

# Capitalismo cognitivo en Colombia: desafíos laborales y la revalorización de la inteligencia emocional en la era del conocimiento

*Cognitive capitalism in Colombia: labor challenges and the revaluation of emotional intelligence in the age of knowledge*

Yesid Alexander Garces Pulido<sup>1</sup>

Iván Alveiro Quintero Castaño<sup>2</sup>

Andrés Mauricio Pulido Orozco<sup>3</sup>

Dairo Alberto Catano Gutierrez<sup>4</sup>

---

1 Especialista y Magister en Gerencia del Talento Humano. Docente e investigador de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) en líneas de investigación como sociología del trabajo, gestión humana y desarrollo endógeno. Adscrito al grupo de investigación B, CANANGUCHALES. <https://orcid.org/0000-0001-9563-5698>

Correo electrónico: [yesid.garces@unad.edu.co](mailto:yesid.garces@unad.edu.co)

2 Magister en Educación con Énfasis en la Enseñanza de las Ciencias.

Docente e investigador de la Secretaría Educación de Cali, Valle del Cauca, en líneas de investigación como sociología del trabajo, estéticas pedagógicas y desarrollo endógeno. Adscrito al grupo de investigación B, CANANGUCHALES. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) <https://orcid.org/0000-0003-4622-0239>.

Correo electrónico: [ivalqui89@hotmail.com](mailto:ivalqui89@hotmail.com)

3 Profesional en Ciencias Sociales, especialista en pedagogía y magíster en Educación. Adscrito al grupo de investigación B, CANANGUCHALES. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) <https://orcid.org/0000-0001-6544-0718>.

Correo electrónico: [andres.pulido@unad.edu.co](mailto:andres.pulido@unad.edu.co)

4 Licenciado en filosofía y educación religiosa. Especialista en educación, cultura y política. Magister en Educación. Adscrito al grupo de investigación B, CANANGUCHALES. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) <https://orcid.org/00000002-3920-4938>.

Correo electrónico: [dairo.catano@unad.edu.co](mailto:dairo.catano@unad.edu.co)

## Resumen

En el escenario del capitalismo cognitivo, propuesto por Fumagalli (2010), el conocimiento y la cognición se erigen no solo como fundamentos, sino también como motores de la transformación productiva y la creación de valor. Este

paradigma, que revoluciona las bases de las estructuras laborales históricas, genera una serie de desafíos intrincados para regiones con marcadas idiosincrasias, como América Latina y, en particular, Colombia. Estos desafíos se ven intensificados por las complejidades socioeconómicas y culturales que caracterizan a estas regiones. En medio de este entramado, la Inteligencia Emocional (IE), tal como fue enunciada por Salovey y Mayer (1990), se destaca no solo por su pertinencia, sino también por su potencial transformador en el ámbito laboral. Sin embargo, existe una preocupación latente: bajo el influjo del capitalismo cognitivo, la IE podría ser susceptiblemente objeto de mercantilización, desviándose de su genuina esencia. Esta investigación, a través de un meticuloso enfoque cualitativo, contrapone paradigmas laborales arraigados, como el Taylorismo-Fordismo, con la visión contemporánea del capitalismo cognitivo. En esta comparativa, el trabajo enfatiza la imperiosa necesidad de revitalizar y recontextualizar la IE, garantizando su aplicabilidad genuina, y subrayando su cardinal importancia en el tejido laboral de la América Latina contemporánea y, particularmente, en el contexto colombiano.

### *Palabras Clave.*

Capitalismo cognitivo; Inteligencia Emocional; Transformación productiva; Estructuras laborales; Mercantilización.

## Abstract

In the scenario of cognitive capitalism, proposed by Fumagalli (2010), knowledge and cognition are not only the foundations, but also the drivers of productive transformation and value creation. This paradigm, which revolutionizes the foundations of historical labor structures, generates a series of intricate challenges for regions with marked idiosyncrasies, such as Latin America and, in particular, Colombia. These challenges are intensified by the socioeconomic and cultural complexities that characterize these regions. In the midst of this framework, Emotional Intelligence (EI), as enunciated by Salovey and Mayer (1990), stands out not only for its relevance, but also for its transformative potential in the workplace. However, there is a latent concern: under the influence of cognitive capitalism, EI could be susceptible to commodification, deviating from its genuine essence. This research, through a meticulous qualitative approach, contrasts entrenched work paradigms, such as Taylorism-Fordism, with the contemporary vision of cognitive capitalism. In this comparative, the work emphasizes the imperative need to revitalize and recontextualize EI, guaranteeing its genuine applicability, and underlining its cardinal importance in the labor fabric of contemporary Latin America and, particularly, in the Colombian context.

### *Keywords.*

Maximum 6 words separated ... Cognitive capitalism; Emotional Intelligence; Productive transformation; Labor structures; Commoditization.

## Introducción

La dinámica del capitalismo cognitivo, delineada por Andrea Fumagalli, presenta una evolución marcada que trasciende las tradicionales estructuras laborales, posicionando la cognición y el conocimiento como ejes primordiales de valor. En este nuevo paradigma, aspectos como el control cognitivo, la propiedad intelectual y la emergente bioeconomía provocan un replanteamiento profundo sobre el rol y autenticidad de competencias esenciales, como la inteligencia emocional (Salovey y Mayer, 1990; Romero, 2008).

En el marco de la acumulación flexible propuesta por Harvey (1989), América Latina y específicamente Colombia enfrentan transformaciones singulares. Estas regiones, marcadas por sus particularidades culturales y socioeconómicas (García, 2003; Varela, 2013; Pérez, 2005), enfrentan el reto de adaptarse a las demandas del capitalismo globalizado, a la vez que preservan su identidad y valores propios.

Frente a estos cambios, surgen cuestionamientos críticos: En un mundo donde el control cognitivo y la monetización del conocimiento prevalecen, ¿se puede garantizar la autenticidad de la inteligencia emocional como herramienta de liderazgo? ¿Puede esta competencia adaptarse genuinamente a contextos que aún reflejan rasgos tayloristas y fordistas (Weiss,) y que difieren de las dinámicas del capitalismo tardío en naciones industrializadas?

De este modo, el propósito central de este manuscrito radica en analizar de manera crítica la posición, autenticidad y aplicabilidad de la inteligencia emocional dentro del capitalismo cognitivo, poniendo especial énfasis en el contexto singular de América Latina y Colombia. Buscamos profundizar en cómo las dinámicas regionales, influenciadas por paradigmas anteriores, interactúan y, en ocasiones, chocan con las expectativas y demandas del capitalismo cognitivo contemporáneo.

En este papers, se propone subrayar la significancia de la inteligencia emocional en la reconfiguración laboral contemporánea, sino también promover una reflexión crítica sobre sus potenciales y desafíos en el escenario socioeconómico y cultural latinoamericano.

### *Hacia una aproximación conceptual de la inteligencia emocional en su acepción funcional*

El espectro de la inteligencia emocional se configura como una travesía introspectiva hacia el núcleo de las competencias emocionales y sociales que delinean el liderazgo efectivo en el entorno laboral contemporáneo. A medida que nos adentramos en el entramado teórico y aplicado de la inteligencia emocional, emerge la imperativa necesidad de desglosar y fortalecer las competencias individuales que constituyen la estructura integral de esta facultad psicológica. Es aquí donde inicia nuestra exploración detallada en torno a la primera de estas competencias, la Autoconciencia Emocional.

La comprensión profunda de nuestras emociones y su manifestación en el entorno laboral no solo forja la base para la gestión y regulación emocional, sino que también desencadena una onda expansiva de percepción y entendimiento que se extiende hacia la comprensión de las emociones y comportamientos de los demás.

Esta introspección inicial actúa como la plataforma desde la cual se despliegan las competencias subsecuentes de Gestión Emocional y Empatía, cada una de ellas con sus particularidades y requisitos, pero todas convergiendo hacia un núcleo común de percepción, comprensión y regulación emocional que es esencial para la cooperación y colaboración en el espacio laboral. Por lo tanto, la exploración de la Autoconciencia Emocional se presenta no solo como una vía de Autodescubrimiento, sino también como un pilar fundamental para el establecimiento de relaciones interpersonales constructivas y la gestión eficaz de los equipos en la esfera laboral.

Con esta premisa, nos embarcamos en un análisis pormenorizado de la Autoconciencia Emocional, sus implicancias epistemológicas para la inteligencia emocional, las estrategias de fortalecimiento que permiten su desarrollo y las metodologías evaluativas que posibilitan una apreciación objetiva y continua del progreso alcanzado en esta dimensión crucial de la inteligencia emocional.

Estas se pueden recoger de manera sustantiva en tres competencias que se derivan y que emergen como centrales en el mundo contemporáneo y la gestión organizacional:

### *Exploración de la Autoconciencia Emocional*

La autoconciencia emocional, reconocida como la capacidad de discernir y comprender nuestras emociones y su impacto en los demás, se postula en la literatura científica como la piedra angular de la inteligencia emocional (Salovey y Mayer, 1990).

**a).** Relevancia Epistemológica para la Inteligencia Emocional

Esta competencia se desvela como precursora de la regulación emocional y la empatía, permitiendo una percepción profunda de cómo las emociones impulsan las acciones y cómo estas pueden ser interpretadas por los demás.

**b).** Estrategias de Fortalecimiento

- Implementación de prácticas de mindfulness y reflexión diaria.
- Instauración de un sistema de retroalimentación constructiva proveniente de colegas y subordinados.

**c).** Metodología Evaluativa

- Diseño de métricas de feedback y autoevaluaciones periódicas.

## *Gestión Emocional: Un Pilar en la Cooperación Laboral*

Esta competencia encapsula la habilidad de maniobrar las emociones propias y ajenas, crucial para albergar un ambiente laboral armónico y productivo (Romero, 2008)

- a). Relevancia Epistemológica para la Inteligencia Emocional  
La gestión efectiva de las emociones promueve una resolución de conflictos eficaz y fomenta un clima de cooperación, elementos cruciales para el fomento de la flexibilidad y la adaptabilidad.
  
- b). Estrategias de Fortalecimiento
  - Participación en talleres especializados en gestión del estrés y resolución de conflictos.
  - Adopción de técnicas de resolución de conflictos en el ecosistema laboral.
  
- c). Metodología Evaluativa
  - Aplicación de evaluaciones del clima laboral y recopilación de feedback sobre la eficacia en la resolución de conflictos.

## *Autenticidad de la Inteligencia Emocional en el Capitalismo Cognitivo*

El capitalismo cognitivo, emergente en la última década, ha resaltado la primacía de los activos inmateriales, principalmente el conocimiento y la cognición, como ejes centrales de la producción y la acumulación de valor (Fumagalli, fecha pendiente). Este giro hacia la valorización del conocimiento ha desencadenado una mayor demanda de competencias que trascienden las habilidades técnicas y se adentran en el ámbito de lo emocional y relacional.

La Inteligencia Emocional (IE), tal como la definieron Salovey y Mayer (1990), comprende la capacidad para reconocer, entender y gestionar nuestras emociones, así como las de los demás. Esta habilidad se traduce en una serie de competencias interpersonales e intrapersonales, que incluyen la autoconciencia, la autogestión, la empatía y las habilidades sociales.

Sin embargo, en el contexto del capitalismo cognitivo, hay un riesgo palpable de que la IE sea absorbida por una lógica mercantilista. Esto significa que, en lugar de ser valorada como una habilidad genuina y auténtica, podría ser instrumentalizada y convertida en una “comodidad” para ser comercializada y consumida. Se podría caer en el error de tratar la IE como un producto más dentro del mercado laboral, ofreciendo capacitaciones y certificaciones que prometen “mejorar” la inteligencia emocional de un individuo sin realmente profundizar en la esencia y complejidad de este constructo.

Algunos teóricos (Antunes, 2012) han expresado preocupación sobre cómo las empresas pueden abordar la IE de manera superficial, empleándola como una herramienta para mejorar la productividad y el rendimiento, pero olvidando su núcleo de autenticidad y humanidad. Esta comercialización podría resultar en una comprensión reduccionista de la IE, donde solo se enfatizan sus beneficios tangibles y se pasan por alto las profundidades y matices de la experiencia emocional humana.

El desafío, entonces, radica en garantizar que, mientras la IE sea integrada y valorada en entornos laborales dominados por el capitalismo cognitivo, no se pierda su esencia auténtica. La IE no debe ser tratada simplemente como una habilidad que puede ser enseñada, aprendida y vendida, sino como una parte intrínseca de la experiencia humana, esencial para establecer conexiones genuinas, tomar decisiones éticas y liderar con empatía y comprensión.



## *La Convivencia de Paradigmas: Taylorismo, Fordismo y Capitalismo Cognitivo*

Así para Fumagalli, el valor primordial del desarrollo paradigmático productivo del siglo XXI, ha sido asignado a los activos inmateriales, donde el conocimiento y la cognición se convierten en pilares esenciales para la producción y acumulación. La consecuencia directa de este cambio ha sido una creciente demanda de habilidades que van más allá de lo técnico y se sumergen profundamente en lo emocional y relacional.

Salovey y Mayer (1990) introdujeron la Inteligencia Emocional (IE) como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras emociones y las de los demás. Esta definición se desglosa en competencias específicas que incluyen la autoconciencia, autogestión, empatía y habilidades sociales. Sin embargo, hay un riesgo latente en este contexto emergente: la IE podría ser reducida a una mera mercancía, al ser instrumentalizada y ofrecida como un servicio en el mercado laboral. A esto, Antunes (2012) añade que tal comercialización podría llevar a una comprensión superficial de la IE, en detrimento de su esencia auténtica y humanística.

## *La Coexistencia de Paradigmas Laborales*

El escenario laboral ha atravesado transformaciones, una de las más cruciales ha sido la separación entre trabajo intelectual y manual, una división que, según Marx, ha sido particularmente acentuada en ciertas fases del capitalismo.

## *Fundamentos Históricos y la Dualidad del Trabajo*

El Taylorismo-Fordismo, como resalta Botticelli (2017), estableció firmemente la diferencia entre las labores manuales e intelectuales, impactando tanto la producción como las relaciones intra-laborales. La eficiencia y la estandarización se convirtieron en la esencia de esta dicotomía. Benjamin Coriat (2000) amplía esta visión, señalando cómo estas prácticas se orientaron hacia una homogenización de las labores, limitando la individualidad y protagonismo del trabajador.

### *Abstracción Laboral y la Centralidad del Conocimiento*

La noción de trabajo abstracto, en la perspectiva marxista detallada por Antunes (2012), se refiere a una forma laboral en el capitalismo donde prevalece la cantidad sobre la calidad. Sin embargo, Fumagalli subraya que en el capitalismo cognitivo, el conocimiento y la cognición se posicionan de manera central, cuestionando la tradicional separación entre labor manual e intelectual.

### *Desafíos Emergentes en el Capitalismo Cognitivo*

La transformación hacia un modelo centrado en el conocimiento impone la reflexión sobre la persistencia de estructuras laborales anteriores. La rigidez del Taylorismo- Fordismo podría no alinearse con las demandas flexibles y adaptativas del capitalismo cognitivo. Esta transición desencadena cuestionamientos sobre la esencia del trabajo en la era contemporánea y la valorización de diferentes tipos de labor.

#### Empatía: La Frontera entre la Comunicación y la Comprensión Mutua

La empatía, delineada como la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, emerge como fundamental para la gestión efectiva de equipos (Romero, 2008).

- d).** Relevancia Epistemológica para la Inteligencia Emocional:
  - La empatía propicia una comunicación efectiva y una comprensión mutua, catalizando un ambiente colaborativo y contribuyendo a la esencia de la flexibilidad organizacional.
  
- e).** Estrategias de Fortalecimiento:
  - Práctica de la escucha activa y adopción de la perspectiva de los demás.
  - Fomento de la comunicación abierta y sin barreras dentro del equipo.

f). Metodología Evaluativa:

- Recopilación de feedback de los miembros del equipo y aplicaciones de evaluaciones de comunicación.

## Metodología

1). Enfoque Metodológico: Cualitativo

2). Fuentes de Datos:

Bibliográficas: Revisión literaria centrada en las obras de autores como Fumagalli, Salovey, Mayer, entre otros, para obtener una comprensión teórica sobre el capitalismo cognitivo y la inteligencia emocional.

Documentales: Análisis de documentos teóricos y estudios previos relacionados con el tema.

3). Procedimientos de Análisis:

Análisis Comparativo: Contraposición de paradigmas laborales como el Taylorismo-Fordismo con el capitalismo cognitivo.

Análisis Crítico: Reflexión sobre las implicaciones, oportunidades y desafíos de la inteligencia emocional en el contexto del capitalismo cognitivo.

4). Estructuración del Estudio:

Introducción: Presentación del capitalismo cognitivo y su relación con la inteligencia emocional en el contexto colombiano.

Desarrollo Teórico: Exploración conceptual sobre inteligencia emocional y su función, descripción detallada de competencias emocionales, y consideración de la autenticidad de la inteligencia emocional en el marco del capitalismo cognitivo.

Contextualización: Examinar la coexistencia de paradigmas laborales, las transformaciones industriales y sociales en Colombia en relación al capitalismo cognitivo.

Reflexiones: Discusión sobre los desafíos y oportunidades de Colombia en la era del conocimiento, con un enfoque en la autenticidad de la inteligencia emocional.

Conclusión: Síntesis de los hallazgos y reflexiones para presentar una perspectiva final sobre el tema.

**5).** Validación de Datos:

Triangulación de Fuentes: Comparación y validación de información utilizando diferentes fuentes para asegurar la precisión y autenticidad de los datos.

Contraste con Estudios Previos: Para validar y contrastar las conclusiones obtenidas.

**6).** Limitaciones:

Se reconoce la limitación de centrarse principalmente en literatura teórica, lo que puede no ofrecer una comprensión completa de la experiencia real y vivida de los trabajadores colombianos.

Las conclusiones están basadas en interpretaciones y análisis cualitativos, por lo que pueden estar sujetas a diferentes interpretaciones.

## Discusión y resultados

El presente análisis, basado en una combinación de enfoques teóricos que abarcan dimensiones económicas, sociológicas y psicológicas, ha permitido un examen detallado del capitalismo cognitivo y su impacto en la sociedad y economía colombianas. El capitalismo cognitivo, descrito por Fumagalli

(Fecha pendiente) y otros, se presenta como un cambio disruptivo en la valoración del conocimiento, situándolo en el centro del proceso productivo.

### *Redefinición del valor productivo*

Fumagalli ha sugerido que el capitalismo cognitivo prioriza los activos inmateriales, específicamente el conocimiento y la cognición, como ejes centrales de valorización en la producción. De hecho, esta revalorización ha generado un giro en cómo entendemos el trabajo y la producción. En el contexto colombiano, esto se traduce en una reconfiguración de sus estructuras productivas tradicionales.

Esta transformación no es simplemente una evolución, sino una revolución que altera las normas establecidas y redefine la producción y el consumo en la sociedad (Jiménez, 2012).

### *Tensiones entre Antiguos y Nuevos Paradigmas Laborales*

Es evidente que existe una tensión entre los paradigmas laborales tradicionales, como el Taylorismo y Fordismo descritos por Botticelli (2017), y el emergente capitalismo cognitivo. Mientras que los modelos anteriores se centraban en la estandarización y la eficiencia, el capitalismo cognitivo demanda flexibilidad, adaptabilidad y un enfoque en las habilidades intangibles. Colombia, con su rica historia y tradiciones, enfrenta el desafío de reconciliar estos paradigmas a veces contradictorios. La persistencia de estructuras laborales tradicionales, aunque en disminución, todavía influye en ciertos sectores, lo que puede presentar obstáculos hacia una transición fluida al capitalismo cognitivo (Harvey, 1989).

Adicionalmente, la Inteligencia Emocional (IE), definida por Salovey y Mayer (1990), se ha elevado como una competencia crucial en este nuevo paisaje laboral. La centralidad emergente de la IE no solo refleja la necesidad de habilidades interpersonales en el entorno laboral moderno sino también el valor

inherente de la autenticidad y la conexión humana en la era del conocimiento. Sin embargo, la verdadera esencia de la IE corre el riesgo de ser mercantilizad, lo que podría diluir su valor y significado (Romero, 2008).

Como resultado tenemos los siguiente

### *Redefinición del Valor Productivo*

Preeminencia del Conocimiento: Inspirado en las conceptualizaciones de Fumagalli, se detecta que el capitalismo cognitivo reconfigura la estructura de valor en producción. Colombia muestra un marcado énfasis en activos inmateriales, priorizando el conocimiento y la cognición, lo que redefine el trabajo y la producción en el contexto contemporáneo.

### *Tensiones entre Antiguos y Nuevos Paradigmas Laborales*

Encrucijada Cultural y Laboral: Las teorías sociológicas evidencian que Colombia, con sus raíces en modelos laborales tradicionales, enfrenta desafíos al integrar el capitalismo cognitivo. A pesar de la disminución de su predominancia, las sombras del Taylorismo y Fordismo aún se proyectan en ciertas áreas, presentando obstáculos hacia una transición fluida.

### *Implicaciones de la Inteligencia Emocional en el Trabajo Moderno*

Mercantilización de la IE: Las teorías críticas advierten sobre el potencial peligro de que la IE, a pesar de su reconocido valor, sea instrumentalizada en el marco del capitalismo cognitivo. Esta dinámica podría llevar a su percepción meramente como una herramienta, opacando su esencia genuina.

Trascendencia de la IE: Con base en la propuesta de Salovey y Mayer, se destaca la centralidad de la IE en la era moderna. Especialmente en Colombia, la IE no

solo es vista como herramienta gerencial, sino como un componente esencial para enfrentar los retos laborales actuales.

### *Persistencia y Adaptación de Modelos Laborales*

Interacción de Paradigmas: A pesar de que el capitalismo cognitivo se presenta como el paradigma emergente, no implica la desaparición instantánea de modelos previos. En Colombia, esta coexistencia refleja tensiones y requiere adaptaciones, producto de una amalgama de influencias históricas, económicas y sociales.

### *Renovación de Dinámicas Laborales*

Cambios Profundos en Relaciones Laborales: Los análisis históricos y sociológicos subrayan que las transformaciones propiciadas por el capitalismo cognitivo en Colombia exigen una reevaluación en las dinámicas laborales. Esta revisión conduce a la desestructuración de normativas pasadas y al surgimiento de innovadoras perspectivas adaptativas.

## Conclusiones

El advenimiento del capitalismo cognitivo, tal como lo describe Fumagalli (2010), marca un desplazamiento paradigmático en el eje del valor productivo, donde se prioriza lo inmaterial y lo intelectual por encima de lo tangible. Este cambio no solo refleja una evolución económica sino también una metamorfosis socio-cultural.

Colombia, con su tapezcoide de paradigmas laborales, está ahora en el vértice de este cambio, experimentando las tensiones inherentes a la transición entre dos eras (Antunes, 2012).

La Inteligencia Emocional, según Salovey y Mayer (1990), emerge en este paisaje como un faro, iluminando la ruta hacia la adaptación y la resiliencia. Sin

embargo, el peligro reside en su posible instrumentalización. Tal como Romero (2008) ha advertido, es crucial que la Inteligencia Emocional no se reduzca a una mera mercancía en el mercado del capitalismo cognitivo. En lugar de ello, debe ser entendida y valorada como un pilar esencial para la auténtica conexión humana, liderazgo ético y gestión colaborativa.

El pasado laboral de Colombia, profundamente influenciado por el Taylorismo y el Fordismo (Botticelli, 2017), aporta tanto desafíos como oportunidades en este escenario. Si bien las estructuras laborales históricas podrían parecer en desacuerdo con la fluida flexibilidad del capitalismo cognitivo, es esta rica tapezcoide la que podría ofrecer a Colombia una ventaja única. La habilidad de fusionar lo tradicional con lo moderno, combinando la estructura y eficiencia de paradigmas pasados con la adaptabilidad y creatividad demandada por el capitalismo cognitivo, puede ser la clave para un futuro próspero (Harvey, 1998).

Finalmente, al enfrentar esta nueva era, Colombia no solo debe navegar los desafíos económicos y laborales sino también los culturales. La rica diversidad y tradición del país, si se utiliza sabiamente, puede ser su mayor activo. Es esencial que, mientras Colombia se mueve hacia el futuro, no pierda de vista su esencia cultural y tradicional. Con un compromiso con la autenticidad, una valoración genuina de habilidades humanas como la Inteligencia Emocional, y un entendimiento profundo de sus propias raíces y tradiciones, Colombia no solo puede sobrevivir en el capitalismo cognitivo sino florecer en él.

## Referencias

- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado,(in) materialidad y valor. *Sociología del trabajo*, 74, 47-68.
- Botticelli, S. (2017). La impronta neoliberal en el new public management: gobernar a través del mercado. *Trabajo y sociedad*, (29), 677-692.



Coriat, B. (2000). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. siglo XXI.

Fumagalli, A. (2010). *Capitalismo cognitivo: Conocimiento y finanzas en la época post-industrial*. *Traficante de Sueños*. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Bioeconomia-TdS.pdf>

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad* (Vol. 228, No. 7). Buenos Aires: Amorrortu.

Jiménez Restrepo, D. M. (2012). La informalidad laboral en América Latina: explicación estructuralista o institucionalista. *Cuadernos de economía*, 31(58), 113-143.

Marx, K. (1867). *El capital*. Berlín: Editorial alemana.

Pérez, C. (2005). *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*. Siglo XXI.

Romero, M. A. (2008). La inteligencia emocional: abordaje teórico. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud/Annuary of Clinical and Health Psychology*, 4, 73-76.

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.

Varela, A. C. (2013). Crisis del sistema capitalista y algunas aproximaciones sobre su impacto en las clases subalternas en Colombia. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (18), 193-219.

Weiss, A. (1994). *La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación. Del Taylorismo a la Calidad Total*. Editorial pendiente. Departamento de Sociología - Universidad Nacional de Colombia