



Dimensión subjetiva del trabajo: Algunas ideas a partir de una investigación con profesionales*

Subjective dimension of work: some ideas from research with professionals

Deidi MACA**

Recibido: 25.0812

Revisión editorial: 12.11.12

Aprobado definitivamente: 2.02.13

RESUMEN

Este artículo presenta algunas ideas en torno a la dimensión subjetiva del trabajo a partir de una investigación etnográfica con dos grupos de profesionales, uno conformado por quienes se insertan en el mercado laboral antes de 1990 y otro por quienes lo hacen después. Se encuentra que no existen diferencias radicales entre uno y otro grupo en relación a la forma como se significa el trabajo (hobby; ocupación de la mente; conjunto de valores; reto; bendición; dificultad, esfuerzo y esclavitud), lo que podría estar relacionado con el hecho de que los sistemas de valores, de los que las significaciones hacen parte, perviven durante un largo tiempo y parecen no verse fuertemente afectados por las reestructuraciones del mundo del trabajo.

Palabras clave: dimensión subjetiva del trabajo - profesionales.

ABSTRACT

This paper presents some ideas about the subjective dimension of work from ethnographic research with two professional groups, one composed of those who are inserted in the labor market before 1990 and another for those who do it later. It is found that there are no radical differences between the two groups in relation to the meaning of work (hobby; activity of the mind; collection of values; challenge; blessing; difficulty, effort, and slavery), which could be related with the fact that the value systems, of which the meanings are a part of remain, prevalent for a long time and seem not to be strongly affected by the restructurings of the labor field.

Keywords: subjective dimension of work - professionals.

* Este artículo presenta algunos de los hallazgos de la investigación “Trayectorias laborales y dimensión subjetiva del trabajo: un estudio de caso en dos grupos de profesionales en Cali”, correspondiente al trabajo de grado de la Maestría en Sociología de la Universidad del Valle realizado por la autora.

** Magíster en Sociología, Universidad del Valle. Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana – Cali. Profesora Universidad ICESI, Universidad Autónoma de Occidente. Dirección: Calle 5 sur D 6º87 Jamundí (Valle del Cauca, Colombia). Correo electrónico: deidi.maca@gmail.com

SUMARIO

Introducción. 1. Cambios en el modelo económico de Colombia durante la década de los noventa. 2. Algunos referentes conceptuales para abordar el trabajo desde su dimensión subjetiva. 3. Dimensión subjetiva del trabajo en los profesionales. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía

Introducción

En la clásica definición de Marx (1987), el trabajo es “un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza... Al transformar la naturaleza exterior a él, transforma su propia naturaleza desarrollando las disciplinas que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina”. De los planteamientos de Marx cabe resaltar dos aspectos. Primero, que el trabajo le pertenece exclusivamente al hombre, puesto que éste, a diferencia del animal, es capaz de proyectar inicialmente en su mente el resultado que quiere obtener de su trabajo. Y segundo, que el hombre vive sólo en tanto que es productivo, es decir, en tanto que capta al mundo productivamente haciéndolo suyo, expresando sus capacidades humanas por medio del trabajo, ya que el desarrollo de sus potencialidades sólo es posible mediante la acción y no por la receptividad o la contemplación. De esta manera, se concibe entonces el trabajo como un elemento que hace parte de la constitución del sujeto y por ende del orden de lo humano. Así mismo, dentro del modo de producción capitalista, el trabajo adquiere un lugar central y pese a los cambios acaecidos en las últimas décadas en el mundo del trabajo, éste continúa siendo, junto con otros, un elemento fundamental en la vida de los sujetos.

En el mundo de la ciencia circula determinado conocimiento referido al trabajo como objeto de estudio y en la literatura existente sobre éste se pueden encontrar múltiples definiciones y puesto que el conocimiento científico penetra el discurso cotidiano los diferentes grupos sociales pueden construir un conocimiento popular referido al trabajo como objeto social que hace parte de su vida cotidiana (Moscovici, 1961; Wagner & Hayes, 2011). El trabajo puede considerarse entonces como un objeto social (Wagner & Hayes, 2011) que los sujetos nombran y al cual se le atribuyen características y valores, lo que a su vez permite hablar de éste. El trabajo como objeto social está dotado de significado, el cual resulta interesante explorar.

Este artículo presenta algunos de los hallazgos de una investigación sobre trayectorias laborales y dimensión subjetiva del trabajo en dos grupos de profesionales, uno conformado por quienes se insertan en el mercado laboral antes de 1990 y otro, por quienes lo hacen después de 1990, investigación que tuvo como contexto la ciudad de Cali, una de las principales ciudades de Colombia¹.

¹ El Valle del Cauca y la ciudad de Santiago de Cali, su capital, se constituyen actualmente como uno de los polos de desarrollo del suroccidente colombiano, producto de un largo proceso que data de las primeras décadas del siglo XX en el que jugaron un papel preponderante las conexiones de la ciudad con el Puerto de Buenaventura, la autonomía política, administrativa y religiosa que logra Cali en los comienzos del siglo XX, la agroindustria azucarera, que aparece a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, y las multinacionales que se instalaron en la región a mediados del siglo XX.

Los profesionales que hacen parte de la investigación comparten ciertas características comunes y en esta medida constituyen una unidad social relevante. Éstos han cursado una carrera universitaria reconocida por el Ministerio de Educación Nacional; se han insertado en un segmento del mercado de trabajo que demanda ocupaciones especializadas, refrendadas por un diploma; son asalariados; pertenecen a las categorías de posición ocupacional: empleado profesional, profesional independiente o profesional jubilado; y tienen como mínimo diez años de experiencia laboral en diferentes sectores de la economía como el sector público, el sector privado, el sector servicios y/o la industria.

Se constituyen específicamente dos grupos teniendo como criterio la inserción en el mercado laboral antes y después de la década de 1990. Esto debido a que, siguiendo las tendencias para América Latina, durante la década de 1990 se introducen ciertos cambios en el modelo de Estado y el modelo económico que implican transformaciones en los elementos de lo que Beck (2006) denomina el sistema ocupacional: la relación, la localización y el tiempo de trabajo, cambios que tienen como telón de fondo, en términos de Boltanski y Chiapello (2002), una reorganización del capitalismo y de la ideología que lo sustenta. Si bien es cierto que no existe una correspondencia entre el contexto anterior a 1990 y el sistema de pleno empleo y entre el contexto posterior a 1990 y el sistema de subempleo flexible y plural, puede decirse que las políticas laborales implementadas después de 1990 favorecen la existencia del sistema de subempleo flexible y plural. El primer grupo está conformado por cuatro hombres y tres mujeres con edades comprendidas entre los 48 y 70 años, que tienen entre 30 y 42 años de experiencia laboral y el segundo conformado por cinco hombres y dos mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 42 años, que tienen entre 10 y 22 años de experiencia laboral.

En la medida en que la investigación centra su mirada en la perspectiva de quienes trabajan y vivencian de manera particular las transformaciones operadas en el mundo del trabajo, el estudio hace uso del diseño etnográfico. Se emplean la entrevista semi – estructurada y el cuestionario como instrumentos de recolección de información. El trabajo de campo se lleva a cabo entre el mes de marzo y el mes de junio de 2011. Se tiene con los profesionales una o dos sesiones en donde se realiza la entrevista y se aplica el cuestionario. Una vez que la información ha sido recolectada se procede a realizar un análisis cualitativo de contenido en el que se hace una descripción, una interpretación y una teorización. Cabe mencionar que lo referente a la dimensión subjetiva del trabajo en los profesionales se presenta recurriendo a estos tres niveles de análisis.

El principal hallazgo que se quiere poner en consideración es que, contrario a la hipótesis cualitativa que se tenía, no se encontraron diferencias radicales entre uno y otro grupo de profesionales en relación a la forma como se significa el trabajo. Cabe mencionar que lo que distingue a los dos grupos de profesionales son sus trayectorias laborales, en términos generales lineales para el primer grupo y flexibles para el caso del segundo grupo, más no los significados otorgados al trabajo como objeto social. Esto podría estar relacionado con el hecho de que los sistemas de valores, de los que las significaciones hacen parte, perviven durante un largo tiempo y parecen, en este caso, no verse fuertemente afectados por las reestructuraciones del mundo del trabajo. En los significados otorgados al trabajo parecen intervenir con más contundencia elementos de la esfera de la cultura, que elementos propios de la esfera económica y el Estado.

Para comprender este planteamiento es pertinente hacer alusión, en primer lugar, a algunos referentes contextuales y conceptuales y finalmente abordar lo relacionado con la dimensión subjetiva del trabajo en los profesionales que hicieron parte del estudio.

1. Cambios en el modelo económico de Colombia durante la década de los noventa

La Constitución de 1991 introduce ciertos cambios en el modelo de Estado y el modelo económico que obedecen, entre otros, a tendencias latinoamericanas derivadas de la crisis del modelo de desarrollo hacia adentro y el modelo de Estado que se había construido a la par. Si bien es cierto que para el conjunto de los países de América Latina, no puede hablarse, aún, de la existencia de un único modelo de desarrollo económico que haya reemplazado el modelo de desarrollo hacia adentro, en el caso de Colombia la respuesta ha sido un modelo económico donde la apertura ha jugado un papel fundamental.

De acuerdo con Bonilla (2006) el tránsito de una economía protegida hacia una apertura generalizada puede verse reflejado en una serie de reformas llevadas a cabo en la década de los noventa que incluyó diversos temas: el programa de apertura de bienes y financiera, la reforma laboral aprobada como Ley 50/90 con la que se flexibilizó el sistema de contratación y la reforma de seguridad social, reformas que han tenido cierto impacto en las relaciones de trabajo y en la vida de quienes trabajan. Así mismo las reformas incluyeron otros temas como la independencia del Banco Central y su compromiso con una política antiinflacionaria, el financiamiento del Estado a través de las reformas en la renta y en el IVA, la descentralización y la reorganización del Estado.

La apertura económica marcó la crisis de la “empresa providencia”, modelo de empresa que existía junto con el modelo de economía protegida y que brindaba una serie de beneficios y seguridades a sus trabajadores, beneficios derivados de las protecciones sociales que ofrecía. En el contexto de una economía protegida surgen lo que Urrea y Arango (2000) denominan las “empresas providencia” que cumplen funciones sociales desempeñadas en otras latitudes por los Estado providencia. Son empresas gigantes, en las cuales existían mercados de trabajo internos, caracterizados por una gran estabilidad y una regulación burocrática del ascenso, que se construyeron junto con un poder sindical apoyado en el Código Sustantivo del Trabajo y el paternalismo. Bajo este modelo de empresa se otorga a los trabajadores un sistema de seguridad social ampliado a su familia, seguridad en el empleo, niveles salariales muy por encima del salario mínimo y otra serie de beneficios en materia de vivienda, educación y salud. De igual manera, la crisis de comienzos de los ochenta introduce cambios técnicos que van acompañados de transformaciones en la organización del trabajo y las relaciones laborales. De acuerdo con Urrea y Arango (2000), una de las transformaciones de mayor significación social y económica se relaciona con la flexibilización de las formas de contratación.

2. Algunos referentes conceptuales para abordar el trabajo desde su dimensión subjetiva

Si bien es cierto que, y según De La Garza Toledo (2002), el trabajo puede ser abordado desde dos grandes perspectivas, que enfatizan en su carácter objetivo o en su carácter subjetivo, a partir de la década de los ochenta empieza a cobrar fuerza la incorporación del punto de vista de quien trabaja, y no sólo la consideración de la perspectiva de los procesos de trabajo y los procesos productivos, constituyéndose en uno de los planos de renovación de la investigación que gira en torno al trabajo. No sólo el trabajo tiene una dimensión objetiva y una dimensión subjetiva. Berger y Luckmann (1994) plantean que existe una realidad externa al sujeto – objetiva – de índole cultural, social y del lenguaje, que existe más allá de su experiencia biográfica (por ejemplo, las instituciones sociales) y que el sujeto, jugando un papel activo, se apropia, aprehendiéndola y dotándola de significado y sentido, construyendo así una realidad subjetiva. En este caso se ubica el trabajo como una parte de esa realidad exterior que puede ser aprehendida y significada por el sujeto y que constituiría la dimensión subjetiva del trabajo.

La dimensión subjetiva del trabajo da cuenta de la manera como cada sujeto valora y significa el trabajo como una parte de la realidad exterior a él y junto con otros elementos guía al mismo tiempo sus acciones. De acuerdo con Berger (2003, citado por Lindón, 2003), una de las formas de aproximarse a la dimensión subjetiva del trabajo es distinguiendo analíticamente dos

dimensiones, una dimensión instrumental y una dimensión socio – simbólica. La primera da cuenta de las objetivaciones, lo que es evidente para un observador externo, mientras que la segunda expresa aspectos que el sujeto vincula con el trabajo pero que no son evidentes para dicho observador.

Indagando por los significados que el sujeto construye en torno al trabajo, se puede conocer la dimensión subjetiva del mismo. Los significados serían los contenidos del discurso del sujeto relacionados con el significante trabajo, como por ejemplo el sentido que éste tiene en sus vidas en relación con el estatus, el crecimiento personal, el bienestar de la familia, etc., o los valores, que de acuerdo al sujeto, son importantes para el trabajo, por ejemplo la perseverancia, el respeto, entre otros. De igual manera y retomando la operacionalización que realizan el equipo de The Meaning of Working Survey (1987), Gollac (2003) y Orejuela (2009), existen dos categorías más que permitirían captar dicha dimensión subjetiva, las cuales son: valoración subjetiva del trabajo, que constituye la valoración subjetiva que las personas hacen del hecho de trabajar en tanto que ventajas y desventajas; y centralidad del trabajo, que da cuenta, como indicador general, de la importancia asignada por el sujeto al trabajo como actividad vital, es decir si éste constituye un ámbito crucial en la vida o no.

Cabe mencionar que en el transcurso del trabajo de campo se deja de lado la categoría centralidad del trabajo, puesto que al parecer su operacionalización se basa en elementos teóricos que tendrían como trasfondo lo que Zuleta (2003), refiriéndose al sistema de pensamiento de Thomas Mann, llamaría falsas contradicciones, como trabajo y ocio y otras como trabajo y familia o trabajo y vida. “La diferencia fundamental, seria y profunda no se encuentra entre el trabajo y el ocio, sino entre dos tipos de trabajo: un trabajo capaz de transformar al que lo realiza y un trabajo que no hace más que ayudarlo a olvidarse de sí mismo, a ignorarse a sí mismo” (Zuleta, 2003, p. 15). En términos de Marx el primer tipo de trabajo podría denominarse trabajo no enajenado y el segundo tipo, trabajo enajenado.

Retomando a Marx, Fromm (1970) plantea que el trabajo es la autoexpresión del hombre, de sus facultades físicas y mentales, puesto que en este proceso de actividad genuina, el hombre se desarrolla, se realiza, se vuelve él mismo, no sólo como individuo, sino como especie; el trabajo no es sólo un medio para lograr un fin, sino un fin en sí mismo, es la expresión significativa de la energía humana y en esta medida es susceptible de ser gozado.

La enajenación del trabajo puede ser considerada desde tres aspectos: la relación del trabajador con el producto del trabajo, la enajenación en el proceso de producción y la enajenación del hombre como especie. De acuerdo con Marx (1987), la enajenación del trabajador en su producto significa que el trabajo se convierte en un objeto externo, ajeno, hostil, poderoso e independiente de él. Marx (1987) plantea que en el proceso de producción enajenado, el trabajo es externo al trabajador y en consecuencia, éste no se realiza en su trabajo, sino que se niega, experimenta una sensación de malestar, más que de bienestar, no desarrolla libremente sus energías mentales y físicas, sino que se encuentra físicamente exhausto y mentalmente abatido, su trabajo no es voluntario sino impuesto, es un trabajo forzado, no es la satisfacción de una necesidad, sino sólo un medio de satisfacer otras necesidades. Es un trabajo que implica sacrificio y mortificación. Y finalmente, Marx (1987) afirma que como el trabajo enajenado enajena a la naturaleza del hombre y al hombre de sí mismo, de su actividad vital, así mismo lo enajena de la especie y en esta medida el hombre está enajenado en relación con los otros. En la presente investigación se retoma entonces la diferencia entre trabajo no enajenado y trabajo enajenado y como parte de la dimensión subjetiva del trabajo se abordan la valoración subjetiva del trabajo y los significados en torno a éste.

3. Dimensión subjetiva del trabajo en los profesionales

El sistema ocupacional y sus características, derivadas del modelo de Estado y el modelo económico, se imponen sobre el sujeto y en esta medida imponen determinadas formas de mediar las relaciones de trabajo, cierta espacialidad y cierta linealidad o intermitencia del tiempo de trabajo, no obstante, así como lo plantean Berger y Luckmann (1994) el sujeto internaliza esta realidad aprehendiéndola, interpretándola, volviéndola parte de sí y la subjetiviza, de tal manera que el sujeto tiene una forma de concebir las instituciones sociales y el trabajo, el sujeto juega un papel activo en la relación que entabla con su mundo, interioriza las dinámicas del trabajo de una forma particular, de tal manera que construye una dimensión subjetiva del trabajo, que estaría integrada al capital cultural. El contexto ofrece determinadas condiciones laborales, que en ocasiones el sujeto acepta o reconfirma y en otras rechaza, dependiendo de la valoración y el significado que tenga del trabajo. Además, el sujeto tiene su propia manera de dar sentido a lo que pasa en su historia laboral por ejemplo, en términos religiosos o de suerte y destino.

“gracias a Dios tengo la posibilidad, ya tengo el tiempo, pero no la edad, eso es un logro” (Sonia, 48 años, contadora).

“la suerte con que la vida me ha tratado, me ha tratado muy bien, he tenido la gran fortuna de que mi trabajo no ha representado nunca trabajo, he podido desarrollar lo que me gusta” (Juan Carlos, 70 años, químico).

“normalmente los piscianos no tomamos decisiones, nos la impone el destino, yo por ejemplo, no busco clientes, llegan vía destino, yo nunca he puesto una valla, ni un aviso, nunca he hecho una publicidad externa, nunca he salido a conseguir un cliente, en mi caso no vas a encontrar una vida profesional guiada por llenar hojas de vida, el trabajo.com y entrevistas” (Guillermo, arquitecto).

En términos generales, en los significados otorgados al trabajo prima la dimensión socio – simbólica sobre la instrumental. Se encuentra que hay diferencias en la forma como se valora el trabajo en el grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral antes de 1990 y el que lo hace después. Si bien es cierto que tanto los unos como los otros consideran importante trabajar en lo que realmente les gusta y consideran relevantes los ingresos que se reciben como producto del trabajo ejecutado, en el grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990 se encuentra que en ocasiones esto no se puede conciliar y los dos aspectos entran en tensión, esto cuando prima una concepción del trabajo en términos socio – simbólicos sobre una concepción instrumental y condiciones de un sistema de subempleo flexible y plural que ofrece contratos civiles a término fijo.

En el discurso de los dos grupos de profesionales en relación con el trabajo se impone una diferencia entre trabajo no enajenado y trabajo enajenado y no las contradicciones u oposiciones trabajo y ocio (Zuleta 2003), trabajo y familia o trabajo y vida. La diferencia entre trabajo no enajenado y trabajo enajenado, al parecer está relacionada con la experiencia que han tenido los profesionales como trabajadores o con una serie de valores que circulan en nuestra sociedad sobre el trabajo y en esta medida, la diferencia entre trabajo no enajenado y trabajo enajenado, no sólo depende de las tareas que se tenga, sino de la forma como se signifiquen esas tareas y de la manera como el sujeto conciba el trabajo y su actividad como trabajador.

“cuando siento que estoy cumpliendo un horario, para mí es porque siento que estoy trabajando pero en el momento en que a mí no me importen las horas, por ejemplo, hay personas que disfrutan estar de pie 15 horas haciendo el trabajo de cuarto seco, porque les fascina y eso es lo que a ellos les gusta, ellos sienten que no están trabajando, porque lo disfrutan, en cambio yo no, yo sí sentía que estaba cumpliendo un horario y en cambio no me pasa ahora con la interventoría financiera, yo puedo trabajar todo un fin de semana pero a mí

no me duele, no siento que esté haciendo un sacrificio, porque me gusta lo que hago” (Ximena, 30 años, Ingeniera industrial).

En el discurso de algunos de los profesionales, el trabajo sale a relucir como un fin en sí mismo, como algo susceptible de ser gozado y en esta medida se puede hacer alusión al trabajo no enajenado.

“yo he vuelto la vida un juego (risas), he tenido una actitud muy infantil con el trabajo, aventura, jugar, en inglés por ejemplo tocar el piano es play the piano, juegue el piano. Yo asociaría trabajo a la creación, escogí o el destino me puso, me enamoró, me sedujo una actividad que era juego, el juego de la invención, que es como el juego del niño, juguemos a la casa, el arquitecto está inventando mundos de vida, escenarios para el amor, para el estudio, para el trabajo, el artista crea” (Guillermo, arquitecto).

Mientras que en otros discursos el trabajo connota dificultad, esfuerzo, esclavitud, pereza, estrés.

“pereza, estrés, trabajar me da pereza, yo sueño con un trabajo, algo que uno lo disfrute, yo estoy seguro que si a mí me dicen vamos a hacer un trabajo que para vos sea gratificante, que te una estabilidad y vamos a cuidar animales, cambiaría el concepto de trabajo que tengo en este momento...esclavo” (Esteban, 35 años, publicista).

Se nota entonces lo que Marx (1987) llamaría la enajenación en el proceso de producción, dentro de la actividad productiva misma. Podría decirse que para algunos de los profesionales, el trabajo es exterior a ellos, no les pertenece, no se realizan en su trabajo, sino que se niegan, experimentan una sensación de malestar, más que de bienestar. Parecen concebir su trabajo, no como voluntario, sino como algo impuesto, es trabajo forzado, no es la satisfacción de una necesidad, sino sólo un medio de satisfacer otras necesidades de índole instrumental.

Por otro lado, en los dos grupos de profesionales se encuentran los siguientes significados del trabajo:

El trabajo como un hobby: *“Disfrute, gozo, disfrute, para mí el trabajo, si vos no estás disfrutando lo que estás haciendo se pierde todo sentido... diversión, conocer” (Ernesto, 30 años, economista).*

El trabajo como la ocupación de la mente: *“pues para mí el trabajo es la ocupación de mi mente, es algo relacionado con mi parte intelectual, no representa esa conexión con esfuerzo o con dificultad que a veces la palabra trabajo implica, una ocupación, uno tiene que estar ocupado en algo y si está ocupado en lo que le gusta, en algo interesante” (Juan Carlos, 70 años, químico).*

El trabajo como conjunto de valores: *“honradez, respeto y responsabilidad, la persona que trabaja es una persona respetuosa del otro, tiene que ser muy responsable para poder durar en su trabajo y tiene que ser muy honrada con lo que le toca hacer” (Gladis, 56 años, Licenciada en Ciencias Sociales).*

El trabajo en términos de los resultados que se obtienen como la remuneración económica, el bienestar, la estabilidad, la calidad de vida, la realización de proyectos: *“tener trabajo da vida, alegría, comodidades, un estándar de vida, usted sin trabajo no puede realizar nada, la parte económica es como el 80% de la vida” (Stella, abogada).*

El trabajo como reto: *“siempre que uno está empezando a trabajar tiene que establecerse el reto, en qué me comprometo, saber cómo establecerse un objetivo, eso es importante, indispensable”* (Ximena, 30 años, Ingeniera Industrial).

El trabajo como una bendición: *“una bendición, porque cuando las personas crecemos y tenemos que llevar nuestra vida, de la manera que tenemos trabajo la podemos llevar por el camino que visualizamos, te voy a poner un ejemplo, yo pienso que puedo educar a mis hijos, que les puedo dar el alimento y todo eso, porque tengo mi trabajo y me gano un dinero con el que respondo por esas cosas, pero también pienso si no lo tuviera que cantidad de cosas tendría que hacer, porque tengo que alimentarlos, eso me daría un temor, ¿no? no tener el trabajo, gracias a Dios lo tengo”* (Gilberto, licenciado en matemáticas).

El trabajo como parte de la vida: *“el trabajo hace parte de mi vida y debe serlo, para mí el trabajo no es sólo la manera de sobrevivir, entre comillas, sino es parte de la vida de uno como persona, porque aparte de que uno es productivo, se siente uno que está sirviendo a alguien y a algo, por una causa, si me dan la oportunidad yo trabajaré hasta que me muera, porque para mí eso es el trabajo, es parte de la vida”* (Cristina, 40 años, administradora de empresas).

El trabajo como dificultad, esfuerzo, esclavitud, pereza, estrés.

Como puede notarse no se encuentran diferencias radicales entre uno y otro grupo de profesionales en relación a la forma como se significa el trabajo, lo que podría estar relacionado con el hecho de que los sistemas de valores, de los que las significaciones hacen parte, perviven durante un largo tiempo y parecen, en este caso, no verse fuertemente afectados por las reestructuraciones del mundo del trabajo. Las características en cuanto a modelo de Estado y modelo económico, que hacen parte de las esferas de la economía y el Estado, parecen no ser definitorias para la construcción de unos significados distintivos en los dos grupos de profesionales, al parecer lo que se impone en dicho proceso de construcción es un marco de referencia axiológico, que es propio de la esfera de la cultura.

En la familia de los profesionales que hacen parte de la investigación está presente un ethos del estudio y del trabajo, que hace parte del capital cultural, que fue transmitido a los sujetos en el proceso de socialización y que fue clave para tomar la decisión de ingresar a la universidad y valorar el trabajo profesional en términos positivos. Cabe mencionar que este ethos ha penetrado desde la sociedad en la familia y finalmente ha sido internalizado por los sujetos, se recordará que la familia, tal como lo plantea Bruner (2006), tiene una función de vicario de la cultura. El siguiente relato ilustra la existencia de valores familiares, que hacen parte del capital cultural, relacionados con la importancia de la educación superior:

“mi mamá quería que estudiáramos en la Universidad, decía que la únicas personas que podían generar una calidad de vida mejor eran las que estudiaban, que lo único que nos podía dejar de herencia era el estudio y que eso era lo que nos hacía gente, hacernos profesionales era lo que nos garantizaba tener un modo de vida bueno y ella logró su propósito” (Gladis, 56 años, Licenciada en Ciencias Sociales).

De tal manera que si se compara la segunda generación de la familia con la primera, puede encontrarse una reconversión de una subespecie de capital cultural, valores relacionados con la educación en titulaciones universitarias, lo que va a implicar, en algunos casos, mejores condiciones laborales y en otros casos, además de esto, el acceso a un conocimiento que se considera como deseable. En este caso, la familia ha transmitido valores, que circulan en nuestra sociedad, relacionados con la importancia que se le empieza a conceder a las titulaciones, a la formación profesional. Claro está que en el caso del grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral antes de 1990 estos valores están relacionados con la importancia de ser

profesionales como tal, al parecer sin importar la carrera, esto quizá relacionado con un discurso de la formación universitaria que empieza a surgir y con la oferta de universidades y carreras que es, en cierta medida, restringida. Mientras que en el caso del grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990 empieza a aparecer un discurso relacionado no sólo con la importancia de ser profesional, sino con la importancia de la carrera que se va a elegir.

Podría decirse que las instituciones sociales presentan opciones de significación, pero el sujeto, de acuerdo a sus intereses académicos, en algunos casos y producto de su experiencia laboral en la mayoría de los casos, construye dichos significados haciendo uso de la información que circula. Cuando, en términos generales, han existido experiencias laborales gratas los sujetos significan el trabajo en términos de hobby o como ocupación de la mente. Cuando los sujetos han tenido experiencias laborales no gratas el trabajo puede connotar dificultad, esfuerzo y esclavitud: trabajo enajenado. Pero cuando el ethos del trabajo tiene un fuerte arraigo en el sujeto, el yo se defiende de las emociones producto de las experiencias no gratas y hace uso de un mecanismo de defensa como la idealización, de tal manera que el sujeto idealiza el trabajo, en especial a través de los significados del trabajo como reto y el trabajo como parte de la vida, es decir que, en algunos casos, parecen ser producto de un mecanismo de compensación frente a las experiencias laborales no gratas que se han tenido. Esto en especial para el grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990.

Para los dos grupos de profesionales que hacen parte de la presente investigación, lo que transcurre a lo largo de la trayectoria laboral, además de estar relacionado con el contexto, está también relacionado con el significado que los sujetos tienen del trabajo. Éste influye en las razones para buscar trabajo en determinados sectores, incide en la aplicación a determinadas ofertas laborales, en las razones para querer tener cierta posición ocupacional y en la renuncia a determinado trabajo, de tal forma que moldea también las trayectorias laborales. Por ejemplo, el significado del trabajo en términos de los resultados que se pueden obtener como la remuneración económica, la consecución de patrimonio, la calidad de vida y la estabilidad, influye en las razones para querer trabajar como empleado, sea dentro del Estado o dentro de una empresa grande.

“tiene que ver con las expectativas de vida, desde los 15 años me he formado metas, decía yo tengo que ser profesional, era un reto personal, yo quiero ser alguien y quería trabajar en una empresa grande porque da estabilidad, en ese tiempo no era tan común que la gente fuera profesional, como lo es ahora, uno veía que siendo profesional podía estar mejor, cuando tenía 20 años adquirí mi propia casa, mi mamá nos decía trabajen en un sitio bueno, tengan casa, esa casa la adquiriré con unas cesantías y una plata que mi mamá me regaló, yo no viví en ella, la tuve arrendada y la casa se pagó sola” (Sonia, 48 años, contadora).

Para el caso del grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990, lo que transcurre a lo largo de la trayectoria laboral, además de estar relacionado con el contexto y el significado que se le otorga al trabajo, está también relacionado con la tensión entre trabajar en lo que se quiere y tener buenos ingresos económicos. Esta tensión incide en la toma de decisiones, como por ejemplo, en el hecho de aplicar a una convocatoria, aceptar un trabajo o mantener dos posiciones ocupacionales.

“era una de las opciones que tenía, había tenido la experiencia del colegio, no había sido positiva, porque no era lo que quería, tenía más interés en investigación o enseñar en otro nivel, lo que era claro era que la situación económica era apremiante, mi madre enferma, ya no vivíamos con nuestros padres, era una cosa muy complicada desde el punto de vista económico, era necesario resolver el problema de la vida, de ganarse la vida, se presentó la opción del concurso y yo me presenté con la ambigüedad de no saber exactamente si era eso lo que quería,

pero también con la posibilidad de encontrar una opción laboral” (Orlando, 42 años, Licenciado en historia).

4. Conclusiones

Como parte de la dimensión subjetiva del trabajo se han abordado algunos aspectos relacionados con la valoración y el significado que los sujetos han construido en torno al trabajo como objeto social. En términos generales, los sujetos que hacen parte de la investigación valoran de manera positiva su trabajo como profesionales, en esta medida les interesan las tareas que realizan mientras trabajan, el servicio que proveen y el hecho de contribuir a la sociedad a través del trabajo. De igual manera, consideran que es importante trabajar en lo que realmente les gusta y en términos generales, ven el trabajo como fuente de satisfacción, así mismo, consideran relevante los ingresos que se reciben como producto del trabajo ejecutado y las prestaciones sociales con las que se puede contar. No obstante, se encuentran algunas diferencias en los dos grupos en la forma como se valora el trabajo, si bien es cierto que tanto los unos como los otros consideran importante trabajar en lo que realmente les gusta y consideran relevantes los ingresos que se reciben como producto del trabajo ejecutado, en el grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990 se encuentra que en ocasiones esto no se puede conciliar y los dos aspectos entran en tensión, esto cuando prima una concepción del trabajo en términos socio – simbólicos sobre una concepción instrumental y condiciones de un sistema de subempleo flexible y plural que ofrece contratos civiles a término fijo.

En los dos grupos de profesionales se impone la diferencia entre trabajo no enajenado y trabajo enajenado y en términos generales, en los significados otorgados al trabajo prima la dimensión socio – simbólica sobre la instrumental. Como significados otorgados al trabajo aparecen el trabajo como hobby; como ocupación de la mente; como conjunto de valores; el trabajo en términos de los resultados que se obtienen, ya sea instrumentales como la remuneración económica o socio – simbólicos como el aprendizaje; el trabajo como reto; como una bendición o como parte de la vida; y el trabajo que connota dificultad, esfuerzo, esclavitud, pereza y estrés. En esta medida no se encuentran diferencias radicales entre uno y otro grupo de profesionales en relación con la forma como se significa el trabajo, lo que podría estar relacionado con el hecho de que los sistemas de valores, de los que las significaciones hacen parte, perviven durante un largo tiempo y parecen, en este caso, no verse fuertemente afectados por las reestructuraciones del mundo del trabajo.

En la investigación se encuentra que lo que lo que distingue a los grupos son sus trayectorias laborales, en términos generales lineales para el primer grupo y flexibles para el caso del segundo grupo, más no los significados otorgados al trabajo como objeto social. En esta medida, pareciera que si se quiere encontrar diferencias significativas en cuanto a los significados otorgados al trabajo es pertinente contrastar un grupo de profesionales, con otro grupo de trabajadores que estén inmersos en marcos de referencia axiológicos distintos, como por ejemplo los pequeños comerciantes o los vendedores ambulantes. El contraste con otros grupos de trabajadores permitiría conocer cuáles de estos significados son característicos de los profesionales y cuales son compartidos con otros grupos de trabajadores.

5. Bibliografía

Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

- Berger, P. & Luckmann, T. (1994). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu Editores.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal,
- Bonilla, R. (2006). La reforma económica: una apertura concentradora. En Leal, F. (Ed.). (2006). *En la encrucijada: Colombia en el siglo XXI* (pp. 423 – 449). Bogotá: Editorial Norma.
- Bruner, J. (2006). *Actos de significado: más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- De La Garza Toledo, E. (2002). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En De La Garza Toledo, E. (Coord.). (2002). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 15 – 35). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1970). *Marx y su concepto del hombre*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux?* Paris: Fayard.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, Vol. 9, No. 3, 333 – 352.
- Marx, C. (1987). *Manuscritos Económico Filosóficos de 1844*. Bogotá: Ediciones Génesis.
- Marx, C. (1987). *El Capital*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Moscovici, S. (1961). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Editorial Huemul S.A.
- MOW. *The Meaning of Working: A comparison in eight countries*. London: Academic Press , 1987.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Santiago de Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Urrea, F. & Arango, L. (2000). Culturas empresariales en Colombia. En Urrea, F. et al. (2000). *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia* (pp. 39 – 80). Bogotá: Colciencias.
- Wagner, W. & Hayes, N. (2011). *El discurso de lo cotidiano y el sentido común. La Teoría de las Representaciones Sociales*. Barcelona: Anthropos.
- Zuleta, E. (2003). *Thomas Mann, la montaña mágica y la llanura prosaica*. Medellín: Hombre Nuevo Editores.