

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, CALI.

Grupo de Investigación
Estéticas Urbanas y Socialidades

Línea de Investigación
Estudios Interdisciplinarios Sobre el Trabajo y las Organizaciones

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN:

***LOS INFORTUNIOS DE LA VIRTUD LABORAL:
EL CASO DE LA SUBJETIVIDAD LABORAL EN PROFESIONALES***

Por: Johnny Javier Orejuela G¹

*Los infortunios de la virtud laboral: La felicidad en el trabajo,
pero también su revés, devienen de la virtud.*

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

General:

- Caracterizar los significados que construyen del trabajo los profesionales vinculados a organizaciones bajo diferentes modalidades de contratación o como cuenta propia, de las ciudades de Cali y Bogotá.

Específicos:

- Identificar cual es la centralidad que tiene el trabajo para los profesionales en relaciones con sus otros mundos de vida.

¹ Docente-investigador de la Universidad de San Buenaventura, Cali. Psicólogo, Magíster en Sociología de la Universidad del Valle. Miembro de la Red de Investigadores en Psicología, Nodo: Psicología de las Organizaciones y del trabajo (POT). Adscrito a la Red de Estudios del Trabajo, RET Cali, Colombia. Miembro del Grupo de investigación Estéticas Urbanas y Socialidades Categoría A Colciencias. Coordinador de la línea: Estudios Interdisciplinarios sobre el Trabajo y las Organizaciones. Miembro del Colectivo de Análisis Lacaniano –CANAL-, Email: johnnyorejuela@hotmail.com.

- Identificar cual es la valoración subjetiva que hacen del trabajo los trabajadores con altos niveles de cualificación.
- Conocer cuál es la ética con la que asumen el trabajo los trabajadores con altos niveles de cualificación.
- Identificar cuales con las expectativas y preferencias laborales en trabajadores profesionales.

ASPECTOS CONCEPTUALES CENTRALES

Reconociendo que el significado del trabajo es dependiente de las condiciones tanto materiales, objetivas, como simbólicas y relacionales como coordinadas en las que este se inscribe como actividad, y que tales condiciones como lo hemos dicho se han venido transformado desde que se dio paso del fordismo al modelo de acumulación flexible, se asume que tales transformaciones reales están afectando la construcción del sentido al rededor de la actividad laboral, reconociendo así que “los cambios en la organización del trabajo a los que asistimos desde las últimas décadas del siglo pasado han afectado regresivamente las condiciones laborales, generando nuevas causales para el sufrimiento de los trabajadores” (schvarstein, L. y leopold, L., 2005: 19), se trata de conocer pues como las transformaciones no solo han impactado la subjetividad de las personas, sino como han modificado la manera de representarse la actividad laboral misma.

El historiador Fernando Díez (2001) ilustra a partir de una detallada revisión documental de fuentes primarias y secundarias, cómo se ha formado la idea de trabajo en la modernidad; presentando tres tesis fundamentales: la del trabajo como *utilidad, deseo y virtud*.

La primera tesis, plantea *la utilidad de la pobreza*, idea que se encontraba en el mercantilismo tardío, y que sostenía que la retribución del trabajo manual debe ser la estrictamente necesaria para mantener a los trabajadores en un estado de estricta necesidad, esta *tesis de la baja retribución al trabajo*, es la de *la utilidad de la pobreza*.

La segunda tesis plantea la concepción del *trabajo como deseo*, en la que se proclamó la absoluta bondad del *deseo de bienes de comodidad y emulación*, atemperado por la morigeración y la prudencia que dictaba su propia idea de felicidad y el principio, siempre moderador de la racionalidad, a esta tesis se le reconoció como *trabajo animado*, dado que, se liberó del mundo de los deseos, de las serias limitaciones normativas a las que estaba sometido en las tradiciones cristiana y republicana, Así se concibió el trabajo como única garantía de utilidad y de felicidad.

La tercera tesis es del *trabajo como virtud* y parte de reconocer que el trabajo deja de ser un deber (determinado por lo grupal religioso) para ser una virtud política: la laboriosidad. Aquí el trabajo será laboriosidad, “una laboriosidad individual como condición imprescindible para alcanzar la felicidad personal” (Diez, F., 2001).

Subjetividad y Trabajo.

Hablar de subjetividad implica pensar en el ser humano desde dos puntos de vista. Primero, como ser histórico-social; y segundo, como ser socio-conciente. La primera consideración parte de que el ser humano realiza las experiencias, actividades y significaciones dentro de un marco cultural contextual entendiendo este como “la acumulación social de significados” ya sean *morales, normativos, estéticos, éticos*, entre otros (De la Garza, 2001), el cual a su vez se caracteriza por contar con unas dimensiones de espacio-tiempo en la que se desarrollan las acciones humanas; y por otro lado, se considera el ser humano como un ser social, ya que, desde que nace si bien no es un sujeto en sí mismo, si se encuentra predispuesto a llegar a serlo, como un sujeto (sujetado por el lenguaje, lo simbólico) participante activo de la sociedad y la cultura en la que desenvolverá el conjunto de su vida cotidiana. La segunda consideración, muy ligada con lo anterior, plantea al hombre como ser social, es decir un-ser-en-relación-con-otros, ya que es visto siempre en función del conjunto de sus relaciones sociales, las cuales se encuentran determinadas por el desarrollo o evolución de la sociedad en la que se inscribe, y como ser con cierto nivel de conciencia de su entorno social, colocándolo así desde una posición

activa y/o actuante en la que participa y crea una visión propia como ser social, del conjunto de la sociedad y de posibles acciones, dando paso así a la configuración de sujeto de una sociedad, lo que implica una visión dinámica y agencial de *la subjetividad como proceso y producto*, y no solo como resultado predeterminado de antemano por la estructura social. Pues, partimos de reconocer con De La Garza (2007) que la estructura social presiona pero no determina.

En este sentido, comprendemos que la cultura interviene como factor determinante en el desarrollo de la identidad y subjetividad de cada individuo, ya que es en esta donde se presentan las interacciones sociales e intercambios simbólicos que le permiten al ser humano retroalimentar y/o restablecer constantemente las ideas, significados y representaciones que tiene tanto de la realidad, como de si mismo dentro de esta. Pero en síntesis ¿qué es subjetividad?: *partimos de comprender la subjetividad como la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido el mismo.*

Partiendo de lo anterior y teniendo en cuenta que el trabajo como actividad social es significada, representada e incorporada como práctica por los individuos de los diferentes grupos sociales y culturales, se puede considerar en este trabajo como tentativa de definición del proceso/producto de subjetivación del objeto/actividad/experiencia trabajo, así se puede entender por *Subjetividad Laboral: la manera particular como cada individuo percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como conjunto de símbolos orientan y animan nuestra experiencia y comportamiento laboral.* Partimos de comprender la subjetividad como un punto de intersección entre el sujeto y la cultura, que da continuidad entre lo interior y lo exterior. Es decir se trata de superar la falsa oposición individuo- sociedad, y así estar *más allá del solipsismo psicologista, pero al tiempo más acá del determinismo sociologista.* En nuestra consideración *el trabajo como objeto/actividad/experiencia es a la vez causa y efecto subjetivo.* Como *causa* sabemos que el trabajo, en tanto que vertebrador social, *determina la subjetividad de los individuos* en cada grupo social, pero a la vez como

efecto, los individuos se apropian particularmente de esta actividad/experiencia, la significan y organizan según su propia historia personal y social.

METODO

En relación con la profundidad que alcanzo la investigación, y de acuerdo con su propósito general, esta se puede caracterizar como un *estudio de tipo descriptivo*. En relación al tiempo es un estudio *transversal*, dado que, solo se hará una toma de datos en el tiempo. De acuerdo con el tratamiento que se dará a los datos el presente estudio puede caracterizarse como un estudio *cualitativo*. Pues, se hará un análisis categorial de los datos fruto de las entrevistas en profundidad, al estilo etnográfico.

Los Sujetos se seleccionaron 6 sujetos para ser entrevistados en profundidad respecto los significados que atribuyen al trabajo y las situaciones asociadas; dos de Bogotá y 4 de Cali. Los criterios de selección de los sujetos fueron: trabajadores activos, hombres o mujeres, profesionales, de más de 2 años de antigüedad en la vinculación al mercado laboral bajo alguna modalidad de trabajo, vinculados a organizaciones privadas o públicas, de Cali y Bogotá.

En cuanto a *los Instrumentos* La técnica de recolección de la información usada fue la *entrevista en profundidad, la cual se estructuro* a partir de las siguientes *categorías de rastreo de la información*: 1. Representación general del de trabajo; 2. Centralidad del trabajo; 3. Normas sociales incorporadas asociadas al trabajo; 4. Valoración subjetiva del trabajo (vinculación y desempleo); y 5. Expectativas y preferencias laborales.

En relación con el *Procedimiento*, Esta investigación se llevo a cabo en tres fases para su efectivo desarrollo, para esto se implementaron estrategias de orden cualitativo, en la recolección y el análisis de la información, las fases fueron en su orden: Fase 1: De Contextualización teórico empírica; Fase 2: Trabajo de campo; y, Fase 3: Presentación, Análisis y Discusión de los Resultados.

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Los datos que se obtuvieron en la aplicación de seis entrevistas, a cuatro mujeres y dos hombres profesionales algunos con especializaciones, otros iniciando sus maestrías o ya finalizadas las mismas e iniciando su doctorado con cargos que iban desde funciones técnicas hasta funciones ejecutivas y de alta gerencia, de estos seis sujetos, 5 tenían contrato indefinido y solo uno tenía un contrato fijo hasta el año 2010 por estar vinculada a la Alta Consejería de un programa de la Presidencia de la República. Dos de los sujetos entrevistados residen y trabajan en la ciudad de Bogotá, los otros cuatro sujetos lo hacen en la ciudad de Cali.

Respecto de la Representación General del trabajo para los profesionales la idea más amplia del trabajo está en un juego de “figura-fondo” entre funciones instrumentales y autoexpresivas. Se juega la representación entre el trabajo como medio/fin instrumental y medio/fin autoexpresivo, teniendo más peso la dimensión simbólica, psicosocial de autoexpresión mientras no esté comprometida la dimensión material, instrumental de supervivencia. El trabajo es un valor, una virtud que se debe poseer y la desocupación un asunto, una calamidad significada como intolerable social y personalmente. El trabajo es un medio de desarrollo personal y expresión de la competencia: “yo trabajo porque así aprendo sobre lo que me gusta”, “trabajo porque así coloco en práctica lo que sé”.

Respecto de la representación del mercado laboral en Cali y Bogotá se encontró que Bogotá tiene un mercado de trabajo más moderno y menos precario que Cali, en términos de: Salario: en Bogotá pagan a veces hasta el doble, en funciones equivalentes y a igual nivel de cualificación. Estudios econométricos demuestran que un año de educación más en Bogotá es mejor remunerado que en cualquier otra área metropolitana del país (Ortiz, 2006). Inserción: es más rápida y depende menos del contacto personal, por tanto es más racionalizada e impersonal. Respecto de las Vacantes (oferta) hay más posibilidades de absorción de los profesionales activos en Bogotá que en Cali.

Respecto de la Ética con que asumen el trabajo los profesionales se destaca que estos enfatizan en: hacer las cosas bien, hacer el trabajo con calidad (por responsabilidad y por prestigio -cuidado de la imagen profesional-; Trabajar en equipo por el trabajo, no por las relaciones; Estar pendiente de en que se pueden mejorar el trabajo y finalmente, asumir el trabajo como un compromiso personal (autocontrol, disciplina laboral), confirmando así el paso de una ética protestante a una ética confusiana en el trabajo (De la Garza, 1997).

En relación con lo que más les gusta del trabajo los profesionales indican que: sea desafiante, sea dinámico (no rutinario), implique contacto con otros, sea útil socialmente, de la oportunidad de aprender, haya ajuste equilibrado “exigencia-capacidad”, y que permita involucrarse personalmente. Llama la atención que en varias ocasiones a la pregunta ¿qué le disgusta de su trabajo? era más difícil responder, Algunos no al decían al respecto nada.

La Centralidad del Trabajo, evaluada a través de la pregunta ¿si se ganara la lotería usted seguiría trabajando? La mayoría de los profesionales contestaron que si, esto prueba la centralidad que tiene el trabajo en la organización de la actividad de los individuos. Pero, si bien el trabajo es importante como actividad social, no es mas importante que la familia para la mayoría. De otro lado, evaluándola centralidad del trabajo como actividad social a través de indagar por la representación de su reverso: el desempleo; tenemos que este es representado como: una experiencia de aislamiento social, un acontecimiento asociado a sentimientos de amargura, desesperación y angustia. Igualmente es asociado a una experiencia de limitación por inactividad, así como de fragmentación interior “uno se resquebraja horrible”. En todo caso la pasividad y la inactividad son percibidos como antivalores contrarios a la virtud de la laboriosidad, por tal razón el desempleo es percibido negativamente.

Respecto del nivel de satisfacción en el trabajo la mayoría tiene una alta satisfacción laboral, que no es plena porque aun en su salario perciben algo de inconformidad. La mayoría puntúa sobre 4 su nivel de satisfacción laboral, pero manifiesta insatisfacción salarial, lo que no deja que el nivel llegue a nivel 5. Los profesionales en general tienen

satisfacción laboral, pero insatisfacción salarial. La satisfacción en el trabajo depende del ajuste existente en tres factores: estudios realizados, funciones desempeñadas y la remuneración recibida. Tienden a estar más satisfechos los trabajadores que están como cuenta propia y más insatisfechos los que tienen contratación de servicios a corto termino fijo.

En relación a lo que se espera y prefiere del trabajo los profesionales indican que prefieren trabajos que les brinden las posibilidades de desarrollo profesional, les permita aplicar todo lo aprendido, tener la oportunidad de aprender más y que les guste personalmente, así como, que el trabajo sea desarrollado en un clima laboral satisfactorio. Por su puesto es preferible tener un buen salario, un salario justo, que permita tener la tranquilidad económica para poder cumplir con las demás metas. Adicionalmente, prefieren que su trabajo de autonomía en la toma de decisiones, oportunidad de tener gente a cargo (motivación al Poder), oportunidad de trabajar con otras personas (motivación a la Afiliación) y que permita hacer algo útil socialmente (motivación al Logro).

En síntesis, los profesionales están satisfechos con sus trabajos y privilegian las dimensiones subjetivas sobre las materiales en su valoración. Lo anterior nos da cuenta que el trabajo en si mismo se constituye como valor, como una virtud que se debe tener. Pero el hecho de que el trabajo se constituya en virtud hace que algunas condiciones que precarizan la condición laboral sean subestimadas. Por ejemplo: la favorabilidad de la que goza el trabajo y la desfavorabilidad que tiene el desempleo hacen que se invisibilicen condiciones de precariedad laboral y se interprete como “vacaciones” los periodos de desempleo intercontractual (cuidado con el “involucramiento manipulador” nos advierte Antunes, 2005).

La relevancia de la dimensión subjetiva en el trabajo, termina quizá, siendo solidaria de la opresión y precariedad que el capitalismo flexible impone para la mayoría. El énfasis en la subjetividad oblitera las condiciones de explotación que se impone para la mayoría de la-clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2005), del nuevo “cognitariado” (Berdi, 2001; 2003).

Existen inequívocos signos de precariedad en la clase profesional, pero la vulnerabilidad objetiva es compensada con satisfacción subjetiva. La flexibilidad en el trabajo le da la impresión a los individuos de que gozan de mayor autonomía, esta ilusión impide ver las verdaderas condiciones e intereses que impone el capitalismo flexible, y a pesar de que existe precariedad para la mayoría (precariedad toca ahora a la clase profesional), lo curioso es que no está necesariamente insatisfecha.

La virtud que da el trabajo, hace que nos sintamos felices en él, esta felicidad es mayor en la clase profesional que hace trabajo productivo, y deriva de realización personal. Pero al tiempo, el deseo de gozar del trabajo como virtud, hace que se acepten consciente o inconscientemente, condiciones precarias que degradan nuestra satisfacción y calidad de vida. La exagerada relevancia que se le da al involucramiento subjetivo e individual en el trabajo, sumado al deterioro del poder sindical y la individualización contractual, son condiciones a favor de los que controlan el acceso al trabajo y es una desventaja que vulnera a quienes vivimos del mismo. Es en este sentido que el esfuerzo por mantener la virtud se hace el determinante en parte de nuestros propios infortunios laborales. Es decir que como lo dice el epígrafe *“Los infortunios de la virtud laboral: La felicidad en el trabajo, pero también su revés, devienen de la virtud”*.

JUSTIFICACIÓN: importancia para la POT y la sociedad

Las investigaciones sobre el trabajo orientado fundamentalmente a la comprensión de las dimensiones materiales (objetivas) del mismo, han llegado a un punto de inflexión (por saturación) y se hace necesario girar la mirada hacia las dimensiones cualitativas, subjetivas de la experiencia laboral. El trabajo como objeto social y como campo de relaciones sociales, ha variado en sus condiciones y concomitantemente en su representación en el tiempo, es decir, que situaciones como las que hoy dominan el mercado de trabajo permiten considerar que el trabajo puede estar presentando cambios en su valor, esto es en su significación, pues como es sabido lo que el trabajo representa hoy para la mayoría de la gente, no es únicamente el último valor histórico que ha aparecido. Asistimos a la presencia generalizada de lo precario, lo discontinuo, lo inestable e

informal, o como lo indica De la Garza lo *a-típico*, sobre todo en Latinoamérica donde no se consolidó ni siempre, ni en todos los casos definitivamente el modelo fordista-industrial de pleno empleo (empleo estándar). Condiciones como las expuestas hacen necesario conocer no sólo cuáles son las consecuencias objetivas de un sistema tal, sino cómo está siendo significado el trabajo hoy por los agentes sociales implicados, en este sentido se trata de conocer cuales es la nueva configuración que cobra entre estos actores sociales la subjetividad laboral. Esto es, la subjetividad laboral emergente en los profesionales, como particular franja de la fuerza laboral, que es poco estudiada (otrora altamente protegida), y hoy dependiente la mayoría de la dinámica salarial, pero en condiciones de vulnerabilidad. Ahora bien, la investigación además de permitirnos representarnos mejor y cuál es el significado el trabajo hoy para los profesionales, resulta pertinente para el campo de la psicología de las organizaciones porque permite comprender mejor el lugar del trabajo como actividad/experiencia vertebradora no solo lo de lo social sino de la identidad los individuos, es decir permite comprender cuales son las implicaciones psicosociales (incluso de sufrimiento) de la flexibilización del trabajo. Por otro lado, nos permite también superar los prejuicios y representaciones de los trabajadores sobre las cuales se hacen inferencias y se toma de decisiones en la gestión técnica del talento humano, se trata de superar los prejuicios para hacer juicios más acertados sobre la fuerza laboral actual, en el marco de la responsabilidad social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Antunes. (2005). Los Sentidos del Trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo. Buenos Aires. Herramienta Taller de Estudios Laborales.

Beck, U. (1998). La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad. Barcelona. Paidós.

Beck, Ulrich, (2000), Un nuevo Mundo feliz. (Barcelona: Paidós).

Boltanski, L. Y Chiapello, E. (2002). El Nuevo Espíritu del Capitalismo. (Madrid: Akal).

Burawoy, Michael. (1979). El consentimiento en la producción. Madrid. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Bourdieu, P. (1991). La distinción. Madrid: Taurus. Alfaguara S.A.

- Castillo, Juan José. (2005) El trabajo recobrado. (Buenos Aires: Ed. Miño y Davila).
- Castells, Manuel. (2005). "La factoría: globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa". En: www.lafactoria.web.com.
- Cortes, I. (2006). La subjetividad laboral como elemento organizador del trabajo y la producción. Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo. En: Memorias V Congreso Nacional AMET.
- De la Garza, E. (2001). Subjetividad, Cultura y Estructura. En: Revista Iztalapa. UAM. No. 50 (pp: 83 -104)-
- De la Garza, E. (1997). Trabajo y Mundos de Vida. En: Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social. Barcelona. Anthropos.
- De La Garza, E. (2002). "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?". En: *Tratado latinoamericanode Sociología del Trabajo*. México: D.F. Fondo de Cultura Económica.
- De La Garza, E. (2000). Flexibilidad en el Trabajo: Discurso y Construcción Social. EN: Region Y Sociedad. Vol XII. No19.
- González Rey, F. (2000). Características de la Subjetividad como objeto de la Investigación Psicológica .Investigación cualitativa en Psicología, Rumbos y Desafíos. México. Thomson
- Harvey, David. (1998). La condición de la postmodernidad. Buenos Aires. Amorrortu.
- Orejuela, J (2007). *Trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales- EMN- con presencia en la ciudad de Cali, Colombia*. Perspectivas en Psicología. No. 10. Dic. 2007.
- Perez, Ana Maria (1996). Los Significados Sociales en Torno al Trabajo. En: Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 28. No. 1. (pp: 83 -104).
- Rentería, García, Restrepo y Riascos. (2007). Sentidos del Trabajo a partir de Trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. En: Perspectivas en Psicología. No.10. Dic. 2007.
- Sennett, Richard. (2000). La Corrosión del Carácter. (Barcelona: Anagrama).
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires. Paidós.
- Torrecilla, E. (1994). Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo. Madrid. F.S.M. Ediciones.