



UNIVERSIDAD DE MANIZALES – FACULTAD DE PSICOLOGIA

MAESTRIA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO

CAMBIO DE ESQUEMA: DE EMPLEO A TRABAJO

Ana María Mejía López

Centraré mi análisis y reflexiones en torno al campo social en el que se halla inmerso el ser humano como ser que despliega, o está en condiciones de desplegar, su esfera laboral.

Dentro del mundo del trabajo dicho campo social resulta complejo y “adverso” si se le quiere ver así, y es precisamente en este punto en el que pretendo ahondar, y en cierta forma atreverme a hacer algunas inferencias con base en las temáticas analizadas en el Seminario “Lo humano en la Gestión”, así como en la interpretación de esos planteamientos y del contexto (conjugados), que estoy en posibilidad de hacer.

Me detendré en la realidad tanto del entorno laboral como del acontecer al interior de las organizaciones, y particularmente desde la gestión humana.

Dadas las nuevas condiciones del trabajo humano, en las empresas existen, y cada vez en mayor proporción, un número considerable de trabajadores externos u ocasionales, quienes no tienen un vínculo laboral directo con la organización en la que trabajan; también se cuenta con trabajadores especializados, altamente calificados, quienes tienen un vínculo laboral temporal con la empresa; y están los colaboradores permanentes o indispensables, personas claves para la organización, quienes lideran o desarrollan procesos vitales asociados a factores críticos de éxito del negocio; este último grupo de personas tiene a ser cada vez menor en su tamaño, por razones tales como la necesaria



reducción de costos, la automatización, entre otras. Todas las personas de estas tres categorías, tiene en común que deben ser altamente competentes, factor determinante para la competitividad de las organizaciones.

Es evidente que en un alto porcentaje de trabajadores actualmente, las condiciones laborales se caracterizan por ser a corto plazo, con una marcada y evidente (aparente?) inestabilidad, e incertidumbre frente al futuro con relación al empleo.

Ahora bien, si se mira la organización tradicional como aquella que está llamada a brindar beneficios al empleado a cambio de su fuerza de trabajo, la situación antes descrita se consideraría adversa y caótica para los seres humanos dentro del mundo del empleo¹ (no del trabajo); porque de repente se pierde el respaldo de esa institución “benefactora” en cuanto a estabilidad y otras garantías derivadas de ésta, a cambio de situaciones alienantes cuya esencia misma se refleja en el concepto de empleo, donde se asume que la persona es usada y utilizada por la organización a cambio de un salario.

La anterior es una manera bastante superflua de mirar ese mundo tan complejo como es el mundo del trabajo, desconociéndose dentro de este los principios de la motivación humana desde una perspectiva humanista.

La situación laboral actual en el mundo puede analizarse desde una perspectiva diferente la cual tiene que ver con mi posición frente al tema.

El nuevo orden del trabajo demanda cambios en los referentes sociales y en los esquemas frente a la relación ser humano-organización. Respecto al contexto social, y

como lo plantea Gorz², “si se quiere restablecer la cohesión social como ciudadano de pleno derecho, es necesario comenzar reconociendo que la sociedad salarial ha muerto y que es la actividad y no solamente el trabajo empleo lo que deberá fundamentar el estatuto, los derechos y el valor social reconocido a los individuos”. Desde éste planteamiento puede verse que el trabajo empleo representa una ocupación cada vez

¹ Empleo, habitualmente visto desde lo económico y desde el uso de la fuerza de trabajo, diferente al trabajo, que en éste escrito se concibe en su integralidad con un sentido de lo humano, como esfera del desarrollo humano, como modo de vida.

² Gorz, A. Salir de la sociedad salarial. Revista Ensayo y Error. Bogotá: Año 2, nro. 3, sept. 1997, pag. 30.

menos importante para darle sentido a la vida, así como para alcanzar reconocimiento y aceptación social; esta forma de “trabajo” está dejando de ser una fuente de identidad.

De igual manera, la relación ser humano – organización se transforma; ahora se fundamenta en condiciones de flexibilidad, discontinuidad, temporalidad, provisionalidad, que más que verse como situaciones adversas, podrían considerarse como una oportunidad frente a la cual el individuo es dueño de sí, de sus capacidades y potencialidades, de su propio proyecto de vida laboral; el éxito radicaría en auto-gerenciar (y gerenciar) excelentemente el bagaje de conocimientos y lo experiencial, que le posibilite al individuo transferir sus competencias del ser, del saber y el saber hacer a la organización en la cual esté desplegando su talento, a fin de convertir sus propias capacidades en capacidades corporativas, principio en el cual se basa la Gestión del Conocimiento.

Con base en lo anterior, la persona que tenga la habilidad de ésta constante movilidad, tendría asegurado su mundo laboral; ya el sitio o sitios de trabajo donde se ésta, no es lo fundamental; lo realmente importante es tener la convicción y la capacidad de dar lo mejor de sí en procura de sacar adelante un proyecto o una actividad inmersa dentro del gran proyecto empresarial.

Teniendo en cuenta las trayectorias que puede recorrer la persona dentro del campo social planteado por Bourdieu³, es posible hacer un análisis centrado en el emergente mundo del trabajo antes descrito. Dichas trayectorias tienen relación con fuerzas internas del individuo y fuerzas externas a él, es decir, las fuerzas del campo social.

Frente a este nuevo panorama laboral pueden darse condiciones favorables que minimicen las supuestas situaciones adversas antes mencionadas, tanto desde el individuo mismo (fuerzas internas), como desde la gestión humana dentro de las organizaciones (fuerzas externas).

³ Bourdieu, P. Cuestiones de Sociología. Madrid: Istmo, 2002.



La incorporación referida a las propiedades subjetivas de la persona, podría verse como el fortalecimiento de aquellas condiciones intrínsecas al sujeto que se enfrenta a la transformación de esquemas en el mundo del trabajo, con una actitud tal que le posibilite ver dichos cambios como oportunidad; será necesario entonces que queden atrás referentes sociales tal como la sobrevaloración del empleo, y se redimensione y trascienda el trabajo en su sentido pleno; así por ejemplo, la provisionalidad que se impone ahora, ya no sería una situación que causa dolor y desesperanza, y se vería como un cambio de referente al que hay que hacer frente de manera proactiva.

La titulación, o propiedades objetivas del sujeto, vista como aquella posibilidad de que éste tome el control del proceso de su desarrollo, ahora cobra una importancia enorme por cuanto estamos en la era del conocimiento; se trata de dotar intelectualmente a la persona para sus autoconquistas y autogestión dentro del mundo laboral ; es así como por ejemplo, frente a la gran masa de trabajadores ocasionales, no se considerarían éstos como excluidos en la medida en que fortalezcan y tomen el control de su proceso y proyecto de vida laboral.

Pasando al análisis de las fuerzas del campo social dentro de un contexto organizacional, la orientación estaría determinada por el direccionamiento de los procesos humanos en la empresa, que generen espacios para el mejoramiento de la calidad de vida laboral en medio de las nuevas condiciones, que posibilite la satisfacción de necesidades, el acceso a oportunidades y el desarrollo de potencialidades.

La orientación estaría dada entonces por las políticas y estrategias de gestión humana, basadas en el desarrollo integral de las personas así como el desarrollo organizacional, que se constituyan en banco de sentido para los individuos en la organización, dentro de un marco que propicie y valore las titularidades en las personas que interactúan con la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa como tal pierde fuerza en el nuevo orden del trabajo, pasando a convertirse solo en un escenario; y toman fuerza las dinámicas e interacciones humanas vistas desde otra dimensión.



Se podría concluir que si bien tanto las fuerzas internas como externas dentro del campo social resultan de suma importancia en el nuevo mundo laboral, considero que las propiedades subjetivas y objetivas del individuo cobran mayor importancia para enfrentar de manera asertiva las condiciones que ahora se imponen.

Es preciso dejar atrás esquemas relacionados con los deberes y derechos dentro del binomio ser humano – organización, en el sentido de que la empresa ya no ofrece una amplia gama de posibilidades y garantías al trabajador, y que es la persona misma a través de sus dotaciones y competencias del ser, del saber y del saber hacer, quien orienta su mundo laboral basado en principios de autodeterminación, autodesarrollo y autorrealización.

La empresa deberá contribuir al fortalecimiento de las dotaciones y competencias, si busca ser competitiva, para lo cual requeriría de personas, tanto ocasionales, como especializadas y como indispensables, altamente competentes; estaríamos hablando de que se impone la gestión del conocimiento fundamentada en las organizaciones que aprenden, trascendiendo las condiciones aparentemente inconvenientes que se viven en el mundo laboral actual y que se imponen cada vez con mas fuerza.



BIBLIOGRAFIA

BECK, U. (1999) Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era del a globalización. Barcelona, Paidós.

BOURDIEU, P. (2002) Cuestiones de Sociología. Madrid: Istmo.

GORZ, A. (1997) Salir de la sociedad salarial. Revista Ensayo y Error. Bogotá: Año 2, nro. 3, sept. pag. 30.

HINCAPIÉ , LUIS HORACIO (2003). El trabajo como inclusión o exclusión social. Módulo: Lo Humano en la gestión, Universidad de Manizales: Maestría en Gerencia de talento humano.

MEJIA, A.M. (2006) Formación para el trabajo a nivel profesional Universitario. Tesis de maestría: Universidad de Manizales, Maestría en gerencia de talento humano.

SENNETT, R. (1998) La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona, Anagrama.