

TEMAS E INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Editores

Erico Rentería Pérez

Sigmar Malvezzi



Universidad
del Valle

Programa  Editorial

TEMAS E INVESTIGACIONES **EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO**

Editores

Erico Rentería Pérez

Sigmar Malvezzi



Colección Psicología

Psicología Organizacional y del Trabajo

Temas e investigaciones en psicología organizacional y del trabajo /
Editores Erico Rentería Pérez, Sigmar Malvezzi.--Cali :
Programa Editorial Universidad del Valle, 2017.
268 páginas ; 24 cm.-- (Colección psicología)
Incluye índice de contenido
1.Psicología del trabajo - Investigaciones 2.Psicología industrial-
Investigaciones 3.Psicología organizacional - Investigaciones
I. Rentería Pérez, Erico, compilador II. Malvezzi, Sigmar, compilador
III. Serie.
158.7 cd 21 ed.
A1583293

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Temas e investigaciones en psicología organizacional y del trabajo

Editores: Erico Rentería Pérez, Sigmar Malvezzi

ISBN: 978-958-765-547-6

ISBN-PDF: 978-958-5156-43-2

DOI: 10.25100/peu.459

Colección: Psicología Organizacional y del Trabajo

Primera Edición Impresa octubre 2017

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Héctor Cadavid Ramírez

Director del Programa Editorial: Omar J. Díaz Saldaña

© Universidad del Valle

© Erico Rentería Pérez- Sigmar Malvezzi

Diseño de carátula: Hugo H. Ordóñez Nievas

Foto de carátula: Andrea Carolina Cujar Kisdton

Diagramación y corrección de estilo: G&G Editores - Cali

Este libro, o parte de él, no puede ser reproducido por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Cali, Colombia, octubre de 2020

TEMAS E INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Editores

Erico Rentería Pérez
Sigmar Malvezzi

Revisión técnica

Andrea Carolina Cujar
Efraín García Sánchez



Colección Psicología

Psicología Organizacional y del Trabajo

CONTENIDO

Presentación. 9

Prefacio

Josep María Blanch. 11

CAPÍTULO 1

*De la construcción del servidor público y del lugar de la vocación
en las condiciones de trabajo contemporáneas*

Hernán Camilo Pulido-Martínez, Johanna Burbano Valente 15

CAPÍTULO 2

*Convirtiéndose en oficial de policía: un estudio sobre identidad
profesional y socialización en/para el trabajo*

Efraín García-Sánchez, Erico Rentería Pérez 47

CAPÍTULO 3

*Migración e identidad: el caso de trabajadores colombianos
en São Paulo, Brasil*

Lady Brigitte Gálvez Sierra, Marcelo Afonso Ribeiro 73

CAPÍTULO 4

*Implantación de un modelo sistémico de gerencia del desempeño
en organizaciones puertorriqueñas*

Astrid Morales-Jiménez, Tania García-Ramos 93

CAPÍTULO 5

El trabajo y sus dinámicas: versiones de algunos tomadores de decisiones

Wilner Arbey Riascos Sánchez, Erico Rentería Pérez 113

CAPÍTULO 6

Caracterización de la empleabilidad de los egresados de una institución de educación superior, a la luz del modelo de Forrier y Sels

María Constanza Aguilar Bustamante, Erico Rentería Pérez 141

CAPÍTULO 7

Implicaciones psicosociales del teletrabajo sobre el teletrabajador. Versiones desde actores: gobierno, empleadores y teletrabajadores

Diana Milec Cifuentes Leiton, Alba Luz Giraldo Tamayo 163

CAPÍTULO 8

Trabajo informal en el centro de la ciudad de Cali

Martha Cecilia Garcés Ascúntar, Erico Rentería Pérez 183

CAPÍTULO 9

El trabajo de dirigir organizaciones no gubernamentales en Colombia: un análisis psicosocial

Carlos Fernando Torres Oviedo, Schirley Ruiz López 203

CAPÍTULO 10

Trabajo flexible, trayectorias laborales y responsabilización de los sujetos: algunas consideraciones a partir de una investigación con trabajadores profesionales

Deidi Yolima Maca Urbano, Ana Yancy Montoya Altamirano,
Carlos Alberto Mejía Sanabria 221

CAPÍTULO 11

Articulación de la psicología organizacional y educativa en contextos laborales

Diana Isabel Velandia Díaz 243

PRESENTACIÓN

El fenómeno social del trabajo, como uno de los principales fundantes ontológicos de ser humanos en medio de las complejidades de la época actual, ha adquirido una serie de configuraciones que representan a su vez transformaciones en las relaciones de trabajo, así como en los espacios en los cuales se llevan a cabo, generalmente representados en la figura de Organizaciones de Trabajo. El Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, en Colombia, ha sido un espacio promotor y generador de reflexión sobre las relaciones de trabajo y las psicologías organizacionales, contemplando la pluralidad conceptual y considerando la coexistencia de realidades visibilizadas a través de las formas de contratación en la economía formal, la informal y hasta en la ilegal.

El presente libro es un esfuerzo por visibilizar la complejidad y actualidad del mundo del trabajo, considerando elementos referenciales desde la Psicología Social, la Psicología discursiva, las prácticas de Recursos Humanos asociadas a la Psicología Organizacional, las tecnologías, la Sociología y la Educación. En este orden de ideas, los autores presentan reflexiones derivadas de líneas de trabajo investigativo desarrolladas en Colombia, Brasil y Puerto Rico, que a su vez son un esfuerzo de trabajo colaborativo que propende a la consolidación de repertorios actualizados del mundo del trabajo y las organizaciones en América Latina.

Los editores del libro agradecen a sus respectivas instituciones de origen, la Universidad del Valle - Colombia y la Universidad de São Paulo - Brasil, por el apoyo a las acciones colaborativas que en el marco de convenios de cooperación académica interinstitucional han facilitado y facilitarán este y

otros trabajos de divulgación de una producción significativa para la comunidad académica y profesional interesada en el multi y *pluricampo* de las psicologías organizacionales y de los trabajos. Este agradecimiento se hace extensivo, a través de los demás autores, a sus instituciones de origen y a los países que representan.

Contar con un prefacio que invita a la reflexión, como el escrito para esta obra por Josep Blanch, de la Universidad Autónoma de Barcelona - España, una de las figuras más representativas del campo de la Psicología del Trabajo en Iberoamérica y en otras latitudes, representa la importancia de esta obra que tiene entre sus propósitos ser una especie de abre bocas e invitación a otras, que sin la pretensión de *latinización* del campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo, sí mantiene su objetivo de aportar en la discusión y reflexión sobre las realidades actuales y por venir de las relaciones y contextos de trabajo.

Esperamos que disfruten la lectura e invitamos a los lectores a usar sin preocupación de crítica los capítulos y las propuestas en ellos presentadas, como elementos de provocación para dar continuidad, reorientar o inclusive consolidar sus posiciones actuales sobre los fenómenos o problemas de su interés.

Erico Rentería Pérez, PhD.
Universidad del Valle, Colombia

Sigmar Malvezzi, PhD.
Universidad de São Paulo, Brasil

PREFACIO

Como su propio título sugiere, esta obra incluye una selección de temas cruciales para el desarrollo contemporáneo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) en el específico marco sociocultural colombiano y en el latinoamericano en general. Sus contenidos son también relevantes para el estudio de la calidad de vida de las personas trabajadoras en sus entornos laborales, así como para la comprensión de la compleja articulación histórica de macrotendencias globales con procesos locales de reestructuración de las condiciones de trabajo y de reconstrucción de la subjetividad laboral.

La amplia variedad de sus contenidos está organizada en un doble plano: Por un lado, rescata, actualiza, aclimata y latinoamericaniza temas clásicos de la *POT mainstream*, como vocación, socialización, identidad, carrera laboral, gerencia del desempeño u oferta y demanda de competencias en el mercado de trabajo. Por otro, trata de tópicos emergentes de la metamorfosis del mundo del trabajo operada durante la transición entre milenios y caracterizada principalmente por la crisis del fordismo y la posmodernización de las condiciones, normas, procesos y relaciones laborales, propiciadas a su vez por la globalización económica neoliberal y la informacionalización de la sociedad y de la cultura. A ese respecto, algunos capítulos hacen eco de configuraciones locales de esta dinámica global, enfocando aspectos tan centrales de la misma como la empleabilidad, el teletrabajo, el empleo informal o la actividad laboral flexibilizada, fragmentada e individualizada.

Entre los aspectos característicos del conjunto de sus capítulos sobresale su enfoque situado, por el que el objeto figurativo de cada estudio destaca del trasfondo espacio-temporal y sociocultural que le confiere su singularidad y su sentido específico. Esta precaución epistemológica facilita de paso

la lectura del contexto de producción del conocimiento aportado. Otro rasgo típico de varios de sus componentes es la marcada tendencia a la fundamentación y orientación teórica de la investigación presentada. Así mismo, en el perfil de las propuestas de abordaje de los desafíos planteados en los diversos capítulos, despunta la del manejo combinado de variables personales (rasgos) y ambientales (condiciones de trabajo). Normalmente, el alcance de estas referencias al entorno se circunscribe al microcontexto de la organización. Sin embargo, en algunos casos lo trascienden, extendiéndose hasta aspectos macrocontextuales del sistema económico, laboral, sociohistórico y cultural (flexibilización, precarización, valores, dilemas morales transculturales, etc.). También forma parte del denominador común a diversos capítulos del texto una cierta mirada crítica y de distanciamiento con respecto del statu quo, tanto en lo que se refiere al principio de realidad del mundo laboral como al convencional modo académico y científico de abordarlo.

Desde una óptica metodológica, en uno de los trabajos empíricos se recurre excepcionalmente al diseño cuantitativo, que en este caso comporta la aplicación de la técnica de encuesta mediante cuestionario y el tratamiento estadístico de los datos obtenidos. Pero en general en el libro predomina la metodología cualitativa; de modo que en su caja de herramientas de recogida de información ocupan lugares destacados técnicas como entrevista (semiestructurada o en profundidad), etnografía, observación (participante o no), *check list*, estudio de documentos o de prácticas discursivas, etc. De forma consistente, el tratamiento de la información colectada por estos medios se realiza principalmente a través de diversas modalidades de análisis de contenido, o de otros recursos específicos, como el árbol de asociación de ideas.

El volumen integra múltiples contribuciones: En su primer capítulo, Hernán Camilo Pulido y Johanna Burbano pusieron de manifiesto algunas líneas de tensión que en la actualidad atraviesan el proceso de construcción de la subjetividad laboral en el contexto de las transformaciones que se vienen operando en las condiciones de trabajo. Para ejemplificarlas, enfocaron los repertorios culturales con que dan cuenta de su experiencia laboral personas trabajadoras empleadas en el sector público. En el siguiente, Efraín García y Erico Rentería describieron la compleja dinámica de la construcción de identidades profesionales, centrando su objeto de estudio en el proceso de convertirse en oficial de policía. Por su parte, Lady Brigitte Gálvez y Marcelo Afonso Ribeiro abundaron en el tema, enfocando las construcciones identitarias en migrantes colombianos en São Paulo.

Algunos estudios compartieron como objeto de investigación el de las múltiples facetas contemporáneas del trabajo y de sus vivencias. Alba Luz

Giraldo, Erico Rentería y Sigmar Malvezzi examinaron la experiencia de su fragmentación en profesionales universitarios. En la misma línea, Wilner Arbey Riascos y Erico Rentería expusieron el cómo dieron cuenta del propio trabajo y de sus dinámicas algunos tomadores de decisiones. Por su parte, Diana Milec Cifuentes y Alba Luz Giraldo trataron de algunas implicaciones psicosociales del teletrabajo sobre la persona teletrabajadora, contempladas desde los respectivos puntos de vista de diversas instancias implicadas (gobierno, empleadores y el propio personal que teletrabaja). Martha Cecilia Garcés y Erico Rentería describieron algunos atributos del trabajo informal en el centro de la ciudad de Cali. Así mismo, Deidi Yolima Maca, Ana Yancy Montoya y Carlos Alberto Mejía, en una investigación con trabajadores profesionales, se ocuparon de trabajo flexible, trayectorias laborales y responsabilización de los sujetos. Finalmente, Carlos Fernando Torres y Schirley Ruiz contribuyeron con algunas consideraciones sobre el trabajo de dirigir organizaciones no gubernamentales en Colombia.

En otra serie de aportaciones monográficas, figuran la evaluación por Astrid Morales-Jiménez y Tania García-Ramos sobre la implantación de un modelo sistémico de gerencia del desempeño en organizaciones puertorriqueñas, constatando una notable distancia entre el conocimiento teórico y la puesta en práctica del modelo; así como la caracterización por María Constanza Aguilar y Erico Rentería de la empleabilidad de los egresados de una institución colombiana de educación superior y la presentación por Diana Isabel Velandía del papel de diversas áreas de conocimiento psicológicas en la adecuación de la oferta de graduados a la demanda de cualificaciones y competencias por el mercado de trabajo.

El valor de un libro como este puede medirse por la cantidad de micro respuestas puntuales que aporta a las preguntas específicas que guiaron el proceso de la investigación correspondiente a cada uno de sus capítulos. Pero también cabe la opción de juzgarlo por las preguntas generales que suscita o por las dudas que activa, alimenta y refuerza; es decir, por su generatividad. A ese respecto, cuando se amplía el campo de visión desde los árboles individuales al bosque como totalidad, emerge del conjunto de la publicación una cuestión general implícita: en un mundo del trabajo inmerso en un proceso complejo, intenso y acelerado de transformación de sus contenidos y de sus formas, de sus normas y condiciones de realización, ¿qué puede y debe conocer y hacer la POT para estar a la altura del actual momento histórico?

Desde la perspectiva general adoptada en la obra, se vislumbran esbozos de respuesta: Compete a la POT participar activamente en la misión interdisciplinar de responder a una triple urgencia: (a) dotar de (nuevo) signi-

ficado, sentido y valor a la experiencia del trabajo posmoderno —flexible, intenso, inestable, discontinuo, fragmentado, individualizado—, (b) capacitar a las personas trabajadoras (en el plano individual y como miembros de colectivos organizados) para afrontar sanamente demandas del “mercado” laboral a menudo saturadas de riesgos psicosociales, y (c) dotar a las organizaciones de argumentos y estrategias para el diseño de entornos de trabajo saludables, dignos, humanos y decentes, desde el supuesto de que la calidad del trabajo es no solo un valor humano tradicional, sino también un valor emergente en el mismo mercado.

El panorama descrito por este libro da una idea del largo camino que queda por andar (en los niveles local y global) hasta el acceso a un sistema laboral que garantice el logro de cotas deseables de bienestar y de desarrollo humano. Para progresar en esa dirección serán necesarios cambios en el mercado y en la regulación del trabajo, orientados por más libros como este.

Josep María Blanch, PhD.

Universidad Autónoma de Barcelona, España.

2017

**DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO
Y DEL LUGAR DE LA VOCACIÓN EN LAS CONDICIONES
DE TRABAJO CONTEMPORÁNEAS**

Hernán Camilo Pulido-Martínez, PhD.

Pontificia Universidad Javeriana
cpulido@javeriana.edu.co

Johanna Burbano Valente, PhD.

Pontificia Universidad Javeriana
jburbano@javeriana.edu.co

Entrevistador: *¿Crees que el servidor público tenga vocación?*
Miguel: *Sí, claro; es una formación, que poco a poco se va ganando.*
(Entrevista a servidor público)

RESUMEN

En este artículo se presentan los resultados de un estudio que exploró la construcción contemporánea de la subjetividad de los trabajadores del sector público en Bogotá, Colombia. Específicamente se consideraron las múltiples dimensiones que están involucradas en la constitución del servidor público como un sujeto trabajador con vocación. Para esto se condujeron 129 entrevistas a trabajadores de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y Jefes de Talento Humano, en cada una de las 24 enti-

dades cabeza de sector de la Rama Ejecutiva del orden nacional presentes en Bogotá. Los resultados permiten ubicar distintos repertorios culturales utilizados por los trabajadores para dar cuenta de su posición en el contexto de las actuales condiciones laborales por las que atraviesa este sector.

LA CONSTRUCCIÓN DE LA SUBJETIVIDAD LABORAL CON VOCACIÓN

Hasta hace algunos años se les arrogaba a ciertas posiciones del mundo laboral una serie de particularidades a partir de las cuales se describía como profesiones con vocación. Esta visión mostraba una cercanía íntima con la religión en la medida en que se les atribuía, especialmente a ciertos trabajadores, una serie de rasgos “cuasi” espirituales que deberían tener para poder desempeñarse de forma adecuada. No solamente el sacerdocio, sino la medicina, la enfermería, las artes, la pedagogía y por supuesto el servicio público, entraban en la clasificación de los trabajos en los cuales, en mayor medida, sus ejecutantes deberían tener una “vocación” para llevarlos a cabo de modo correcto. La entrega a los demás, el sacrificio de los propios intereses ante el bien común y la persistencia para alcanzar las metas aun ante la adversidad, se contaban entre las características más sobresalientes de aquellos trabajadores con vocación.

En términos de la administración del Estado, esta visión de la vocación se hacía acompañar de la carrera administrativa como fuente central de la relación entre los trabajadores, las tareas propias del gobierno, y la construcción de lo público. De acuerdo con Max Weber (1964), se configuraba así una manera de ejercer un tipo de dominación “legal con administración burocrática” que resultaba ser la más racional que se podía establecer. Esta mezcla del llamado cuasi-religioso de la profesión, vista como una relación particular con el trabajo que se desempeña, y la conjunción de una serie de disposiciones del trabajador, lograban una administración “ideal”, alejada de la política, de manera que se garantizaba la correcta administración de una sociedad democrática (Fry & Nigro, 1996).

Se tenía entonces una forma de concebir a la subjetividad del trabajador público en donde se proponía que la vocación podía traducirse básicamente como una *característica psicológica*, por tanto intrínseca al sujeto, vinculada con las actividades laborales específicas de las cuales se derivaba una identidad, que de manera fundamental algunos poseían y otros no. Por supuesto, se descontaba que las condiciones en las que se laboraba permitían que este fenómeno de la vocación se presentara, razón por la cual se daba por hecho, luego no era necesario incluir de manera tajante en las elucubraciones sobre la vocación las condiciones laborales puesto que estas estaban, para los

trabajadores oficiales y públicos, determinadas por el empleo permanente y por la carrera administrativa.

Vale la pena mencionar algunas de las características que Max Weber (1964) describió para los funcionarios vinculados con el Estado puesto que señalan cómo se constituía una subjetividad vinculada con la carrera administrativa en las condiciones objetivas de trabajo que prevalecieron hasta la década de los años ochenta. Se señalaba entre otras que: los trabajadores debían ser “personalmente libres” pues ellos se comprometían solamente con los deberes objetivos de su cargo; también, los servidores públicos debían tener competencias rigurosamente fijadas, así como tenían que haber elegido libremente su trabajo. Adicionalmente, se prescribía que las personas que laboraban dentro de la administración del Estado convenían mostrar las calificaciones que los hacen dignos de ser nombrados en su cargo, se les tenía que asignar un salario fijo, sus funciones estaban relacionadas con las actividades propias de su profesión, lo cual da como resultado tanto las condiciones para que pudiesen realizar una carrera, como un sistema con una rigurosa disciplina y vigilancia administrativa. La vocación en este contexto que ahora llamaríamos “ideal” se presentaba como una forma moderna de sacerdocio que se diferenciaba radicalmente del tradicional en que dicha vocación no se arraigaba en el trabajo monástico, por el contrario, era resultado de una mezcla entre la racionalización que representa la burocracia a cargo de la administración del Estado y el fundamento místico del trabajo abnegado propio de la cultura laboral vinculada con unas condiciones objetivas (López-Cortez, en prensa).

Resulta pertinente anotar que esta propuesta de una subjetividad ideal del trabajador público con vocación siempre ha estado en contacto con otras maneras de concebir al servidor público, circulantes en la cultura, que han generado una serie de tensiones que enmarcan dicha construcción de la subjetividad. El estereotipo ampliamente compartido de que los trabajadores públicos, en general, no cumplen con sus deberes, son renuentes a satisfacer las demandas que se les formulan, están estancados en sus cargos y no se transforman de acuerdo con un mundo constantemente cambiante, acompaña de manera cercana a la visión ideal que se consideró con anterioridad. Estas dos formas de ver al trabajador señalan la tensión que produce en la administración pública en donde se construye, de acuerdo con López-Cortez (en prensa), una figura de dos caras. Esta situación ambivalente significa que las actuaciones de los servidores públicos se moverán siempre entre la aprobación y la desaprobación, entre lo piadoso y lo grotesco, entre lo alabado y lo condenado. Se tiene así, entonces, que la constitución de la subjetividad que presenta una vocación no es un producto sencillo e inme-

diato, sino que es el resultado de múltiples influencias que se unen para que en determinado momento histórico y en una situación específica de trabajo emerjan trabajadores que actuarán con vocación. La vocación en este sentido se puede considerar como el resultado de un proceso de construcción de seres humanos que se refleja en un lenguaje que describe cómo son los trabajadores que sí la tienen. Como tal, este lenguaje cambia con el tiempo, lo que lleva a sostener que la concepción del sujeto trabajador con vocación cambia a través de la historia por la influencia de múltiples dimensiones.

CAMBIOS SOCIALES Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA VOCACIÓN

Ante los cambios que hoy en día se presentan tanto en el mundo del trabajo como en las maneras de concebir y estudiar a los seres humanos que laboran, la constitución de la subjetividad laboral con vocación hay que re-examinarla de manera detallada pues se presentan indicios de que puede estar mutando en la medida en que están apareciendo nuevos factores que generan diversas tensiones, en medio de los cuales se construye la subjetividad del trabajador. Las maneras en que se compone la subjetividad con vocación parecen variar por la influencia de fenómenos tales como la reducción del Estado, la flexibilización de las condiciones laborales, el desdibujamiento de la seguridad social que el empleo ofrecía, así como la tercerización del trabajo. Se puede decir que al menos los siguientes aspectos influyen las maneras en las cuales se construyen los trabajadores:

Primero, los cambios en la administración del Estado

El “nuevo management” público ha traído al manejo del Estado una serie de conceptos y de prácticas que provienen del sector privado (Sisto & Zelaya, 2013; Sisto & Fardella, 2013; Fardella, 2013). Esto ha generado la adopción de una serie de estrategias que, se supone, aumentarán la eficiencia y eficacia de la administración pública. Siempre se ha considerado, en términos de la administración pública, que se debe transformar la gestión para hacerla más eficiente con miras a alcanzar el mayor beneficio común. En esta línea se han introducido estas nuevas maneras de administrar el trabajo, con el deseo de alcanzar este objetivo de mejoramiento en el sector público (Guerrero, 2006). A manera de ilustración, se prescribe que las oficinas reguladoras de la gestión del personal deben focalizarse en la consecución de valores liberales tales como el mérito, la igualdad, el desempeño eficiente y eficaz, el entrenamiento continuo y el aprendizaje para toda la vida. De este modo, se espera garantizar que se tendrán trabajadores profesionales, competentes y objetivos. Como resultado de la implementación de

las medidas para transformar la gestión se tiene la expectativa de promover la movilidad social, y por tanto, aportar a la construcción de una sociedad más justa (Oszlak, 2003). Sin embargo, como la literatura especializada señala, más que evaluar, a la luz de los efectos y de establecer las apropiaciones que son pertinentes para el sector público, las estrategias provenientes del sector privado se aplican casi indiscriminadamente, esperando que cumplan el mismo cometido que allá pueden alcanzar. Los cambios en los conceptos y prácticas con los cuales se administra afectan la constitución de la subjetividad del servidor público contemporáneo. Se puede citar, solamente por ejemplificar el espectro de los cambios, cómo el nuevo management produce un alejamiento de la visión de una interioridad con vocación, y en su lugar, usando los conceptos provenientes de la psicología del trabajo, la subjetividad de los trabajadores se muestra vinculada fundamentalmente a estar motivados o —en el caso no deseado— desmotivados.

Segundo, los cambios en las condiciones laborales han favorecido la emergencia de distintos tipos de trabajadores

Bien se había descrito que la subjetividad con vocación estaba relacionada con la posibilidad de desarrollar una profesión y de establecer un vínculo claro con las actividades que se adelantaban en las organizaciones laborales a través de los conocimientos específicos de las funciones y de la aplicación de las habilidades particulares a las tareas encomendadas. Las condiciones laborales que en el presente parecen imponerse desdibujan esta serie de aspectos. Los contratos temporales de todo tipo, sumados a la flexibilización que a diferentes niveles se presenta en el sector público, hacen que las certezas que existían desaparezcan. Nuevos tipos de trabajadores han emergido. Al punto que a los tradicionales trabajadores oficiales y de carrera se les han sumado los provisionales, los contratistas, los de libre nombramiento y remoción y los de periodo. Estos distintos tipos de contratación producen accesos diferenciales a los recursos y a los beneficios que ofrece el Estado. La tensión que se suscita entre los trabajadores de planta y aquellos que tienen otros tipos de contratación afecta la forma que asume la subjetividad del trabajador del sector público. Las diferencias, entonces, se convierten en fuentes de constitución de la subjetividad derivadas de la relación que se establece entre los distintos tipos de trabajadores presentes en el sector.

Tercero, los cambios radicales en las maneras en que se concibe la producción de la subjetividad

Convencionalmente en psicología se concebía que los trabajadores tenían una serie de atributos esenciales tales como la personalidad, la inteli-

gencia, las actitudes, y aunque menos considerada, también se examinaba la vocación para el trabajo y los estudios. Estos atributos, a los cuales se les llama objetos psicológicos, se presumía que eran consustanciales a los seres humanos, los cuales podían mostrarlos en mayor o menor medida. Ahora, por el contrario, se considera que los objetos psicológicos, contando entre ellos a la vocación para el trabajo, son el resultado de un proceso (Pulido-Martínez, 2011, 2012; Stecher & Godoy, 2014). Por tanto, todos estos atributos psicológicos se configuran históricamente, son susceptibles de cambios a lo largo del tiempo y se producen en relaciones sociales específicas, las cuales guardan relación con las maneras en las cuales se organiza el trabajo. Entonces, hoy, los modos de concebir al trabajador rompen con el supuesto de que la configuración de la psicología está vinculada exclusivamente con la interioridad de las personas. En su lugar, se asume que los atributos que se les pueden asignar a los trabajadores están en gran medida producidos por los procesos sociales e históricos relacionados con las condiciones de trabajo y, especialmente, con el lenguaje que construye las realidades laborales y las maneras de ser trabajador (Schvarstein, 1992; Burbano Valente & Carvajal Marín, 2005; Pulido-Martínez, 2006).

En términos generales, hasta aquí se han señalado una serie de transformaciones en medio de las cuales se está constituyendo la subjetividad del trabajador con vocación. Por supuesto, el hecho de que la subjetividad esté en constante construcción implica necesariamente que su transformación se produce en medio de unas tensiones entre lo que está establecido y las nuevas condiciones que interpelan al trabajador. Es a través del lenguaje que se puede dar cuenta tanto de las transformaciones que están ocurriendo como de las tensiones que operan para producir el cambio. Así los repertorios que usan los trabajadores en el día a día para describirse a sí mismos y su relación con el trabajo se convierten en la vía regia para indagar sobre la vocación y las formas que asume la subjetividad contemporánea de los trabajadores en medio de estas transformaciones (García Álvarez, 2008; Potter & Wetherell, 1996).

Los cambios en la administración del Estado y los cambios en el trabajo son dos fuentes fundamentales de transformación de la subjetividad (Sisto, 2009). Para comprender estos cambios y su influencia sobre las maneras de ser y estar en el trabajo desde las ciencias sociales y especialmente desde la psicología, en la actualidad se ha propuesto una tercera transformación que hace referencia a otras formas de entender la subjetividad, en donde las construcciones que en la práctica cotidiana se hacen en el lenguaje resultan centrales. En el escenario del servicio público estas tres transformaciones se articulan alrededor de unas tensiones en medio de las cuales se están

produciendo distintos tipos de trabajadores, entre los cuales emerge y se transforma la vocación.

LA CONSTITUCIÓN DE LA SUBJETIVIDAD EN MEDIO DE LAS TENSIONES DEL SECTOR PÚBLICO

Con miras a establecer las tensiones y los repertorios que forman parte fundamental de la subjetividad del trabajador se entrevistó a 129 trabajadores de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y Jefes de Talento Humano, en cada una de las 24 entidades cabeza de sector de la Rama Ejecutiva del orden nacional presentes en Bogotá. Estas entrevistas fueron grabadas y transcritas. Para el análisis, la información fue clasificada en diversas matrices de sentido que dan cuenta de las múltiples dimensiones que están involucradas en la construcción de un trabajador con vocación. Los niveles en los cuales se clasificó la información, más que corresponder a diferencias separadas en la cotidianidad del trabajo, se constituyen en herramientas analíticas que son usadas para organizar la información. A continuación se presenta una muestra de estas tensiones ejemplificadas a través de fragmentos tomados de las entrevistas con los trabajadores. La primera tensión está referida a la relación entre las diferentes formas de contratación, la segunda se enmarca en la tensión que se establece contemporáneamente entre el sector público y el privado y la tercera hace referencia al carácter construido o esencial de la subjetividad y de la vocación.

DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN. ¿ESTABILIDAD O INESTABILIDAD?

Una de las fuentes de tensión que hoy recorre el sector público está relacionada con las diversas formas de contratación. El porcentaje de trabajadores que está vinculado con las organizaciones del Estado en modalidades distintas a los contratos indefinidos es muy alto, al punto que en ámbitos como el de la salud el número de trabajadores con contrato a término fijo supera con creces a la cantidad de aquellos que tienen uno indefinido. En la medida en que aquí se parte de considerar que la constitución del sujeto, y de su vocación, no está vinculada con una esencia que tengan las personas en su interioridad, sino más bien que esta es el resultado de una interacción entre las personas con su medio laboral, la tensión que se suscita a partir de la contratación juega un papel central. En el fragmento que sigue a continuación se señala, desde la perspectiva de los entrevistados, precisamente la cuestión de la construcción del trabajador alrededor de las condiciones

laborales. Por ejemplo, uno de los entrevistados señaló cómo la vocación presente en él no es una cuestión inmediata, o que surja espontáneamente. Es más bien un proceso que se va construyendo poco a poco, para lo cual —para que emerja— son básicas unas condiciones de estabilidad:

En un principio fue en búsqueda de una oportunidad laboral como creo que comenzamos casi todos, y con el tiempo se fue desarrollando en mí un sentido de pertenencia, de reconocimiento hacia la entidad, así como en la entidad un reconocimiento hacia mi trabajo, que genera un lazo que me permite sentirme orgulloso de mi condición de empleado público.

En este fragmento, por sencillo que parezca, se plantea un asunto fundamental. Claramente se muestra un proceso para la construcción del trabajador con vocación, donde la mutua relación de reconocimiento entre la organización y el trabajador, además del desarrollo del sentido de pertenencia, hacen que se genere un vínculo del cual se deriva el sentimiento de ser servidor público.

Las condiciones de estabilidad en el sector público están vinculadas con la carrera. Ya desde que Max Weber discurrió acerca de la constitución de la vocación se mostraba la relación que existe entre esta y las posibilidades de cursar una carrera administrativa. Sin embargo, no solo por la presencia de la carrera como realidad fáctica automáticamente se abre el escenario para la aparición de la vocación. Así, los trabajadores del sector público se refirieron a que esta condición laboral, cuando involucra posibilidades de movilidad horizontal y vertical, amplía el espectro de oportunidades que el trabajador tiene para su desarrollo, y por tanto para construir y actualizar su vocación. Así como fue señalado que cuando, por el contrario, se produce estancamiento en la carrera por los impedimentos que el sistema establece, aunque la vocación no desaparece, la sensación de descontento y de frustración en referencia a la situación de no movilidad, obviamente se convierte en obstáculo para el fortalecimiento de las potencialidades que actualicen la vocación. Como comenta uno de los entrevistados de carrera:

Porque es que el nivel técnico llega hasta grado 16 y ahí no puede avanzar, ni saltar, ni subir, es un problema que tienen los técnicos; aunque aquí dice Departamento de Ciencia y Tecnología, los tecnólogos no tenemos derecho a nada, porque ni por experiencia deja saltar a un cargo más alto.

También afirmó otro de los entrevistados, sobre este mismo punto del estancamiento por los requerimientos que no posibilitan la movilidad e impiden el crecimiento personal básico para que la vocación se desenvuelva:

Lo que vas a ver en muchos cargos de aquí es que hay muchos que han estudiado una carrera, son profesionales pero están en cargos técnicos o asistenciales y no pueden acceder a ser profesionales porque la entidad dice que no tienen la experiencia, entonces ese es otro absurdo de la carrera administrativa [...] aquí tú ves que el de Almacén está de operario y es un administrador de empresas y las secretarías que son profesionales, pero que han hecho todo ante la entidad a ver si las dejan desempeñar cargos profesionales y no ha sido posible. Pues la desmotivación es total, la falta de reconocimiento es impresionante.

Sin embargo, el sistema mismo de carrera, en la medida en que no da lugar a la movilidad y al consiguiente crecimiento personal que la acompaña, producto de las tareas de otro nivel de complejidad y de mayor jerarquía —señalan los trabajadores—, es como, precisamente, no estar en la carrera. Desarrollo profesional y profesión de la vocación en términos de condiciones de estabilidad laboral deben ir de la mano, de lo contrario, en palabras de una de las entrevistadas:

Pues sí tengo la estabilidad, pero como te digo no tengo nada de carrera, no hay forma de acceder a nada nuevo, no hay nada distinto, no dan ganas de hacer ni lo de siempre, pues ni siquiera la posibilidad de más plata.

Los impedimentos para avanzar en la carrera se ubican en la contracara de aquellos que pueden avanzar dentro de esta. La carrera se convertiría en un potenciador mayor de la vocación si le permitiera al trabajador desarrollar sus potencialidades. Para esto los retos que se desprenden del enriquecimiento de la tarea son fundamentales. Aunque el sector está altamente normatizado de manera tal que las labores de los trabajadores se limitan en muchas oportunidades. Aquellos que consiguen movilizarse señalan cómo el trabajo mismo, en —y para— lo público, representa una serie de retos que contribuyen a su construcción como trabajador. Para ejemplificar este punto, la misma funcionaria de carrera afirmó:

Yo no diría que mi trabajo es un trabajo rutinario. Todo lo contrario, es un trabajo de permanentes retos. Siempre hay algo nuevo que aprender. Hay algo nuevo que proponer. Digamos que si hay algo que me ha mantenido acá en el cargo y que me ha motivado es eso, claro que eso también depende del profesional que esté a cargo de esas funciones, porque digamos hay profesionales que siguen haciendo lo mismo, si uno mira las funciones del área de talento humano están definidas ya, inclusive por decreto ya está definido lo que debe hacer, pero depende más del profesional, hacia dónde quiere llevar esas funciones; para mí siempre ha sido un reto permanente proponer cosas nuevas, generar cambios en la entidad, y creo que eso se ha visto durante el tiempo que he estado acá; no ha sido una actividad rutinaria ni permanente, ni la he

sentido así, la he sentido como algo más, una actividad de permanentes retos, de cambios, y más cuando he tenido la oportunidad de participar en varias administraciones, que tienen lineamientos y vienen con propuestas diferentes, cuando he tenido la oportunidad entre reestructuraciones, entonces para mí realmente ha sido un reto el estar vinculada este tiempo a la entidad, es un reto permanente.

En este fragmento vale la pena destacar un aspecto fundamental para el sector y las transiciones por las que atraviesa. La carrera da la oportunidad de encontrar retos en lugar de rutinas. Ahora bien, estos retos que se desprenden de la movilidad pueden provenir de cambios en los cargos, en las entidades y en las funciones. Son este tipo de condiciones objetivas de trabajo las que abren posibilidades para que se produzcan procesos de innovación constante. Vale la pena resaltar que la movilidad como base de la evolución de la vocación no hace referencia a las prácticas del sector privado, ni a estrategias de consultoría, más bien está relacionada con el mejor desempeño del trabajo para el bien común que requiere del mejoramiento de los trabajadores que se encargan de este.

De otra parte, la estabilidad que representa la carrera se puede convertir en obstáculo para la construcción de la vocación porque la manera en la que esta fue diseñada se convierte en una talanquera para el desarrollo del trabajador.

Dos trabajadores en carrera administrativa a este respecto afirman:

Soy economista pero desafortunadamente aquí en la entidad soy técnico. Yo entré acá cuando terminé el bachillerato, entonces este ha sido mi único trabajo; yo ingresé como contratista e inicié mi carrera acá, entonces aquí siempre fui contratista; me colocaron en planta y me dieron la posibilidad de ingresar como técnico porque tenía tres meses, perdón tres semestres de la carrera; yo terminé mi carrera y pensé que cuando la entidad dejó de ser instituto a departamento ya podía ser profesional, tener la opción de un cargo profesional, desafortunadamente no se pudo... porque en la planta para ingresar la gente tenía que tener experiencia de dos años, entonces no los tenía, por esa razón he tenido ese pequeño inconveniente acá. Llevo mucha trayectoria, duré más de ocho años en Tesorería, pero desafortunadamente por ser técnico la entidad no me podía certificar que fuera profesional porque no lo tenía. No, y también entiendo a la entidad aunque ellos podrían haber cambiado el manual, pero bueno eso son cosas ya internas de aquí, ya qué puedo hacer. No, me toca salir de acá y buscar la experiencia y si quiero volver acá aplicar pero por ahora no puedo.

Yo pienso que en el sector público también sería muy importante que se tuviera en cuenta cuál es el historial de la persona y qué es lo que ha hecho y

cuáles han sido las metas y los logros que se han presentado, cuáles han sido los casos repetidos o los casos positivos que esta persona ha tenido para tenerla en cuenta para que siga ejerciendo en el sector y que sean las personas que tienen la carrera administrativa. En este caso en el departamento hay personas que tienen mucho tiempo y experiencia pero que por falta de un cartón nuevo no van a tener derecho a acceder a un cargo superior y muchas veces llegan personas que no tienen la experiencia, que no conocen la entidad y es otra vez volver a generar como ese vínculo de bueno entienda que esto aquí funciona, que esto se maneja de x, y o z; esta forma y esto está frenando muchas veces los procesos...

Estos fragmentos ilustran cómo la estabilidad de la carrera administrativa, en la medida en que impide la movilidad por la manera en que está diseñada, resulta estableciendo un movimiento contrario a lo que podríamos llamar despliegue efectivo de la vocación, puesto que significa retrasos o impedimentos para nuevas maneras de trabajar y desarrollarse. Esta situación de inmovilidad dentro de la carrera trae como consecuencia frustración. Un trabajador dice:

Yo relativamente llevo poco: año y medio; pues no lo he visto y no lo visualizo la verdad porque el encargo que tengo pues el ascenso fue considerable y la especialización que estoy haciendo me va a llevar muy posiblemente en muy poco tiempo a otro puesto, entonces todavía no veo como posible estancamiento, pero de pronto al pasar el tiempo podría ser, ya cuando la entidad se consolide más se puede pero a la fecha no lo veo como posible, lo veo más viable que pueda seguir creciendo profesionalmente.

A la situación de estancamiento contribuye el hecho de que el sistema de carrera no permite lograr la experiencia necesaria para acceder a cargos superiores. Entonces, aun cuando el trabajador alcance una formación mayor que lo llevaría a que su vocación pudiera hacerse patente, se mantuviera y creciera, ocurre lo contrario pues las posibilidades de cambio se limitan en términos de ascensos verticales.

Así, un trabajador de carrera comenta:

Soy profesional especializado, lo que dice la norma es 24 meses me da la especialización, pero también dice que necesito tres meses de experiencia y yo de dónde voy a sacar los tres meses, nunca lo voy a hacer porque tengo que renunciar a mi carrera administrativa para poder tener la experiencia y así una posibilidad de ascender; y resulta que en el momento en que renuncie, renuncio a la carrera administrativa, voy y trabajo los tres meses pero cuando venga ya no voy a tener la oportunidad de vincularme al DNP y, lógico, voy a perder todo. Aquí sí es muy difícil ascender realmente porque todos los cargos están totalmente cerrados.

Como se ha mostrado hasta aquí, uno de los aspectos más relevantes en cuanto a esta tensión entre las cuales emerge la subjetividad hace referencia al papel de la carrera en la construcción de la vocación. Se puede afirmar que la carrera con movilidad, aquí vertical, es uno de los pilares de la vocación. En la medida en que la vocación está fuertemente ligada a las tareas que el trabajador debe ejecutar, esta puede crecer en cuanto existan posibilidades de que los cargos se enriquezcan en sus contenidos, ofreciendo de este modo potenciales satisfacciones para los servidores públicos. Así, la estabilidad que proporciona la carrera administrativa debe acompañarse de posibilidades de cambio, que son generalmente bien acogidas por los trabajadores. En caso de que esto no ocurra:

Hay muchos factores, son muchos los factores, hay unos que digamos pierden la esperanza de avanzar... por ejemplo, yo tengo mi carrera y sé que de aquí no paso, yo tengo compañeros que dicen que ya no se pudo más entonces como que bajan la guardia y se enmarcan netamente en cumplir lo básico. Esa frustración es la que empieza a dañar el trabajo... y pues también hay otros casos en donde ya llevan mucho tiempo en el departamento, tienen otras mentalidades, pero no creo que eso venga al caso, más que todo es esa frustración en el sector.

He aquí un claro ejemplo de cómo el tan muchas veces argumentado miedo al cambio debe matizarse, puesto que cuando el trabajador se encuentra en condiciones de certidumbre laboral y oportunidades de desarrollo que califica como valiosas las toma; de esta forma se orienta al trabajador hacia formas de hacer mejor su trabajo y de paso la vocación puede ser acrecentada. La carrera de por sí es altamente valorada para el bienestar del trabajador y como base para el incremento de la vocación, sin embargo, claramente también se están señalando los problemas de diseño que esta tiene en cuanto a la movilidad que puede tener el trabajador cuando ha logrado alcanzar niveles educativos mayores que le ubican como candidato para continuar ascendiendo, pero a los cuales no le es posible acceder pues tendría que arriesgarse a retirarse de su cargo actual para adquirir la experiencia que se requiere y volver luego al sector público. Incertidumbre que obviamente no está dispuesto a correr.

Se podría decir que uno de los aspectos centrales para la construcción de la vocación, en referencia a las relaciones con la institución, tiene que ver, entonces, con la movilidad laboral que en este caso es ascendente. Si esta ocurre están sentadas las bases para que este componente contribuya a la producción de la vocación del trabajador como servidor público, vinculado a unas tareas y profesión específicas. Si la movilidad no se facilita,

por el contrario, seguramente la apatía y el desgano pueden dominar la actitud del trabajador y por tanto la vocación como tal puede afectarse negativamente.

Como se ha mostrado, la aparición y sustento de la vocación no solamente es una cuestión exclusiva de la tarea. La organización como escenario amplio, con trabajadores como actores negociadores dentro de ella, resulta fundamental. Por esto la entidad pública no puede constituirse como “un escampadero”:

Yo creo que hay varias cosas que deben caracterizar a un servidor público: una es el compromiso con la entidad y con el país, la vocación de servicio, realmente el que trabaja en el sector público tiene que tener vocación de servicio, esto no puede ser un escampadero; el que se vincula no debe estar pensando en venir, ensayar y luego irse. Sí, hay algunas personas que participan en concurso, nunca han trabajado en el sector público y les sucede eso porque tenían una expectativa muy alta de lo que era el sector y de pronto no tienen la mejor experiencia y salen de una y consideran que eso no es lo suyo, vocación de servicio, compromiso. Yo creo que algo es lealtad a la entidad y cuando hablo de lealtad es que uno debe estar en las buenas y en las malas de la entidad y usualmente uno ve que el funcionario cuando a entidad le va mal en algo en vez de ayudarla a salir adelante lo que hace es hacer críticas destructivas, lo que inclusive hace quedar mal a la entidad por fuera de la entidad; entonces creo que uno sí le debe algo de lealtad a la entidad y más a uno que lo ha formado en ciertas cosas. La lealtad en ese sentido no es encubrir cosas, uno no debe encubrir cosas indebidas, las cosas que se hacen de manera ilegal, sino la lealtad de estar en las buenas y en las malas con la entidad.

Igualmente se afirmó:

[...] tengo una inclinación muy fuerte al servicio, me gusta mucho, entonces aquí pues finalmente somos servidores públicos, entonces uno siempre está en contacto, ayudándoles, en soporte, montando lo último en tecnología, digamos Colciencias fue la que trajo Internet a Colombia, pues digamos hay muchos retos de tener muy cerquita la ciencia y la tecnología, eso es lo que me ha motivado y si tú entrevistas a todos los que llevamos mucho tiempo acá te van a decir eso, nos atraparon de corazón, pero la gente nueva viene acá como a escampar y se van.

Que el sector público no sea un “escampadero”, desde la perspectiva de la vocación, resulta un hecho fundamental. No es una cuestión de “trampolín” ni tampoco un empleo “pasajero”. Es una relación mutua que surge entre la entidad y el trabajador. Aspecto vital pues es en el inter-juego entre las condiciones que ofrece la organización y las potencialidades del trabajador que

se fortalece el compromiso y por supuesto la lealtad como una de las partes que deben configurar la vocación.

A este respecto se señaló la importancia que tiene para el avance del compromiso y de las formas de trabajar con vocación, no solamente que el trabajador se desarrolle, también algunos sugieren que las organizaciones mismas dentro de sus estructuras deben planear cómo van a crecer y a posicionarse en el contexto de las entidades del sector y ante el país. En este sentido, por ejemplo:

Yo me quedé por el cariño, por el compromiso, por lo que hacía... sin embargo, con los años uno se da cuenta que a veces uno no toma las mejores decisiones. Hay que pensar también en sí mismo. Esta era una entidad famosa, por eso no me fui, tuve oportunidades de ser profesor en la universidad. Pero siempre me convencieron de que me quedara. Pero fíjense, ahora hace falta una reestructuración del sector público, que el gobierno le ponga cuidado, que piensen en desarrollar las entidades, es decir adecuarlas para el desarrollo y que estén acordes con los avances tecnológicos, que haya más capacidad, que haya más posibilidad de que las entidades crezcan. Esta entidad fue famosa en los sesentas, setentas y ochentas; ahora, en la situación actual, el servidor público se acomoda a la situación que exista, ahora no se ve que le den otra oportunidad.

La cuestión de crecimiento de la organización de nuevo abre la pregunta sobre las reales posibilidades que ofrecen las entidades para que los trabajadores de carrera puedan movilizarse. En el fragmento se nota que los aspectos estructurales de la organización se tornan centrales para la construcción del trabajador, quien refiere la imagen externa de la entidad para su configuración del compromiso. Esta imagen externa se presenta fuertemente vinculada, se podría decir, con el “diseño de la entidad”, que desde su estructura permite el desarrollo del trabajador.

En contraste con la permanencia del trabajador de carrera, al trabajador de “libre nombramiento y remoción” la situación de inestabilidad lo conduce por otros caminos para constituir su subjetividad. Se presentan variaciones en las razones para trabajar; por tanto, se cambia o se sustituye aquello que conocemos como el llamado hacia lo público o hacia la vocación. En este sentido, a continuación se presenta un fragmento de las apreciaciones de una funcionaria de libre nombramiento y remoción:

Yo considero que los nombramientos de carrera son muy valiosos para aquellas personas que están buscando absoluta seguridad económica y de otra índole en temas laborales, pero por mi edad y, no sé si solamente por mi edad, o tal vez por mi forma de pensar, por mi educación o formación o lo que sea,

no siento que sea el momento para quedarme de por vida en un único lugar de trabajo. Yo quiero experimentar otros lugares de trabajo, quiero conocer de otras empresas y conocerme a mí misma en otras entidades, cómo me puedo desempeñar en otros temas y relacionarme con otro tipo de personas y eso lo que me hace pensar que un nombramiento de carrera, no sé, de alguna forma te manda a estar mucho tiempo en un mismo lugar y permanecer ahí mucho tiempo, la gente que aplica un nombramiento de carrera es porque realmente está buscando otro tipo de cosas, como la estabilidad o la seguridad.

La carrera no está dentro de los planes laborales de esta trabajadora; para ella, quedarse en un “puesto de por vida” representa un asunto escalofriante, pues significa estancarse en vez de moverse a otros cargos que pueden estar por fuera del sector público. Los trabajadores de libre nombramiento y remoción, seguramente, mantienen un capital social, educativo y cultural por medio del cual la incertidumbre, en algunos casos, puede representar ascensos en la carrera y en los ingresos. Por tanto, la inestabilidad no representa de por sí una amenaza fundamental. Vale anotar la transformación que ocurre en cuanto a la relación que se da con respecto a la tarea en estas condiciones laborales. Más que presentarse una vocación, aparece la idea de la motivación como una forma de relación con el trabajo y sus incentivos. En esta circunstancia, la entidad puede ser vista como la empresa que se torna en espacio motivacional, no vocacional. A este respecto la misma trabajadora apunala:

Ahora, si el momento para decir “ok” puede bajar mi salario, puedo bajar mi cargo, pero puedo conocer una nueva organización y quiero tener retos nuevos que son nuevas motivaciones y esa es la vida laboral. Tú todo el tiempo vas a tomar decisiones en base a tus motivaciones, entonces si hoy tú quieres plata buscarás un cargo que te dé más dinero así te mates más, por ejemplo.

Una cuestión adicional surge cuando se compara entre los trabajadores de carrera y las otras formas de contratación. Esto es especialmente notorio en lo referido a la vocación. Se denota que el tipo de contratación es una de las dimensiones claves de la vocación. Así, una funcionaria de libre nombramiento y remoción al comentar este punto dice:

[...] en los que menos lo noto es en los de carrera; en los de carrera porque, digamos, el personal de carrera más o menos descansa como su responsabilidad como servidor público en la estabilidad que le produce estar vinculado a la carrera; entonces la persona de carrera no se preocupa por estudiar, no se preocupa por comprometerse por hacer su trabajo, o sea hágalo dentro del horario. A mí no me interesa que las personas se queden o que lleguen muy tem-

prano pero que hagan su aporte donde se necesita; personal que sea realmente comprometido y los de carrera no son así; ese es como el término general; acá, comprometidos, los nuevos, las personas que han llegado nuevas que no están imbuidas de ningún...; es que las personas de carrera sí son... Espero que eso no me lo critiquen pero así es, para qué me voy a poner a decirles lo que no es; las personas que son de carrera son personas que no están comprometidas y que no les interesa nada o sea están es como detrás de la parte fácil, eso sí reclamando todos los derechos que la carrera les deriva pero sin esforzarse. Cuando llega el momento de la evaluación, por ejemplo, eso sí lloran y patalean por un punto y porque ellos sí son sobresalientes así no lo sean.

Las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo contemporáneamente, con sus rasgos de flexibilización y precarización, afectan en forma directa al sector público también en términos de contratación. Entonces las condiciones de trabajo resultan un asunto básico para que los trabajadores desarrollen, o no, su vocación. Por supuesto, en la medida en que las condiciones afectan más a los trabajadores jóvenes, quienes ya han constituido su subjetividad en medio de la flexibilidad y la precariedad, se da como resultado una percepción de la estabilidad como una cuestión negativa para el trabajador. Así, por ejemplo:

Rodrigo: El servidor público tiene que tener esa connotación de servicio, de ayudar, de estar pendiente de lo que necesitan los demás, de ponerlo al servicio, más que todo es como servicio, para mí eso debería ser, trato, servicio, compromiso, lealtad.

Entrevistador: ¿Y tú crees que eso se está dando?

Rodrigo: No, por supuesto, no se está dando, esto es mayor en los jóvenes, obviamente para ellos es mejor que estén en varios sitios. Cuando a mí me dicen ¿solo ha trabajado en Colciencias, cómo pudo? Yo no me aguanto en un sitio más de 4 años, eso no es bueno para la hoja de vida, eso es lo que dicen, así es muy difícil el compromiso con la institución y con la gente.

La relación con la estabilidad laboral que muestra la construcción de la vocación, específicamente con referencia a la estabilidad que se presenta a través de la posibilidad de llevar a cabo tareas e intereses particulares, no es una cuestión simple. Por el contrario, la complejidad involucrada se muestra en los distintos aspectos hasta aquí señalados. Es muy importante señalar que las condiciones que ofrece la carrera como tal son insumo básico para la construcción de la vocación, sin embargo no es una condición suficiente por la manera en que está planteada, pues se señala la urgente necesidad de confrontar los diferentes problemas que se presentan y que se han mantenido a lo largo de los años en el servicio público en el país. La movilidad,

como cuestión central en términos de los retos y desarrollo de intereses, es un factor primordial para la producción del trabajador con vocación. El estancamiento, tanto por las talanqueras que el diseño de la carrera mantiene, como la inmovilización personal y voluntaria resultan en una detención y quizá hasta en un retroceso de las formas de trabajar con vocación.

DE LO PÚBLICO Y LO PRIVADO. ¿COMPETENCIA O COMPLEMENTARIEDAD?

Supuestos como que el sector privado es eficiente, en contraposición con un sector público visto como ineficiente, componen la tensión en este punto. Una mirada simplista supone que las estrategias para el manejo de los recursos humanos diseñadas para las empresas privadas van a tener igual repercusión en el sector público. Es decir, con la idea de que la eficiencia es resultado de la aplicación de una serie de técnicas para el manejo de los recursos humanos, se ha dado cabida tanto a lo que ahora se conoce como el nuevo management público, como a que se importen acríticamente las estrategias que se aplican en el sector privado. Cuando se aplican las técnicas en el sector público se actúa “como si” los dos sectores fueran iguales en su funcionamiento y respondieran a los mismos objetivos. A este respecto, un funcionario de carrera señala que en el encuentro entre los dos sectores se producen fenómenos que muestran una cierta similitud. Sin embargo, inmediatamente se reconoce la diferencia en la que la experiencia que proporciona el sector público abre espacios para el desempeño en el sector privado.

[...] a veces la gente tiene una mala percepción de que el servicio público... los que estamos sirviéndole a Colombia somos a veces personas que no trabajan, que el sector público está lleno de gente floja, que se produce más en el sector privado. Pero cuando uno tiene la oportunidad de estar metido aquí, en mi caso este año voy a cumplir 10 años de estar en el sector público, se puede dar cuenta de que ha sido una experiencia maravillosa. Y eso es como todo, si usted aprovecha la oportunidad y quiere salir adelante y sobresalir, aprende de esa experiencia. Entonces, se la mete toda, estudia, es juicioso, disciplinado en sus temas, y sale adelante. Y al revés, si usted está en el sector privado le pone la gana, le mete la ficha, es un trabajador honesto, pues obviamente va a conseguir un ascenso rápido por sus actitudes, acá es lo mismo. Sin embargo, acá creo yo que se forma más experiencia. Esa es la percepción propia que tengo. He tenido la oportunidad de ver compañeros que los llaman del sector privado porque son muy buenos funcionarios en el sector público; la experiencia que se adquiere acá no se adquiere en ningún otro lado. Si se quiere, si tú estás mentalizado a trabajar no a perecear, porque pues hay mucha gente que viene, tanto acá como en el sector privado, a hacer eso.

El carácter construido, no esencial, que tiene la subjetividad laboral en el caso del trabajador del sector público se destaca en los siguientes fragmentos, en relación con la tensión que se establece con el sector privado. Las imágenes negativa y positiva de uno y otro se confrontan, mostrando diversas fuentes de constitución del trabajador que llegan hasta las descripciones que se han establecido en documentos oficiales tales como la Constitución nacional:

Mira, el tema en este momento de trabajar en el sector público es que de un tiempo para acá... hay una, digamos... como una caracterización no muy bien vista del empleado público. Siempre al empleado público se le tacha como de corrupto, de perezoso, de poco trabajador. En términos generales, siempre ha sido una marca que ha tenido el empleado público, lo que pasa es que a partir de la Constitución del 91 el concepto se amplió a algo mejor, que es el servidor público. Entonces, ¿qué es lo que se quiere ahora? Resignificar ese concepto, resignificar que yo no soy ese empleado público. Ni un funcionario tampoco, es decir yo no funciono, sino que soy un servidor. Esa es la gran diferencia, es que si usted se va a trabajar al Estado, es porque usted quiere servir a los ciudadanos. Repito, esa es la gran diferencia. Al revés, si usted trabaja en el sector privado, usted trabaja para un empleador. A su vez usted puede desarrollar sus cosas, pero no se olvide: usted está trabajando para una persona, para una firma y esto hace que el concepto de pertenencia sea totalmente diferente. Es decir, el concepto de pertenencia en la parte pública, es una pertenencia a un sistema de servicio público, usted se siente que resignifica un poco su concepto de trabajador, si está en el Ministerio tal o en la Secretaría tal...

Y a continuación:

En las oficinas de talento humano de las entidades públicas es resignificar, rescatar el verdadero servidor público, es decir el hombre que está aquí por vocación, no el hombre que está aquí como empleado, a que el Estado le de todo, porque siempre es eso, como yo estoy trabajando en el Estado me tienen que dar todo, mientras que si usted trabajara en una entidad privada el concepto cambia totalmente; hay un cambio total del personaje donde usted tiene que ejercer algo diferente, mientras que en el otro se cree que el Estado es que le debe dar a usted, se olvida que es usted el que sirve, entonces es eso un poco lo que se está logrando últimamente que es resignificar el concepto de servidor público y alejarse de los conceptos de empleado público, de trabajador público, de funcionario público, esos son conceptos que se están dejando atrás.

Se señala en estos fragmentos no solamente la tensión en la cual se construye al trabajador de los dos sectores en pugna sino que se establece que esta relación existe también con las organizaciones que forman cada uno de estos. En este caso específico, el trabajador público puede establecer una

relación con el Estado y las organizaciones que forman parte de él, caracterizadas por esperar que se les de todo, cuestión que —se supone— ocurre menos en el sector privado. Llama la atención que en la relación con las organizaciones del Estado el trabajador público no considera a este parte de sí como ciudadano. Le es algo ajeno, del cual debe derivar beneficios mas no como un ente que debe ser cuidado a través del trabajo que él realiza.

La relación entre el sector público y el privado tiene muchas otras formas de revelarse. Entre estas, la tensión entre las formas de administrar presentes en el sector público y las maneras de hacerlo en el sector privado están manifiestas constantemente. Se resalta la importancia que tienen las tareas laborales; es decir, el tipo de trabajo que se realiza en las entidades oficiales, para servirle al país, así como también las satisfacciones que esto trae. De manera directa, la especificidad de las tareas y el objetivo del bien común que persiguen constituyen un eje central de la constitución de la vocación que se aparta de otras tareas y formas de organizar el trabajo propias del sector privado, en donde la subordinación a la gerencia y el interés por las ganancias son el centro de la ejecución del trabajo. Se puede afirmar que los trabajadores ven la vocación en la tensión entre lo público y lo privado. Sopesando ventajas y desventajas estos trabajadores deciden quedarse en el sector público, a pesar de las ventajas que ofrece el sector privado.

[...] algo que es, digamos, una diferencia muy importante en el tema del sector público y del sector privado, por lo menos en mi caso, para escoger a qué me quería dedicar era el tema, digamos, colectivo. O sea no trabajar por una causa específica, sino trabajar por un tema del Estado, esto es, trabajar como por un bien común, ¿no? Eso me llamaba mucho la atención. Aun cuando esto no tiene que ser una cosa generalizada, pues en el sector privado uno también puede hacer cosas por el bien común, pero me parece que es en el sector público en donde se tiene necesariamente que hacer; o mejor, es indiscutible que se tiene que encontrar y llevar cabo ese peso del bien común, por eso me gusta estar aquí en este trabajo.

Así mismo, el siguiente fragmento muestra la importancia del trabajo referido al bien común como base de una manera de trabajar que, sin embargo, se puede ver amenazada por las diferencias salariales entre uno y otro sector:

[...] compromiso con la entidad, compromiso con el país, sobre todo porque es que acá uno viene al servir al país, y el país es usted. Si usted no tiene la camiseta de Colombia, no, ni piense ingresar acá, porque se va a sentir aburrido y mal. Y esto es lo más importante cuando se piensa en el pago, que, es una diferencia muy grande que hay entre el sector público y el sector privado. En

el sector privado se paga mucho mejor. Acá hay más sacrificios en ese tema económico. Y este es un problema que nos pone en cierta encrucijada... pues claro, cuando la gente adquiere cierta experiencia en un tema, en un campo y lo llaman del sector privado pagándole el doble pues no lo van a pensar dos veces y se retiran. Chao, porque ese es el problema; entonces esa es una de las debilidades del sector público frente al sector privado... uhmmm, pero también yo pienso en el compromiso, en ponerse la camiseta y saber que acá va a aprender mucho, vuelvo y le digo, y sobre todo qué le va a aportar al país, ese es como el resumen, eso es lo que siento y lo que he sentido y he vivido y lo que seguirá siendo para mí el compromiso con el país.

No solo se señalan, en este fragmento, las diferencias en términos de ingresos salariales y del compromiso implicado al permanecer en el sector público, pues las tareas que allí se llevan a cabo afectan a la población del país, convirtiéndose en una fuente central para la constitución de la vocación. En estas condiciones, en las cuales los trabajadores públicos se entrenan y son codiciados por el sector privado, es precisamente la tarea, en relación con el beneficio social que esta implica, lo que hace un aporte central a la construcción de la vocación. Aportarle al país es frecuentemente la mayor razón por la cual el trabajador público describe que encuentra satisfacción, crecimiento, compromiso y un sentido de valía social que no es fácil de encontrar en el sector privado. Por supuesto, las condiciones de trabajo aquí se asocian con la estabilidad; si se habla de la decisión de quedarse, esta se refiere implícitamente a que se está en la carrera administrativa, convirtiéndose de este modo esta condición laboral en el sostén de la vocación. Adicionalmente, vale la pena destacar que también se presenta la tensión privado-público como foco de disgregación, en la medida en que el sector privado puede “llevarse” a los servidores públicos al ofrecerles mejores salarios.

Cabe resaltar, adicionalmente y en vía contraria, que también algunos trabajadores que habían migrado del sector privado al público encontraban allí ventajas a diferentes niveles que motivan el desarrollo de la profesión, lo que se supone es uno de los pasos importantes para la construcción de un sí mismo vocacional:

Es un cambio considerable. Nunca había trabajado en el sector público, es muy gratificante desde el punto de vista de las prebendas y el mejoramiento de la calidad de vida, porque me ha mejorado... y la estabilidad laboral también me cambió enormemente. Las expectativas que tenía del sector público se cumplieron, pues porque en este momento ya estoy encargado en otro cargo mucho más alto, acorde a mis capacidades, a mi formación. En tan poco tiempo, inclusive esta entidad me está pagando la especialización en donde el 95% la pagó la entidad, entonces por ese lado de beneficios personales y profesionales excelentemente.

En la misma línea, los trabajadores resaltaron que una de las diferencias claves entre los dos sectores está vinculada con que en el sector privado “*todo se ve en función de la plata, solo de la plata*”, y no de las razones por las cuales se ejecuta un trabajo para el bien común, más allá de intereses puramente económicos. Sin embargo, algunos trabajadores señalaron que esto no ocurría en todos los casos y que algunos de los funcionarios no respondían a esta lógica del bien común, contribuyendo a agudizar en términos de imagen la tensión que se establece entre el sector público y el privado:

Es ventajoso por la estabilidad, porque uno puede ayudar al país así sea con un granito de arena, pero hay muchas personas que no lo toman así y por ejemplo a causa de unas personas la imagen del empleado público es mala, entonces por ejemplo cuando yo trabajé en la empresa privada me decían “Ahh... cierto que usted fue empleada pública, ahh... las que toman tinto y leen prensa”. Imagínese eso, entonces esa es la imagen que tienen los de afuera, pero aquí adentro no es así, a la mayoría nos toca duro y por ejemplo ahorita estamos trabajando como por tres porque no hay personal, empezando que no hay ni dónde ubicar a más gente, entonces la imagen de afuera por culpa de algunos que llega la gente y sí, de verdad, están tomando tinto o están leyendo prensa o están en Internet, pero no todos somos así, pero ahora se ha creado esa imagen.

La construcción de la vocación está estrechamente vinculada con la satisfacción que se deriva de las tareas laborales que se ejecutan en determinado cargo. Son estas tareas un aspecto fundamental de las condiciones de trabajo, las cuales en sus múltiples dimensiones conducen a que el trabajador construya y ejecute su trabajo como una cuestión de vocación. Cuando, por ejemplo, la tarea es satisfactoria pero la contratación entra a obstaculizar el desempeño, se genera diferentes incertidumbres en los trabajadores. En este sentido se señaló:

Se me nota que yo me siento muy satisfecho con lo que hago. Sin embargo, es complicado con el tema de vinculación. Yo estoy vinculado provisionalmente, para entrar ya en la planta del Ministerio en propiedad toca hacer un concurso, digamos que eso no funciona muy bien en general en todas las entidades, pero a pesar de eso, lo que te digo, el trabajo que realizo me encanta, el contacto con las personas a través de mi labor, yo me siento muy satisfecho, me gusta mucho.

En el siguiente fragmento nuevamente se resalta la importancia de la tarea para la construcción del trabajador que realiza sus acciones con plenitud:

Es como la variedad de las cosas, el aprendizaje; obviamente, si uno va a cualquier firma le toca cualquier tema, pero no es tan amplio, aquí te toca manejar de todo, incluso cosas que no estudiaste en tu carrera, entonces, por ejemplo, cuando a ti te ponen a liquidar una sentencia judicial, uno no tiene ni idea de por dónde empezar ni cómo se hace, entonces empiezas a aprender otras cosas que no hiciste antes o por lo menos cómo evaluar un candidato para que ingrese al Ministerio, cómo evaluarle los requisitos, cómo evaluarle, cómo ingresan, eh, digamos esa parte es chévere, es diferente, porque digamos uno ya empieza a aprender en el sector privado todo lo que tiene que hacer, entonces, digamos, demandas, pruebas, presentación de alegatos, segunda instancia; o sea, sabes lo que tienes que hacer y tienes casi el modelo para hacérselo a todos los casos, obviamente hay casos muy diferentes y todo, pero aquí los temas son más amplios, empiezas a manejar, nosotros como tenemos que trabajar con los sindicatos, con lo que nos piden los sindicatos, nos toca entrar a estudiar cada una de las peticiones que ellos tienen, muchas veces no es algo que esté en el derecho normal sino en el derecho laboral ordinario no administrativo. Entonces, eso es lo que me ha gustado más.

Las diferencias en la naturaleza, y en el fin último del trabajo, en relación con la importancia de la tarea, constituye polos distintos a los cuales el trabajador apela para construir su propia subjetividad en relación con lo laboral:

Sí, eh, siempre, como les reitero que es muy dinámico, y el tema de formular una política, de participar en la reglamentación, en definir toda la parte normativa, en diferentes jerarquías de norma y poder hacer camino, es lo que a mí me parece de gran éxito para una persona que quiere hacerlo, por eso, dependiendo del temperamento, de la forma que ve cada quien, cuando yo estaba estudiando administración en salud, proyectaba lo que estábamos viendo, yo estudié también en la Javeriana, entonces uno ve una cantidad de cosas de economía, de calidad, de transformación, de país, y si uno está estudiando algo así dice: “definitivamente donde podré desarrollarlas”; no necesariamente cuando uno está en el sector privado. Yo trabajaba en una caja de compensación que se transformó en EPS, entonces donde yo estaba, lejos me veía dentro de quienes podían apoyar, dirigir, coordinar las acciones, muy difícil, porque hay otros intereses, en lo público hay un interés colectivo entonces la transformación y el cambio han sido muchos; yo ingresé a un área, estuve tres o cuatro años en esa área, ingresé por Riesgos Profesionales, después estuve en el área de Pensiones, después en Servicios Complementarios, digamos que eso ahondaba en el aspecto de la seguridad social que era en lo que yo me había formado y se da uno cuenta de muchísimas cosas, se pueden analizar muchas cosas de manera transversal, porque a veces cuando nos estamos formando en pregrado, va uno tan canalizado, va uno viendo solo una partecita y cuando ve que hay otro tipo de cosas uno se sorprende gratamente, porque uno dice: “miércoles, el abanico es mucho más grande”. Hay personas que prefieren que les digan qué, cómo, que les den línea, porque no es que no tengan iniciativa, pero prefieren

sentarse a producir de otra manera, pero, digamos, para mí el tema de formación académica fue fundamental para estar en el sector público, y me encanta.

En contraposición, cuando los discursos que provienen del sector privado llegan a las entidades públicas “chocan” con visiones como la recién señalada, así como con otras maneras de ejecutar el trabajo. Para mostrar el conflicto que se suscita y al cual se le debe prestar mucha atención para recuperar y evaluar los aspectos positivos y negativos de las dos formas de conducir las organizaciones, y de construir al trabajador, se incluye el siguiente fragmento:

[...] porque no es cultura de estas empresas manejar indicadores, eso quiere decir que muchos recursos se pierden en costo de oportunidad, en corrupción, en cosas y no están siendo óptimos en el manejo de los recursos para que una empresa proyecte y así es todo el sector público, entonces me parece, eso me da cierta nostalgia y uno aquí hace su trabajo, sí molesto y todos me conocen porque yo les digo: “no, ustedes me están generando costo de oportunidad”. O me ponen a esperar en una reunión y no empieza, ¿sí me entiendes? Y yo soy consciente de eso, de no gastar el papel pero es porque vengo de otra cultura diferente, debería incorporarse al sector público; acá son bien habilidosos para saltarse las normas, no sé por qué el sector público como que, no sé, mira que es una contradicción, acá están las normas más estrictas para manejar recursos, contratos y todo y sin embargo yo no sé cómo hacen y buscan el esguince para volarse todas las normas, es como lo que yo veo, la diferencia con el sector privado; en el sector privado es mucho más controlado, mucho más técnico en su ejecución de recursos, pero acá es otro mundo... entonces, por ejemplo, uno en el sector privado tiene esos esquemas de valorar la empresa, de saber que un cliente es un valor agregado para mí, dependiendo de cómo lo atienda y qué productos logre que él compre, que él adquiera, que si yo me gasto una hoja mal, eso es un valor que estoy disminuyéndole a la empresa, eso es casi una cultura que le indican a uno, pero que reportan en indicadores reales, que mi valor agregado va a ser menos si mandé una impresión y van a ser mil hojas dañadas, que si se me pierde el lápiz a los dos minutos que me lo ha entregado el proveedor, yo le llamo a eso una cultura, y sí es casi una cultura, como los japoneses, yo me refiero a cultura en ese sentido, son capaces los jefes de meterle eso a cada uno, tanto así que se le queda, que uno lo incorpora a su formación personal.

La tensión entre los sectores en términos de la construcción del trabajador puede traducirse también en términos de eficiencia o paquidermiasis. El afán por mejorar el sector público ha llevado a la importación de una serie de herramientas que se apropian sin mayores consideraciones por el contexto en el cual se aplican, generando las contradicciones y ambivalencias a muchos niveles. El siguiente fragmento es una buena muestra de las ambi-

güedades que se generan tanto para el trabajador que ha permanecido en el sector durante años, como para el recién llegado, socializado en la cultura de la empresa:

Bueno, mira, y por la experiencia que tengo, dependiendo de las entidades, mira que es como gracioso me parece a mí pero yo me he dado cuenta que cuando uno empieza a ubicar jerárquicamente a los funcionarios son diferentes en el sentido de formación; por ejemplo, así haya doctores en el distrito de todas formas tienen como menos, pues debe ser por lo que les toca trabajar por su experiencia profesional pero yo veo que hay gente con altísima formación, formación profesional muy alta, gente que sabe hacer y por la experiencia que tienen aplican la norma, que tienen visión frente a la norma, que pueden perfectamente manejar las dos alternativas del tema que han hecho en su formación, o sea gente con una formación profesional muy alta, eso es lo que yo me he dado cuenta y al nivel que estoy también y me parece también que si uno potenciara eso en lo otro que yo les digo, pues sí sería muy bueno y la entidad sería maravillosa, sobre todo porque el sector público paga bien; mira que en el sector privado es otra contradicción: son súper exigentes como trabajador pero le pagan mal, en cambio acá la gente tiene una formación excelente y la pagan súper bien, o sea es como más equitativo el sector público y eso uno lo debería aprovechar y decirles: “yo les estoy dando esto, mejoremos en otros estándares que no tienen nada que ver con su formación profesional porque ustedes son de altísima calidad”, pero si nos metemos en otra cultura podemos mejorar aún más, en eficiencia y en eficacia y en rentabilidad real de las empresas porque yo sé que ese cuento de la rentabilidad social, ajá... no sé o pues nadie me lo ha aclarado, yo he peleado mucho porque yo he estado en asesorías técnicas porque igual yo soy financiera y por lo general la gente me pregunta qué opino en las empresas y yo peleaba y decía muéstrenme el indicador de la tal rentabilidad social y yo les creo pero ...aquí no me lo han dicho, digamos de las 1.000 viviendas pero yo dije estos tipos son unos verracos porque uno empieza a engranar, que es lo que impacta.

Otro de los aspectos referidos, en términos de la construcción del trabajador, que hace directa referencia a la relación entre sectores tiene que ver con el estatus que adquiere el trabajador que se desempeña en el sector público, precisamente, por el tipo de trabajo que se lleva a cabo en las entidades del Estado. Como ilustración el siguiente fragmento de una trabajadora de carrera:

[...] y después fue cuando acá salieron unas convocatorias como en el 94 que se creó el Ministerio y me fue bien y estoy acá, digamos si allá donde trabajaba ganaba bien, pero acá me ganaba como la mitad más de lo que me ganaba allá, a pesar de ser buen sueldo allá, teníamos casinos, teníamos ruta, acá no

tengo casino pero tengo ruta , y ya llegue acá, muy chévere, y también lo que lo mueve a uno son los ingresos, como que uno está en el sector público le genera a uno otro estatus y llegué acá en el 97, para la Dirección General Marítima, como yo tenía secretariado del Sena me recibieron como secretaria, con ellos estuve como cinco años y después vino un jefe acá, independizó eso y me dijo: “baje usted que la necesitan en correspondencia”, después la doctora de la financiera me dijo venga que la necesito acá, al fin termine mi estudio y ahorita tengo un encargo, a mí me gusta mi entidad, me siento contenta, me gusta, me gusta mucho. Me siento contenta de trabajar en el Ministerio, entonces es diferente que yo diga trabajo en el Ministerio de Transporte a cuando yo trabajaba en una entidad que hacían concentrados; igual no hay que demeritar eso, porque yo trabajaba en contabilidad y estaba bien, pero entonces uno tiene como más responsabilidad y genera más respeto; no sé, como más estatus, que lo miren de otra manera y eso me gusta.

El estatus contribuye a la presentación social del trabajador público, la cual, por tanto, hace un aporte a las maneras en las cuales se construye su actuar en el mundo del trabajo. Es frecuente que los trabajadores unan las tareas que realizan con el estatus social que brinda el ser funcionario a los muy distintos niveles y desde allí señalen cómo se ubican con respecto a la vocación.

DE LA VOCACIÓN COMO TAL. ¿ESENCIA O CONSTRUCCIÓN?

Es corriente que se conciba que la vocación es una característica intrínseca a algunos seres humanos. Se podría decir que se asume que, como los genes, la vocación es una esencia que se tiene o no se tiene. Esta versión de la subjetividad con vocación torna el problema en una cuestión exclusivamente de la interioridad del trabajador. Típicamente, se describe cómo debe ser un trabajador con vocación, pero se le atribuye este rasgo a un aspecto psicológico, a una serie de acciones que debe hacer el funcionario sobre sí, casi exclusivamente sobre su yo. Un ejemplo típico de esta manera de concebir la vocación está representada en el siguiente fragmento:

[...] un servidor público es dado hacia los demás; es decir, mi trabajo va hacia los demás, atendiendo una ventanilla, sacando una certificación a tiempo, teniendo la nómina a tiempo, hasta en el simple saludo al que llega, en la orientación simple de la persona, es como eso, es darse para que a su vez la gente se sienta bien; es decir, uno se tiene que sentir agradado haciendo el trabajo, porque muchos dicen: “es que si yo trabajara sería feliz”; óyeme, ¿y por qué no puedes ser feliz en una entidad pública? Seguro que también se puede lo que pasa es que cambiemos, usted tiene una cantidad de hábitos que los tiene que cambiar, usted tiene que hacer un re aprendizaje de cosas y desaprender otras,

porque pues es un estado que lleva tantos años y hay unos conceptos arraigados y hay entidades de personal de 30, 35, 40 años, digamos que este Ministerio fue creado, re creado hace un año, el tres de noviembre del 2011, cumplimos ya un año, porque era el Ministerio de la Protección Social antes y de eso pues quedó esto, entonces uno dice qué es lo que hacemos; óyeme, somos nuevos, pensemos que somos jóvenes, así tengamos cincuenta y pico, sesenta años, pensemos que somos jóvenes, esa es una forma como de adecuar y cambiar el clima organizacional y todo esto y cortar un poco eso que uno trae, que se cansa, es que las personas se cansan, entonces hay que cambiarles, hacerles la vida.

En este tipo de modelo, las condiciones en las cuales se desenvuelven los trabajadores poco importan, y de ahí su popularidad entre algunas aproximaciones gerenciales, pues se supone que la vocación está casi por encima o, mejor, capacita para estar por encima de las circunstancias que rodean al funcionario público. Por el contrario, si se considera que la vocación es un proceso que precisamente se lleva a cabo en la relación entre el trabajador y las condiciones que lo rodean, la gerencia desempeña un papel central en la medida en que se encarga de garantizar las condiciones mínimas para que la vocación pueda construirse. El carácter construido de la subjetividad laboral ha llevado a asumir en este estudio que la vocación es el resultado de una serie de interacciones del trabajador con las condiciones laborales, la organización del trabajo, la influencia del sector privado y con otros trabajadores. Por ejemplo, para ilustrar el carácter de proceso que tiene la vocación, uno de los trabajadores citó:

Eso de tener la vocación de entrega al cliente, es la atención al usuario de poderle contestar a tiempo y más en el tema que yo manejo que son certificaciones laborales para uno pensionarse, entonces yo sufro mucho cuando no llega una certificación a tiempo para firma, porque ahí estoy ya perjudicando a una persona para su pensión, entonces eso es como entrega a los usuarios, los que necesiten del servicio de la entidad donde uno esté laborando, esa es la vocación de uno como servidor público.

E: Esa vocación de la que tú hablas, ¿específicamente a qué te referes?

S: A la forma de cómo yo me desempeño en mi trabajo, es decir la entrega de cumplimiento, de eficacia, de poner en práctica todos los principios de la administración pública para servirle al usuario.

E: ¿Y tú cómo crees que se adquiere esa vocación de la que tú hablas?

S: Pues con la experiencia, un poquito, porque cuando uno está empezando, es como esa fiebre de ahí estoy trabajando en el sector público y rico sí, pero con la experiencia uno aprende esa destreza para el tratamiento y sabe qué es lo urgente de lo que no es tan urgente, pero que se le dé respuesta oportuna a todo.

Esta breve descripción de lo que constituye la vocación es central en la medida en que muestra cómo esta se vincula específicamente con la práctica del trabajo. La experiencia con las actividades laborales entonces construye y refuerza la vocación.

La construcción que se realiza para convertirse en funcionario público con vocación puede extender sus raíces a la elección de un campo del conocimiento. No necesariamente se presenta en todos los casos; no obstante, en aquellos en que se evidencia empieza por un contacto previo en donde el interés por lo público lleva a profundizar y a tomar acciones en términos de la propia formación. Así, por ejemplo, se describe que:

Viví la transformación de la seguridad social, me tocó la promulgación de la Ley 100. Y cuando nos estaban contando todo lo que esto iba a significar, todo lo que se tendría que cambiar, me proyecté y pensaba allá sentada, bueno será posible que aquí donde yo estoy... yo estaba estudiando administración de salud en ese momento que, digamos, eso también coincidió con lo que yo estaba estudiando y dije: "¿será que desde aquí donde yo estoy puedo hacer algo para aportar?". Sin saber bien lo que era, todo era previo a la Ley 100, y le dije a una de mis compañeras, que trabajamos en el área clínica, estudiemos de eso. Algo muy especial ocurrió, tengo muy clara esa transición que se dio en mi vida. Entonces ví que había como muchas cosas que se iban a dar en el sector, y dije estudiemos de eso. Entonces lo hice y empecé a buscar un pênsum acorde a eso, a las políticas y en algún momento de mi estudio dije: "yo quisiera trabajar en el sector público", porque en lo que estaba haciendo no tenía dinámica para aportar, entonces, digamos, para mí sí fue un cambio drástico.

En el carácter construido de la vocación el lenguaje juega un papel principal. El tener a la mano una serie de repertorios, o maneras de hablar sobre algo, que si bien no garantizan que se utilicen, sí significan que están disponibles para nominalmente asignar características, acciones, emociones que coadyuvan a constituir al trabajador. Así se señaló el papel constitutivo del lenguaje:

Por ejemplo, yo no acepto que a nadie le digan "funcionario público". Cuando yo hablo aquí en el Ministerio, cuando estamos trabajando en temas de talento humano, yo nunca le acepto que a alguien se le diga el "funcionario público". Yo le digo, no diga eso, nosotros no somos funcionarios públicos. Ese es un concepto muy funcional. Funcional es eso, yo les hago un ejemplo para que caigan en cuenta. Imagínes un muñequito que le dan cuerda, funciona, porque le dan cuerda. Mientras que a un servidor público lo mueve el servicio. Funcionario y servidor son dos conceptos totalmente diferentes. Entonces por eso yo les digo que siempre estamos buscando aquí, en estas oficinas, resignificar ese concepto y quitarse un poco las telarañas que tenemos del empleado

público, del funcionario público corrupto, perezoso, que trabaja esperando que el Estado le dé. Eso hay que cambiarlo.

La concepción del carácter procesual de la subjetividad circula en las organizaciones investigadas. A manera de ejemplo, la misma trabajadora que proporcionó el anterior fragmento señala el tinte procesual que tiene el ser y estar en el trabajo en donde la mediación que hace recursos humanos se establece en relación con las condiciones y situaciones de lo cotidiano. Se muestra aquí cómo se cuestiona la idea de que el trabajador tiene una esencia que desarrolla en las organizaciones y que más bien es una interrelación que tiene muchas aristas la que tiene lugar.

[...] Y a través de nuestros programas de bienestar, de capacitación, de incentivos, eso es lo que estamos buscando en todas las entidades... que tengamos ese tipo de cambio y uso un poco lo que personalmente yo busco en las oficinas de talento humano, no me gusta ser un jefe de personal tradicional, la jefe de personal que se encarga del horario, la que se encarga de esas cosas, no. Acá es otra cosa diferente, es el que gestiona un talento humano y busca el bienestar, la capacitación, el desarrollo del ambiente de la persona, no solamente ella como servidora pública en forma individual porque el que llega aquí y entra a la puerta, es una persona que acaba de dejar unos niños en un colegio, que se acaba bajar espichado de un Transmilenio, que acaba de llegar después de haber peleado con el marido, o el señor con la señora o con el que sea, entonces el que entra aquí es una persona que va a servir hacia los demás pero que tiene una carga de humanidad y de talento afectada, entonces eso es a su vez el que tiene que servir, bajo otro principio también, como servidor público siempre uno le dice, póngase usted al otro lado, si usted se sienta y alguien le va a pedir algo, póngase en el otro lado de la persona, a usted cómo le gustaría que lo atendieran, cómo le gustaría, entonces haga exactamente lo mismo, porque usted va a otra entidad y dice: "aghh, es que allá no me atienden, es que la cola, la señora me hace mala cara...". Digo, piense que usted también está prestando un servicio público, entonces póngase al otro lado, cuando usted atienda, cuando usted sirva, póngase al otro lado, cómo le gustaría que a usted lo atendieran y verá que la cosa cambia, esos son un poco como las resignificaciones que yo llamo de lo que es el servidor público.

No es extraña, entonces, en la cotidianidad de las entidades, la idea de que la vocación se construye en unas condiciones de trabajo específicas. En la práctica se llevan a cabo acciones dirigidas a la construcción de un trabajador producido dentro del sector, acorde con los objetivos que este tiene. Afortunadamente, estas acciones ocurren sin esperar que expertos externos o del sector privado aconsejen. En este sentido, ya se están llevando a cabo experiencias de gestión que buscan afectar las condiciones laborales,

proporcionando el terreno para que la vocación encuentre su curso. A este respecto, uno de los entrevistados indicó:

Mira, nosotros empezando trabajamos con mediciones del ambiente laboral, ehh determinamos cuáles son... qué percibe la entidad en los servidores sobre los líderes de la entidad, sobre el ambiente físico de la entidad, sobre el ambiente de los equipos de trabajo de la entidad, sobre cómo se sienten pagos, como se sienten en situación de bienestar y salud, hacemos un diagnóstico y con base en eso empezamos a desarrollar estrategias para que las personas sientan una calidad de vida en el trabajo, que las personas sientan gusto de trabajar, que no solo sea venir a cumplir una función sino que puedan estar en un ambiente de camaradería con sus compañeros, que puedan tener espacio para su enriquecimiento personal, profesionalmente y en su carrera o en su vida personal; hay temas personales que se pueden tratar en el área de bienestar que les puede contribuir a sus familias o seres queridos, entonces es tratar de, como un conjunto o un portafolio de servicios donde las personas se sientan a gusto, que rico ir a trabajar; no tengo que ir porque me pagan un sueldo, sino que nosotros pasamos acá la mayor parte de nuestro tiempo y qué rico decir, qué rico ir a encontrarme con mis compañeros, qué rico tener un buen jefe, qué rica la labor que yo hago, qué ricas las cosas adicionales que me da el Ministerio; esa es la idea, esa es la idea de tener ese cambio en las personas, que se sientan contentas de estar acá, por las condiciones en las que están.

CONCLUSIÓN

Se puede ver a lo largo del texto la complejidad involucrada en la constitución de los trabajadores del sector público. Aquí solamente se consideraron tres tensiones que surgieron de los datos proporcionados por los miembros de las entidades que participaron en el estudio. Las tres tensiones entre la estabilidad y la inestabilidad laboral, lo público y lo privado, y la esencia o la construcción de la vocación, señalan solamente una parte del escenario en el cual se lleva a cabo la constitución contemporánea de los trabajadores. Sin embargo, no por parciales dejan de ser fundamentales los resultados encontrados puesto que muestran la importancia de considerar las muchas aristas que están involucradas en la aparición y mantenimiento de la vocación de los trabajadores del Estado.

La vocación, la eficiencia de las entidades del Estado, la satisfacción y el bienestar del trabajador van de la mano, no se pueden separar. Por tanto, los análisis y las intervenciones que se diseñen tendrán que considerar múltiples programas que vayan dirigidos a afectar cada uno de los aspectos mencionados. Por supuesto, no resulta conveniente realizar acciones aisladas que concentren la constitución de la subjetividad y la emergencia de la vocación exclusivamente en los trabajadores, como suele hacerse, así como

tampoco exclusivamente al nivel de alguna condición laboral. La estrategia tendrá que ser conjunta y coordinada para obtener resultados acordes con las expectativas de conseguir mejores ambientes laborales en donde se abone el terreno para que la vocación emerja, se fortalezca y se reproduzca.

Por supuesto, la tarea no es fácil, se podría decir que un tanto más espinosa en cuanto debe ubicarse, también, a la luz de los fenómenos contemporáneos que afectan el mundo del trabajo, tales como la flexibilización y la precarización. Es en el Estado en donde se debe considerar cómo estos aspectos están a la orden del día en términos de la construcción de lo común y de los intereses y el bienestar de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- BurbanoValente, J. & Carvajal Marín, L. M. (2005). Empresas de transporte: entre Transmilenio y la incertidumbre. *Universitas Psychologica*, 4(3), 317-324.
- Fardella, C. (2013). Resistencias cotidianas en torno a la institucionalización del modelo neoliberal en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 12(2), 83-92.
- Fry, B. R. & Nigro, L. G. (1996). Max Weber and US public administration: the administrator as neutral servant. *Journal of management history*, 2(1), 37-46.
- García Álvarez, C. M. (2008). Subjetividades laborales: impacto de la reforma de la salud en trabajadores de tres hospitales públicos de Bogotá. *Pre-til*, 6(17), 28-45.
- Guerrero, O. (2006). El mito del nuevo “management” público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(25), 9-52.
- López-Cortez, O. A. (en prensa). La representación de Jano. Narrativas sobre el servidor público en Colombia. *Cuadernos de Administración*.
- Oszlak, O. (2003). Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública. En D. Arellano, R. Egaña & R. Pacheco, *Retos de la Profesionalización de la Función Pública* (pp. 262-295). Buenos Aires: CLAD - AECI - MAP - FIIAPP.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1996). El análisis del discurso y la identificación de repertorios interpretativos. En A. Gordo & J. L. Linaza, *Psicología, discursos y poder* (pp. 63-78). Madrid: Visor.
- Pulido-Martínez, H. C. (2006). Psicología, el mundo del trabajo y la subjetividad: Valerie Walkerdine en conversación con Hernán Camilo Pulido-Martínez. *Universitas Psychologica*, 1, 185-194.
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo. Una relación bajo examen. En B. P. Ballesteros de Valderrama & H. Escobar-Melo, *Psicología y políticas*

- públicas. Aportes desde la academia* (pp. 123-143). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Pulido-Martínez, H. C. (2012). El trabajador libre y la psicología del trabajo. En S. Trujillo-García & H. C. Pulido-Martínez, *Libertad y psicología. Tensiones y perspectivas desde Iberoamérica* (pp. 171-186). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Schvarstein, L. (1992). *Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. & Fardella, C. (2013). El despliegue de las nuevas formas de control en la profesión docente. *Estudios de Biopolítica*, 7(2), 133-146.
- Sisto, V. & Zelaya, V. (2013). La etnografía de dispositivos como herramienta de análisis y el estudio del managerialismo como práctica local. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1345-1354.
- Stecher, A. & Godoy, L. (2014). *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades - Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

**CONVIRTIÉNDOSE EN OFICIAL DE POLICÍA:
UN ESTUDIO SOBRE IDENTIDAD PROFESIONAL
Y SOCIALIZACIÓN EN/PARA EL TRABAJO**

Efraín García-Sánchez

Doctorando en Psicología, Universidad de Granada
Integrante del Grupo de Investigación en Psicología
Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle
egarcias@correo.ugr.es

Erico Rentería-Pérez

Doctor en Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil
Profesor titular, Universidad del Valle, Cali - Colombia
erico.renteria@correounivalle.edu.co

RESUMEN

La construcción de identidades representa procesos complejos, dinámicos, inacabados y constantes a partir de los cuales los individuos se sitúan frente al mundo y frente a los otros. En este capítulo se describen estos procesos a partir de una investigación sobre la construcción de identidades profesionales de oficiales de policía en Colombia. Desde una perspectiva cualitativa y etnográfica, se realizó una revisión y análisis de cuatro documentos de dominio público con la doctrina de la organización, la observación de diferentes prácticas cotidianas y se entrevistaron diez miembros de la organización policial que se encontraban en distintos momentos de su

carrera. Se logró evidenciar diversas perspectivas acerca de los referentes de identidad, procesos de socialización y posiciones de los individuos frente a su trabajo y carrera. Los posicionamientos de los sujetos se basan más en las prácticas cotidianas y en torno a discursos que allí se construyen, que sobre las directrices expresadas en los documentos oficiales y la doctrina de la organización. Se discuten algunas tensiones sobre la familia, la legalidad y la carrera, surgidas entre la organización y las prácticas cotidianas, ante las cuales se posiciona el sujeto trabajador en el proceso de construcción de sus identidades profesionales.

INTRODUCCIÓN

Desde las ciencias sociales se han estudiado los múltiples cambios que han tenido las subjetividades en función de las dinámicas de trabajo. Algunas de ellas han reflexionado sobre las formas en que se configuran las relaciones humanas y se construyen subjetividades fluidas (Bauman, 2001), la corrosión del carácter y fragilización del individuo (Sennett, 2000), el incremento y promoción de procesos de individualización (Beck y Beck-Gernsheim, 2003), entre otros. Las dinámicas de trabajo flexible e inmaterial que caracterizan el capitalismo contemporáneo ya no requieren de sujetos que adapten su cuerpo a las máquinas sino, más bien, que adapten su afectividad e intelecto hacia el servicio y la innovación (García & Carvajal, 2007). Y en ese sentido, el sujeto trabajador se produce a partir de prácticas y discursos que intervienen tanto lo corporal, como lo espiritual, afectivo y cognitivo, de tal forma que sus objetivos se suscriben a los propósitos de la organización (García & Carvajal, 2007).

En este orden de ideas, las subjetividades en el trabajo se constituyen en una pieza clave dentro de la gestión organizacional a través de la promoción de valores, creencias y prácticas que propenden a la construcción de ciertos rasgos característicos de ese escenario. Los individuos, por tanto, en el marco de sus procesos de construcción de subjetividades, deben tomar postura frente a diversos referentes a su alrededor, disponibles en el transcurso de su historia de vida.

En ese sentido, en este capítulo se presenta una investigación sobre procesos subjetivos en el trabajo, haciendo énfasis en la construcción de identidades profesionales de oficiales de policía en Colombia. Esta investigación fue realizada en el marco de la línea de investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Maestría en Psico-

logía de la Universidad del Valle¹. Para ello se realizó una caracterización del contexto organizacional de la profesión policial desde una perspectiva psicosocial y oficial, a partir de documentos de dominio público; se efectuaron observaciones de campo para evidenciar algunas prácticas cotidianas presentes en las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización; y finalmente se realizaron entrevistas en profundidad que permitieron observar la perspectiva de los individuos frente a este entramado de referentes y relaciones. A continuación se aprecia, en su orden, el abordaje conceptual y metodológico de la investigación, al igual que los resultados y discusiones principales de este proceso.

MARCO CONCEPTUAL

Identidad: Aproximaciones y definiciones

La palabra identidad viene del latín *idéntitas* que refiere una dualidad entre aquello que representa “lo mismo” y al mismo tiempo lo “único” (Diccionario de la Real Academia Española, 2012). Así mismo, el English Oxford Dictionaries (2017) plantea que la identidad es un atributo único de las personas, que consiste en tener unas características específicas por las cuales una persona es reconocida. De este modo, las nociones generales de identidad refieren a una entidad con características propias con las que se establecen semejanzas con unos y diferencias con otros; pero en todo caso, esas características son vistas como estados o condiciones bien definidas, estables o fijas.

No obstante, desde la psicología social se amplía la concepción de este término, reconociendo que más allá de un estado o condición, se trata de un proceso psicosocial de construcción de subjetividades (Íñiguez, 2001). En este proceso, hay un papel importante del individuo, quien toma como referente su contexto, historia, reglas, normas sociales, relaciones de poder, control, lenguaje, entre otros recursos que le facilitan situarse en el mundo. Íñiguez (2001) considera que la concepción misma de identidad representa un dilema entre la singularidad que se tiene frente a los demás y la comunalidad que lo une a ellos. Es decir, una tensión entre la diferencia y la semejanza, entre uno y lo múltiple.

Por tanto, aunque popularmente la noción de identidad se refiera a la individualidad, los planteamientos de la teoría de la identidad social (Schei-

1 García-Sánchez, E. (2014). *Construcción de identidades profesionales de oficiales de policía*. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Psicología, Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Cali, Colombia.

be, 1995) y el interaccionismo simbólico (Bazilli et ál., 1998), plantean que debe tener una revisión especial desde lo social. En este sentido, la identidad no podría entenderse desprovista de las interacciones entre las personas a lo largo de un contexto social, una historia particular, una cultura y unos discursos asociados a ellas. Para abordar la identidad, se hace necesario considerar los discursos, significados compartidos, producción de sentidos, intersubjetividad, memoria social y otros semejantes.

En consecuencia, el concepto de identidad representa un puente entre lo individual y lo social, en tanto que reconoce la importancia de los contextos sociales como el rol del individuo en ellos (Íñiguez, 2001). En términos de Ovejero (2010), la identidad es una mezcla entre las categorías sociales de referencia que ubican al individuo dentro de un sistema social complejo, y la confluencia con la significación y negociación que el individuo realiza con estas categorías, los cuales son puestos en escena en el momento de la interacción con los otros.

Además, la identidad implica otras características como el cambio, la migración y metamorfosis, al igual que la historia, el contexto, el lugar, la ocupación, las expectativas, y otros referentes que ayudan a darle un lugar al individuo frente a los otros (Ciampa, 1987). Variables como el tiempo, el espacio, la actividad y el personaje también son fundamentales en las relaciones que se establecen para configurar una identidad (Rentería & Torres, 2012).

Sin embargo, estos escenarios suelen estar impregnados de dinámicas dialécticas, contradictorias y tensionantes de las organizaciones (Pagès, Bonetti, Gaulejac, & Descendre, 1993). Y en tal sentido, Hall y Du Gay (2011) plantean que se trata de un proceso que nunca está terminado ni unificado, sino por el contrario, cada vez está más fragmentado y fracturado. Por tanto, las identidades son construidas de múltiples maneras en un constante proceso de cambio y transformación.

El papel del individuo en este proceso es fundamental, de modo que su capacidad reflexiva, consciente y proactiva incide ampliamente en la construcción de sus identidades y el desarrollo de su carrera (Malvezzi, 2000). La identidad implica entonces un posicionamiento del individuo dentro del sistema categorial de relaciones sociales, a través de las acciones reales o potenciales derivadas de dicha postura (Reicher & Hopkins, 2001, como se citó en Wetherell, 2010).

En esta perspectiva, la identidad se concibe entonces como un proceso, que si bien es dinámico y depende de muchas variables del entorno, debe ser agenciado por los individuos en relación con los discursos y las prácticas que demandan definir una posición frente a los otros (Hall & Du Gay,

2011). Es decir, son “posiciones” que el sujeto está obligado a tomar en el discurso para poder definirse temporalmente en un contexto determinado. Sin embargo, estas fluctuaciones son relacionales e incompletas, puesto que no solamente están en un constante proceso, sino también porque depende de las diferencias, las adhesiones a unos términos y las negaciones de otros (Hall & Du Gay, 2011).

En este escenario, Bauman (2010) presenta la metáfora de la identidad como un rompecabezas defectuoso, en el cual el sujeto debe unir una serie de piezas que no se encuentran definidas por instrucciones previas, ni tampoco se conoce el resultado final de su unión. Es decir, no se cuenta con una guía previa que identifique cada pieza y su respectivo lugar, sino que el individuo debe ir uniéndolas en la medida que las vaya tomando y según el criterio de ese momento específico. En este orden de ideas, la identidad no solo corresponde a un proceso, sino también a un problema y una tarea que debe ser ejecutada por el individuo en el plano del discurso y de la acción en relación con los otros.

Identidad profesional y carrera: Posiciones en el mundo del trabajo

La identidad, particularmente aquella desarrollada en el contexto de trabajo profesional, puede constituir una ventaja competitiva en el mundo del trabajo y las organizaciones. La capacidad reflexiva de volver sobre sí mismo, evaluar, orientar y reorientar su carrera con el fin de movilizarse de forma fluida ante los incesantes cambios y desafíos que proponen las dinámicas organizacionales se constituyen en recursos para la empleabilidad (Malvezzi, 2000; Rentería, 2008). La subjetividad, y por tanto, las identidades construidas en torno a la profesión, pueden ser vistas como procesos subjetivos para posicionarse en el mundo del trabajo.

La identidad profesional es definida como un auto-concepto profesional basado en los atributos, creencias, valores, motivos y experiencias (Schein, 1978, como se citó en Slay & Smith, 2011). Por tanto, la identidad profesional y el desarrollo de las carreras contemporáneas están sujetos a influencias sociales y relacionales que trascienden la ocupación u organización de trabajo. También es necesario el reconocimiento de las trayectorias de vida del individuo, sus procesos de socialización en y para el trabajo, y los referentes de identidad que ha tomado para orientarse en el mundo laboral. Aunque, por otro lado, las identidades profesionales también son formas simbólicas de mantener el control sobre un cuerpo de conocimiento específico, cambiante e incompleto, que permite mantener un estatus y rol de poder en la red de relaciones donde se encuentra inmersa (McLaughlin and Webster, 1998, como se citó en Ryan & Ford, 2010).

Entre los referentes de identidad profesional, Hamilton y Gioia (2009, citados por Ryan & Ford, 2010) señalan que la identidad profesional refiere generalmente a los focos de conocimiento (¿Qué es lo que sabemos?), habilidades (¿Qué sabemos hacer?) o artefactos que producen un grupo determinado de personas (“somos lo que hacemos”). Adicionalmente, Dubar (2012) plantea que la identidad profesional no es solamente una identidad en el trabajo, sino que requiere una dimensión volitiva como factor esencial para su creación; de tal manera que posibilita una proyección de sí mismo en el futuro, a través de la proyección de una carrera en la lógica del mundo del trabajo. No obstante, esta propuesta es discutida a la luz de los resultados de esta investigación, puesto que a pesar de que este proceso requiere un rol activo, no todos los procesos son volitivos y conscientes, sino que también existen una serie de recursos y repertorios del contexto que enmarcan la agencia del sujeto. Este análisis se presentará en el apartado de discusión.

Por lo anterior, Wheterell (2010) propone que las identidades deben ser construidas y reconstruidas constantemente, según los tiempos, los espacios, las personas y, especialmente, la forma como el individuo se posiciona frente a todas estas. La identidad profesional también refiere a este proceso y, además, va ligada con los grupos sociales de referencia que legitiman la profesión y las instituciones que avalan su ejercicio y que sirven de espacios de retroalimentación de la misma.

El concepto de identidad profesional se observa entonces no como un título académico o la definición por una ocupación, sino más bien como los procesos en los cuales el individuo se relaciona y posiciona frente a un cuerpo de conocimientos específicos, con un reconocimiento social legítimo y unas expectativas de carrera definidas en función del trabajo (Slay & Smith, 2011).

La identidad profesional, como una de las múltiples identidades que desarrolla un individuo, atiende a los procesos de socialización dentro de una comunidad profesional que provee un sentido de estabilidad, pertenencia y valores que ayuda a reducir la ambigüedad de los sujetos consigo mismos y con su entorno; y le permite inclusión y movilidad en el mundo del trabajo (Hotho, 2008).

En cuanto a los procesos de construcción de las identidades profesionales, Hotho (2008) plantea que contemplan al menos tres momentos de relevancia. El primero es la concepción de la identidad profesional como *proceso de socialización* y retórica donde el individuo adquiere información respecto de los significados asociados a la profesión. El segundo tiene que ver con *el ajuste y la adaptación* de su identidad profesional en los periodos de transición de carrera. Y el tercero sugiere *la afirmación de la identidad*

profesional a través de la clarificación de las prioridades del individuo y su auto-comprensión. Por tal motivo, otro de los conceptos claves abordados en la construcción de identidades profesionales es la socialización en y para el trabajo.

Socialización en y para el trabajo: aprendizajes en torno al mundo del trabajo

Los procesos de socialización son aquellos a través de los cuales las personas interactúan con otras en distintos escenarios con el fin de aprender las normas sociales (Berger & Luckmann, 1972). En cuanto al mundo del trabajo, se encuentran conceptos como el de socialización laboral, organizacional, profesional, entre otros, que aunque refieren a puntos de referencia diferentes, todos ellos remiten a la dimensión del trabajo.

En el caso de las organizaciones, Van Maanen y Schein (1979) plantean que la socialización laboral implica la adquisición de las competencias necesarias para ejercer un rol particular dentro de la organización; aunque también reconocen que implica una reevaluación de las expectativas y conceptos previos que tiene la persona en relación con la organización y el trabajo.

Por otra parte, la socialización organizacional es un proceso de aprendizaje que contribuye en la adaptación del sujeto a su trabajo y en contextos específicos. Por tal motivo, no es un proceso exclusivo de la organización, sino de todas las variables que circundan el trabajo, tales como los compañeros, las actividades, las rutinas, las responsabilidades, entre otros. La naturaleza de estas variables es aportar información sensible sobre el mundo del trabajo, de manera que las personas aprenden de ellas ciertos recursos para desempeñar un rol dentro de la organización (Aguilera, Dencker & Yalabik, 2006).

A diferencia de la socialización organizacional, la socialización profesional se concibe como un proceso más amplio que relaciona las situaciones, recursos, tareas y demás elementos asociados con una profesión, que permiten un proceso de construcción permanente de sí mismo y las relaciones con los otros, y no reducido a una organización específica (Dubar, 2012). En este sentido, la socialización profesional se concibe como la forma por la cual la persona se construye por y en el trabajo, facilitando un compromiso subjetivo con él, se extiende a lo largo de toda la vida activa y trasciende los límites de la organización.

Aunque el concepto de socialización puede adoptar diferentes connotaciones (organizacional, laboral, ocupacional, profesional, etc.), para esta investigación se retomaron las nociones de Cohen-Scali (2003) y Bravo (2001), de diferenciar entre la socialización *para* el trabajo y la socialización *en* el

trabajo. La socialización *para* el trabajo se refiere a las competencias (conocimientos, habilidades y características) necesarias para ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo. Mientras que la socialización *en* el trabajo se refiere a las características personales que se desarrollan en el ejercicio de la actividad laboral para desenvolverse efectivamente en ese contexto. Es decir, la socialización *para* el trabajo se orienta hacia la formación que capacita para desempeñarse en el trabajo, incluyendo los conocimientos técnicos, pero también las actitudes, expectativas y comportamientos requeridos allí. Por su parte, la socialización *en* el trabajo implica el proceso de adaptación a trabajos y contextos específicos, a través del aprendizaje de las habilidades y roles propios de una labor. La socialización *en/para* el trabajo se convierte en una categoría clave, en tanto que las personas asumen sus roles y se adaptan al trabajo y a las organizaciones dependiendo en gran medida de la forma como hayan vivido estos procesos de socialización (Van Maanen & Schein, 1979). De allí el énfasis en explorar los procesos de construcción de identidades profesionales a partir del posicionamiento, pero también, de los repertorios evidenciados en la trayectoria de vida del sujeto trabajador.

MÉTODO

Considerando la perspectiva conceptual presentada anteriormente, el abordaje metodológico que se realizó en la investigación contempla las dimensiones histórica, cultural, organizacional e individual. De este modo se pretende identificar y comprender los referentes sociales y contextuales que tiene el individuo para situarse en el mundo (Castellanos, Grueso & Rodríguez, 2009).

La investigación se efectuó desde una perspectiva cualitativa y la información y análisis se realizaron bajo una lógica interpretativa, a partir de la cual se orientó la discusión. Se realizó un estudio descriptivo, en el que se pretendió caracterizar el proceso de construcción de identidades profesionales de miembros de la organización policial en Colombia, en diferentes momentos de su carrera (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Se empleó un diseño de corte etnográfico, para describir y analizar el proceso de construcción de identidades, considerando la información del contexto organizacional, los discursos y prácticas cotidianas presentes en las relaciones interpersonales, y los relatos de los participantes sobre su rol y carrera.

Fuentes de información

Se tomaron tres fuentes de información diferentes y complementarias, de modo que cada una de ellas sirvió para evidenciar distintas dimensiones

y elementos del proceso de construcción de identidades profesionales. La primera fuente de información corresponde a documentos oficiales de la organización, que representan discursos formales e institucionalizados de los lineamientos generales de política y doctrina de la organización (Policía Nacional de Colombia, 2010a, 2010b, 2010c, 2010d). Esta información está abierta al público y disponible en la web (www.policia.edu.co). Los documentos oficiales son el conjunto de documentos de dominio público en los que se consigna la doctrina de la organización. Ahí están las ideas, preceptos éticos, legales y conceptos oficialmente aceptados y en los cuales se fundamenta todo el quehacer y filosofía policial.

La segunda fuente de información fueron las *prácticas cotidianas* observadas en las relaciones interpersonales que se establecían en el día a día de la organización. Las prácticas cotidianas fueron concebidas como el conjunto de discursos y comportamientos que se reproducen cotidianamente en las relaciones que se establecen entre las personas dentro de la organización y que hacen parte de su cultura institucional. Estas fueron captadas a través de la observación y análisis de dinámicas relacionales que se experimentan en el contexto de la escuela de formación y en el servicio profesional propiamente dicho. Se utilizó un material de audio realizado por estudiantes de la academia de policía que recopila algunos himnos para la marcha, cantos para el trote, oraciones policiales y otras normatividades que deben ser aprendidas y recitadas por los miembros de la organización.

También se revisó un documento publicado por la escuela de formación policial, con relatos autobiográficos de un curso de formación de oficiales (Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander - EC-SAN, 2005). Allí se describen diversas actividades cotidianas de oficiales de policía en periodo de formación y se comparten algunas reflexiones desde ellas. Del mismo modo, se hizo una revisión de algunos discursos ofrecidos por oficiales de policía en los que asistió el investigador principal y se hizo una compilación de frases coloquiales denominadas por el argot organizacional como “mitos institucionales”. Estos recursos dan cuenta de algunas creencias y valores promovidos en las dinámicas cotidianas.

La tercera fuente de información fueron los oficiales de policía entrevistados en la investigación. En total fueron diez participantes que se encontraban en diferentes momentos de su carrera, comenzando por oficiales de policía en formación (dos cadetes y dos alféreces) y en el servicio profesional activo (dos subtenientes, dos tenientes y dos capitanes). La selección de los participantes se realizó de manera incidental, con un criterio de sujetos tipo (Hernández et ál., 2006), pues el investigador seleccionó a los participantes de acuerdo con dos características básicas: a) el grado o rango del

participante, pues es un indicador del lugar que ocupa en la estructura de la organización, y b) el sexo, de modo que hubiera un hombre y una mujer en cada grado o rango seleccionado. La división por sexo buscaba diversificar a los participantes y no un análisis detallado con una perspectiva de género. Esto debido a que la dimensión de género es bastante compleja y desbordaba los objetivos de la presente investigación. No obstante, esta categoría es de suma relevancia para ser discutida en otras investigaciones de este tipo, pues allí es posible identificar algunas formas de “masculinización” de la profesión y la promoción de prejuicios y algunas formas de discriminación explícita e implícita relacionadas con el género.

En la Tabla 2.1 se presenta la relación de los elementos que fueron tomados como referencia en la recolección de información. En total, fueron abordados 103 elementos en las tres dimensiones descritas anteriormente.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se utilizaron tres técnicas de recolección, de acuerdo con las tres fuentes de información que se tuvieron en cuenta. La primera de ellas fue la *revisión de documentos de dominio* (Spink, Teixeira, Peixoto & Souza, 2014) disponibles a través de la plataforma web de la Policía Nacional, que están abiertos al público. Esta técnica de recolección consistió en la recuperación de documentos oficiales, los cuales fueron seleccionados según su relevancia y pertinencia para el estudio. El criterio de selección fue incidental, de modo que se seleccionaron los documentos que presentaban los principales fundamentos de doctrina para la Policía Nacional.

Por otro lado, las prácticas cotidianas fueron recolectadas a través de la *observación participante y no participante* de algunas prácticas discursivas en el entorno de la escuela de formación y el desempeño profesional propiamente dicho. Estas observaciones se hicieron en espacios abiertos y públicos, tales como prácticas deportivas, canciones en el trote, oraciones recitadas en voz alta, el ingreso a la escuela de formación, entre otros, siguiendo los criterios éticos de la investigación y asegurándose de no develar ninguna información de carácter privado o confidencial que pudiera vulnerar la seguridad e intimidad, tanto de las personas como de la organización. Como apoyo en la realización del diario de campo se utilizó la aplicación de uso libre y gratuito Evernote, con la cual se tomaron fotografías, notas de escrituras y comentarios de audio en diferentes momentos. El periodo de observación se ubicó entre febrero y agosto del año 2013.

La tercera técnica de recolección de información fue la *entrevista en profundidad*. En ella se utilizó un formato de entrevista semiestructurada

Tabla 2.1. Fuentes de información

Nombre y tipo de la fuente	Cantidad
Compendio de los lineamientos generales de política para la Policía Nacional de Colombia (Policía Nacional, 2010a)	1
Manual del Comandante de la Policía Nacional de Colombia (Policía Nacional, 2010b)	1
Portafolio de Servicios (Policía Nacional, 2010c)	1
Reglamento de identidad, imagen y comunicación (Policía Nacional, 2010d)	1
Subtotal documentos oficiales	4
Cantos para el trote	20
Himnos para marchar	9
Oraciones policiales	5
Publicación relatos autobiográficos	20
Frases coloquiales o “mitos”	32
Discursos de oficiales para personal subalterno	2
Observaciones-Anotaciones diario de campo	1
Subtotal prácticas cotidianas	89
Cadete Mujer (1_CD_M)	1
Cadete Hombre (2_CD_H)	1
Alférez Mujer (3_AF_M)	1
Alférez Hombre (4_AF_H)	1
Subteniente Mujer (5_ST_M)	1
Subteniente Hombre (6_ST_H)	1
Teniente Mujer (7_TE_M)	1
Teniente Hombre (8_TE_H)	1
Capitán Mujer (9_CT_M)	1
Capitán Hombre (10_CT_H)	1
Subtotal entrevistas	10
Total elementos analizados	103

Fuente: Elaboración propia.

y orientada por las categorías de análisis. Se hizo énfasis en la cronología, los procesos de socialización, los referentes de identificación y las formas de asumir estos referentes en el desarrollo de su rol y en el contexto de la organización. Las entrevistas tuvieron una duración entre 45 y 90 minutos, y fueron transcritas textualmente para el procesamiento y análisis de la información.

Técnicas de análisis de la información: Análisis de contenido

Para el análisis de la información se utilizó el análisis de contenido, desde la perspectiva de Bardin (2002). Esta técnica concibe el análisis como un proceso dialéctico y dialógico que contempla la comunicación como una fuente de información importante en cuanto a la visibilización de dinámicas de significación y producción de sentidos. Así mismo, se asume como un proceso de carácter intersubjetivo y construccionista, de modo que es posible abordar el proceso de construcción de identidades desde una perspectiva dinámica y cambiante, tal como se ha propuesto en el referente conceptual de esta investigación.

Como unidades de registro se utilizó el *Tema*, concebido como la unidad mínima de sentido que sea registrado en la entrevista y que puede referir a una o varias categorías de análisis simultáneamente. Como reglas de enumeración se utilizaron la *Frecuencia*, la *Intensidad* y la *Co-ocurrencia*. La frecuencia se entiende como la cantidad de alusiones que se realizan sobre cada tema; la intensidad como marcadores lingüísticos y de sentido que denotaban mayor relevancia sobre algunos temas; y la co-ocurrencia es la aparición de varias categorías de análisis en un mismo fragmento del discurso. El análisis de la información fue asistido a través del software Atlas.ti 7, el cual permite la manipulación de diferente tipo de información (audios, imágenes, textos, etc.) e integrarla bajo un mismo sistema categorial de referencia. A través del software se potencian las posibilidades tanto para leer y releer los documentos desde diferentes perspectivas, como de integrar información de distinta naturaleza.

RESULTADOS

Caracterización del contexto organizacional

Los contextos organizacionales de trabajo son un referente importante en la construcción de las identidades profesionales, pues representan la estructura en la cual se configura la actividad de trabajar. Por tal motivo, en la primera fase de la investigación se realizó una caracterización del contexto organizacional concerniente a los oficiales de policía, a partir de la revisión de los documentos oficiales. Para ello se utilizó la propuesta de Rentería y Carvajal (2006) que contempla cinco niveles de actuación de la organización: el nivel del entorno, el nivel corporativo-integrativo, el nivel divisional, el nivel ocupacional y el nivel individual. A continuación se presentan estos de forma muy general y los principales rasgos para el caso de la organización policial:

- El nivel del *entorno* corresponde al reconocimiento social que tiene la organización en función del producto o servicio que proporciona a los demás, contribuyendo a la legitimación de sus prácticas de gestión y resultantes del servicio. En este nivel, la organización se caracteriza por ser una entidad legalmente constituida bajo los preceptos de la Constitución política de Colombia. En este marco legal, encuentra su legitimidad y naturaleza, la cual está orientada hacia el servicio al ciudadano, el cumplimiento de las políticas de Estado, el respeto y protección de los derechos humanos, la prevención, la civilidad y la garantía de bienes públicos como la seguridad, la moralidad, la tranquilidad y la salubridad.
- El nivel de lo *corporativo-integrativo* refiere el entramado psicosocial que le da unidad y sentido a la organización. Esto es logrado a partir de mediaciones simbólicas que dan forma a la cultura de la organización, aquel intangible que es pre-existente al individuo y promueve la interiorización en sus integrantes. En la perspectiva de los documentos oficiales, en este nivel se encuentran los principios y valores que sustentan la doctrina organizacional. Entre ellos, la organización policial señala explícitamente la adherencia a los principios de: a) *vida* (valor supremo que reconoce la existencia del ser humano y todas las condiciones para garantizarla), b) *dignidad* (respeto por los otros en su libre ejercicio de derechos y libertades públicos), c) *equidad y coherencia* (basado en la justicia social y el acceso pleno de toda la ciudadanía a sus derechos) y d) *excelencia* (honor y vocación orientada a proporcionar el mejor servicio) (Policía Nacional, 2010a). Dentro de estos principios se enmarcan otros valores organizacionales como la vocación policial, el honor policial, el valor policial, la disciplina, la honestidad, la lealtad, el compromiso, la participación, el respeto, la tolerancia, la justicia, la transparencia, la solidaridad, la responsabilidad y la seguridad. Tanto los principios como los valores se encuentran enmarcados en dos preceptos generales que los abarcan y que están contemplados en el lema de la organización: “Dios y Patria”. Todos estos lineamientos que soportan la doctrina institucional representan una versión oficial sobre la cultura y filosofía de la organización.
- El nivel *divisional* corresponde a la forma como está estructurada la organización, es decir, las áreas y procesos funcionales para alcanzar sus objetivos. En esta categoría la organización puede ser vista en dos perspectivas. En la primera de ellas como una estructura altamente jerarquizada y centralizada, con direcciones específicas (operativas,

administrativas y docentes) y unidades desconcentradas de dichas direcciones en el resto del país. La segunda forma de división atiende a dinámicas informales, representada por “subculturas” (valores, prácticas, rituales, etc.) construidas en determinado tipo de unidades o servicios (vigilancia, inteligencia, policía judicial, prevención, etc.). En este sentido, se puede observar una organización con una alta diversidad y especialización en diferentes tareas, que van desde lo operativo hasta lo administrativo y lo docente.

- El nivel *ocupacional* refiere a los roles y funciones esperadas de las personas según su lugar en la organización. En este caso, los documentos oficiales permiten identificar que el nivel ocupacional se divide en modalidades, según el servicio policial que se preste (ej. vigilancia, investigación criminal, inteligencia policial, etc.) y especialidades del servicio (ej. carabineros, antiexplosivos, policía fiscal y aduanera, etc.). Sin embargo, hay dos roles transversales a todas las anteriores y están en función de la jerarquía al interior de la organización y que representan dos niveles de la carrera. Por un lado, el nivel directivo (denominados oficiales de policía) y por otro lado el nivel ejecutivo (mandos intermedios y patrulleros). Así, cualquier especialidad o modalidad del servicio atiende a las lógicas del nivel que ocupa en la carrera, según la jerarquía.
- En cuanto al nivel *individual*, remite a la reflexión sobre sí mismo que hace cada persona, de donde derivan sus posturas, decisiones y acciones como sujeto trabajador. Por tanto, se trata del capital subjetivo que tiene el sujeto para asumir las experiencias que vive en su cotidianidad. Este nivel de análisis es abordado desde las entrevistas en profundidad y no desde los documentos oficiales.

Las prácticas cotidianas en la construcción de la identidad profesional de los oficiales de policía

Ahora se presentan los resultados provenientes de la observación de diferentes prácticas cotidianas, las cuales representan escenarios diferentes de las “versiones oficiales” y que contribuyen a la interacción social y proporcionan otros referentes de identidad. Aquí se pudo observar que la mayor parte de estos referentes giraron en torno a los *discursos*. En cuanto a los contenidos evidenciados en estos discursos se observó una alta prevalencia de temas como la familia/seres queridos, la familiaridad con el sacrificio, el esfuerzo y la muerte, la búsqueda de honor y reconocimientos sociales a través de otros valores como el valor, el patriotismo, el heroísmo y la fuerza. Del mismo modo, se destacaron valores castrenses, caracterizados por

frecuentes alusiones a la jerarquía, el poder, el mando y la confrontación. También se observaron algunas menciones, aunque en mucha menor medida, a temas como la moralidad, la legalidad y la orientación de servicio a la comunidad.

Adicionalmente, las *personas*, como referentes de identidad sobresalientes, refirieron a figuras como la familia, los comandantes, los compañeros, la pareja sentimental y, de un modo abstracto pero con un papel transversal, la Institución policial. Estas figuras se caracterizan por promover *relaciones* de apoyo, orientación y motivación, pero también de poder, subordinación, presión y exigencia. Todo esto se evidenciaba en *experiencias* marcadas intensamente por el esfuerzo y la exigencia (física y psicológica), el sacrificio, la disciplina y la regulación de las conductas (estímulos y/o castigos), la simbología y el ejercicio del mando.

Por otro lado, la observación de prácticas cotidianas también sirvió para identificar al menos dos momentos de socialización de relevancia: la *formación profesional* y la *incorporación*. Las observaciones sobre el ingreso de aspirantes y las relaciones cotidianas en la escuela de formación evidencian un contexto importante para adaptar a los nuevos integrantes a la cultura de la organización. Se observó bastante prevalencia de rituales y simbologías que tienen como objetivo fortalecer el vínculo psicológico con la organización y que buscan la aceptación (incluso la justificación) de sus dinámicas relacionadas con el control, la regulación de horarios y conductas, la subordinación, entre otros. Para algunos ejemplos ver la Tabla 2.

REFERENTES DE IDENTIDAD Y SOCIALIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OFICIALES DE POLICÍA

Frente a la categoría Referentes de Identidad, los participantes entrevistados hicieron mayor referencia a las *experiencias*, las *personas* y las *relaciones* que se establecen en ellas, respectivamente. También hubo alusión a los discursos y espacios, que a pesar de estar presentes en menor frecuencia, tienen marcadores de intensidad que dan cuenta de su relevancia.

Los contenidos observados en las *experiencias* giraron especialmente sobre los procesos de adaptación al contexto organizacional y de trabajo. La adaptación a las dinámicas jerárquicas, el ejercicio del mando y la subordinación, fueron los temas más frecuentes en el discurso. Del mismo modo, fueron señaladas experiencias que denotan sacrificio y esfuerzo, especialmente por el cambio de vida, la ruptura de relaciones personales y el desempeño de actividades que demandan alta exigencia física y mental.

Tabla 2. Frecuencias y ejemplos de citas de prácticas cotidianas

	Categorías de análisis	Frecuencia de aparición	Cita de ejemplo
Referentes de identidad	Discursos	106	“Cadetes a triunfar; <u>Nuestra ley es el honor</u> ; Dios y Patria en el altar; Sacro santo del honor” (Himno del Cadete)
	Espacios	8	La exigencia que le imprimen a uno <u>en la Escuela</u> es uno de los factores más importantes para enfrentar con mucha más madurez el trabajo de la calle (Relatos autobiográficos de un cadete)
	Experiencias	26	“[...] lo difícil que va a ser <u>el periodo de adaptación</u> , todo es instrucción e instrucción; recuerdo que no lo soltaban a uno en ningún momento del día, desde que nos levantábamos hasta la recogida”. (Relatos autobiográficos de un cadete)
	Personas	29	“ <u>Mi madre</u> [...] siempre me recomendaba que tuviera paciencia, mucha prudencia, que no la fuera a embarrar, que cumpliera los reglamentos de la Escuela...” (Relatos autobiográficos de un cadete)
	Relaciones	19	Ya se van, los nuevos oficiales, ya se van sus plazas a llenar; Y otra vez como ayer la vieja escuela <u>dice adiós a sus hijos que se van</u> (Himno de despedida)
Socialización en y para el trabajo	Incorporación	8	“ <u>Los aspirantes ensayan</u> una ceremonia sencilla en el campo de paradas, empiezan a aprender a marchar, y se insertan dentro de la dinámica de una gran cantidad de estudiantes, quienes en traje de ceremonia también van a acompañar este evento” (Observación al ingreso de aspirantes a la Escuela)
	Desempeño profesional	1	Imagen ceremonia de celebración aniversario curso
	Formación	11	“Cada uno de los <u>momentos vividos en la Escuela</u> , se constituyen en esas bases sólidas que nos permitirán construir un verdadero policía”. (El trasegar de un cadete)
	Proyección	3	“Esto no es un trabajo, es un <u>proyecto de vida</u> ”. (Frasas coloquiales o “mitos institucionales”)

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las *personas* y las *relaciones*, la familia es el referente de mayor valor, tanto por cantidad de alusiones como por el énfasis que se le otorga. Esta figura se encuentra asociada con la motivación de ingreso/permanencia en la carrera, así como un apoyo importante para sobrellevar las exigencias del trabajo. También se hizo especial mención a la Institución Policial, tanto en un sentido abstracto y trascendente, como a través de la figura de comandantes que representan la jerarquía y las relaciones de poder, como los compañeros policías que constituyen sus redes de apoyo más inmediatas.

Los *discursos* observados en los entrevistados coinciden en gran medida con los temas evidenciados en las experiencias, sobre el valor del sacrificio, el esfuerzo, la fuerza, la jerarquía, la subordinación y las expectativas de ser agentes de cambio social. Todos estos referentes se sitúan en los *espacios* de la escuela de formación, el ejercicio profesional y la familia.

En relación con los procesos de socialización se observó mayor prevalencia sobre el periodo de formación y el desempeño profesional. La formación profesional gira en gran medida en torno a las experiencias de adaptación a las dinámicas de la organización, incluso por encima de la capacitación o instrucción técnica sobre el servicio. Por su parte, el desempeño profesional es un espacio de mucha importancia para la consolidación de las identidades y se basa particularmente en asumir (y procurar resolver) tensiones sobre el ejercicio del poder y contradicciones entre la familia vs. el servicio, la estabilidad contractual vs. la estabilidad emocional, los proyectos de vida personales vs. los proyectos institucionales.

Finalmente, tanto en los *antecedentes* como en la *incorporación*, se observó un rol importante de la familia, siendo esta la que motiva de forma directa o indirecta el interés o ingreso en la organización policial. Particularmente no hay ideas preconcebidas claras sobre la organización o el ejercicio de la profesión, sino motivaciones emocionales influenciadas por el entorno (familiares o amigos cercanos).

La *proyección de carrera* se orienta en gran medida a los “beneficios” contractuales que conlleva el trabajo como oficial, particularmente a las condiciones de seguridad social y la posibilidad de obtener una asignación de retiro en un tiempo determinado de servicio. Así mismo, existen altas expectativas para generar cambio social y contribuir al mejoramiento de la organización, lo cual es más prevalente en los entrevistados que están en los primeros escalafones de la carrera. Algunos ejemplos de citas relacionadas con estos temas son presentados en la Tabla 3.

Tabla 3. Frecuencias y ejemplos de citas de entrevistas

	Categorías de análisis	Frecuencia de aparición	Cita de ejemplo
Referentes de identidad	Discursos	96	“Para mí es interesante y gratificante que las personas le den a uno un ‘gracias, Dios lo bendiga’ que para mí es una de las palabras que están en mi corazón y con Dios ando todos los días” (5_ST_M)
	Espacios	33	“Uno tiene que aprender a separar, el hecho de que mi papá me consienta o el hecho de que mi hija me haga falta; eso lo aprendí desde la escuela, que tengo que aprender a ser coherente con las dos; pero que no puedo unir las dos” (9_CT_M)
	Experiencias	226	“[...] esa adaptación a la cultura fue difícil, esa adaptación a la comida. Al comandante de distrito no le gustó como mucho, y además él me quería tener encerrada, no me dejaba salir, no tenía derecho a la franquicia, por el simple hecho de que yo era mujer, no sé si era el sentido de protección u otro sentido” (9_CT_M)
	Personas	163	“[...] los consejos de mi comandante, alguna vez también conversé con el capellán para que me asesorara, la fortaleza que imprimen en uno, que empastan en uno los compañeros, mi garra también, y por supuesto, antes de todo lo que acabé de mencionar, mis padres, la familia” (5_ST_M)
	Relaciones	107	“[...] el grado de subordinación, enseñarse a que en muchos casos hay que agachar la cabeza, hace que el policía de pronto, ante muchos excesos que puedan presentarse en la calle, pueda actuar mucho mejor de lo que de pronto cualquier ciudadano común y corriente” (8_TE_H)
Socialización en y para el trabajo	Antecedentes	93	“[...] yo simplemente obedecí a mi tía, ella me dijo [para ingresar a la policía]; y yo fui y miré con desidia [...] y ya, no fue ni siquiera una decisión de pensar que quería ser policía” (3_AF_M)
	Incorporación	67	“[...] me producía angustia que mis papás van a tener que conseguir harta plata [...] pero mi mamá —por suerte yo siempre tuve el apoyo de ellos— me dijo que no piense, vamos haciéndolo pasito a pasito” (1_CD_M)
	Desempeño profesional	115	“[...] desafortunadamente muchas veces prima el temor del subalterno a la razón; porque el personaje [comandante] causa temor en el subalterno, entonces este lo hace, desconociendo de pronto muchas situaciones que impiden que eso se deba hacer” (8_TE_H)
	Formación	175	“[...] yo que hacía falta tiempo para estudiar porque [...] muchas veces nos sacaron de clase para ir a ensayar ceremonias [...] duramos tres o cuatro días ensayando todas las mañanas, perdimos clase, y ahora para adelantarse, ¿con qué tiempo?” (5_ST_M)
	Proyección	73	“[...] ¿Me voy o no me voy? pero también uno piensa en la estabilidad que uno tiene acá, que en el momento que uno dice ‘me voy’, se pierden muchas cosas” (10_CT_H)

Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los procesos de construcción de identidades profesionales son procesos complejos, diversos, inacabados y dinámicos, por los cuales el sujeto trabajador se posiciona en relación con los otros, en un marco contextual amplio que involucra una gran cantidad de variables que pueden ir desde el espacio mismo de la interacción, hasta las dimensiones históricas y culturales de los participantes. En este proceso hay un rol activo del individuo, quien debe hacer uso de sus repertorios psicológicos para integrar los referentes del contexto y de su historia de vida, con el fin de producir sentidos en torno a su posición en el mundo del trabajo.

Sin embargo, los referentes de identidad no necesariamente son coherentes entre sí. Los resultados dejan entrever un contraste entre los valores promulgados por los documentos oficiales y las prácticas cotidianas. Mientras que los primeros dan cuenta de una mirada oficial de la organización basada ampliamente en los discursos oficiales legalistas, los segundos ofrecen una versión más vivencial basada en discursos históricos y culturales asociados con la "labor". Los documentos oficiales refieren valores como la civilidad, la convivencia, el servicio, la paz, la equidad, la justicia, la vida, entre otros; mientras que las prácticas cotidianas propenden a exaltar lo castrense, la confrontación, la subordinación, el conflicto, la jerarquía, el sacrificio e incluso la muerte. Este escenario crea en sí mismo una situación paradójica donde el individuo debe significar y dar sentido a nivel personal para posicionarse frente a la organización, a su profesión y frente a sí mismo.

Tal como lo plantea Bauman (2010), el proceso de construcción de la identidad es un proceso dinámico, donde el individuo debe retomar sus referentes y darles sentido a sus repertorios según el momento y el lugar en que se posicione. En este orden de ideas, hay un rol activo del individuo en cuanto que se convierte en un agente reflexivo que construye significados y produce sentidos. Este proceso varía según los recursos y repertorios psicológicos que tenga la persona y, especialmente, sobre la forma como logre reconstruirlos para asumir su papel en el mundo del trabajo y las organizaciones.

No obstante, la agencia y reflexividad del sujeto no son determinantes en sí mismos, sino que están en el marco de unos escenarios simbólicos y materiales con los que interactúa para interpretar y actuar en la realidad. Si bien Dubar (2012) plantea que el carácter volitivo de este proceso refiere al rol activo que tiene el individuo y el potencial que posee para (re)construirse a sí mismo, también se reconoce que estos procesos no se hacen sobre el vacío, sino con los recursos disponibles en el entorno social, intersubjetivo y personal.

Escenarios “ambiguos” o “contradictorios” como los observados en esta investigación, pueden generar así mismo situaciones conflictivas a los sujetos que allí se desenvuelven. Por tal razón, otro de los puntos por discutir es el del posicionamiento que tienen los individuos en ese tipo de escenarios y reflexionar sobre sus estrategias de afrontamiento o “resolución”. Algunas de las ambigüedades referidas con gran valor fueron: la familia, la cual tiene un fuerte rol motivador, pero al mismo tiempo se concibe que debe tomar distancia de ella; también surgen otras tensiones como el ideal de proteger la vida y libertades, pero a través del ejercicio de la coerción de las mismas; y la idea de realizarse personalmente a través del trabajo, pero subordinado a las órdenes de la organización.

Este tipo de ambigüedades generan un conflicto de intereses entre la persona y su trabajo. Para abordar este fenómeno, Bendasolli (2009) acuña la noción de “crisis” para referirse a las tensiones que existen entre la carrera vista en términos de los roles designados por la organización y la carrera vista como un proyecto auto-reflexivo del yo, dinámico e interactivo con el entorno. Malvezzi (2000) y Bauman (2010) señalan además que el papel del individuo es fundamental en la construcción de sí mismo, aunque este proceso auto-reflexivo depende en gran medida de los recursos personales y contextuales que tenga a su disposición. Así, el afianzamiento de la identidad profesional (Scheibe, 1995) como oficiales de policía, evidenciado en esta investigación, se apoya significativamente en la forma como resuelven este tipo de “crisis” o tensiones. De este modo, el concepto de “crisis” no tiene una connotación negativa *per se*, sino que es parte del proceso de construcción de sí mismos y serán elementos importantes como decisores de carrera.

Los resultados de esta investigación permitieron identificar cuestionamientos fundamentales relacionados con la jerarquía (ejercicio del poder y subordinación), la familia, la legalidad y las expectativas de carrera, los cuales son mediados a través de posicionamientos adaptativos basados en la *subordinación, la lucha, el esfuerzo, el sacrificio*, y racionalizados usualmente a través de las figuras de *Dios, la familia y el futuro*.

La especificación de los contenidos de estas tensiones y posicionamientos de los individuos puede ser vista como una negociación de intereses y expectativas. El rol del individuo es primordial para dar sentido y tomar una posición frente a su carrera. Sin embargo, es importante discutir que esta negociación puede darse en escenarios con mayor o menor libertad. En el caso de esta investigación, los sistemas de mediación simbólica que contribuyen a la legitimación de ciertas dinámicas de la organización, establecen relaciones asimétricas significativas entre el sujeto trabajador y la organización y atienden preponderantemente a lógicas de control (Pagès et ál., 1993).

Por otro lado, en cuanto a los procesos de socialización en/para el trabajo, fueron más sobresalientes los procesos de socialización asociados a las experiencias vividas tanto en la etapa de *formación* como en el *desempeño profesional*. En cada una de ellas hubo un marcado énfasis tanto en los discursos como en las experiencias relacionadas con exigencia, resistencia, sacrificio y la constante adaptación que debe hacer para permanecer en la carrera. Del mismo modo, en las prácticas cotidianas hay una amplia prevalencia de discursos orientados a figuras más trascendentales como la patria, el honor y Dios, que ayudan a darles sentido a las experiencias anteriores.

La incidencia de las experiencias y los discursos oficiales como referentes de identidad están orientados hacia la interiorización de los esquemas de poder, disciplina, subordinación y control propios de la organización. Estos valores fomentados por la organización son interiorizados por los individuos, quienes en su discurso los presentan como elaboraciones propias. El ejercicio de adaptación a la organización, a través de la apropiación de los discursos de la organización, representan grandes esfuerzos por responder a las necesidades del entorno (McKinlay, 2002). Para ello debe hacer uso del auto-control, el esfuerzo y el sacrificio con el fin de comprender eficientemente su rol dentro de la organización.

La socialización se presenta como un proceso de relevancia para mediar las actitudes hacia la organización (Cooper-Thomas & Anderson, 2002), consolidar redes de apoyo para permanecer en la carrera (Paes-Machado & Linhares, 2006) y que la familiarización que tengan las personas con los valores de la organización influencien las decisiones de carrera (Padilha, Nelson & Susskind, 2011). Es importante discutir el tipo de experiencias y discursos que se promueven en estos escenarios, con el fin de reconocer algunos referentes de identidad que puedan aportar a la satisfacción y proyección de carrera de los individuos, como también al cumplimiento de los objetivos de la organización.

CONCLUSIONES

La construcción de identidades profesionales representa un concepto amplio y complejo que debe ser explorado de forma contextual, relacional e individual. Por tanto, para dar cuenta de estos procesos es conveniente (re) conocer el contexto organizacional donde se sitúa el sujeto-trabajador, al igual que las prácticas cotidianas que regulan las interacciones sociales y su posicionamiento en cada una de ellas. Teniendo en cuenta esta consideración, en la investigación se hizo una aproximación desde la caracterización del contexto organizacional y de prácticas cotidianas en las relaciones in-

terpersonales, para finalmente explorar los posicionamientos asumidos por los individuos en diferentes momentos de socialización en/para el trabajo.

En relación con la caracterización de los procesos de socialización que tienen los oficiales de policía en la construcción de sus identidades profesionales como elemento decisor de carrera, se pudo concluir que el contexto organizacional instituido tiene una gran incidencia en los contenidos y dinámicas en cada espacio y momento de la socialización. Se encontró que hay un discurso oficial coherente con los lineamientos doctrinales, el cual no es referido ni significado por los entrevistados en ese sentido. Los referentes ofrecidos oficialmente por la organización, relacionados con principios y valores que promueven la convivencia y la prevención, entran en conflicto con procesos de socialización marcados por discursos alusivos al conflicto y la confrontación evidenciados en las prácticas cotidianas. En este sentido, aunque los discursos oficiales representan algunos parámetros de acción, los individuos de la investigación se posicionan discursivamente más desde los referentes observados en las prácticas cotidianas y las elaboraciones personales en torno a ellas.

En relación con los referentes de identidad para asumirse en el trabajo y la carrera, se concluyó que todas las variables tienen estrechas relaciones entre sí. Esto quiere decir que a pesar de haber mayor alusión a las *experiencias* y *personas*, todas las variables están revestidas de especial relevancia y aportan de diferente manera en el mismo proceso. Se pudo evidenciar un entramado de relaciones que representan el proceso de configuración de identidades como una red dinámica y compleja a través de la cual el individuo se posiciona según su rol.

Adicionalmente, frente a los posicionamientos de los individuos ante situaciones de cambio y conflicto, se pudo observar la existencia de una amplia cantidad y diversidad de situaciones “contradictorias” que generaban cuestionamientos o “crisis de identidad”. Estas crisis giraron en torno a la familia, las relaciones de desigualdad y poder, los dilemas morales y las expectativas de carrera. Cada una de ellas demandaba, a su vez, una postura de parte de los individuos para poder conciliar estas contradicciones en el plano cognitivo y relacional. Parte de esas conciliaciones se centraron en una alta disposición a adaptarse a la organización y a su trabajo, mediado por una rápida comprensión de la subordinación, la concepción del esfuerzo, sacrificio y lucha. De este modo se observó una alta legitimación de las dinámicas organizacionales, haciendo mención especialmente a las figuras de Dios y la familia como motivadores y fuentes de apoyo. También fue sobresaliente una marcada orientación hacia el futuro, en el sentido de justificar el esfuerzo por los beneficios que serán recibidos con el tiempo.

Finalmente, la investigación sobre identidades profesionales requiere construir puentes de análisis entre los individuos y los contextos, y representa un potencial de investigación e intervención en procesos de cambio e innovación organizacional. Es importante considerar la ampliación de estas discusiones en el marco de estudios etnográficos que profundicen sobre las construcciones de realidades e identidades en el cotidiano, específicamente analizando todas las formas como se organiza el trabajo y lo que sucede en él. También queda en la agenda profundizar sobre el impacto de ciertas variables de identidad en el desempeño profesional. Por ejemplo, revisar ciertos referentes de identidad (lucha, sacrificio, confrontación, etc.) sobre algunas conductas que deban ser intervenidas por la organización (abuso de autoridad, corrupción, uso indebido de la fuerza, etc.). Esto no solamente podría ayudar a mejorar el cumplimiento de los objetivos de la organización, sino que también propende a promover discusiones de fondo sobre los modelos de gestión humana y su impacto en la mitigación de la deserción, el mejoramiento de la salud, la motivación y la calidad de vida de las personas. En este sentido, queda abierta una agenda de discusión que debe ser desarrollada con responsabilidad y compromiso de la organización con el bienestar social y futuras realidades.

REFERENCIAS

- Aguilera, R., Dencker, J. & Yalabik, Z. (2006). Institutions and Organizational Socialization: Integrating employees in cross-border merger and acquisitions. En Griffith, D., Cavusgil, S. T., Hult, G. T. M., & Lewin, A. Y. (eds.), *Emerging Research Frontiers in International Business Studies* (pp. 1-55). Nueva York: Harper and Row.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido* (3a. ed.). Madrid: Ediciones Akal.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidad líquida*. Río de Janeiro: Editorial Zahar.
- Bauman, Z. (2010). *Identidad*. Losada: Buenos Aires.
- Bazilli, Ch., Rentería, E., Duarte, J. C., Simoes, K., Feitosa, L. & Rala, L. A. (1998). *Interaccionismo simbólico e teoria dos papeis: uma aproximação para a psicologia social*. São Paulo: Ed. EDUC.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bendasolli, P. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387-400.

- Berger P. & Luckmann, T. (1972). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bravo, M. (2001). *Socialización policial: un estudio secuencial de interacción*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga. Málaga: España.
- Castellanos, G., Grueso, D. & Rodríguez, M. (2009). *Identidad, cultura y política: perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. Colombia: Editorial Universidad del Valle.
- Ciampa, A. (1997). *A estória do Severino e a história da Severina. Um ensaio de Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense.
- Cohen-Scali, V. (2003). The Influence of Family, Social, and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young Adults. *Journal of Career Development*, 29(4), 237-249.
- Cooper-Thomas, H. & Anderson, N. (2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 423-437.
- Diccionario de la Real Academia Española (2012). Significado de *identidad*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=KtmKMfe>
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de pesquisa*, 2(146), 351-367.
- English Oxford Dictionaries (2017, Septiembre 20). Identity (meaning). Recuperado de <https://en.oxforddictionaries.com/definition/identity>
- Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander - ECSAN (2005). *El trasegar de un cadete: curso 085 de oficiales*. Bogotá: Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander.
- García, C. & Carvajal, L. M. (2007). Tecnologías empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica* 6(1), 49-58.
- Hall, S. & Du Gay, P. (comps.) (2011). *Cuestiones de identidad cultural*. Argentina: Amorrortu.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Hotho, S. (2008). Professional identity - product of structure, product of choice: Linking changing professional identity and changing professions. *Journal of Organizational Change Management*, 21(6), 721-742.

- Íñiguez, L. (2001). Identidad. De lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En E. Crespo (ed.), *La constitución social de la identidad* (pp. 209-225). Madrid: Catarata.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente da carreira. *Organização e sociedade*, UFBA, 7(17), 137-143.
- McKinlay, A. (2002). "Dead Selves": The birth of the modern career. *Organization*, 9(4), 595-614.
- Ovejero, A. (2010). *Psicología social: Algunas claves para entender la conducta humana*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Padilha, M. I., Nelson, S. & Susskind, M. (2011). As biografias como um dos caminhos na construção da identidade do profissional da enfermagem. *História, Ciências, Saúde - Manguinhos*, 18(1), 241-252.
- Paes-Machado, E. & Linhares, C. (2006). The Family Curriculum: Socialisation Process, Family Network and the negotiation of police identities. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 39(2), 248-267.
- Pagès, M., Bonetti, M., De Gaulejac, V. & Descendre, D. (1993). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Policía Nacional de Colombia (2010a). *Compendio de los lineamientos generales de política para la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá. Recuperado de http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2014/Tomos/Compendios Lineamientos Policia.pdf
- Policía Nacional de Colombia (2010b). *Manual del comandante de la Policía Nacional*. Bogotá. Recuperado de http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2014/Manuales/Manual del Comandante de la Policia.pdf
- Policía Nacional de Colombia (2010c). *Portafolio de servicios de la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá. Documento interno.
- Policía Nacional de Colombia (2010d). *Reglamento de identidad, imagen y comunicación*. Bogotá. Recuperado de http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2014/Reglamentos/REGLAMENTO DE IDENTIDAD IMAGEN Y COMUNICACION.pdf
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería, E. & Carvajal, B. (2006). Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. *Psicología desde el Caribe*, 17, 149-175.

- Rentería, E. & Torres, C. F. (2012). Identidad profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de organizaciones no gubernamentales. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 287-302.
- Ryan, A. & Ford, M. A. (2010). Organizational psychology and the tipping point of Professional Identity. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(3), 241-258.
- Scheibe, K. (1995). *Self-Studies. The Psychology of Self and Identity*. London: Praeger Westport.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Slay, H. & Smith, D. (2011). Professional identity construction: using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85-107.
- Spink, P. K., Teixeira, M., Peixoto, C. & Souza, E. (2014). Documentos de domínio público e a produção de informações. In M. J. Spink, J. I. M. Brigagão, V. L. V. do Nascimento & M. P. Cordeiro (eds.), *A produção de informação na pesquisa social: compartilhando ferramentas* (pp. 207-228). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Van Maanen, J. & Schein, E. (1979). Toward of Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Wetherell, M. (2010). Introduction: The identity/Action Relation. In *Theorizing Identities and Social Action* (pp. 1-18). UK: Palgrave.

MIGRACIÓN E IDENTIDAD: EL CASO DE TRABAJADORES COLOMBIANOS EN SÃO PAULO, BRASIL²

Lady Brigitte Gálvez Sierra

M.Cs en Psicología Social, Universidad de São Paulo
ladygalvezsierra@gmail.com

Marcelo Afonso Ribeiro

Doctor en Psicología Social. Docente Departamento de Psicología Social y del Trabajo
del Instituto de Psicología, Universidad de São Paulo
marcelopsi@usp.br

RESUMEN

En el presente reporte se expone una problemática de investigación que tiene como contexto los flujos migratorios intrarregionales entre países del Sur global, entendidos como países de ingresos bajos y medianos, condicionados por las dinámicas de reorganización del esquema de poder global. Se reconoce la existencia de un flujo contemporáneo en proceso de construcción de migración colombiana hacia países vecinos de América del Sur. Fue abordado el caso de la ciudad de São Paulo, en Brasil. El interés se centró en

2 El presente capítulo es una adaptación de la disertación de maestría titulada *Construções identitárias de trabalhadores migrantes colombianos em São Paulo, Brasil* (Gálvez, 2016), elaborada y defendida por Lady Brigitte Gálvez Sierra en el Programa de Posgrado en Psicología Social del Instituto de Psicología de la Universidad de São Paulo (Brasil) y orientada por el Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro.

la descripción y comprensión de las construcciones identitarias frente al fenómeno de la migración. Ocho personas fueron entrevistadas bajo el criterio de un tiempo mínimo de residencia en la ciudad de tres años y que sus actividades de trabajo fuesen de diversas modalidades. Para el análisis fue utilizada la técnica de análisis de contenido en la perspectiva de Bardin (1977). Los resultados muestran diferentes tiempos y movimientos de transición que los participantes experimentan en la búsqueda de un reconocimiento propio y externo, asumiendo la migración como proyecto de vida. La identidad, entendida como una construcción relacional, mostró diferencias significativas entre los participantes, dependiendo de quién es el otro significativo, refiriéndose en el país de origen o de destino. Las posibilidades encontradas fueron agrupadas en tres posiciones en un *continuum*, partiendo de un total desarraigo del país de origen, pasando por una posición intermedia, híbrida, en la que se da una identidad ampliada en una relación entre referentes del país de origen y del país destino; por último, un posicionamiento en el que la tendencia en relación con el referente social es el país de origen. Se concluye que las construcciones identitarias comprendidas en su carácter potencial de estrategia y recurso participan en el proceso de adaptación a nuevos contextos que permiten la ampliación de referentes a partir de los cuales el migrante se reinventa continuamente, respondiendo a las necesidades situacionales.

INTRODUCCIÓN

La movilidad humana es una característica histórica de la humanidad, así que el fenómeno de la migración de personas alrededor del planeta no es nuevo. En la contemporaneidad se resalta un proceso de mundialización de la migración, en el cual cada vez son menos los países que se encuentran por fuera de los flujos de movimiento de las redes migratorias (Elizalde, Correa & Córdova, 2013). Simultáneamente, un mayor número de personas tiene la posibilidad de desplazarse entre países debido al desarrollo y proliferación de las tecnologías de información y comunicación (TIC), generando una disminución en los costos y mayor accesibilidad.

Así mismo, es importante resaltar que la tendencia en la discusión del fenómeno de las migraciones se ha centrado principalmente en el desplazamiento de personas de países de bajos y medianos ingresos hacia países de ingresos altos, lo que se denomina en la literatura como migración Sur-Norte³. Siguiendo esa lógica, la Organización Internacional para las Migraciones

3 Se adopta aquí la definición del Banco Mundial, citado por la Organización Internacional para las Migraciones (2014), en la cual se entiende por *Sur* a los países con ingresos medios, medios-

- OIM (2015) hace un llamado a ampliar el foco de la discusión que centre su análisis en los desplazamientos de personas en todas las direcciones, reconociendo como una tendencia en crecimiento los recientes flujos migratorios laborales entre las regiones de América del Sur, condicionados por las dinámicas de reordenamiento del esquema del poder global y por la desaceleración de algunas de las grandes economías. En el contexto de esa dinámica se situó la presente investigación, tomando como caso específico la migración de colombianos a Brasil y particularmente a la ciudad de São Paulo.

Como elemento de contexto sobre la relación entre ambos países, es importante resaltar la adherencia de Colombia, en el año 2012, al “Acuerdo de residencia para nacionales de los Estados parte del Mercosur, Bolivia y Chile”⁴. Este acuerdo contempla el derecho legal de una libre residencia de los ciudadanos entre los Estados firmantes. A partir del acuerdo es otorgado un estatuto de residencia temporal por dos años con la posibilidad de estatuto de permanencia, garantizando los derechos de trabajo y pensión. En relación con este aspecto, se contempla que aunque el tránsito de migrantes entre estos dos países no es nuevo, este tipo de regulaciones estatales recientes traen nuevos matices al panorama dinámico de la migración y pueden afectar de diversas formas las condiciones para los migrantes, y la consolidación del país como destino de interés.

Posicionándose en el contexto más específico, la ciudad de São Paulo aparece como un destino importante para los migrantes. Según la OIM (2015), esta ciudad, considerada una megalópolis por contar con más de diez millones de habitantes, es uno de los nuevos centros de desarrollo progresivo de la migración internacional contemporánea. Estos flujos migratorios se dan en congruencia con la evolución de la economía mundial y Brasil para el momento de esta investigación se encontraba en la ruta de interés de los migrantes, como un país en plena expansión de su economía.

Así, partiendo de una perspectiva amplia, se comprende que en el proceso migratorio se da una interacción entre las dinámicas socioeconómicas y políticas de los países de origen y los de recepción. Para la presente investigación fue tomado como referente el trabajo —en su sentido amplio de ocupación, como actividad económico-productiva— como uno de los contextos sociales en los cuales el migrante se desenvuelve y se inserta en las dinámicas económicas, sociales y cotidianas en el país receptor.

bajos y bajos, y a los del *Norte* como países de ingresos altos. El uso de los términos *Sur-Norte* no obedece exclusivamente a la posición geográfica de los países en el hemisferio; sin embargo, coincide en algunos casos, como el de la presente investigación.

4 Disponible en: http://www.mercosur.int/innovaportal/file/4447/1/acta_adhesioncolombiaacdo-residencia-es.pdf

Por su parte, desde una perspectiva más particular, este fenómeno es experimentado por personas que atraviesan diversas experiencias subjetivas en las cuales puede darse un proceso continuo de construcción y reconstrucción de una identidad. La elección de la migración como situación de vida puede ser analizada como una decisión que las personas pueden tomar para *ser* en un lugar social diferente al previamente ocupado en el país de origen y de esa forma redefinirse a partir de otros repertorios y referentes sociales.

Por otro lado, es importante resaltar que el tipo de migración de interés para la investigación fue “voluntaria” en el sentido jurídico, pues no se trabajó con personas en condición de refugio o de expatriación; las personas tomaron la decisión libre de migrar. Sin embargo, se aclara que los motivos que influyen la elección pueden tener relación con las condiciones sociales, económicas y/o políticas del país de origen y el carácter voluntario puede ser observado como un elemento paradójico que combina elementos tanto voluntarios como forzosos, en el sentido de la búsqueda de mejores condiciones que el país de origen no ofrecía al migrante.

Para efectos de la presente investigación, la migración fue entendida como un fenómeno social característicamente diverso y dinámico, construido en un tejido complejo de situaciones por las cuales una persona decide trasladarse de una unidad geográfica a otra, a través de una frontera administrativa o política, y con la intención de establecerse de forma indefinida o temporal en un lugar diferente al de su origen. Por su parte, la identidad como categoría de análisis desde la psicología fue considerada como un proceso de construcción, al mismo tiempo, personal y social, que busca responder a la pregunta por las definiciones de sí mismo en relación con los *otros*, así como los repertorios y los grupos de referencia a partir de los cuales las personas se definen y actúan, teniendo en cuenta que estas respuestas están coordinadas por las dimensiones espacio-tiempo.

Teniendo en cuenta estas cuestiones, el interés de la investigación estuvo en la indagación por el proceso y dinámica de construcción identitaria de un grupo de migrantes colombianos en la ciudad de São Paulo. En congruencia con ello, se realizó una descripción del panorama de posibilidades de construcciones identitarias del grupo de interés. De esa forma, en primer lugar se presentarán los aspectos conceptuales que guiaron la investigación, en segundo lugar las cuestiones metodológicas, en tercer lugar los resultados y discusión, y por último algunas consideraciones finales.

ASPECTOS CONCEPTUALES

Las construcciones identitarias fueron comprendidas como procesos relacionales de definiciones, posiciones, sentidos y significados de sí mismo, a partir de los cuales las personas interactúan con el mundo y otorgan sentido a las prácticas sociales, reconociéndose al mismo tiempo como personas particulares y como parte de diferentes colectivos o grupos. Como proceso dinámico, más que como un resultado, la concepción utilizada es construcciones identitarias más que solamente identidad, haciendo referencia a sus características multidimensionales, rompiendo con la posibilidad de cualquier patrón absoluto.

De esa forma se tuvieron como principales influencias conceptuales algunas contribuciones del Interaccionismo Simbólico de Mead (1953) desde un abordaje psicosocial de la identidad; también las contribuciones de Scheibe (1995) y Sarbin y Scheibe (1983) desde un foco más social de la identidad; y finalmente las elaboraciones de Ciampa (1987, 2002) específicamente desde el campo de la Psicología Social.

Comenzando con las contribuciones de Mead, los conceptos de *self* y otro generalizado son contribuciones importantes para el entendimiento conceptual de la identidad. El *self* es entendido como una autoconsciencia, donde la persona es, al mismo tiempo, sujeto y objeto de sí mismo, posicionándose simbólicamente fuera de sí para contemplarse como otro, reflexionando sobre su relación con él mismo y con los otros. Esa capacidad contemplativa a partir del lugar del otro es considerada la formación social del *self*, y esta es desarrollada desde el inicio de la socialización en la infancia, donde hay una asimilación amplia de papeles sociales por medio de la incorporación del punto de vista de los grupos de referencia para reflexionar sobre sí mismo y valorar su conducta en relación consistente con el colectivo al cual pertenece, dando lugar así al otro generalizado.

El *self* es constituido por dos elementos indisociables, el “mi” y el “yo”, pues el *self* es capaz, al mismo tiempo, de alcanzar esa integración grupal, lo que el autor identifica como el “mi” (persona como objeto para sí mismo), y afirmar la singularidad enfrentando algunas actitudes colectivas, lo que representa la creatividad y originalidad del sujeto, identificado como el “yo” (persona como sujeto para sí misma).

En ese sentido, siguiendo las afirmaciones de Rentería, Lledias y Giraldo (2008), Mead (1953) posiciona la discusión del campo de la identidad no solo en el nivel interpersonal, sino en el nivel de la organización social y de la cultura. De esa forma, en el transcurso de la vida de una persona, esta se rela-

cionará con diversos grupos, lugares y tiempos específicos, por lo cual el autor resalta la existencia de una pluralidad de *selves*, más que de un único *self*.

Bajo esa misma lógica, esa idea puede ampliarse a la noción de otro generalizado. Según Ribeiro (2014), en el contexto contemporáneo de importantes cambios sociolaborales caracterizados por una heterogeneidad, pluralización de referentes y criterios en coexistencia con modelos tradicionales, es posible pensar la idea de un mundo que ofrece “otros generalizados” siguiendo la noción de Malo (2007) y actualizando la noción de Mead (1953).

Por otro lado, Scheibe (1995) desarrolla un modelo para estudiar el *self* y la identidad a partir de una perspectiva interaccionista y psicodramática. Este autor explica las identidades sociales y los cambios, teniendo en cuenta que la identidad y el *self* (como el formulado por Mead) son dos abstracciones en movimiento, y la relación entre ellas en el proceso de definición de sí mismo equivaldría a un “ser localizado en un lugar”. El *self* es considerado una construcción relativamente consistente, actualizada en relación con la realidad concreta de las identidades, sean estas asumidas o atribuidas, a través del tiempo (Bazilli et ál., 1998). La identidad sería, entonces, una construcción en permanente modificación a partir de las condiciones sociales.

En ese sentido, el *self* es un aspecto característico del ser humano y la identidad es una construcción social de él (por él) mismo. La socialización es importante para Scheibe (1995) debido a que, en el transcurso de la vida, las personas experimentan diversas experiencias y relaciones, que muestran una necesidad y posibilidad de construcciones y posiciones específicas para su relación con el mundo por medio de los *selves* y las identidades.

De esa forma, esos dos procesos son coordinados por el concepto de “marcas de identidad”, como una forma de representar el *self* en un lugar y un tiempo, y que cumplirían el papel de coordinadas provisorias o señales de orientación para las personas en relación con su contexto y su subjetividad. Para este autor, la persona y la sociedad ejercen una influencia de tipo dialéctico, donde la primera puede organizar y crear nuevas marcas de identidad y relaciones sociales que afectan el ambiente social en el cual se desenvuelven, igualmente a sus propios movimientos y construcciones de identidades y *selves*.

Por otro lado, Ciampa (1987, 2002), partiendo de una perspectiva teórica materialista histórica y del método dialéctico, plantea la idea de la identidad como metamorfosis. Las contribuciones de este autor son relevantes por el carácter potencializador que otorga a la identidad, que en el caso específico de esta investigación fue pensada en su relación con la migración en el sentido de la posibilidad que tienen las personas para transformarse, en su relación con los procesos socio-históricos, el contexto, la procedencia y

cualquier referente que le dé a la persona la posibilidad de asumir una perspectiva específica a partir de la cual se posiciona frente a los otros, sea cara a cara o simbólicamente.

En su obra *A estória do Severino e a história da Severina. Um ensaio de Psicologia Social*, Ciampa (1987) trabaja específicamente la construcción de identidad de un migrante, a partir de Severino, un personaje de la literatura brasileira (Morte e Vida Severina, João Cabral de Melo Neto), y Severina, una mujer que migra de Bahia a São Paulo. En su análisis, el autor conceptualiza sobre la forma como es construida la identidad de personas que afrontan cambios en su historia de vida que producen contradicciones y rupturas, como un proceso continuo de transformación, envolviendo aspectos biológicos, psicológicos y sociales del ser humano.

Para este autor, la identidad como producto de las relaciones dialécticas entre los individuos y el colectivo, es manifestada a través de predicados que son producidos y reproducidos por medio de las actividades del individuo y de la relación con los otros. No es una condición permanente ni una variable frente a la cual las personas son pasivas e impotentes, es la articulación entre la igualdad y la diferencia. Es así que la identidad del migrante dependerá entonces del contexto en el cual se desenvuelva, en una dinámica de continua reconstrucción.

Para Ciampa (1987), la metamorfosis como posibilidad, es concretizada a partir de la superación de las identidades y papeles de carácter impuesto, asignado y esperado por la sociedad. Sin desestimar la importancia de los papeles esperados como aquellos que posibilitan el hecho de mantener referencias, es a través de la superación de estos que es posible la construcción de un nuevo personaje representando a un sí mismo en evolución.

Finalmente, en ese proceso de autoconocimiento, de diferencia y de igualdad se encuentra la base para los intercambios sociales que otorga sentido a las prácticas sociales. La identidad como una noción en constante movimiento es una posibilidad de construcción, destrucción y afirmación del ser humano como ser simbólico y material, en relación con los otros y consigo mismo, en una compleja red de redes sociales, donde ocurre una permanente negociación que permite a las personas afirmar quién es y cuál es su lugar en el mundo, según los referentes espacio-tiempo.

MÉTODOS

Partiendo de un abordaje cualitativo del fenómeno, se reconoce que las personas son constructoras de sus propios saberes, de su situación, de los recursos con los que cuentan y de las condiciones donde se desenvuelven;

estas construcciones son expresadas en las narrativas de las personas. La técnica utilizada fue la entrevista, con una pregunta elicitoria: ¿Cómo fue la construcción de su trayectoria de trabajo en Brasil? A partir de ahí y sin una estructura establecida se cubrieron los siguientes temas generales sin restringirse a los mismos: historia de trabajo en Colombia, motivos de migración, la relación mantenida con su país de origen, experiencias de trabajo en el extranjero, significados de ser un colombiano trabajando como migrante, y perspectivas futuras.

La entrevista en profundidad fue abordada desde la perspectiva propuesta por Spink (2000), como un constructo teórico y metodológico que incluye la participación del investigador en las interacciones que se dan con el entrevistado en diferentes momentos y contextos determinados. De la misma forma es un espacio de interacción donde se generan producciones de sentido basadas en preguntas y afirmaciones que intentan que la persona se posicione a través de su narrativa, incitando a la expresión de hechos, situaciones, acciones, intenciones, pensamientos, sentimientos, en relación con su cotidiano.

El grupo de participantes fue constituido por ocho personas, cinco hombres y tres mujeres, quienes llevaban por lo menos dos años de residencia en la ciudad, con diferentes actividades y modalidades de trabajo. Siguiendo las sugerencias de Demazière y Dubar (2006), se procuró intencionalmente la diversidad en relación con las modalidades de trabajo de los participantes, con el propósito de obtener variedades de experiencias a partir de diferentes situaciones y condiciones de trabajo.

La información se procesó a través del análisis de contenido en la perspectiva de Bardin (1977), utilizando como unidad de registro el tema y como regla de enumeración la frecuencia. Como herramienta para facilitar el procesamiento de la información se utilizó el software de análisis de datos cualitativos *QdaMiner* (versión 4.1.21); luego se levantaron las principales construcciones identitarias, agrupando la información en núcleos de sentido comunes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir del análisis de las narrativas de los participantes, de los referentes conceptuales y del diálogo con los objetivos de la investigación, se elaboró un panorama de posibilidades de construcciones identitarias. Fue utilizada la noción de *continuum* que, como afirma Ribeiro (2014), hace referencia a un proceso constituido de extremos donde hay dos polos de respuestas posibles (sociales y subjetivas), de esa forma las identidades serían construidas en algún punto entre estos extremos.

Las posibilidades de construcciones identitarias fueron agrupadas en tres puntos a partir de núcleos comunes de sentido en los cuales transitan los participantes. En las narrativas de los participantes se encontraron diferentes alusiones a lo que fue considerado como construcciones identitarias, frente al fenómeno de la migración. Fueron identificadas afirmaciones, definiciones y formas como la persona se refiere a sí mismo y cómo se identifica intencionalmente, o no, con algunas características en relación con los referentes sociales que consideran importantes, en una expresión de sus *selves*, en el sentido de autoconsciencia en la relación con el otro (Mead, 1953) que es utilizada como recurso referencial para tomar decisiones y reconocerse en otros, sean estos eventos, personajes o situaciones. Fueron resaltadas aquí las construcciones relacionadas con procesos de autoconocimiento (Fischer, 1996), en las cuales se identificaron procesos de transformación y permanencia (Ribeiro, 2009), el primero a partir del fenómeno de la migración como cambio importante en sus vidas, y el segundo en el mantenimiento de referentes procedentes de la construcción de su trayectoria que los caracterizan en el sentido de “herencias” del pasado de su tradición social.

Como fue abordado en los aspectos conceptuales, las construcciones identitarias son entendidas en el proceso relacional entre el yo y los otros, vinculando las dimensiones subjetiva y social de la identidad (Dubar, 1998; Ribeiro, 2012). De esa forma, fueron resaltadas en esta sección las definiciones, afirmaciones de los “otros” y de los propios participantes sobre los colombianos, en un proceso de diferenciación e igualdad en relación con los otros (Fischer, 1996), a partir del cual surge el reconocimiento y sentido de pertenencia, o no, a algún grupo social. Como afirma Mead (1953), existe un lugar primordial en la existencia del otro y a partir de la incorporación o no del punto de vista de los otros para reflexionar sobre sí mismo aparece el otro generalizado.

A continuación se describe cada una de las agrupaciones. Para ejemplificar serán presentados trechos significativos de las entrevistas, para ilustrar algunas tendencias características de cada uno.

REFERENTES SOCIALES LIGADOS AL PAÍS DE RECEPCIÓN

En este punto del *continuum* encontramos a tres de los ocho participantes de la investigación. A continuación se presentan dos de los trechos más representativos de las entrevistas a modo de ilustración de esta tendencia identitaria:

No he conocido muchos colombianos, es que no me gusta meterme en lo que yo llamo guetos cuando llego a un país, porque siento que no te integras a la cultura. Me gusta mezclarme con la gente local; me han invitado a salir colombianos y no voy; mis vínculos con Colombia son mínimos y ya como que tengo una identidad de donde vivo. (Participante 5)

Muchos colombianos en el extranjero continúan viviendo como colombianos, vistiéndose como colombianos, comiendo como colombianos, escuchando música colombiana, con una identidad súper fuerte; yo no tengo eso. (Participante 8)

De esa forma, entre las narrativas clasificadas en esta tendencia de posibilidades de ser migrante, se resaltan las siguientes características: sus grupos sociales de referencia tienden a estar ligados al país de recepción, las redes de relaciones y los espacios de socialización ocupados son construidos en relación con el país de recepción, con nativos, e intencionalmente se evita el contacto con colombianos en situación de migración. Es importante aclarar que, aunque en las otras tendencias de construcción que se expondrán a continuación, de la misma forma se encuentra el establecimiento de relaciones con nativos, la diferencia se encontraría en la intencionalidad de esta tendencia en la negación al establecimiento de relaciones con colombianos.

En relación con el anterior aspecto, los participantes afirman haber vivenciado una separación, corte de vínculos o los mismos son frágiles, con las personas que en algún momento los unían con Colombia, en especial vínculos de tipo familiar, por ausencia de los integrantes de su familia en el país de origen, sea por deceso de los mismos, por distancia voluntaria o porque se encuentran también en situación de migración, lo que puede ser interpretado como otro elemento configurador de su identidad como migrantes. En congruencia con este aspecto sus visitas al país de origen son pocas y en algunos casos nulas.

La migración para este grupo aparece como parte de los repertorios personales, a partir de experiencias de socialización en la infancia y que los acompañan hasta la actualidad; la familia nuclear de todos los participantes es migrante o la migración hace parte de su historia personal. Referentes sociales de vital importancia como la familia tuvieron una marcada influencia en la posterior consolidación de proyectos de vida de migración.

Por otro lado, aparecen notoriamente otros referentes identitarios que son considerados de importancia para este grupo, como es el caso del oficio, de la profesión, o de la actividad de trabajo en general. El trabajo aparece como un medio para alcanzar un objetivo que los define como migrantes; su placer por los viajes, y el valor otorgado a la “libertad” justifica la elección

intencional por un trabajo independiente más que un empleo formal. Es así que es posible pensar que pueden denominarse trabajadores “flexibles” o “adaptables”, donde se da el reconocimiento propio de una actividad de trabajo en la cual son expertos, independientemente del lugar en el cual la actividad sea realizada.

Las trayectorias personales del grupo se caracterizan por la migración a otros países antes de establecer residencia en São Paulo; es el grupo con el mayor número de países visitados durante su proceso migratorio. Sus experiencias en otros países hacen que la experiencia de la migración en general no sea una novedad para ellos. Conservando las diferencias contextuales entre distintos países, el fenómeno de la migración comparte algunas características similares en relación con los procesos de adaptación experimentados por las personas. En congruencia con los repertorios relacionados con las variadas migraciones, aparecen categorías identitarias de grupos sociales más amplios, se reconocen en sus narrativas más como “latinos” que específicamente con la marca identitaria “colombiano”.

También se debe resaltar que en esta tendencia los participantes no se identifican con las características que atribuyen al grupo de referencia del país de origen. Los colombianos en el extranjero no se reconocen como parte del mismo; en este caso la identidad atribuida no es la asumida. Es así que aparecen referencias negativas de los colombianos en Brasil y de los colombianos en el extranjero en general. Así, justifican la ausencia intencional de relaciones personales con otros colombianos, identificándose de forma opuesta con lo que para ellos caracteriza a esta población en el extranjero; igualmente, valorizan negativamente a los colombianos que en el extranjero mantienen una identidad con su país de origen.

Entonces, estas construcciones de sí mismo en una relación de oposición frente al otro son una de las “elecciones” identitarias asumidas por esta tendencia como estrategia en el mantenimiento de la migración de largo plazo como proyecto de vida. Las representaciones sociales de los colombianos en el extranjero (sin la pretensión de generalizar) tienen un importante contenido de valores y referencias negativas ligadas a la historia de guerra del país y en especial al fenómeno del narcotráfico; sin embargo, estos posibles papeles atribuidos por los otros no son asumidos por este grupo como propios. Las concepciones discriminatorias no son asumidas en el sentido de reconocimiento propio frente a las mismas; al contrario, son vivenciadas como opuestas a ellos mismos, reconociendo una realidad existente pero que no les es propia. Según Mead (1953), no ocurre una incorporación del punto de vista de los otros sobre sí mismo, y si existe es para negarlo. Como

construcción de identidad, en este caso, los otros me definen por medio de la diferenciación, adquiriendo una identidad distinta y específica (Larraín, 2001).

Las construcciones identitarias como una estrategia y recurso para la migración en el encuentro con sociedades nuevas, en el caso de esta tendencia, son caracterizadas por el distanciamiento de las referencias de los grupos sociales de origen, por relaciones sostenidas en el tiempo con nativos del país de recepción, y por la ampliación de referentes sociales para definirse y actuar, y la “destrucción” o “desplazamiento” de algunos referentes en relación con las características del país de origen.

Para finalizar, en esta tendencia en la que predomina la ampliación de los referentes sociales que incluyen, principalmente, referencias del nuevo país, es posible conjeturar que en el proceso de construcción subjetiva frente al fenómeno de la migración, estas personas consideran que es necesario un grado de negación y separación de referentes heredados de sus procesos de socialización en el país de origen, en el sentido de negar algunas de las características como colombianos para construir nuevas referencias, a partir de otros repertorios.

REFERENTES HÍBRIDOS: PAÍS DE ORIGEN Y DE RECEPCIÓN

En esta tendencia se encuentran dos de los participantes de la investigación. Una segunda posibilidad de construcciones identitarias frente al fenómeno de la migración se caracteriza por el intento de equilibrio entre los referentes sociales que los definen, consiguiendo conciliar a nivel identitario aspectos de su país de origen y del nuevo que los recibe como migrantes. Para ejemplificar a continuación se presentan dos de los trechos de entrevista más representativos:

Hoy somos habitantes y ciudadanos del mundo y no de un país, eso no significa que me haya separado de Colombia; por el contrario, la mantengo viva. Yo tengo doble nacionalidad, colombiano y habitante del mundo, mi concepto de mundo es diferente al de las fronteras entre países. (Participante 4)

Hay una frase que dice que lo importante en la vida no es dónde se nace ni dónde se muere sino dónde se lucha, entonces yo me siento ciudadano de Sampa y parcialmente ciudadano de este país porque llevo casi la mitad de mi vida aquí, pero para naturalizarme tengo que renunciar a ser colombiano, y ahí está el dilema: tampoco quiero dejar de ser colombiano. (Participante 6)

En congruencia con estos posicionamientos, las redes de relación y de trabajo son constituidas tanto por brasileños como por colombianos; los nativos son considerados un apoyo sólido en la experiencia de migración y con los colombianos se mantienen relaciones de solidaridad. Construyendo así una correlación entre el interés de mantener relaciones y referencias de Colombia e interactuar en los diferentes espacios de socialización en el contexto brasileño. De la misma forma que en la tendencia anterior, la familia nuclear aquí es compuesta en general por migrantes que se encuentran en diversos lugares del mundo. También, las familias propias conformadas en su trayectoria de migración se caracterizan por ser de diferentes nacionalidades.

Por otro lado, en esta tendencia la educación aparece como un elemento configurador de las carreras en el trabajo de los migrantes. Aparece como una estrategia que facilita hacer una lectura de contexto de las necesidades del mercado local para conseguir la adaptación de sus currículos y de ellos a los mercados de trabajo locales. De la misma forma, la conformación de redes profesionales de contactos fueron claves para la consecución y mantenimiento de los puestos de trabajo que hicieron posible la migración como proyecto de vida de largo plazo por medio de la inserción social por el trabajo.

Las estrategias identitarias aparecen en forma de estrategias operacionales de actuación, que definen y marcan los caminos, los procedimientos, los métodos para conseguir objetivos y, finalmente, para la inserción y construcción de proyectos, en este caso la migración como elección y proyecto de vida, transformando sus repertorios de competencias en instrumentos que permitan planear sus acciones y actuar sobre el mundo (Ribeiro, 2012).

Es de resaltar también que, en esta tendencia, a diferencia de la anterior, aparecen afirmaciones positivas sobre los colombianos como grupo de referencia del país de origen; de esta forma, algunos de estos aspectos son atribuidos a ellos mismos en esa relación con los otros, asumiendo una perspectiva específica a partir de la cual se posicionan frente a los otros (Ciampa, 1987).

Algunas de las concepciones positivas sobre los colombianos aparecen ligadas a las características culturales atribuidas a algunas regiones específicas del país, representando de esa forma una pertenencia —además del país— por la región de origen. En congruencia con esto, se reconoce —al igual que en la tendencia anterior—, la existencia de alusiones prejuiciosas y de discriminación debido a la nacionalidad colombiana; sin embargo, aquí además del reconocimiento los participantes afirman que en su trayectoria como migrantes han sufrido situaciones de prejuicio y discriminación que

han derivado en efectos emocionales negativos; esto puede relacionarse con el reconocimiento de pertenencia a un grupo social mayor como “los colombianos en el extranjero”, afirmando en sus propias palabras experimentar “dolor de pertenencia a mi país” (Participante 4).

Finalmente, en términos generales, en esta tendencia los cambios que trae consigo la migración son asumidos construyendo una “marquetería” de elementos viejos y nuevos, sin dejar de lado los posicionamientos paradójicos que se derivan del lugar ocupado en medio de dos mundos culturales con diferentes interpretaciones, sentidos, lenguajes, y significados, en una identificación con aspectos de su país de origen y al mismo tiempo un proceso de diferenciación con la misma. Como lo afirma Ciampa (1987), en la migración la identidad de las personas afronta cambios en su historia de vida que producen contradicciones y rupturas, en una condición permanente de negociación, en un “convertirse” en continua reconstrucción.

REFERENCIAS SOCIALES LIGADAS AL PAÍS DE ORIGEN

Esta última tendencia agrupa a tres de los ocho participantes de la investigación. En esta tendencia las narrativas contenían elementos de una identidad más ligada a Colombia; sin embargo, al mismo tiempo, existe una estabilidad temporal asumiendo el proyecto de la migración como su elección de vida. A continuación se presentan dos trechos de entrevista, significativos de esta tendencia:

Es muy frustrante, antes pensaba que era porque no tenía el título validado, pero lo hice con mucho esfuerzo y aún nada que encuentre trabajo en lo mío en este país. (Participante 3)

El ambiente era terrible, mi jefe todo el tiempo decía comentarios horribles sobre Colombia, chistes de Pablo Escobar, mis compañeros acompañaban la burla, a mí me trataba diferente que a todos los demás por el hecho de ser extranjera y de ser colombiana. (Participante 7)

En el contexto de migración, se mantienen redes de relación y de amistad con colombianos migrantes, en coexistencia con relaciones afectivas de pareja con brasileros. En congruencia con una elección de vida por lo menos temporal de migración, aparecen ambas redes de relaciones como referentes sociales para la construcción de sus identidades. Sin embargo, sus redes de trabajo se caracterizan especialmente por estar constituidas por colombianos.

De esa forma, se resalta la dificultad experimentada por los participantes para la consolidación de proyectos propios satisfactorios en el contexto de migración, sean estos de carácter personal, profesional o académico. Ninguno de los participantes afirma trabajar en lo que desean, y han tenido dificultad para desempeñar sus profesiones, cursadas en Colombia, por lo cual terminan asumiendo otro tipo de ocupaciones. En el contexto de migración esta dimensión del proceso de adaptación específicamente a los mercados de trabajo ha sido para ellos difícil y negativa. No logran consolidar el reconocimiento social que les gustaría tener por medio del trabajo como actividad que los representa como personas. Brasil aparece para ellos como una sociedad que no les reconoce la marca social de su profesión que en su país de origen les era reconocida como una marca de *estatus* y valorada positivamente; es así que se encuentran “atrapados” en otras marcas identitarias como “el colombiano”, “el migrante”, “el extranjero”, que aparecen con fuerza en sus narrativas. En lo que Ciampa (1987) denomina identidades mito, que son el opuesto al movimiento de la identidad como metamorfosis en el sentido de transformación que posibilitaría lo que el autor denomina emancipación, como aquel movimiento que supera las identidades impuestas, estereotipadas, dificultando de esa forma el desarrollo de estas personas en su proyecto de migración.

El trabajo realizado como una de las dimensiones que contribuye a la inserción social en los contextos, es considerado por ellos como una categoría más “baja”, menos cualificada, y afirman que no realizarían esas actividades en su propio país, justificando que en el contexto que les es propio en Colombia sus lugares sociales son otros. Estas actividades, sin embargo, son asumidas como parte de su elección de proyecto temporal de vida como migrantes. En el encuentro con sociedades nuevas, los migrantes se confrontan con un “vacío” de lugares sociales, de referencias y redes de apoyo, que permitan el avance del proyecto de migración; este es uno de los desafíos más importantes a los cuales los migrantes se enfrentan y su trabajo es crear estos espacios con las ventajas y dificultades específicas de cada contexto de recepción migratoria.

En congruencia con lo anterior, este grupo es el único que expresa una voluntad clara de retorno a Colombia, siendo São Paulo o la migración un proyecto temporal de vida, expresado en sus dificultades de adaptación al contexto. Continuando con la lógica de sus construcciones identitarias, en esta tendencia se agrupan los participantes que cuentan con menor tiempo de migración como proyecto de vida, además son los que tienen menos experiencias de migración en otros países, y son los primeros de su familia nuclear en vivir fuera del país. Estos aspectos hacen pensar el fenómeno de

la migración como una construcción social que se relaciona con las diferentes formas de socialización de las personas, definiendo modos de asumir el proyecto de migración. Estos repertorios pueden marcar positiva o negativamente, facilitando o dificultando la trayectoria de adaptación a nuevos países.

A diferencia de los otros grupos, aparecen aquí referencias de los participantes más que de prejuicio existente (lo cual aparece en las otras dos tendencias) a lo que ellos consideran como una discriminación por ser colombianos en la consecución de sus trabajos, una limitación que en efecto impide el avance pleno de sus trayectorias, especialmente de trabajo. Es posible pensar, entonces, que la marca identitaria “colombiano extranjero” es asumida como propia, y no aparecen otras que van más allá de la nacionalidad, y de esa forma las referencias negativas de los colombianos realizadas por otros “no colombianos” son consideradas episodios de discriminación.

Finalmente, las estrategias identitarias de este grupo se encontrarían relacionadas con un tipo de “refugio” en las referencias del país de origen; entonces, es posible pensar en esta tendencia como un punto contingencial y transitorio en el proyecto de desarrollo de la migración como elección de vida. Estos construyen entonces su trayectoria sin abandonar por completo su lugar de origen y al mismo tiempo sin llegar del todo a su lugar de destino. Simbólicamente están situados “aquí” y “allá”, y en ese intersticio dual construyen sus identidades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En congruencia con el objetivo de la investigación fue presentado un panorama de construcciones identitarias que permitió posicionar a los participantes de la investigación en tres puntos de un *continuum* de posibilidades de posicionamiento identitario frente al fenómeno de la migración. El primer punto representa una tendencia al desarraigo del país de origen y la ampliación de referentes para definirse tomando como referencia el país de recepción. El segundo punto representa una posición intermedia que consigue conciliar referentes híbridos tanto del país de origen como del de destino, y finalmente una tercera posición marcada por un arraigo incompleto en el nuevo país con una tendencia a las construcciones identitarias referenciadas con el país de origen. Es importante aclarar que ninguno de estos puntos fue considerado un absoluto, se definen más como tendencias, resaltando la existencia en las narrativas de los participantes de posiciones paradójicas y ambiguas en la construcción de identidades, en relación con referentes sociales en contextos globalizados.

Es así que la identidad en relación con el fenómeno de la migración fue comprendida como una elección de proyecto de vida, en el cual las personas tienen la posibilidad de reinventarse, resignificarse, en un nuevo lugar en el cual se construyen lugares sociales diferentes de los del país de origen. Como construcción de tipo relacional en función de quién es el otro significativo, se comprende entonces que la migración y el proceso de adaptación a nuevos contextos implica diferentes formas de transformación personal, como fue mostrado en el panorama anterior. En un movimiento entre fusión y trascendencia de aquello que soy y que me modifica en la relación con el otro, una internalización (simbolización) en la que retorno siendo otro, construyendo repertorios a través de la socialización.

En ese sentido podría pensarse que un fenómeno como la migración caracterizado por el movimiento, es congruente con el entendimiento de una identidad no estativa y que experimenta constantes cambios, pues la misma es entendida como una transformación en diversos sentidos, desde el desplazamiento geográfico de las personas hasta cambios de carácter subjetivo. Sin embargo, en la presente investigación fue explorada una migración de largo plazo, es decir, que dentro de esa movilidad característica del fenómeno hubo un proceso de establecimiento de residencia en un nuevo país, construyendo algún grado de estabilidad, por lo cual surgen los cuestionamientos sobre la adaptación marcados por las coordenadas móviles espacio-tiempo específicas de las condiciones de la migración aquí estudiada. Como afirma Ribeiro (2009), es importante la reflexión de un mundo que contemple al mismo tiempo la transformación, el cambio (movimiento), como la permanencia (esencia), pues el cambio sin permanencia no eterniza, y la permanencia sin cambio es un obstáculo para el desarrollo.

Con el objetivo de estudiar las construcciones identitarias se tuvo como uno de los referentes el trabajo como actividad económico-productiva; sin embargo, en función del objeto de estudio se optó por abordar una identidad más “abierta”, pues aunque el trabajo aparece como un lugar relevante en el cual se expresan dimensiones identitarias, constituye una identidad parcial. La migración y su relación con la identidad, vista como fenómeno complejo, requirieron una mirada más amplia con la intención de que los conceptos no imposibilitasen la comprensión del fenómeno estudiado, o de abarcar el mismo. Con todo, el trabajo cuando fue referenciado por los participantes representó un dominio donde se expresan y se reproducen desigualdades estructurales, revelador de tensiones constitutivas de la realidad contemporánea, expresado en los modos de *engagement* en el trabajo y las posibilidades reales de trabajo a las que los migrantes pueden acceder.

Por otro lado, el caso específico de la migración Colombia-Brasil coincide con los recientes flujos entre regiones del sur global (países de ingresos medianos y bajos) reportados por la literatura especializada, en el cual se da un reordenamiento del esquema del poder global fuera del circuito de las grandes economías capitalistas y que coincide con la desaceleración y crisis de las principales economías. Este fenómeno de circulación de personas, aunque no es nuevo, muestra cambios en la complejidad del mismo, más en su contenido que en su forma. Constituyéndose como afirmado por la literatura como un fenómeno complejo y multidimensional.

Finalmente, se resalta que las construcciones identitarias, en relación con la migración, tienen un carácter potencial de estrategia y participan en el proceso de adaptación a nuevos lugares que facilitan la ampliación de referentes a partir de los cuales el migrante se reinventa continuamente, respondiendo a las necesidades del contexto.

REFERENCIAS

- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris: PUF.
- Bazilli, C., Rentería E., Duarte, J., Simões, K., Andrade, L. & Rala, L. (1998). *Inte-
racionismo simbólico e teoria dos papéis: uma aproximação para a Psicologia
Social*. São Paulo: EDUC.
- Ciampa, A. (1987). *A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de
Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense.
- Ciampa, A. C. (2002). Políticas de identidad e identidades políticas. In Dunker, C.
I. L. & Passos, M. C. (orgs.), *Uma psicologia que se interroga-Ensaio*. São Paulo:
Edicon.
- Demazière, D. & Dubar, C. (2006). Trajetórias profissionais e formas identitárias:
uma teorização. In N. A. Guimarães & H. Hirata (orgs.), *Desemprego: trajetó-
rias, identidades, mobilizações* (pp. 165-187). São Paulo: SENAC.
- Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. *Sociétés contempo-
raines*, 29: 73-85.
- Elizalde, A., Correa, T., & Córdova, M. G. (2013). Migraciones sur-sur: pa-
radojas globales y promesas locales. *Polis*, (35), 1-6. doi:10.4067/S0718-
65682013000200001.
- Fischer, G.-N. (1996). *Os conceitos fundamentais da psicologia social*. Lisboa: Insti-
tuto Piaget.
- Gálvez, L. (2016). *Construções identitárias de trabalhadores migrantes colombia-
nos em São Paulo, Brasil* (Disertación de Maestría, Universidad de São Paulo,

- Brasil). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-27092016-155929/es.php>
- Larraín, J. (2001). *Identidad chilena*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Malo, E. (2007). Las dimensiones fragmentaria y performativa de las subjetividades de clase. *Universitas Psychologica*, 6(1), 11-25.
- Mead, G. (1953). *Espíritu, persona y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2014). *La migración sur-sur: asociarse de manera estratégica en pos del desarrollo*. Ginebra: OIM.
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2015). *Los migrantes y las ciudades: Nuevas colaboraciones para gestionar la movilidad*. Ginebra: OIM.
- Rentería, E., Lledias, E. & Giraldo, A. (2008). Convivencia familiar: una lectura aproximativa desde elementos de la Psicología Social. *Diversitas Perspectivas en Psicología*, 4, 427-41.
- Ribeiro, M. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216.
- Ribeiro, M. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil). *Psykhé*, 21(2), 61-75.
- Ribeiro, M. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Jurua.
- Sarbin, T. & Scheibe, K. (orgs.) (1983). *Studies in social identity*. New York: Praeger.
- Scheibe, K. (1995). *Self studies: The Psychology of self and identity*. Estados Unidos: Praeger.
- Spink, M. (org.) (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez.

**IMPLANTACIÓN DE UN MODELO SISTÉMICO
DE GERENCIA DEL DESEMPEÑO
EN ORGANIZACIONES PUERTORRIQUEÑAS**

Astrid Morales-Jiménez, MS, M.A.

People Empowerment, Corp.

Tania García-Ramos, PhD.

Catedrática. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

RESUMEN

El propósito de la investigación es analizar el conocimiento e implantación de seis prácticas de Gerencia del Desempeño (GD) en Puerto Rico, para evaluar si existen brechas entre el conocimiento impartido en la academia acerca de la GD y la puesta en práctica de este acercamiento. Para alcanzar este propósito se abordaron los siguientes objetivos: 1) Estudiar qué es la GD y los elementos necesarios para el desarrollo e implantación desde un acercamiento sistémico; 2) Investigar si las organizaciones puertorriqueñas conocen la GD como acercamiento sistémico de desarrollo organizacional; 3) Identificar y analizar qué prácticas de GD se están implantando en organizaciones puertorriqueñas; 4) Contrastar las prácticas de GD en estas organizaciones con las propuestas o postulados teóricos de la Psicología Industrial Organizacional (PIO); y 5) Identificar los desafíos que enfrentan las organizaciones en la implantación de la GD como acercamiento sistémico.

La entrevista semiestructurada sirvió de guía para recopilar información de los objetivos. Se entrevistaron 9 gerentes o directivos de recursos humanos. Los resultados arrojaron que los entrevistados poseen un conocimiento general sobre la GD y lo que significa cada una de las seis prácticas presentadas. Sin embargo, existe una brecha entre las propuestas teóricas de la PIO y las prácticas actuales que realizan estas organizaciones puertorriqueñas en materia de GD. Esta brecha no se debe a una falta de transferencia de conocimientos, sino a las metodologías utilizadas para la implantación de cada práctica del modelo de GD. Entre los practicantes existe una tendencia reduccionista y fragmentada para abordar la GD.

INTRODUCCIÓN

La posibilidad de implantar mejoras prácticas y maximizar los recursos, alineándolos a los objetivos a mediano y largo plazo, son retos fundamentales de las organizaciones modernas. Incorporar estos elementos requiere una mirada comprensiva del quehacer organizacional y la creación de un modelo de acción y desarrollo organizacional desde un acercamiento sistémico. Ese modelo sistémico de Desarrollo Organizacional (DO), como propuesta de acción organizacional, puede encontrarse en la Gerencia del Desempeño (GD). La GD integra prácticas organizacionales que incluyen técnicas de planificación, producción y análisis de información para lograr el mejor desempeño (Daniels, 1993).

Para Daniels (1993), la GD es un enfoque sistémico, una ciencia que integra metodologías de acción centradas en el desempeño. Está lejos de reducirse a un modelo de gestión que solo busca el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Es un acercamiento organizacional dirigido a desarrollar y analizar estrategias para mejorar la interacción y el desempeño de las personas con su entorno. Es una aproximación de DO que consta de un proceso continuo de análisis, estrategias de acción y adaptación mediante el desempeño de la organización, sus departamentos, empleados y en los procesos de producción o servicios. Como modelo de DO busca valorar la contribución de los empleados en los resultados organizacionales. Es también una herramienta que fortalece la necesidad de conocer los elementos que favorecen o dificultan el cumplimiento de la tarea que ejecutan los empleados, transformándose en un modelo de gestión sistémico organizacional.

Implementar un modelo de GD desde un acercamiento sistémico de DO, según Silverman y Muller (2009), requiere trabajar elementos relacionados con el contexto y las prácticas organizacionales. Entre estos se encuentran:

1) El alineamiento organizacional; 2) Generar un ambiente de retrocomunicación; 3) Proveer oportunidades de capacitación y desarrollo en el personal; 4) Propiciar un ambiente que fomente la rendición de cuentas; y 5) Contar con un sistema de compensación alineado con el desempeño individual y organizacional.

El propósito de la investigación es conocer si en organizaciones de Puerto Rico existen brechas entre el conocimiento y prácticas de GD, y las propuestas teóricas de la Psicología Industrial Organizacional (PIO). Para abordar este propósito la investigación fue dirigida por tres interrogantes: 1) ¿Cuánto conocimiento tienen las organizaciones sobre la GD?; 2) ¿Qué prácticas de GD se están implantando en las organizaciones puertorriqueñas?; y 3) ¿Se abordan estas prácticas desde una mirada sistémica para fomentar el DO en las organizaciones?

Para brindar respuesta a estas preguntas, los siguientes objetivos condujeron el proceso de investigación y análisis: 1) Estudiar qué es la GD y los elementos necesarios para el desarrollo e implantación desde un acercamiento sistémico; 2) Investigar si las organizaciones puertorriqueñas conocen la GD como acercamiento sistémico de DO; 3) Identificar y analizar qué prácticas de GD se están implantando en las organizaciones puertorriqueñas; 4) Contrastar las prácticas de GD en estas organizaciones con las propuestas o postulados teóricos de la PIO; y 5) Identificar los desafíos que enfrentan las organizaciones en la implantación de la GD como acercamiento sistémico.

Cada objetivo de investigación justifica la razón de ser de la investigación. El interés de la investigación es aportar al desarrollo de las prácticas de GD en Puerto Rico, para transformar la visión de organizaciones con un acercamiento sistémico.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presentan los lineamientos principales del marco conceptual de la investigación, integrado por acercamientos de Aguinis (2009) y Silverman y Muller (2009) sobre la GD. Se incluyen propuestas teóricas de Bolman y Deal (2013) y Vigotsky (1926/1991, 1927/1991).

La GD se ha convertido en un modelo de gestión cada vez más utilizado por las organizaciones. Su propuesta presenta un acercamiento que se distancia de la forma tradicional de evaluación del desempeño. De Jesús (2009) define estas formas tradicionales caracterizadas por puntualizar la evaluación de la ejecutoria de los empleados una vez al año. Tiende a verse como un proceso administrativo del Departamento de Recursos Humanos. En contraposición, la propuesta de la GD, expuesta por Aguinis (2009) y Silver-

man y Muller (2009), busca enfocarse en las prioridades organizacionales y maximizar la productividad individual, alineando el desempeño de los empleados y unidades de trabajo a los objetivos organizacionales. Proporciona una base y un proceso para mejorar las capacidades del talento humano. Busca alinear las recompensas y el reconocimiento del desempeño.

La GD como propuesta presenta un acercamiento sistémico que potencia el DO, integrando el análisis y la medición para la identificación y desarrollo constante del capital humano. El propósito es alinear el desempeño individual y el de la organización con la estrategia del negocio. Cuando nos adentramos al modelo de GD, Cleveland y Murphy (1988) establecen que este va encaminado a cumplir seis propósitos fundamentales: 1) Tiene un carácter estratégico, en el que se busca alinear las estrategias organizacionales con las metas individuales para maximizar el desempeño organizacional; 2) Tiene un carácter administrativo, que provee información válida y confiable para los procesos de toma de decisiones; 3) Tiene un carácter de comunicación; provee información a los empleados acerca de dónde están en su desempeño y lo que la organización espera de ellos, así como áreas específicas de desempeño que necesitan mejorar; 4) Se vincula al desarrollo, se fundamenta en procesos de retrocomunicación continuos; 5) Mantenimiento organizacional; recopila y provee información de las competencias de cada empleado; y 6) Se utiliza para evaluar la efectividad de las intervenciones de recursos humanos con el personal.

Para Daniels (1993), la GD es una ciencia que integra una serie de metodologías y prácticas de acción centradas en el desempeño. Silverman y Muller (2009) presentan una serie de prácticas que son guías de acción organizacional para institucionalizar la GD como acercamiento sistémico de DO. El modelo requiere un acercamiento individual y de carácter organizacional mediante cinco prácticas centrales: Primero, el alineamiento organizacional, entendido como la integración de las expectativas organizacionales e individuales mencionadas por Daniels (1993). El alineamiento es un proceso que para Schiemann (2009) involucra diversos niveles de integración empleado-organización, conocidos como alineamiento vertical con los valores, alineamiento horizontal con las metas y objetivos, y alineamiento alto o administrativo de procesos y estructura cónsonos con los objetivos establecidos.

Como segunda práctica Silverman y Muller (2009) proponen el *feedback* o la retrocomunicación. El eje central de esta gira en el desempeño de cada empleado, las expectativas de futuro en relación con su ejecutoria, así como sobre las metas estratégicas, los comportamientos esperados y las competencias necesarias para alcanzar las metas organizacionales. Para Silverman, Kerrin y Carter (2005) la retrocomunicación es la práctica de comunicación

organizacional que posibilita el intercambio sobre el desempeño, dominio de las competencias, expectativas y efectividad. El *feedback* ayuda a concienciar al empleado acerca de las ejecutorias que inciden sobre las metas organizacionales. Esta práctica debe integrar un proceso formal de capacitación y desarrollo, dirigido a fortalecer las necesidades del personal cónsonas con las áreas críticas de ejecutoria organizacional.

Silverman y Muller (2009) indican que la tercera práctica consiste en oportunidades de capacitación y desarrollo para el personal, de acuerdo con sus puestos y competencias necesarias. Para esto es necesario institucionalizar programas formales de desarrollo que se promuevan de forma activa tanto individual como grupal. En este sentido, De Jesús (2009) plantea que lo importante es que la estrategia responda a maximizar, fortalecer o desarrollar las competencias definidas en el proceso de alineamiento estratégico. Este debe ser comunicado por medio de la retroalimentación. Se trata de proveer espacios de capacitación y desarrollo de manera integral con carácter individual y grupal, que respondan a un modelo de competencias. Lo anterior posibilitará la planificación y logro de metas estratégicas.

Silverman y Muller (2009) presentan como cuarta y quinta práctica la rendición de cuentas y los sistemas de compensación, respectivamente, como prácticas medulares en la institucionalización de la GD. La rendición de cuentas es una práctica que distingue a una organización que cuenta con un modelo de GD. Es entendida como “una promesa u obligación de la persona consigo misma y los demás de entregar resultados concretos y definidos, incluyendo las acciones que toma para lograr los mismos y sus consecuencias positivas o negativas” (Klatt, Murphy & Irvine, 2002, p. 214). Por otra parte, Ebrahim y Weisband (2007) la definen como una respuesta responsable por un desempeño particular ante expectativas organizacionales.

De acuerdo con De Jesús (2009), la rendición de cuentas descansa en seis principios: el compromiso personal; la importancia de los resultados; la libertad para ejercer su propio juicio y tomar decisiones; el logro de resultados es responsabilidad de cada persona; la responsabilidad corresponde a cada individuo en la organización independiente de su nivel jerárquico o posición; y, finalmente, cada acción tiene consecuencias.

Este último principio permite abordar la quinta y última práctica: los sistemas de compensación, propuesta por Silverman y Muller (2009) como mecanismo de acción en un modelo de GD. La compensación está compuesta por elementos que incluyen salarios y beneficios que recibe un empleado por su trabajo. Para lograr alinear el sistema de compensación a la propuesta de GD, será necesario que la organización establezca métricas de evaluación del desempeño, adecuadas a la cultura y estrategias organiza-

cionales. Este sistema debe evaluar aspectos como el nivel de ejecución en el perfil de competencias, así como la consecución de las metas y objetivos estratégicos (De Jesús, 2009).

Además de las cinco prácticas propuestas por Silverman y Muller (2009), el modelo de GD integra las prácticas colaborativas. Según Sauthern (2007), en organizaciones donde se potencian las prácticas colaborativas abundan las conversaciones estimuladas por la diversidad de pensamientos, perspectivas e ideas. Se producen energías revitalizadoras, cuando se reconoce la importancia del conocimiento diverso, las capacidades y los talentos de los grupos que componen la organización. Schnitman (2010) plantea que crear una cultura colaborativa requerirá de una concepción plural, que incluye la cultura y las múltiples relaciones interpersonales, así como la co-construcción de la GD como modelo de gestión, mediante acciones de carácter comunicativo.

Requiere superar la noción en la que los empleados son espectadores de una narrativa dada (metas, estrategias, planes y acciones por efectuar). Esta perspectiva se distancia de la percepción de que la alta gerencia es la portadora del conocimiento y de las decisiones, sin tomar en cuenta las ideas de los empleados. Requiere abolir una visión de intervención organizacional en la que los lineamientos y el curso de los acontecimientos excluyen la participación de los empleados.

Esta práctica invita a concebir la GD como un acercamiento innovador y creativo, que incluye la complejidad de las relaciones y procesos, los modos abiertos para generar posibilidades. Se fomenta el enlace, las conexiones, los puntos de articulación y dimensiones diversas; la construcción activa que realizan los sujetos involucrados en el desarrollo de su trabajo. No se trata entonces de llevar prácticas unilaterales. Sino que, para Scheiman (2010), se trata de llevar adelante diálogos y acciones conjuntas, fundamentadas en visiones compartidas de la realidad organizacional, de las relaciones, los valores y significados.

Al abordar la GD como acercamiento sistémico de DO es importante considerar la propuesta de Silverman y Muller (2009). Estos indican que la implantación de este modelo debe darse de forma consecutiva en dos niveles, uno individual y otro organizacional. Para abordar estos dos elementos acogemos la propuesta de Bolman y Deal (2013) para entender los procesos de DO desde cuatro marcos centrales: el estructural, los recursos humanos, el político y el simbólico. Este acercamiento plantea que una estrategia fundamentada en las 6 prácticas anteriores para el DO requiere un acercamiento multidimensional.

Bolman y Deal (2013) establecen que los procesos de cambio en las organizaciones son complejos y tienen un impacto sistémico; un cambio en un

departamento afecta y produce un cambio en otras unidades en la organización. Esto plantea que esta visión sistémica se contempla poco cuando se desarrollan procesos de cambio planificado, como el que se pretende con el modelo de GD.

Bolman y Deal (2013) afirman que los marcos o perspectivas son ventanas, lentes para enfocar o guías para la acción en el contexto organizacional. Dependiendo de la perspectiva desde la cual se posiciona, determina los aspectos en los cuales enfocarse. Hacen una invitación a re-enmarcar desde múltiples perspectivas lo que hace una organización para promover procesos de cambio. Para Bolman y Deal (2013) re-enmarcar es el acto de transformar los supuestos mediante los cuales se acerca a un asunto y se entiende e interpreta un proceso de cambio. Este modelo de cuatro marcos propone una visión multidimensional en la que se integran estructura y procesos de trabajo. Es necesario trabajar la integración de lo humano y lo organizacional prestando atención a los modos en que se utilizan y dilucidan las relaciones de poder. Al mismo tiempo se les brinda pertinencia y significado a los símbolos en los procesos organizacionales.

Bolman y Deal (2013) definen el marco estructural como aquel que explora el modo en que los arreglos formales en una organización inciden sobre la efectividad, percepciones, creencias y las acciones de sus miembros. Según este acercamiento la organización se visualiza como una máquina. Se entiende que un diseño estructural apropiado incide e impacta la productividad y eficiencia de la organización. Provee un enfoque racional, desde el cual las organizaciones son creadas para alcanzar metas.

El segundo marco es el de recursos humanos; en este se presenta una dimensión centrada en que las habilidades, ideas, estrategias y compromisos de la gente son los recursos más críticos e importantes de la organización. Se enfoca en la interrelación entre la organización y su gente como punto protagónico del comportamiento y la dinámica organizacional. Según Bolman y Deal (2013), la perspectiva humana se fundamenta en que las organizaciones existen para satisfacer las necesidades humanas (y no a la inversa).

Por otra parte, la perspectiva política de Bolman y Deal (2013) concibe la organización como un escenario de lucha constante, en la que existen coaliciones compuestas por una gran variedad de grupos de interés. La mayoría de las decisiones más importantes se relacionan con la asignación de los recursos; son decisiones relacionadas con quién obtiene qué en la organización. Por último, Bolman y Deal (2013) denominan a su cuarta perspectiva la simbólica. Esta plantea que la organización es vista como un teatro, en donde la fe y los espacios son formados por símbolos y magia, los elementos protagónicos. Los autores explican que la perspectiva simbólica, “busca

destacar e interpretar el significado, que convierten a los símbolos en poderosos elementos en cualquier aspecto de la vida humana, incluyendo la vida organizacional” (p. 243).

Como vemos, la propuesta de Bolman y Deal (2013) es una invitación a comenzar a mirar las complejidades y la multi-dimensionalidad de las prácticas y procesos organizacionales. Es mirar la organización de una forma integral, donde todos los elementos que la componen se interrelacionan, conectan, impactan y se impactan entre sí.

Principios de una propuesta integral para el desarrollo de un modelo sistémico de GD

La propuesta está fundamentada en tres principios: 1) Explica la relación entre las prácticas y procesos organizacionales que deben estar presentes, manejarse y potencian la GD como modelo sistémico de DO; 2) Existe una relación intrínseca e inseparable entre las prácticas organizacionales propuestas y la efectividad del acercamiento para potenciar el desempeño de los empleados en particular y el DO en general; y 3) Estudia y comprende las dinámicas organizacionales, integra múltiples factores que inciden en el comportamiento y la realidad organizacional.

En fin, la propuesta de esta investigación para el desarrollo de un acercamiento sistémico de GD que potencie el DO puede ser concebida como un acercamiento metodológico transformador, una práctica de cambio, una posibilidad de integración crítica, porque se hace desde y para la práctica, en el mismo proceso del cambio organizacional.

Cuando se habla de acercamiento metodológico transformador, la investigación tiene como objetivo analizar la relación entre conocimiento y puesta en práctica del modelo desde ese acercamiento sistémico con la mirada multidimensional que se ha propuesto. Para ese abordaje metodológico hacemos referencia a los postulados histórico-culturales propuestos por Vygotsky (1926/1991, (1927/1991).

Retomando planteamientos de este autor la dicotomía entre las teorías académicas y las prácticas organizacionales asociadas a la GD podrían estrecharse mediante un acercamiento dialógico en los contextos organizacionales actuales. Dicha aproximación servirá para complejizar la comprensión acerca del tema, las dinámicas y prácticas actuales, así como los desafíos en la implantación. De esta manera, partiendo del contexto, respondiendo a una teoría integral, puede atenderse el tema de la GD en nuestras organizaciones.

La propuesta histórico-cultural de Vygotsky (1926/1991) ayuda a entender que las organizaciones operan en un entorno altamente cambiante, con

específicas condiciones históricas-culturales que las influyen. Vygotsky (1926/1991) plantea que solo puede ser entendido un fenómeno si se estudian sus fases, su cambio, su historia. Para este, el conocimiento o los procesos psicológicos están influenciados socialmente y a la altura del entorno. En la GD se considera que la elaboración individual de los significados es una construcción activa y social del conocimiento que se comparte con los demás miembros del contexto (Fariñas, 2005). En este proceso de desarrollo, la clave está en la construcción de significados que les atribuimos a las palabras. La meta es dejar al concepto hablar una vez más en relación con la práctica viva. Como establece López (2000), los términos no son lo más importante, sino la interpretación de estos para transformarlos en acciones. Esta investigación se propuso estudiar cómo los gerentes de organizaciones puertorriqueñas perciben la GD y por medio de qué prácticas se desarrolla.

Son estos cambios en el entorno organizacional, mediados por las influencias sociales y culturales que menciona Vygotsky (1926/1991), los que han movido a las organizaciones a acoplarse y a realizar un acercamiento de GD. Pero a su vez, cómo se define o se percibe la GD está influenciado por cada contexto organizacional. Será esta significación la que guiará una buena parte de las prácticas en la organización. El acercamiento histórico-cultural presenta una propuesta epistemológica y metodológica que busca soslayar el reduccionismo. Propone centrarse en las consideraciones simultáneas de la estructura y el proceso. Adaptando su enfoque a nuestra investigación, sería analizar la percepción de lo que se significa la GD y sus prácticas concretas; y como parte de estas prácticas, comprender las actividades particulares que cada organización realiza. Así mismo, Vygotsky (1926/1991) propone que es necesario tener una mirada sistémica de estos elementos.

Acoger los criterios del enfoque histórico-cultural en este estudio implica que la GD debe ser vista como una unidad de análisis compuesta por múltiples partes o prácticas que se interrelacionan, que no pueden ser separadas entre sí (Aguinis, 2009). Estas prácticas estarán mediadas por la significación que los gerentes le brinden a la GD y a cada práctica en el contexto organizacional. En segundo lugar, este enfoque busca orientar el trabajo científico a la explicación de los fenómenos en lugar de conformarse con una descripción del mismo. Buscando esa explicación en la historia y el desarrollo, mientras rechaza la naturalización de los fenómenos. Este argumento metodológico es importante para la investigación, puesto que al estudiar al tema de GD es necesario conocer no solo cómo las organizaciones describen el acercamiento de gestión, sino conocer el desarrollo histórico y contextual de las prácticas al interior de sus organizaciones.

DISEÑO METODOLÓGICO

El método de la investigación es cualitativo, integrado por un enfoque fenomenológico exploratorio. Se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada para recopilar información sobre el conocimiento acerca de lo que los gerentes entienden por GD, así como para comprender las prácticas que involucran la implantación de un acercamiento sistémico de DO. Para Bodgant y Biklen (2003) la entrevista semiestructurada es una conversación dirigida, que favorece la producción de un discurso continuo y con una línea argumental —no fragmentada o pre-codificada— del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación. Es flexible respecto a la guía de preguntas que se utiliza, lo que posibilita que el investigador amplíe o profundice en algunos interrogantes.

La investigación estuvo integrada por el diseño y administración de dos (2) instrumentos. En primer lugar, un inventario de datos socio-demográficos para conocer el género, edad, posición, tiempo en la organización, tipo de organización y servicios. En segundo lugar, un inventario de prácticas de GD desde un acercamiento sistémico que permitiera validar la percepción de los entrevistados acerca de estas, y conocer los desafíos de implantación en sus organizaciones.

Se utilizó una muestra no probabilística por juicio compuesta por nueve (9) gerentes entrevistados (2 ejercicios pilotos y 7 entrevistas de investigación). Al analizar el perfil socio-demográfico de estos participantes observamos que el 56% ocupaban puestos de directores o gerentes de recursos humanos, mientras que el 44% eran gerentes o directores de DO. El 67% de la muestra eran mujeres y el 33% hombres. De estos, el 63% (n=5) tenía entre 41 y 50 años de edad, seguido por un 25% (n=3) de 51 a 60 años de edad. Un 12% (n=1) se encontraba entre los 31 y 40 años de edad.

Al indagar sobre el tiempo en dichos puestos de trabajo, el 33% del total de entrevistados llevan de 11 a 13 años, el 14% destacó que lleva 14 años o más, mientras un 11% presenta un promedio de 8 a 10 años. Se destaca que entre las preparaciones académicas, el 45% posee maestría con especialidades diversas, como administración de empresas, recursos humanos o gerencia. Mientras que un 33% posee bachillerato y un 22% posee doctorado.

Para concluir, del total de los participantes entrevistados, el 56% trabajan para organizaciones con fines de lucro, mientras el 44% en organizaciones sin fines de lucro (ONG), destacándose algunas cooperativas y centros de salud. Al indagar sobre la industria o tipo de trabajo que realizan las organizaciones, encontramos que el 67% pertenecen al sector de servicios, un 22% a farmacéuticas y un 11% a la manufactura. Por último, el 70% de las

organizaciones participantes poseen más de 70 empleados contratados, seguido por un 33% con un promedio de 10 a 25 empleados y un 11% con 56 a 70 empleados.

Se realizó un análisis de contenido sobre la información recopilada de las entrevistas semiestructuradas. El análisis de contenido, según Krippendorff (2004), es la técnica destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias válidas que puedan aplicarse a su contexto. Krippendorff (2004) establece que se utiliza para identificar las características de un mensaje y de este modo obtener categorías de datos para clasificación, resumen y tabulación, así como para identificar rasgos y valores.

Como resultado del proceso de análisis de contenido se crearon cuatro (4) categorías de análisis. Estas son: 1) Conocimientos sobre GD; 2) Prácticas organizacionales en GD; 3) Desafíos en la implantación de la GD; y 4) La GD como un modelo sistémico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conocimientos y prácticas asociadas a la GD en organizaciones puertorriqueñas

A partir de las entrevistas, se halló que la mayoría de los entrevistados conocen qué es la GD. Asocian el modelo con el cumplimiento de metas y objetivos, la administración del desempeño y una visión macro de la organización. Conocen las prácticas propuestas por Silverman y Muler (2009) para abordar la GD como acercamiento sistémico de DO. Las prácticas más conocidas fueron capacitación, retrocomunicación y compensación, por un 100% de los entrevistados. Seguidas por el alineamiento, con un 87%. Por otra parte, las prácticas colaborativas contaron con un 87% de conocimiento entre los entrevistados, finalizando con la rendición de cuentas como la práctica menos conocida entre los participantes, con un 47%.

Al adentrarse en las prácticas de GD que están institucionalizadas entre las organizaciones participantes, los sistemas de compensación ocupan el primer lugar (100%), en segundo lugar la capacitación (90%), en tercer lugar el alineamiento organizacional (87%), el cuarto lugar la retrocomunicación (50%). El quinto y sexto lugares los ocupan la rendición de cuentas (25%) y las prácticas colaborativas (25%).

Conocimientos sobre alineamiento y las formas de institucionalizarlo en las organizaciones

Cuando se les preguntó a los entrevistados acerca de su conocimiento sobre prácticas requeridas para la aproximación de este modelo desde un

acercamiento sistémico, el 87% de ellos había escuchado hablar de alineamiento organizacional, mientras que un 13% no conocía sobre esta práctica.

Al profundizar con ese 87% de los participantes sobre qué es el alineamiento, las respuestas arrojaron tres (3) categorías que recogen lo que estos entienden por alineamiento organizacional: 1) El cumplimiento de estrategias organizacionales; 2) El cumplimiento de misión y visión organizacional; y 3) La visión estratégica. Estas respuestas se asemejan a lo que postula Schiemann (2009) al establecer que el alineamiento implica que los empleados estén en sintonía con la estrategia de la organización. Además se asocia con la definición propuesta por el mismo autor sobre alineamiento horizontal, que busca congruencia entre el desempeño de cada empleado y la unidad de trabajo con las metas y objetivos organizacionales. Ninguno de los entrevistados planteó conocimiento de otras vertientes de alineamiento, como las mencionadas en el marco teórico. Estas incluyen el alineamiento vertical y alto o administrativo.

Al indagar sobre cómo llevan a cabo el alineamiento horizontal se destaca la realización mediante procesos de comunicación con estrategia de cascada, caracterizada por reuniones anuales de planificación seguidas por comunicados con la mediana gerencia y empleados. Ante esta estrategia, el 50% de los que la realizan explican que el mayor desafío que confrontan es que los empleados de niveles bajos no comprenden las estrategias o las desconocen.

Este desafío es congruente con lo que postula Saracho (2005) al establecer que la alta gerencia infiere que someter comunicaciones escritas a los supervisores producirá un efecto de alineamiento en cascada natural con la visión, misión y metas pero lograrlo requiere mucho más que solo comunicaciones escritas que provengan de la alta gerencia. Se crea una débil y errada base en el sistema de GD, que tiene un efecto multiplicador negativo al afectar el comportamiento, rendimiento y eficiencia de la organización y sus empleados, aspectos centrales a este acercamiento.

Conocimientos y prácticas organizacionales sobre retrocomunicación

Se les preguntó a los gerentes si conocían esta práctica y, de ser afirmativo, que mencionaran cómo la definían. Las respuestas a esta pregunta revelan que el 100% de los entrevistados conocen qué es la retrocomunicación. La categoría con mayor frecuencia para establecer el conocimiento que poseen los gerentes sobre lo que es la retrocomunicación, es definirlo como un proceso de comunicación (50%), seguida por una conversación multidireccional (37,5%) y una percepción de lo positivo y lo negativo (37,5%). Por último, el 12,5% lo entiende como un diálogo abierto.

En síntesis, los entrevistados ven la retrocomunicación como un proceso de comunicación multidireccional para compartir percepción de lo positivo y lo negativo del desempeño, como un diálogo abierto. Lo anterior es congruente con lo propuesto por Cascio (2012), quien define esta práctica como un proceso para compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias con la intención de aportar información específica que ayude a las personas a mejorar su desempeño.

Al indagar sobre las actividades que realizan en sus organizaciones, solo el 50% cuenta con prácticas formales de retrocomunicación entre supervisores y empleados. Realizan en su mayoría retrocomunicación correctiva, de comportamiento y solo un 12% retrocomunicación 360. Los gerentes explican que el proceso va dirigido a proveer información sobre fallas en el desempeño y se realiza una vez al año. Lo anterior se aleja del señalamiento de Silverman, Kerrin & Carter (2005), para quienes la retrocomunicación no es solo un proceso para proveer información del desempeño, sino también sobre competencias, expectativas, eficiencia y efectividad del desempeño. Por otra parte, los entrevistados reconocen como desafío que esta práctica se realiza de forma unilateral, de supervisor a empleado.

CONOCIMIENTOS SOBRE OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Al indagar sobre el conocimiento de los gerentes en relación con la práctica de capacitación se les preguntó si habían escuchado hablar sobre prácticas de capacitación o adiestramiento. El 100% de los entrevistados manifestó conocer sobre esta práctica organizacional. Lo relacionaron con cuatro (4) categorías: 1) El desarrollo de competencias (50%); 2) Suplir necesidades de conocimiento (25%); 3) Desarrollo de capacidades inmediatas (25%); y 4) Proveer herramientas (12,5%). En síntesis, conciben su noción de las oportunidades de capacitación y formación como un proceso de desarrollo de competencias para suplir necesidades de conocimiento, el fortalecimiento de capacidades inmediatas y las herramientas para el desempeño de sus funciones. Estas afirmaciones se alejan de lo que plantea De Jesús (2009) al establecer que las oportunidades de capacitación y desarrollo se orientan a potenciar el cambio organizacional.

Entre las formas en que realizan esta práctica en su organización, el 90% de los entrevistados indicó que cuentan con prácticas formales sobre la capacitación a empleados gerenciales y no gerenciales. La capacitación gerencial se vincula con las oportunidades de capacitación y desarrollo con el fin de optimizar o aumentar el nivel de liderazgo o competencias organiza-

cionales. Mientras que las no gerenciales se relacionan con el desarrollo de competencias técnicas ofrecidas “on the job training” y determinadas por el supervisor.

Conocimientos y prácticas asociadas a la rendición de cuentas

La rendición de cuentas es otra de las prácticas que se integran al modelo de GD como un modelo sistémico de DO. Sin embargo, para los entrevistados esta práctica no es conocida, ni asociada a la GD. De los entrevistados, solo el 50% conocen dicha práctica.

Las categorías que emergen del análisis incluyen: responsabilidad por el cumplimiento, transparencia organizacional y el empoderamiento de las y los empleados. El 90% de los entrevistados implantan esta práctica como parte del proceso de evaluación de desempeño. Sin embargo, al trabajarse desde la evaluación de desempeño no se realiza como un proceso que el empleado asume, tal como planteaba De Jesús (2009). Para este autor es un proceso asumido por los empleados para apoderarse de sus tareas, responsabilidades y objetivos.

CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS COLABORATIVAS

Al indagar si conocen o no las prácticas colaborativas, se destaca que el 37% de los entrevistados no las conocen, en contraposición a un 63% que aduce conocerlas. Las tres (3) categorías que emergen de las entrevistas son: interdependencia (37,5%), construcción compartida (12,5%) y participación (12,5%).

Solo un 25% cuenta con prácticas formales de colaboración a nivel gerencial, mientras que el restante 75% no cuenta con ninguna estrategia para promover esta práctica. De las organizaciones que la realizan, nos interesa en conocer las maneras de trabajarla en la organización. Solo el 12,5% ha institucionalizado comunidades de prácticas con el equipo gerencial, mientras otro 12,5% implementan esta práctica mediante los grupos multifuncionales de trabajo.

La GD como acercamiento sistémico de DO

La propuesta de esta investigación es la GD como abordaje sistémico de DO. Los resultados arrojan que ninguna de las organizaciones analizadas cuenta con un modelo de GD que integre todas las prácticas propuestas por Silverman y Muller (2009). En segundo lugar, las prácticas que tienen no se abordan desde una visión sistémica-integral, como propone De Jesús (2009).

El modelo propuesto en esta investigación planteaba cuatro principios: 1) La existencia de una relación entre las prácticas y procesos organizacionales que deben manejarse y potenciar la GD como modelo sistémico de DO. Este principio no está presente entre las organizaciones participantes en el estudio puesto que no todas las prácticas son trabajadas por las organizaciones participantes. Sin embargo, al preguntar a los gerentes si en efecto para ellos esas seis prácticas eran las necesarias en un modelo de GD, respondieron afirmativamente; 2) Se planteaba que existe una relación intrínseca e inseparable entre las prácticas organizacionales propuestas y la efectividad del modelo para potenciar el desempeño de los empleados en particular y el DO en general. Este principio fue validado por las organizaciones participantes de nuestro estudio al mencionar que cada práctica está interrelacionada, y cada una depende de la anterior. Sin embargo, aunque estos nos mencionan la interdependencia de cada práctica para la efectividad de la GD, al indagar en la manera en la que implantan cada práctica es notable que no lo hagan de manera integral.

Los sistemas de compensación no se alinean con las metas y objetivos en el 88% de las organizaciones. Los procesos de capacitación no se vinculan con las metas y objetivos, ni la retrocomunicación de la organización. Las organizaciones no cuentan con procesos formales de rendición de cuentas. Concluimos que sus actividades son fragmentadas, trabajadas de manera informal y a discreción de los supervisores, sin que exista una cultura organizacional que las promueva.

El tercer principio nos ayuda a entender que estudiar y comprender las dinámicas organizacionales requiere un modelo que integre múltiples marcos o perspectivas de acción organizacional que incidan en el comportamiento y realidad organizacional. Al traducir este principio en la investigación, la GD como acercamiento de DO postula que por medio de las prácticas expuestas la GD invita a que las organizaciones puedan re-enmarcarse desde múltiples perspectivas. Esto implica qué hace la organización para promover procesos de cambio o DO. Las prácticas que las organizaciones desarrollan se han inclinado a privilegiar la perspectiva estructural propuesta por Bolman y Deal (2013), trabajadas mediante el alineamiento y las evaluaciones de desempeño. El marco o perspectiva de recursos humanos potencia procesos de capacitación y *feedback*. Se excluyen del análisis en torno a las prácticas de GD el vínculo con el marco político y simbólico, en particular respecto a las prácticas de colaboración.

Abordar los cuatro marcos de Bolman y Deal (2013) tenía como propósito validar que las organizaciones participantes utilizaban una visión multidimensional a la hora de implantar la GD y asegurar que los gerentes encar-

gados de la implantación de la GD comprendían esa noción entre estructura y procesos de trabajo. Es necesario trabajar la integración de lo humano y lo organizacional, prestando atención a los modos en que se utilizan y diluidan las relaciones de poder. También brindar pertinencia y significado a lo simbólico en los procesos organizacionales. Sin embargo, por la forma de implantar las prácticas organizacionales, esto no pudo ser validado.

Por el contrario, este entendimiento e integración de perspectivas no está presente entre las prácticas organizacionales de los participantes en el estudio. Aunque sí validaron la visión, perspectivas y prácticas como esenciales a la hora de implantar un modelo de gestión de DO, dejaron claro que uno de los principales desafíos es precisamente trabajar cada práctica de manera sistémica y de forma transversal en toda la organización.

Desafíos al trabajar la GD como un acercamiento sistémico de DO

Para culminar, cada entrevistado identificó aquellas prácticas que representan un desafío en la institucionalización de la GD. Para el 100% de las organizaciones el principal desafío consiste en las prácticas de alineamiento organizacional, seguido por la retrocomunicación, las prácticas colaborativas, el desarrollo y la compensación, con un 75%. Mencionaron en menor grado la rendición de cuentas, con un 50%, y la capacitación, con un 37%.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Los participantes poseen un conocimiento general sobre la GD y lo que significa cada una de las prácticas presentadas. Sin embargo, existe una brecha entre las propuestas teóricas y las prácticas actuales que realizan estas organizaciones puertorriqueñas en materia de GD. Los resultados evidencian que las prácticas implantadas no son congruentes con las propuestas teóricas, postulados o métodos delimitados por la academia, en específico la Psicología Industrial/Organizacional. Esta brecha no se debe a una falta de transferencia de conocimientos, sino más bien estriba en las metodologías de implantación de cada práctica del modelo de GD. Entre los practicantes existe una tendencia reduccionista y fragmentada para abordar la GD.

Otra conclusión relevante es la falta de una cultura participativa dentro de las organizaciones. Las visiones posmodernas desde las cuales se promueve la horizontalidad, colaboración y participación de todos los miembros de una organización no pudo palpase entre las organizaciones participantes. Esto ocurrió a la hora de delimitar, desarrollar y mejorar el desempeño del capital humano, así como el organizacional. Por el contrario, en las organizaciones predominan nociones clásicas de gerencia organizacional, carac-

terizadas por el poder de decisión en la alta gerencia y los supervisores; las visiones unilaterales de poder, autoridad y toma de decisiones.

La implantación de un modelo de GD que potencie procesos de cambio en la organización requiere superar la noción de que los empleados son simples espectadores de una narrativa establecida por otros (metas, estrategias, planes y acciones por efectuar). Esta lógica reconoce solo la voz y decisión de la alta gerencia. Es un acercamiento que excluye a los demás empleados. La GD busca abolir las nociones de que los lineamientos y el curso de los acontecimientos de la organización están desvinculados de la participación de los empleados. Estos postulados no fueron validados por los representantes de las organizaciones entrevistadas.

Por último, las respuestas de los entrevistados llevan a concluir que existen elementos que dificultan la institucionalización de la GD como acercamiento sistémico de DO. En la mayor parte de las organizaciones parece ser inexistente el vínculo entre cada práctica del modelo de GD con las estrategias a cargo del personal o departamentos de DO. La forma de trabajar cada práctica es fragmentada, de carácter informal. Su implantación es un asunto discrecional de los supervisores. Esto afecta la implantación, efectividad y consecución de lo que pretende la GD. Así mismo, al haber una tendencia informal de abordar las prácticas de la GD, existe un desafío en sistematizar el modelo de forma transversal en toda la organización.

Recomendaciones

Como resultado de esta investigación, se recomienda desarrollar adiestramientos prácticos a las organizaciones puertorriqueñas que muestren metodologías claras a los gerentes de RR. HH. y DO acerca de cómo implantar este modelo. Así mismo, es importante institucionalizar en Puerto Rico un espacio de aprendizaje informal, como la metodología de comunidades de prácticas, en torno al tema de GD. Desde este espacio gerentes de organizaciones con y sin fines de lucro podrán compartir prácticas, conocimientos y preocupaciones acerca de cómo institucionalizar este acercamiento y maximizar el DO. Desde estos espacios de aprendizaje, las organizaciones abordarán los retos en la institucionalización de la GD.

Algunos de los objetivos de esas comunidades de prácticas recomendadas son: 1) Fomentar un espacio de aprendizaje colaborativo que permita fortalecer las prácticas actuales de las organizaciones en materia de GD; 2) Discutir las metodologías, sus pros y contras a la hora de institucionalizar modelos de GD en las organizaciones; 3) Construir de forma colaborativa un modelo pragmático, integral y sistémico que sistematice, documente y mida el impacto de la GD entre las organizaciones puertorriqueñas; 4)

Abordar las experiencias prácticas que han llevado a aciertos y desaciertos al implantar el alineamiento organizacional, la capacitación al personal, la retrocomunicación, los sistemas de compensación y prácticas colaborativas desde un acercamiento sistémico de DO. Desde los espacios de participación se puede comenzar a reconstruir nociones tradicionales de poder y autoridad en las organizaciones que limitan un rediseño y apertura a acercamientos horizontales, colaborativos e inclusivos.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2009). *Performance Management* [2nd ed.]. Upper Saddle River NJ: Pearson Prentice Hall.
- Bogdan, R. & Biklen, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2013). *Reframing organizations: Artistry, choice and leadership*. [3th ed.] San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cascio, W. (2012). Global performance management systems. In I. Bjorkman & G. Stahl (eds.), *Handbook of research in international human resources management* (pp. 176-196). London, UK: Edward Elgar Ltd.
- Cleveland, J. N. & Murphy, K. R. (1988). Multiple Uses of Performance Appraisal. *Journal of Applied Psychology* 74(1),130-135.
- Daniels, S. (1993). *Fields of Vision: Landscape Imagery and National Identity in England and the United States*. Cambridge: Polity Press.
- De Jesús, A. (2009). *Gerencia de talento: 5 estrategias para desarrollar, retener y optimizar el talento en la organización* [2ª. ed.] San Juan, PR: People Advantage.
- Ebrahim, A. & Weisband, E. (2007). *Global Accountabilities: Participation, Pluralism and Public Ethics*. Cambridge, U. K.: Cambridge University Press.
- Fariñas, G. (2005). *Psicología, educación y sociedad: Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- Klatt, B., Murphy, S. & Irvine, D. (2002). *Accountability: Practical Tools for Focusing on Clarity, Commitment and Result*. London: Kogan Page.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- López, H. (2000). Metodología de la praxis. Aproximaciones a la dialéctica en Vygotsky. *Revista Cubana de Psicología*, 17(1), 117-120.

- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Schiemann, W. A. (2009). *Reinventing talent management. How to maximize performance in the new marketplace*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Schnitman, D. (2010). Procesos generativos en el diálogo: complejidad, emergencia y auto-organización. *Revista Pensando la Complejidad*, VIII, enero-junio 2010.
- Silverman, M., Kerrin, M. & Carter, A. (2005). *360-Degree Feedback Beyond the Spin*. IES Report No. 418. Brighton: Institute of Employment Studies.
- Silverman, S. B. & Muller, W. M. (2009). Assessing Performance Management programs and Policies. In Smither, J. W. & London, M. (eds.), *Performance Management: Putting Research into Action*, pp. 527-554. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sauthern, N. L. (2007). Creación de una cultura de colaboración en el gobierno de una ciudad. En Arenas, P. & Monnette, M. (eds.), *Culturas de participación del trabajo en Cuba y los Estados Unidos*. (pp. 21-34). La Habana: Acuario.
- Vygotsky, L. S. (1926/1991). Los métodos de investigación reflexológicos y psicológicos. En L. S. Vygotsky: *Obras Escogidas*, Tomo I (pp. 3-22). Madrid: Aprendizaje Visor.
- Vygotsky, L. S. (1927/1991). El significado histórico de la crisis en la psicología. En L. S. Vygotsky: *Obras Escogidas*, Tomo I (pp. 257-407). Madrid: Aprendizaje Visor.

EL TRABAJO Y SUS DINÁMICAS: VERSIONES DE ALGUNOS TOMADORES DE DECISIONES

Wilner Arbey Riascos Sánchez

Doctor en Psicología Social y del Trabajo, Universidade de São Paulo - Brasil.

wilner.riascos@gmail.com

Erico Rentería Pérez

Doctor en Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil

Profesor titular, Universidad del Valle, Cali - Colombia

erico.renteria@correounivalle.edu.co

RESUMEN

En este capítulo se presentan los resultados de un estudio cuyo objetivo fue describir los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales frente al trabajo y la dinámica inclusión-exclusión del mundo del trabajo. Se realizaron entrevistas en profundidad a 10 participantes de 5 sectores sociales: academia, sindicatos, gremios económicos, empleadores y sector público. Como técnicas de análisis se emplearon el análisis de contenido y el árbol de asociación de ideas. Los resultados muestran una orientación discursiva hacia aspectos económicos como marco de referencia principal en el análisis del mundo del trabajo. Emergen aspectos de inclusión y exclusión con características subjetivas y objetivas como posibles situaciones que afectan la entrada y permanencia de la persona en el mundo del trabajo. Son discutidas las implicaciones para las organizaciones de trabajo y para la disciplina.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad multifacética influenciada por múltiples factores sociales, culturales e individuales. Las diferentes nociones que se tejen alrededor de esta actividad inciden sobre las formas como las personas se relacionan con el trabajo en la cotidianidad. A partir de esta relación y la historia que construye el individuo a lo largo de su vida se construyen diferentes versiones de lo que implica trabajar, las reglas que lo rigen y las dinámicas para la entrada o salida de personas del mundo del trabajo.

La literatura especializada en psicología organizacional y del trabajo, que se interesa particularmente por la relación persona-trabajo (relación esta que se puede dar dentro o fuera de un contexto institucionalizado, siempre mediado por las condiciones sociales y culturales de su producción), ha contribuido a lo largo del tiempo a la discusión de la mutua afectación entre los actores y esta actividad. En muchos casos se hace particular énfasis en la forma como la actividad afecta a las personas o cómo ellas conciben las diferentes dinámicas alrededor de lo que significa trabajar, de sus implicaciones para la elaboración de proyectos de vida y cómo se entrelazan estos aspectos con su pasado, su presente, su futuro y el de las personas que les rodean.

Es bajo esta mirada que el presente trabajo intenta aportar a la comprensión de la forma en que un conjunto de personas relacionadas con la actividad de trabajo han construido versiones sobre lo que es el trabajo, lo que implica trabajar tanto para ellos como para otras personas en las cuales hay una cierta influencia de estas formas de ver la actividad a partir de los roles que desempeñan en las organizaciones de trabajo en las que actúan. Lo interesante de estas posiciones es ver no solamente la mutua afectación entre la actividad y la persona, sino tratar de aproximarse a la manera como esto incide en la vida de las otras personas en la medida que el trabajo constituye un aspecto aun central en la posibilidad de establecer un intercambio económico, asegurarse la supervivencia y cumplir otras funciones psicosociales importantes para los trabajadores y la clase que vive del trabajo (Antunes, 2001).

SOBRE LAS DINÁMICAS DEL MUNDO DEL TRABAJO: APORTES CONCEPTUALES PARA SU COMPRENSIÓN

En las diferentes modalidades de trabajo se crean espacios de toma de decisiones frente a la posibilidad de acceder a relaciones de trabajo. En este sentido, algunos de los actores involucrados son los empleadores, los empresarios y las personas que llevan a cabo procesos de selección. Cada una

de ellas influye en el planteamiento de criterios de entrada de las personas en esos espacios concretos de trabajo. Se parte desde referentes académicos (personal especializado), marcos económicos y concepciones de cuáles son los criterios que se establecen para escoger una persona.

En estas dinámicas, muchos trabajadores también enfrentan marcos de regulación del mundo del trabajo que son impuestos bajo leyes del mercado y que influyen en la forma como se establece la relación organización-persona-trabajo y la manera en que los trabajadores constituyen y significan sus prácticas a través del hecho social de trabajar. Esta figura del mercado (o segmentos de mercado) establece una relación de compra y venta de la fuerza de trabajo, de la demanda y la oferta. Asumir esta forma de explicación establece necesariamente la alusión a un mercado abierto y libre, donde las personas pueden acceder de manera clara y transparente a las demandas de los lugares de trabajo y ofertar su experiencia, conocimientos y aptitudes.

Sin embargo, en esta misma línea de razonamiento, para las personas que procuran trabajo la posibilidad de ser empleable no solo está en el conjunto de recursos incorporados y del entorno (Le Boterf, 2001), que constituirían la base para las competencias necesarias para el mundo del trabajo, sino que la empleabilidad también está en aspectos de orden subjetivo que buscan quienes deciden los perfiles del candidato que será aceptado.

A partir de aquí se generan discursos que crean y recrean “realidades” asumidas por las personas que actúan en el mercado de trabajo. Estas representaciones acerca de lo que se considera válido en lo referente al trabajo y al hecho de trabajar, se insertan en las prácticas cotidianas de los individuos; por ejemplo, los perfiles exigidos por el área de recursos humanos en las organizaciones de trabajo, constituyen algunos de los elementos que rigen las relaciones entre trabajadores, las organizaciones y el propio trabajo como actividad (Rentería, 2008).

Sin embargo, es pertinente tener en cuenta otros actores involucrados: los individuos que buscan o están en el mercado de trabajo. Formas de asumir la búsqueda del trabajo, el direccionamiento de la trayectoria, las decisiones que afectan el curso de la vida y las estrategias que se utilizan para insertarse en el mundo del trabajo, son algunos de los factores que influyen en la posibilidad de inserción, mantenimiento o cambio en el mercado de trabajo. Las exigencias si bien tienen a nivel macro varias similitudes (la necesidad de demostrar habilidades, aptitudes, actitudes y aquellos elementos que se pueden evaluar en los procesos de ingreso de personas a los espacios de trabajo), varían en la forma y en algunos casos en el contenido específi-

co de repertorios disponibles y características personales que se considera “debe” poseer la persona interesada en realizar dichas actividades.

El soporte conceptual que guía la reflexión sobre el posicionamiento frente al trabajo, entendido como una producción discursiva en el que la subjetividad de la persona se manifiesta, se toma desde la propuesta de autores como Davies y Harré (1990). Se retoman aportes desde el lenguaje y la psicología social construccionista, expresada en la propuesta de Spink (2000) sobre la producción de sentidos en el cotidiano para plantear la forma en que se configuran formas de comprensión acerca de la realidad creada por las personas y cómo estas se representan en el nivel del discurso.

En este sentido, fijar una posición implica recorrer múltiples narrativas que se ponen en contacto y se articulan en las prácticas discursivas. Una misma persona se puede describir y enfatizar diferentes aspectos de su personalidad y de su vivencia, omitiendo algunos y presentando otros, teniendo en cuenta la situación y los interlocutores presentes en el contexto en el cual está relacionado en ese momento. Es por esta razón que se puede considerar que el individuo emerge en la interacción social, no como un producto fijo sino como alguien que es constituido y reconstituido a través de las prácticas discursivas en las cuales se encuentra (Davies & Harré, 1990).

El discurso es definido como el uso institucionalizado del lenguaje, dependiente del contexto, con una permanencia en el tiempo definida, con cierto grado de regularidad que conlleva una tendencia a su reproducción y repetición (Davies & Harré, 1990; Spink, 2000). Al ser un elemento institucionalizado, el discurso está claramente influenciado por el carácter normativo que implica ocupar una posición en un rol determinado en el mundo del trabajo. Sin embargo, la puesta en escena del discurso, es decir la práctica discursiva, pone en evidencia los giros, improntas personales y variaciones que adquiere el discurso en la interacción cotidiana.

El discurso es un proceso público multifacético, a través del cual los significados son progresiva y dinámicamente construidos. Esto implica para la presente propuesta la revisión de las diferentes versiones que frente a la incorporación al mundo del trabajo manifiestan los actores implicados en ella.

En función de esta concepción de discurso, se fundamentan los diferentes roles y papeles que juega el individuo en su vida cotidiana, pues tal como lo manifiestan Davies y Harré (1990), las interacciones entre las personas se pueden considerar en una relación constante de prácticas discursivas. Por medio de las prácticas discursivas las personas se sitúan en un contexto frente a un otro, lo cual le otorga una posición particular, una visión diferente del mundo, con imágenes, metáforas, historias de vida y conceptos que giran en torno a dicho posicionamiento.

La naturaleza cambiante de los posicionamientos depende de la narrativa, las metáforas e imágenes a través de las cuales está siendo constituido. Las personas como locutores adquieren creencias, concepciones y versiones sobre ellas mismas y sobre los otros. Cada uno de los *selves* es construido a partir de la particularidad de la forma como se conjuguen las líneas de la historia (Davies & Harré, 1990). En esta medida, el posicionamiento es visto ampliamente como un fenómeno conversacional, y como tal, puede ser interpretado bajo este marco.

De acuerdo con lo anterior, los autores evidencian que el posicionamiento corresponde a ese lugar que se da uno mismo en la relación dialéctica y dialógica, que atiende en gran medida al conocimiento de las estructuras sociales y los roles asignados dentro de dichas estructuras. El individuo juega con diferentes papeles, puede ser el agente, director, autor, jugador y coautor con otros participantes, y de esa manera co-producir el drama social en el que se encuentra inserto.

Las personas hacen uso de la información que les es transmitida y la incorporan a su repertorio de evaluación, que incluye la información que ya poseen y si no se tiene a la mano entonces a partir de experiencias anteriores comparan al otro para poder aplicar estereotipos no siempre comprobados. Sin embargo, el nivel de análisis importante se concentra en la persona que está brindando la información: lo que Goffman (1992) denomina el actor, en una de sus obras más reconocidas, en donde se hace un análisis metafórico en el que las interacciones en la vida cotidiana son representadas por medio de la dramaturgia.

Partiendo de la noción de interacción como una cuestión que no está atada simplemente a la relación física cara a cara, sino que también trasciende a la consideración social en los términos en que los actores están relacionándose con un público, que en este caso es la sociedad, sirve de marco para comprender desde algún punto de vista cuál es la posición que adoptan los diferentes actores sociales frente a la lógica del trabajo y a la inserción de las personas; léase: la inclusión y su eje contrario, la exclusión.

Goffman (1992) plantea que la vida social puede ser entendida aun a partir de una representación dramática en la cual existen actores que entran en interrelación con el público y que se encuentran en un contexto en el cual se inscriben todos aquellos comportamientos y formas de actuar. En este sentido, manifiesta que los individuos cuando están en la presencia de otros generalmente procuran obtener información y evalúan la información que ya tienen desde los repertorios de interpretación que han adquirido a partir de la relación con sus grupos de referencia.

Desde la perspectiva del citado autor, los seres humanos en todo momento estamos actuando ante nuestros oyentes. Es en esa línea en donde a las personas les interesa regular su conducta, de acuerdo con la manera como quieren ser evaluados o tratados. Tratando la representación teatral propiamente dicha, este autor plantea que por un lado se encuentra el actor por completo compenetrado con su propio número, está sinceramente convencido de que la impresión de la realidad que está ejecutando es una verdadera realidad; mientras, en el otro extremo se observa al actor que puede estar compenetrado del todo con su parte práctica. Plantea además que la persona que ejecuta el guión es la que está en mejor posición para observar la forma en que lo está haciendo.

Además del escenario, este autor plantea que existe un palco, observadores de la actuación que el actor está ejecutando. Personas con cierto nivel de influencia sobre las actitudes que toma el actor en escena en tanto son observadores evaluativos de lo que este hace. Personas que pueden acreditar el buen desempeño que el actor pueda tener en la ejecución de su acto. Retomando esta metáfora en los mercados de trabajo, se pueden identificar diversos sujetos y entornos sociales que se constituyen en los palcos de los actores sociales y que ejecutan ciertos niveles de juicio sobre la representación adecuada que los actores puedan tener frente al mundo del trabajo.

La noción de cliente, tan común en muchas tendencias de las organizaciones hoy en día, puede servir de referencia en tanto son estos los que evalúan la pertinencia y la calidad de lo que les es suministrado. Las expectativas de individuos con cierto grado de influencia, de instituciones sociales y escenarios de actuación como los mercados laborales, el contexto económico, político, social e incluso personal, podrían constituir los diversos palcos a los cuales los actores sociales se ven enfrentados en la ejecución de políticas, acciones y legitimaciones, no solo a nivel discursivo sino también a nivel de la acción propiamente dicha para la inclusión de las personas al mundo del trabajo.

Goffman (1992) reconoce que un actor podría tener un pequeño número de fachadas y ejecutar gran cantidad de números diferentes; es decir, presentar unos repertorios interpretativos que se establecen en distintos escenarios, no necesariamente coherentes, en todos los casos, entre lo que el actor piensa moralmente que debería hacer y lo que termina haciendo como parte de la ejecución del guión.

Se reconoce que existen otros actores con los cuales el individuo tiene que estar en relación y que van modulando la forma como este ejecuta su papel. Pero la influencia no solamente se da de manera horizontal con otros actores, sino que existe en la metáfora dramática un director y sobre

todo, más importante para esta investigación de fondo, la persona que escribe el guión. Para los actores sociales involucrados en los mercados de trabajo es pertinente indagar no solo en el papel que ellos ejecutan como parte del entramado social y laboral sino también de dónde provienen los discursos que ellos crean, legitiman y transmiten en su práctica cotidiana acerca del mundo del trabajo y de las personas que deberían ingresar a este. Sin embargo, se pueden plantear las siguientes preguntas: ¿quién escribe el guión que ejecutan estos actores?, ¿se presentan diversas actuaciones por parte de estas personas?, ¿cómo se relaciona esto con las prácticas cotidianas de los discursos que manejan frente al mundo del trabajo?

Estas posiciones pueden involucrar no solo la posibilidad de ingreso sino también el establecimiento de reglas explícitas o implícitas que corren el riesgo de establecer niveles de exclusión social por medio del trabajo.

La naturaleza cambiante de las sociedades —y sobre todo en la occidental, centrada en el capitalismo como forma económica de relación principal— implica el creciente cambio al cual se tienen que ver sometidas las organizaciones y los individuos. Marchington, Grimshaw, Rubery y Willmot (2005) muestran cómo estos cambios a nivel global hacen que las organizaciones tomen la decisión de nutrir sus competencias principales y encontrar lo que ellos necesitan de una red de habilidades y proveedores de servicio, trabajadores contingentes y no unidos. Los autores manifiestan que el trabajo está llegando a ser más inseguro, pero también menos rígido y permitiendo mayor empoderamiento a los empleados para que puedan desarrollar sus propias habilidades “blandas”, además de su experticia, mejorando su empleabilidad.

Algunas de las consecuencias de estos cambios se ven en la calidad de vida: presiones extras, largas horas laborales, además de mucha inseguridad. Por ende, es pertinente plantear que la situación de entrada al mundo del trabajo no es en sí misma una cuestión que implique total ganancia para los individuos trabajadores, sino que se podría estar presentando una posibilidad de inclusión solamente para aquellas personas que en ciertos segmentos del mercado de trabajo acepten las condiciones bajo las cuales se les exige trabajar.

Lo anterior implica reflexionar sobre los elementos de inclusión y exclusión que se presentan en nuestra sociedad. Algunos autores manifiestan la dificultad que plantea el abordaje del concepto de la exclusión social, dadas las diversas características que le son atribuidas o los elementos relacionados (Castel, Wanderley & Belfiore-Wanderley, 2004; Sawaia, 2001).

Castel, Wanderley y Belfiore-Wanderley (2004) plantean que los elementos de exclusión social se insertan en la noción de cuestión social, que

no se traduce solamente en la producción y distribución de riqueza sino que se insertan también en la erosión de los sistemas de protección social, por la vulnerabilidad de las relaciones sociales y por el cuestionamiento de la intervención estatal.

Sawaia (2001) plantea que el concepto de exclusión es usado en diversas áreas del conocimiento y que tiene diferentes usos retóricos, “desde la concepción de desigualdad como resultado de la deficiencia o inadaptación individual, falta de cualquier cosa, un sinónimo del sufijo sin, hasta el de injusticia y explotación social” (p. 7). Desde la propuesta de la autora, se establece una dialéctica entre la exclusión y la inclusión ya que “la sociedad excluye para incluir y esta transmutación y condición del orden social desigual es lo que implica el carácter ilusorio de la inclusión” (p. 8). La exclusión sería entonces un proceso complejo en donde entran en juego dimensiones materiales, políticas, relacionales y subjetivas que son producto del funcionamiento del sistema, lo cual implica a los actores que se encuentran en él.

Franco Leal (2009) propone una distinción del concepto de exclusión como proceso y como condición. Desde el ámbito de la vida del individuo y haciendo una revisión histórica de la constitución del concepto de exclusión social, plantea que ver la exclusión como una condición es prácticamente imposible, ya que las personas están integradas socialmente de alguna forma, sobre todo teniendo en cuenta que tienen que ser parte de los círculos de consumo que hay en la presente sociedad. Por ende, ver la exclusión desde el punto de vista de integración social implica considerar que todas las personas en mayor o menor medida están relacionadas de manera práctica y simbólica a nivel social. Sin embargo, hay una clara distinción en la exclusión como proceso, ya que al analizarlo individualmente se pueden encontrar mecanismos de aislamiento y de precarización de las condiciones de vida en las trayectorias de las personas. Esta autora manifiesta que la exclusión social mantiene un grado de vigencia en el análisis de las trayectorias de la vida de las personas a nivel psicosocial.

Esta mirada del concepto de exclusión implicaría que desde el punto de vista del análisis de los discursos presentes frente al mercado de trabajo existe no solo la imposibilidad de insertarse o mantenerse en el mundo del trabajo por parte de ciertos individuos y grupos sociales, sino las dinámicas presentes para aquellos que aceptan (o se ven obligados a aceptar) las condiciones impuestas desde lo externo para asegurarse un lugar.

Wanderley (2001) define quiénes son las personas excluidas. Citando a Xiberras (1993) menciona que “excluidos son todos aquellos que son rechazados de nuestros mercados materiales y de nuestros valores” (p. 17), esto

implica que los excluidos no son simplemente rechazados físicos, geográfica o materialmente o del mercado y de sus cambios, “sino de todas las riquezas espirituales ya que sus valores no son reconocidos, es decir hay también un exclusión cultural” (p. 17).

Se observa entonces un elemento instaurado no solo en la noción teórica de la desigualdad social, sino elementos constituyentes de la propia cultura occidentalizada en la que nos encontramos, en donde el trabajo se constituye aun en un eje central de la estructuración de las sociedades y de los sujetos.

Wehle (1999), haciendo un análisis de la situación del trabajo, la inclusión y la exclusión presentes a nivel mundial y en algunas ocasiones acentuados en Latinoamérica, manifiesta que existen básicamente tres elementos que se incorporan en la lógica del trabajo actual y que contribuyen a la inclusión “modernizante” que a su vez implica la exclusión social de las personas: el cambio del contexto económico global y las nuevas lógicas organizacionales; el problema de la incorporación de nuevas tecnologías; y el fenómeno de la inclusión y los cambios en las calificaciones del personal empleado. Por un lado, manifiesta que a partir de los años cincuenta, el auge de las políticas liberales imprimió un marcado economicismo en el tratamiento de la cuestión referente al trabajo. Se adoptaron políticas económicas que suponían que por sí solas solucionarían la cuestión social, considerando que la pobreza se debía al escaso desarrollo económico. Esta visión, que supone tácitamente que el crecimiento económico conlleva de manera espontánea a una mejor distribución social del ingreso, sigue teniendo adeptos en el contexto actual, basada en la perspectiva liberal de la economía de mercado. Desde la visión neoliberal, el mercado como único selector eficaz impone la competitividad en tanto modelo de crecimiento económico.

En medio de este contexto, se plantea una lógica de competitividad y de supervivencia para las organizaciones de trabajo. En este punto, la gestión humana se configura como un elemento esencial a ser tenido en cuenta pues los procesos de cambio en la escala global implican que las organizaciones se encuentran con desafíos para llevar a cabo sus procesos productivos. Se plantea que la búsqueda de la certificación de los productos en función de normas de calidad internacional y la nueva relación cliente-proveedor, junto con otros fenómenos de cambio, dan un nuevo impulso a las estrategias que apuntan a integrar al personal. Se modifica entonces la forma de la relación entre las personas que trabajan y la empresa en la cual ellas ejecutan su labor. Esto se evidencia claramente en las formas de contratación, en las formas de relación y en la manera en que son asumidas las personas en las

empresas, pasando a tener en algunos casos relaciones de trabajo de tipo fragmentado (Marchington et ál., 2005).

En torno a los cambios de la tecnología, esto implica para algunas personas cambios en el manejo del tiempo, ya que es necesario en muchos casos plantear nuevas formas de cualificación y competencias que deben cumplir las personas para hacer frente a la innovación y la tecnología.

Las competencias técnicas y profesionales requeridas por las nuevas formas de trabajo están en relación con los cambios tecnológicos que implican transformaciones: en el contenido del trabajo, en la definición de puestos, en la interdependencia de funciones y en roles que aumentan la polivalencia (Wehle, 1999; Malvezzi, 1999; Rentería, 2009).

En este contexto de cambios acelerados, algunas empresas que tienen necesidad de mejorar constantemente su capacidad de adaptación rápida al mercado, deben redoblar sus esfuerzos de formación del personal para la adquisición de nuevas competencias creativas. Ello plantea un cambio en el modelo de gestión de los recursos humanos, hacia aquellos modelos que les otorgan más importancia a las capacidades de innovación de sus recursos humanos para afrontar un proceso continuo de transformaciones. Estas estrategias empresariales han aumentado también el peso relativo de las reglas de conducta informales, éticas o morales de responsabilidad y vigilancia, como competencias implícitas o tácitas (*tacit skill*) de los trabajadores que pueden permanecer incluidos en el sistema de producción (Wehle, 1999).

Las empresas buscan emplear personal con aptitudes para el trabajo polivalente, elemento que puede ser claramente reemplazable viendo las personas como recursos. La posibilidad tanto de acceder a un empleo estable con contrato por tiempo indeterminado, como de obtener algún tipo de seguridad en el empleo resulta cada vez más incierta para los incluidos como, lógicamente, para los excluidos del sistema (Wehle, 1999).

Al presentarse este tipo de situaciones de exclusión, es pertinente preguntarse: ¿Cómo se presenta esta dinámica de exclusión en nuestro contexto?, ¿qué implicaciones tiene para los individuos que se ven enfrentados a estas demandas?, ¿cómo se configuran las relaciones de las personas con el mundo del trabajo cuando se encuentran con elementos estructurales que propenden a la exclusión del mundo del trabajo o inclusive cuando esta se presenta como una inclusión perversa?

Frente a las dinámicas de inclusión de las personas al mundo del trabajo surgen interrogantes en relación con la manera en que quienes ejecutan papeles de decisión sobre el establecimiento de perfiles los convierten en criterios de entrada, o no, de personas a los mercados de trabajo. Estas personas, igualmente trabajadoras, asumen posiciones y generan o reproducen

discursos que podrían legitimar sus acciones. Se producen sentidos frente a las realidades a las cuales se ven enfrentadas en razón de su papel. Estas reflexiones y posibles acercamientos a la producción discursiva del posicionamiento frente al trabajo y al rol que desempeñan diferentes actores sociales que tienen que ver con el mundo del trabajo, constituyen las bases para plantear la pregunta y los objetivos de la investigación de referencia: ¿Cuáles son los posicionamientos y discursos de trabajadores que representan grupos sociales, alrededor de la inclusión-exclusión de personas a los mercados de trabajo?

MÉTODO

Las personas que se abordaron en la investigación corresponden a la noción de actores sociales descrita por Ruiz-Tagle (2001) y Rentería y Malvezzi (2008). Estas personas no solamente cumplen una función o papel dentro del grupo social al cual representan sino que también se constituyen en personas que trabajan y a las cuales igualmente se les hacen exigencias en torno a su permanencia en el mundo del trabajo.

Se consideraron personas que tuvieran cargos de dirección en diferentes sectores sociales: empleadores, representantes de la academia, sindicatos, gobierno y gremios económicos. Se entrevistaron 10 personas que accedieron a participar y que tenían al menos 5 años de ocupar cargos de dirección en cada uno de estos sectores.

Se utilizó la entrevista en profundidad como técnica de recolección de información, la cual se entiende en el presente estudio como “acción (interacción) situada y contextualizada, por medio de la cual se producen sentidos y se construyen versiones de la realidad” (Spink, 2000, p. 186).

Para el análisis de la información de investigación se usaron dos técnicas que sirvieron para contrastar la información recogida. Por un lado el análisis de contenido desde la perspectiva de Bardin (1977) y los árboles de asociación de ideas, desde la propuesta de prácticas discursivas de Spink (2000).

La forma de sistematización de la información en el análisis de contenido requiere la disposición de los contenidos de la comunicación en segmentos según criterios preestablecidos, los cuales son denominados unidades de registro. Para el caso de esta investigación se seleccionó el Tema, el cual es un recorte del texto (de sentido y no de forma), que da cuenta de los enunciados que hacen las personas en torno a algún tópico en particular; es decir, segmentos de significado del entrevistado en torno a algo (Bardin, 1977; Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Las reglas de enumeración utilizadas en este estudio fueron *la frecuencia*, que es la cantidad de unidades de registro codificadas dentro de una categoría de análisis determinada y *la ausencia*, que implica el reconocimiento en el discurso de la persona de elementos que no aparecen presentes y que se esperarían dado el papel que este cumple.

Los árboles de asociación de ideas ayudan en la comprensión de la forma como un determinado argumento es construido para producir sentido en un contexto dialógico, además de describir el flujo de esas asociaciones. (Spink, 2000). Con la utilización de esta técnica se puede ver la configuración del discurso del participante y la manera en que son referenciados los núcleos de sentido en torno al objeto de investigación.

RESULTADOS

En la línea de indagar la manera como los participantes referenciaban el mundo del trabajo y más específicamente lo que ellos planteaban como significado, sentido y direccionamiento de lo que implica esta actividad enmarcada en un entorno social, se pudo evidenciar un referente primordial en el orden del mundo del trabajo: la lógica económica que, por otro lado, podría ser llamada la lógica economicista.

Tal como lo plantea Rentería (2009), las exigencias del mundo del trabajo que se les hacen a las personas podrían tener su génesis en el mundo de los negocios. Las tendencias que se plantean alrededor de la rapidez con la cual se mueven las acciones en el mundo globalizado actual, permean las prácticas en las organizaciones de trabajo y aquello que se plantea como una tendencia en el funcionamiento de los intercambios económicos impacta en la representación de la manera en que se debe generar productividad en las organizaciones de trabajo. A su vez, este contexto traslada estas exigencias a las personas que hacen parte de este lugar, llegando incluso a expandir sus lógicas no solo a la modalidad de empleo sino a otras esferas de la vida personal.

Es en el anterior sentido que adquiere lugar el peso dotado por algunos participantes a la lógica en la que se deben enmarcar las relaciones que establecen las personas en función del mundo del trabajo. Lo económico, marco fundamental de partida de algunos de los participantes del estudio, representa no solo la posibilidad de supervivencia de la organización sino lo que regula las formas en que las personas se deben posicionar en las organizaciones.

Es comprensible que la relación directa entre negocios y organizaciones de trabajo se ve atravesada por la lógica económica de intercambio, con las

reglas propias del mercado. De esta forma, las bases conceptuales y filosóficas imperantes del mundo de los negocios (liberalismo, neoliberalismo y capitalismo) son los marcos fundamentales bajo los cuales se guían principalmente las decisiones en las organizaciones y las posibilidades reales de inserción o permanencia de las personas en la lógica del mundo del trabajo. En este sentido, aparece como discurso subyacente el hecho de que a las personas no se les contrata por quienes son sino por lo que hacen, lógica racional que se supone se establece a través de los dispositivos tecnológicos (en el sentido del uso del conocimiento) que se ponen en juego en la relación de trabajo: procesos de selección, descripción de cargos, evaluaciones de desempeño, políticas y estrategias de gestión humana.

Pero, como hay que recordar, el discurso como uso institucionalizado del lenguaje (Spink, 2000) pone de manifiesto el conjunto de significantes (Saussure, 1945) que los participantes dan a un tópico planteado como lo es el mundo del trabajo. Desde esta perspectiva, la forma institucionalizada del discurso, como una instancia social que procura establecer orden y normalizar a los individuos (Petit, 1984), se observa con claridad en las referencias al mundo del trabajo.

Las referencias a la necesidad de la libre empresa (participante de un gremio), la necesidad de revisar las lógicas del capital (participante de un sindicato), o la imposibilidad de existencia de la organización sin hacer alusión a la supervivencia económica (participante empleador) se complementa posteriormente con los matices personales o posicionamientos propios de estos discursos. Es decir, que los discursos frente al mundo discurren entre la visión normalizada, si se quiere, lo esperable de las condiciones del mundo del trabajo, con la postura propia, y el posicionamiento que les brinda matices a esas expresiones. Es precisamente en ese espacio, en ese pasaje en donde se sitúa el deber ser con el ideal de ser del mundo del trabajo, de la distancia entre las condiciones que deben afrontar algunas personas, las posibilidades reales de ellas y lo que algunos participantes considerarían que podría ser o debería ser el mundo del trabajo como posibilidad para las personas.

Es interesante notar cómo en el discurso de algunos participantes se denota la coexistencia de lecturas frente al mundo del trabajo. Ya se señaló que la lógica económica impera como manera principal de leer el mundo del trabajo. Se observa la competitividad, la supervivencia, nociones como valor agregado, entre otras, pertenecientes principalmente a las discusiones de las organizaciones trasladadas a las personas. Por otro lado, la dignidad, la calidad de vida, el bienestar del trabajador y sus derechos como aspectos igualmente necesarios en el análisis.

Esto no se constituye necesariamente en una disonancia cognitiva en el sentido de Festinger (1975, como se citó en Álvaro, 1995), en el cual la persona tiene que usar este mecanismo de equilibrio ante elementos contradictorios, sino que más bien lo que parece configurarse es la coexistencia de aspectos que no necesariamente son contradictorios, pero sí paradójicos. Aspectos como la calidad de vida en el trabajo y el bienestar pero con la competitividad como telón de fondo, la solicitud implícita de ser estratégico en las relaciones humanas y al mismo tiempo indicar la necesidad de retomar al ser, de dar lugar a la solidaridad, la cooperación y el respeto hacia el otro.

En este punto, se imbrica en la discusión, quizá para complejizarla un poco más, el papel que los participantes mencionan desempeñar en el mundo del trabajo y en la manera como se direcciona en las decisiones, o influencia en ellas, que se pueden tomar de la vida laboral de otros. La noción de papel y rol adquieren especial significación en este contexto (Rentería, et ál., 1998) en función del actor social (Goffman, 1992) ya que la función social asignada puede resumir en la mayoría de los casos los discursos presentes en los participantes.

En la mayoría de los participantes se observan referencias discursivas a lo que socialmente se espera que se haga en su rol asignado. Así, los empleadores y el participante del gremio defienden la supervivencia económica de la organización como factor inicial para la consideración del mundo del trabajo, las personas del sindicato reconocen que su principal esfuerzo está en la defensa de los derechos de los trabajadores afiliados a la organización sindical, en primera instancia (2 participantes), y a los trabajadores en general, en segunda instancia (1 participante). Las personas de la academia realizan una reflexión especializada de las condiciones del mundo del trabajo y de los aportes que este tipo de lecturas brindan a las dinámicas presentes y a las posibles en este contexto. Los trabajadores del sector estatal aluden a su responsabilidad ligada al orden legal, jurídico y de servicio social en el marco público para la conexión de las personas con los empleadores (1 participante) o de la revisión de los aspectos jurídicos que se pudiesen ver vulnerados en esa relación (una participante).

Lo anterior quiere indicar que el orden del discurso que se estructura en la entrevista comienza con planteamientos generales de la organización de la sociedad, poniendo especial énfasis en la lógica económica como el marco fundamental en la relación personas-trabajo y posteriormente se va trasladando al proceso de ejecución de sus actividades en el mundo del trabajo.

Esto se enlaza con el entramado social y económico que articula formas de relación en el mundo del trabajo ligadas al capitalismo, pero no en abs-

tracto, como una designación a la forma de intercambio económico, sino principalmente al capitalismo financiero, que en palabras de Zapata, Muriello y Martínez (2006), involucra la reestructuración de las organizaciones a través de procesos como la reingeniería, el *benchmarking* y la flexibilización laboral a través del *outsourcing* y las tendencias hacia el teletrabajo. Estos autores manifiestan que “este tipo de capitalismo promueve la incorporación de nuevas tecnologías de información, se orienta más hacia los procesos que hacia las tareas, buscando un trabajador polivalente y reemplazando aquel trabajador súper-macro-especializado” (p. 86).

Sin embargo, no es solamente el referente económico el que se pone en juego en el discurso. Aparece también con fuerza la formación académica de los participantes en el análisis del mundo del trabajo, sobre todo de aquellos que han sido formados en ciencias humanas y sociales (sociología, economía, trabajo social y administración de empresas). Aquí se empieza a poner en juego aún más la trayectoria de los participantes, ya que una vez se retoman los referentes conceptuales, comienzan a emerger al mismo tiempo los posicionamientos en su análisis.

La formación profesional sirve de telón de fondo para el desarrollo de sus análisis. Es así como los aspectos económicos, administrativos, jurídicos y sociales (en su gran mayoría) son los que avalan los discursos. En el siguiente ejemplo, que retoma la segunda pregunta de la entrevista después de haber solicitado caracterizar la trayectoria, aparece con mayor claridad esta situación:

Entrevistador: *Una pregunta particular, ¿cuando usted escucha la palabra trabajo, qué se le viene a la cabeza?*

Participante 1 (entidad pública): *Para los economistas el trabajo es una cosa y para los sociólogos es otra.*

Se observa, en este caso, cómo la formación profesional empieza a dar un matiz al discurso y se plantea la lógica del mundo del trabajo desde el referente conceptual. Esto puede ser en parte entendido por la dinámica de la entrevista, en tanto el concepto de trabajo es un elemento abstracto del que se está hablando, es un concepto si se quiere universalista, en donde se intenta situar un número amplio de actividades, situaciones e implicaciones, lo cual remite a la persona a la cual se le está indagando sobre este tópico a que también se sitúe desde una perspectiva de análisis amplia, sin dejar de lado obviamente que los participantes responden desde los referentes construidos en la experiencia particular.

Este aspecto de orden conceptual posteriormente se va matizando con la postura propia de los participantes, expresada a través de la opinión que ellos mismos tienen de las situaciones que se presentan en la actualidad.

La producción discursiva de los actores participantes en el estudio presenta elementos comunes; por un lado, la preocupación generalizada de las condiciones subjetivas con las cuales los trabajadores entran en la actualidad a las organizaciones, los cambios evidentes en las dinámicas del mundo del trabajo y de la sociedad que afectan la manera como se asume la actividad de trabajar, además de señalar implícitamente el imperio de la economía en las dinámicas del mundo del trabajo.

Frente al mundo del trabajo, particularmente una participante (9) señala desde su postura no solo académica sino también personal, que la comprensión de las dinámicas del mundo del trabajo se ve afectada por condiciones culturales y sociales históricamente construidas. Plantea en este sentido que las lógicas bajo las cuales se presentan los criterios de inclusión y exclusión están permeadas por condiciones subjetivas de las personas que están involucradas en los diferentes espacios de los mercados laborales. Es así que sitúa dimensiones históricas de largo plazo como la colonización, caracterizada por el uso de la violencia como forma de adaptación de las personas a las condiciones que se querían imponer como forma de entender el mundo.

De esa dinámica presente en ese momento, señala específicamente la existencia de unos dominadores y unos dominados, la existencia de clases sociales y la dominación dada por aquellos de clase europea y descendientes hacia aquellos que eran esclavizados. Esa forma de comprender las relaciones sociales llega hasta la actualidad, al considerar las divisiones presentes incluso en las jerarquías organizacionales. Aquellos que están más preparados no solo por su capital intelectual sino por su capital social y cultural (Bourdieu, 2005) tendrán mayores oportunidades de acceso y permanencia en el mundo del trabajo.

Sin embargo, estas exigencias se mueven desde aspectos técnicos propios del trabajo, hasta subjetivos que configurarían ya no solo la necesidad de un agente económico reflexivo (Malvezzi, 1999), sino hasta casi un superhombre ideal que se presenta como aquel necesario para las lógicas actuales.

Por otro lado, más cercano en el tiempo, la participante citada representa cómo el momento en que se configura la decisión de entrada en una organización y al mundo del trabajo es particularmente en el proceso de selección. Es en el espacio de evaluación en donde se establece la real posibilidad de entrada al mundo del trabajo, pudiendo solventar esta interacción cara a cara las posibles situaciones potenciales de exclusión e incluso de discriminación.

Se deriva de las menciones de esta participante la conceptualización de la comprensión de las dinámicas presentes en la inclusión de personas al mundo del trabajo mediadas por aspectos de carácter histórico de largo plazo, elementos que se construyen en la trayectoria del individuo y en el momento efectivo de la evaluación de los candidatos. Se podría denotar los tres tiempos de análisis de las prácticas discursivas que enuncia Spink (2000), que van desde el tiempo largo hasta el tiempo presente del aquí y el ahora, funcionando en esta ocasión no como planteamiento de los referentes de interpretación del mundo sino como forma bajo la cual se explicarían los aspectos psicológicos e ideológicos que se ponen en juego en relación con la entrada y mantenimiento en el mundo del trabajo.

En las entrevistas, los participantes daban a entender que para ellos la exclusión laboral era pensada como acciones discriminatorias contra aspirantes a un empleo. Sin embargo, cuando se indagaba por la entrada de personas al mundo del trabajo (inclusión) las respuestas se presentaban de forma más fluida, sin necesidad de realizar aclaraciones sobre el contenido manifiesto de la pregunta. Este aspecto, aunado a la reticencia de algunos potenciales participantes a ser entrevistados y la solicitud de no ser grabados de parte de dos de ellos, plantea la posibilidad de pensar que solamente el intento de discutir aspectos ligados al trabajo y sobre todo el de exclusión laboral planteaba una postura de retraimiento para la expresión de las ideas, debido a su sensibilidad en el ámbito social.

Por otro lado, también resulta de interés que cuando se hablaba de este aspecto con los participantes, usualmente había un señalamiento de la existencia de formas de exclusión que se conocen por referencia de otros, algo que “se escucha que pasa” (participante 9), algo que “le cuentan a uno que pasa” (participante 10) o algo que les sucede a otros y que tiene que ver en ocasiones con el ejercicio del participante (participantes pertenecientes a sindicatos y participante 6, empleadora). Esto de alguna forma deja entrever una “desligación objetivante” del fenómeno, algo que ocurre por fuera del mismo participante y que se conoce por ser práctica de otras personas y no propia y que, siendo un poco aventurada la interpretación, también tendría que ver con una defensa subjetiva de algo que en el discurso no es valorado.

Aquellos que sí referenciaban aspectos de exclusión e inclusión laboral organizaban sus ideas combinando cuestiones que van desde factores objetivos de ingreso y salida del mundo del trabajo hasta elementos de orden más subjetivo de construcción individual, y que resultan en la generalidad de los casos de mayor interés para aproximarse a un empleo, una vez se han cumplido los objetivos de evaluación del cargo.

Planteando la discusión en la relación discurso-posicionamiento-inclusión-exclusión del mundo del trabajo, es necesario plantear como telón de fondo lo histórico y cultural como marco de acción de la inclusión-exclusión. En este aspecto, se señalan las prácticas sociales de división y el patrón cultural presente en el contexto inmediato, en donde aspectos como la estética, el color de piel y el género juegan un papel primordial en la puesta en marcha de un proceso de selección. Es así como la discriminación y no solo la exclusión (entendida como un proceso normal de tener que elegir algo, de optar y dejar de lado otra posibilidad) emerge como un elemento de análisis y de referencia de los participantes.

Se establece en este punto el prejuicio y la discriminación como elementos base de la exclusión. Y es en este aspecto en donde entran la individualidad, la subjetividad y el ejercicio vertical del poder en la definición de los perfiles no solo explícitos sino principalmente implícitos, aquellos que no son divulgados a los participantes y que no se podrían sostener ante un público amplio por la percepción negativa que tendría, aunque sea una práctica conocida por su existencia. Se habla en este aspecto de la subjetividad porque no solo en las referencias de los participantes sino en el conjunto de observaciones no sistematizadas se evidencia la influencia de los valores personales en la definición de entrada de personas.

El resultado de un proceso de búsqueda de trabajo, por lo común conlleva a la presentación de una entrevista ante la persona encargada de realizar el proceso de selección. En teoría, la persona encargada de la selección debería tener en cuenta factores relacionados con la función que la persona va a desempeñar en el lugar de trabajo, pero lo cierto es que, en la práctica, emergen en la interacción aspectos no verbales como la conducta, la apariencia personal y los hábitos. Si el entrevistador tiene una disposición previa a calificar de manera positiva o negativa algunos de estos aspectos, ello podría influenciar la evaluación que se haga de la persona que aplica.

Lo anterior muestra que es posible la existencia de la influencia de factores subjetivos en la decisión de entrada de personas a un puesto de trabajo. Ahora bien, volviendo a los resultados de la investigación, se denota en las diferentes participaciones aspectos que constituyen factores de inclusión y exclusión, que pudieran ser de tipo objetivo o de tipo subjetivo. Los factores de inclusión y exclusión subjetivos serán aquellos que son movilizados directamente por el candidato y que serán valorados por las personas involucradas en la definición de perfiles y de ejecución de los procesos de escogencia. Se entenderán por objetivos aquellos factores contextuales y del entorno que tienen las personas.

Estos aspectos pueden ser leídos desde la perspectiva que plantea Le Boterf (2001) de las competencias, al señalar que estas se construyen con un doble equipamiento denominado recursos; por un lado, aspectos de carácter personal, subjetivos, denominados recursos personales y, por otro lado, aspectos de carácter más objetivo que serían los recursos del entorno, tales como redes de relaciones, accesos a bienes y servicios, entre otros.

A continuación se hace un inventario de lo que manifiestan los participantes:

- **Factores de inclusión subjetivos:** Compromiso (participantes 2 y 6), disciplina y entrega (participante 2), iniciativa y emprendimiento (participante 3), generar credibilidad (participante 4), la ética (participante 5), aprendizaje permanente (participante 2), la contextualización que tenga en relación con la actividad por desarrollar (participante 6), la actitud hacia el trabajo y la seguridad en el trabajo (participante 6), responsabilidad con el trabajo y con los compañeros (participante 6), organización en el trabajo, creatividad, dar ideas que confluyan con los propios intereses, empatía, conocimientos informáticos y manejo de tecnología (participante 7).
- **Factores de inclusión objetivos:** Visibilidad por buen desempeño (participante 2), la influencia de la familia a nivel intelectual y de valores que movilizan la preparación (participante 3), la formación profesional (participante 2).

Como fue expresado en el apartado de método, el uso de la regla de enumeración de la ausencia permite anticipar el hecho de que cuando se expresan aspectos denotados como importantes en la inclusión, la relación complementaria indicaría que su contraria plantea elementos que funcionarían como exclusión; es decir, que la falta de cumplimiento de los criterios presentados anteriormente constituiría a su vez acercamiento al no cumplimiento de los parámetros que se consideran de valor.

Sin embargo, para establecer de manera más directa los criterios de exclusión, también se indagó con los participantes cuáles eran estos aspectos denotados como sensibles para que se presentara esta situación. Como se mencionó antes, en muchos casos los participantes equipararon en principio exclusión con discriminación, factor que sin duda puede hacer parte de este proceso pero que no lo agota en sus posibilidades. Los aspectos de exclusión planteados son explícitos en relación con la edad, el género, la formación educativa y en ciertos campos la estética (en donde el color de piel también entraría a jugar de manera velada en el discurso).

Por otro lado, no solo se referencia la exclusión al individuo sino a grupos o colectivos. Esto lo señala el participante 2, quien plantea la existencia de algo que puede ser denominado “exclusión estructural”. Se podría entender este aspecto como la marginación de manera sistemática y con un propósito claro de negar la participación de un colectivo o una persona. Este participante menciona que el gobierno excluye a los trabajadores de la definición de políticas y de la discusión de la relación capital-trabajo, los incluye únicamente para discusiones sobre aspectos de incremento de salario mínimo relegándolos de discusiones que podrían contener debates acerca de la organización social, la distribución de la riqueza, la equidad en el ingreso y la participación social en la definición de políticas públicas.

Lo anterior implica que se incluye parcialmente a los trabajadores en aspectos sensibles como es el salario, pero en elementos estructurales no hay cabida en tanto hay una lógica del poder y la dominación por parte de grupos de interés que presionan por mantener el *statu quo* y sostener la brecha social entre los dueños del capital y los asalariados.

Lo anterior es refrendado a través de informes de la situación social en el país. Sánchez y Otero (2012) presentan en su informe una relación entre la educación y la reproducción de la desigualdad en Colombia, mostrando cómo los estudiantes de estratos altos obtienen mejores resultados en las pruebas académicas estandarizadas que sus pares de estratos bajos. Teniendo en cuenta que “las condiciones socioeconómicas familiares son un buen predictor del logro académico de los estudiantes” (p. 1), el panorama de exclusión en el país no es alentador debido a que la brecha en los puntajes por estrato socioeconómico se ha ido ampliando en el tiempo.

Este aspecto, relacionado con las brechas que se plantean en el mundo del trabajo, tiene que ver directamente con la existencia de pobreza, redistribución de la riqueza y, por último, con el acceso al consumo que se constituye en la actualidad en componente destacado de inclusión social.

Es importante traer a colación a este respecto las palabras de Castel (2004) que señala que el problema no es solo que exista la pobreza, sino que además existan “miserables”, ya que la primera categoría corresponde al orden de la economía política y la segunda constituye una vergüenza para la humanidad. Si bien lo anterior posiciona el hecho de que la exclusión y la inclusión no están solamente en el ámbito de lo económico, este aspecto de la vida sí tiene que ver con la posibilidad de consumo, elemento básico para satisfacer no solo las necesidades básicas, sino para ser incluido socialmente.

Si bien hay que contextualizar desde qué punto de vista se está tomando la referencia para el análisis, porque no todas las personas se ven afectadas por el fenómeno de la exclusión y aquellas que se afectan no lo asumen de

la misma forma. El participante 9 indica que también hay que entender la exclusión como un factor inherente a los cupos de empleo disponibles en el mercado de trabajo y las dinámicas de la economía mundial. Esto quiere decir que para algunos segmentos del mercado de trabajo y por ende para las personas, ni los criterios bajo los cuales se les incluye o excluye son los mismos, ni permanecen de la misma forma durante el tiempo. Por ende, los criterios de exclusión no son estáticos sino que se ven permeados por situaciones contextuales como los ciclos de la economía (participante 9).

Este aspecto, señalado de la diferencia entre las formas de exclusión y su materialización en la práctica, también se evidencia en algunas referencias de los participantes. Como fue planteado anteriormente, la posición objetiva que toman algunos de los participantes para señalar que las condiciones de inclusión y sobre todo de exclusión no parten de una práctica propia sino principalmente de la referencia que tienen de lo que otros realizan, va de la mano con el señalamiento que realizan alrededor de la distancia que a veces adoptan los discursos presentes en la sociedad y la práctica misma en las organizaciones.

Aquí se instalan dos aspectos adicionales de las consideraciones de los participantes. Por un lado, la consideración de que la discriminación como un aspecto valorado en el discurso como negativo, es más proclive a presentarse en organizaciones con menores controles en sus procesos de selección, con mayor grado de informalidad y en donde la autoridad vertical y el poder se constituyen en formas relacionales comunes. Por otro lado, la consideración de que la exclusión, cuando se da, está dada en relaciones uno a uno, es decir, evaluador frente al evaluado o en el diseño del perfil oculto del cargo y no como una estrategia organizacional en sí misma, pero que se legitima de alguna forma por ella.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los criterios de inclusión y exclusión varían en función de los segmentos del mercado de trabajo y las dinámicas internas de la organización. Esto plantea entonces la necesidad de entender que cuando se habla en este sentido de organización, no se está hablando en abstracto sino que debe estar mediado por una comprensión contextualizada del fenómeno de organizarse (Rentería & Carvajal, 2006) comprendiendo no solo la estructura de la organización y la manera en que se enuncia en los documentos formales, sino particularmente cómo se evidencia en el cotidiano esta forma de concebir la organización.

Esto presenta un reto para la literatura especializada en tratar de establecer una comprensión alrededor de las diferentes formas de comprender las organizaciones. Es conveniente plantearse la pregunta: Cuando se habla de organización en el ámbito académico y en el análisis de las dinámicas de trabajo, ¿de qué tipo de organización se está hablando? Esto implica que sin tratar de caer en una artificialidad en el lenguaje que implique siempre estar aclarando de qué contexto organizacional se hace referencia, sí es pertinente aclarar no solo desde qué punto de vista se está hablando sino también hacia qué contexto o características organizativas atienden esas reflexiones.

Es pertinente, así mismo, revisar de forma permanente los discursos académicos que realizan un análisis del mundo del trabajo en comparación con las dinámicas presentes en la realidad de las organizaciones de trabajo, plantear una lectura contextualizada de las situaciones como se dan, sobre todo en relación con las lógicas del poder y con las condiciones subjetivas que operan en la organización; es decir, las interacciones macro y micro sociales mediadas simbólicamente en el escenario de las organizaciones (Pagès, Bonetti, Gaulejac, & Descendre, 1993).

El estudio se desarrolló en una lógica de comprensión desde actores sociales que están vinculados a organizaciones de trabajo y organizaciones de interés público tienen que ver directamente con las dinámicas actuales del mundo del trabajo. Se plantean entonces, desde una perspectiva participativa de estas personas, algunas nociones que se deben retomar para la discusión de las implicaciones que tiene el estudio; por un lado, discutir la relación capital-trabajo pero en ese caso desde los efectos que provoca en la sociedad y en los individuos. Posteriormente, analizar las implicaciones que tiene para la psicología en el análisis de las organizaciones y de las personas en el mundo del trabajo.

En primera instancia hay que señalar que el estudio se realiza desde una lógica de retomar las referencias, discursos y posicionamientos en un conjunto de actores sociales en relación con una actividad y en las dinámicas propias del trabajo. Desde este punto de vista es necesario establecer una relación entre el discurso de los participantes en la manifestación de lo que sucede en el entorno social.

Desde la metáfora dramática de Goffman (1992), la noción de actor implica llevar a cabo un papel preestablecido, una secuencia de acciones que ya están prescritas para ejecutar. Sin embargo, también se tiene en cuenta la posibilidad de insertar nuevos sentidos y establecer hasta cierto punto una improvisación y un tinte personal al papel ejecutado.

Lo anterior da lugar a pensar en los posicionamientos que tiene cada uno de los participantes no solamente en su trayectoria sino también alrededor

del mundo del trabajo. De esta forma, los discursos planteados desde la lógica económica sin duda alguna señalan una tendencia social históricamente construida alrededor del capital y el trabajo. Lo que ha sido denominado “imperio de la economía” no funciona *per se* al margen de los individuos, sino que precisamente ha sido construido por las personas a lo largo del tiempo. Debido a que es una construcción social, la dinámica, la legitimación y la forma como se presenta en cada caso particular implica una interrelación entre las estructuras sociales previamente construidas y la forma como cada persona da lugar a este aspecto.

Esto abre la posibilidad de pensar que en el mundo del trabajo solamente existen víctimas y victimarios, que el imperio del capitalismo solo puede beneficiar plenamente a unos pocos y que la gran mayoría tiene que estar marginada del conjunto de posibilidades sociales que ese mismo sistema construido por el hombre plantea. La discusión, entonces, igualmente incluye el aspecto moral y ético y sobre todo el compromiso social que tiene cada individuo con sus semejantes.

Este aspecto ético se entrelaza con las condiciones sociales que permean el mundo de los negocios, es decir, la lógica del capitalismo. En un mundo interconectado, donde las relaciones entre las personas cada vez son más importantes en función precisamente de esa interrelación, aparece una paradoja y es el individualismo y más aún cuando este se institucionaliza como la forma de relacionarse en un mundo altamente competitivo (Beck & Beck-Gersheim, 2003).

Ahora bien, si la lógica de competitividad se presenta fundamentalmente en relación con el trabajo, ¿quiere decir esto que los marginados y excluidos también lo están de esta dinámica? Si pudiese pensarse que efectivamente esto se presenta de esta manera, lo que muestra Bourdieu (1999) es que los fenómenos de exclusión social y de afectación por estas dinámicas presentes en el mundo del trabajo, en interrelación con la economía y la política, se vivencian por una capa cada vez más creciente de población que no encuentra sitio en el mercado de trabajo, que ve disminuida su capacidad de consumo y por ende son apartados temporalmente (en su mayoría) de condiciones materiales que garanticen calidad de vida (sin que esto signifique que la calidad de vida está dada en términos de capacidad adquisitiva y de posibilidad de consumo).

Y es un debate ético porque la desigualdad citada no está dada solo por la existencia de pobres, sino porque se amplía la brecha entre los que cada vez obtienen mayores ganancias económicas y aquellos que no pueden acceder o parcialmente son excluidos de los mercados laborales y los mercados de consumo. En este aspecto se debe aclarar que la pobreza económica no es

igual al concepto de exclusión, porque estar incluido en el mundo del trabajo no garantiza por sí mismo la posibilidad de consumo sostenido, pues se evidencian condiciones de precariedad configuradas en algunos tipos de trabajo y modalidades de trabajo específicas; la pobreza se crea incluso en personas que trabajan. Por ende, no se entiende la exclusión social solamente desde una perspectiva de apartar sino también de una inclusión perversa en tanto no garantiza la calidad de vida ni los objetivos de desarrollo personales.

En este aspecto, la ética se liga al desarrollo de una forma de concebir la sociedad, y si bien las organizaciones de trabajo son entes sociales creados usualmente para generar ganancias económicas, las formas como estas se relacionan con el medio social adquieren cada vez más importancia en función de la responsabilidad social corporativa y empresarial y el diálogo social que se promueve entre los diferentes actores sociales (Perdiguero & García, 2005).

Esto plantea que las organizaciones de trabajo adquieren un nuevo matiz en función de lo que la sociedad misma comienza a solicitar. Objetivos como el respeto a los derechos, la dignidad de las personas, la promoción del diálogo social y la protección social (Oficina Internacional del Trabajo, 1999) hacen que las organizaciones sean incluidas en esta lógica, lo cual implica repensar la gestión en ellas producto de la reflexión de la manera en que se propician espacios de desarrollo para las personas y la sociedad en la cual ellas se insertan. El diálogo social implica que la responsabilidad no solamente está en el Estado o en las organizaciones de trabajo, sino que se les incluye en la discusión de algo que tiempo atrás hubiese correspondido únicamente al plano político.

Si este es el panorama que se plantea a las organizaciones, sin duda alguna los que hacen parte de ellas también están implicados. La gestión involucrada implica revisar la noción de trabajador con la cual se opera, pensar si el trabajo permite la dignificación del sujeto o si, por el contrario, ayuda más a la desigualdad y a la opresión. Y, por otro lado, repensar la postura que plantea que la ganancia económica no se relaciona con el bienestar de las personas. Retos, en este último sentido, por fuera de la psicología aparecen como parte de la agenda de investigación que ya se empieza a visibilizar. Para la psicología el reto es acompañarse al espíritu de la época y avanzar en la lógica centrada en el funcionalismo, la productividad y el imperio de lo económico a toda costa, a un diálogo social y de inclusión de las personas en la medida de la responsabilidad que le compete.

REFERENCIAS

- Álvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Antunes, R. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho. A forma de ser da classe trabalhadora hoje. En *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho* (101-117). São Paulo: Boitempo.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Ediciones Akal.
- Beck, U. & Beck-Gersheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Bourdieu, P. (1999). *La miseria del mundo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (2005). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo Veintiuno editores.
- Castel, R. (2004). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R., Wanderley, L. & Belfiore-Wanderley, M. (2004). *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC.
- Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal of the theory of social behavior*, 20(1), 43-63.
- Franco Leal, G. (2009). Exclusão como ruptura de laços sociais: uma crítica do conceito. *Mediações*, 14 (1), 260-274.
- Goffman, E. (1992). *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Le Boterf, G. (2001). *La ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*, (49), 16-19.
- Marchington, M., Grimshaw, D., Rubery, J. & Willmott, H. (2005). *Fragmenting Work. Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Oficina Internacional del Trabajo (1999). *Memoria del Director General. Trabajo decente*. Informe 87 I. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. & Descendre, D. (1993). *O poder das organizações*. São Paulo: Editorial Atlas.
- Perdiguero, T. & García, A. (eds.) (2005). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Valencia: PUV.
- Petit, F. (1984). *Psicosociología de las organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Rentería, E. (2008). *Empleabilidad. Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología social*. Tesis doctoral, Departamento de Psicología Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo USP-SP, São Paulo, Brasil.
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería, *Psicología del trabajo de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Editorial y publicaciones Universidad Santo Tomás, Editorial Universidad del Valle.
- Rentería, E. & Carvajal, B. (2006). Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. *Psicología desde el Caribe*, (17): 149-175.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rentería, E., Bazilli, C., Duarte, J., Simões Franciscatti, V., Feitosa, L. & Rala, J. (1998). *Interacionismo simbólico e teoría dos papéis. Uma aproximação á psicología social*. São Paulo: EDUC.
- Ruiz-Tagle, J. (2001). La exclusión social en el mercado de trabajo: el caso del Mercosur y Chile. En: G. de Sierra (comp.), *Los rostros del Mercosur. El difícil camino de lo comercial a lo societal*, Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101026065814/14ruiz.pdf>
- Sánchez, A. & Otero, A. (2012). Educación y reproducción de la desigualdad en Colombia. *Reportes del Emisor. Investigación e información económica*, No. 154. Recuperado de http://www.banrep.org/docum/Lectura_finanzas/pdf/re_154.pdf
- Saussure, F. (1945). *Curso de lingüística general* (24 edición), Buenos Aires: Editorial Losada.
- Sawaia, B. (2001). *As artimanhas da exclusão. Analise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Spink, M. J. (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*. São Paulo: Cortez Editora.

- Wanderley, M. B. (2001). Refletindo sobre a noção de exclusão. En: B. Sawaia. *As Artimanhas da exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Wehle, B. (1999). Trabajo, inclusión y exclusión social. *Nueva sociedad* (164), 82-94.
- Zapata, Á., Murillo, G. & Martínez, J. (2006). *Organización y management: Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza*. Cali: Programa Editorial, Universidad del Valle.

**CARACTERIZACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD
DE LOS EGRESADOS DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR, A LA LUZ DEL MODELO DE FORRIER Y SELS⁵**

María Constanza Aguilar Bustamante

Universidad Santo Tomás, Colombia
mariaaguilar@usantotomas.edu.co,

Erico Rentería Pérez

Doctor en Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil
Profesor titular, Universidad del Valle, Cali - Colombia
erico.renteria@correounivalle.edu.co

RESUMEN

El propósito de este artículo es presentar los resultados del proyecto de Empleabilidad e Inserción Laboral. A partir del modelo de proceso de empleabilidad de Forrier y Sels (2003) en nueve categorías: posición actual de un individuo en el mercado laboral; capital de movimiento; facilidad de movimiento percibido; contexto, factores externos o contextuales; transición; disposición al movimiento para tomar otro empleo con un empleador nuevo o la disposición para moverse a otro proceso y/o actividad dentro/ fuera de la organización; eventos de choque o situaciones que llevan al in-

5 Artículo de investigación. Este trabajo es producto de investigación del proyecto Empleabilidad e Inserción Laboral, del grupo de investigación Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás.

dividuo a hacer juicios deliberados sobre el hecho de mantener o dejar su empleo; actividades de mejora del capital de movimiento o llevar a cabo acciones que enriquecen oportunidades y disposición para mantener y mejorar el propio capital de movimiento, se describe a través de un estudio de caso la empleabilidad en 40 profesionales —22 de psicología y 18 de cultura física—, mediante la aplicación del instrumento de empleabilidad (Aguilar & Arismendez, 2009). Los resultados se analizaron a nivel cuantitativo, descriptivo, a través del SPSS 15.0. Se evidencian diferencias en la percepción de los profesionales a partir de sus expectativas sobre el mercado laboral.

* * *

La transición de los jóvenes de la universidad al mundo del trabajo es un fenómeno complejo que se da en múltiples puntos y niveles del sistema educativo y productivo, presentando en cada caso una problemática propia (Burke & Cooper, 2002). Si se analizan las trayectorias educativas y laborales (Rentería, García, Restrepo & Riascos, 2007) en la vida de las personas, se puede identificar que se dan en distintos ámbitos y que influyen en su desarrollo, “todos ellos significativos para su presente y su futuro” (Gallart & Bertoncello, 1997, p. 3). Por lo general, las personas son trabajadoras y su participación social en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, puede depender de la adquisición equitativa de competencias para “discernir libremente sus opciones y faciliten trayectorias de crecimiento a lo largo de la vida” (p. 4).

Cuando las personas egresan de las instituciones de educación superior se espera —como expectativa social que se construye— que todas tengan al menos una oportunidad de competir por la obtención de trabajos calificados/competentes, de acuerdo con su formación, y que a su vez les permitan fortalecer sus aprendizajes y competencias. Este esfuerzo no es tarea solamente de las instituciones de educación, sino que también les compete a las diferentes instancias públicas y privadas, empresarios, que definen parte de las políticas de empleo y de integración social. En el pasado, la salida del profesional de la universidad estaba claramente determinada y la relación entre formación y el contexto de trabajo estaba establecida. Hoy en día, esta situación ha cambiado de forma contundente. El ajuste entre profesión y ocupación y su correspondencia automática con los mercados de trabajo está cada vez menos extendida y entendida. Este cambio se produce al menos en dos niveles. Por una parte, la flexibilidad de las ocupaciones y cualificaciones requeridas por los puestos de trabajo han hecho que las empresas busquen diversos perfiles y distintos profesionales para ocupar puestos si-

milares. Y, por otra parte, la flexibilidad de la formación, al combinar una determinada profesión con formación de postgrado diversa, ha contribuido al desarrollo de múltiples perfiles entre los egresados de una misma profesión (Peiró, 1995; Peiró & Cañero, 1993; Peiró & Munduate, 1994; Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa & Hernández, 2011). Esto amplía, sin duda, sus oportunidades de trabajo en el mercado laboral. Con frecuencia, a un mismo puesto del “mercado laboral universitario” se incorporan profesionales con estudios y perfiles diversos. Hay trabajos que requieren nivel universitario pero que admiten una amplia gama de profesiones; es el caso de la psicología del trabajo y las organizaciones; el rol de estos profesionales en un contexto organizacional puede dar cuenta de ello (Munduate, 1996).

Así, pues, se ha “desdibujado” la relación exclusiva entre profesión y puestos de trabajo u ocupaciones y, con ello, se han hecho más ambiguas e inciertas las decisiones de los individuos sobre el tipo de estudios que deben elegir en función de sus pretensiones y proyectos profesionales. También el asesoramiento para la inserción laboral se ha hecho más complejo. Todos estos fenómenos tienen claras implicaciones en el diseño de los programas que se ofrecen en las instituciones de educación superior, en las diferentes opciones acerca de su perfil formativo, que ha de tener en cuenta las demandas del mercado laboral y la valoración de esas carreras en su capacidad para contribuir a la “empleabilidad” de quienes las consiguen luego de cursar los años establecidos por los programas de formación.

Estos cambios, acelerados en el contexto de la sociedad del conocimiento, plantean retos de adaptación y requieren capacidad de respuesta del sistema educativo y, en especial, del universitario, que ha de facilitar la cualificación de los profesionales y técnicos que la sociedad y el sistema productivo necesitan y ha de anticipar la evolución de esas necesidades. Por otra parte, en el nuevo mercado laboral no resulta suficiente la cualificación obtenida durante los estudios de pregrado y con frecuencia se complementa con formación de postgrado y con actividades de formación continua. El aprendizaje a lo largo de toda la vida es un elemento fundamental del desarrollo humano en la sociedad del conocimiento y plantea nuevas demandas al sistema educativo. La universidad no forma, solamente, para el mercado laboral pues además esa no es su función exclusiva, ha de consolidarse más explícitamente en el proyecto de que la universidad forma para la vida (Rentería & Malvezzi, 2008).

En Colombia, en su caso particular, existen estudios que sustentan y relacionan el tema de la empleabilidad de profesionales egresados de instituciones de educación superior con las competencias, y hay algunas iniciativas

para clasificarlas (Ayerbe, Montoya & Viveros, 2002; Enríquez & Rentería, 2007). En este contexto, las instituciones universitarias, las empresas y la sociedad en general, necesitan disponer de un conocimiento riguroso y fiable de la situación laboral de los profesionales y de las formas en que los jóvenes están afrontando las nuevas situaciones y demandas. Igualmente, han de disponer de recursos y ayudas para facilitar todo este complejo proceso formativo para la inserción laboral. Estas actividades se han de introducir en el sistema educativo, pero también en las empresas.

Un aspecto central es el énfasis en el papel de las universidades como centros de cualificación profesional que deben facilitar la empleabilidad de los profesionales, atendiendo a las demandas de la sociedad (Rentería, 2007, 2008). En Colombia, particularmente, se requiere el diseño de políticas y normas para reestructurar los planes de estudio en las universidades, que se trabaje de manera integrada con otras organizaciones y que se desarrollen acciones dirigidas a adaptar los programas a las nuevas demandas profesionales y a garantizar la calidad de dichos servicios. Ha de prestarse especial atención a la inserción laboral y a la adecuación entre la formación en universidades y las cualificaciones y competencias demandadas por la sociedad.

Es importante evidenciar que los cambios que se presentan en el mercado de trabajo en las últimas décadas conllevan características que es necesario analizar a la luz de los nuevos escenarios económicos, políticos y sociales. En la mayoría de los países se está observando un cambio sustancial en las modalidades de empleo. Colombia, en lo que se observa en la práctica de muchas organizaciones, no es la excepción. Se evidencia el paso de una etapa de manufactura industrial a una de servicios y producción tecnológica, que da lugar a grandes cambios estructurales y relacionales (entre las personas y jurídicamente). En Colombia, en los últimos años, se tiene una reforma laboral que realmente no propicia el desarrollo socioeconómico, político y laboral, conduciendo inevitablemente al estancamiento en muchos sentidos —en salarios, en las fuentes de empleo, en el empleo formal, entre otros aspectos—. Por ejemplo cuando se creó la Ley 789, que se aprobó en diciembre de 2002, se buscaba reducirles los gastos a las empresas para que pudieran generar más empleos. Sin embargo, lo que se evidencia es que esto no permitió aumentar el trabajo formal.

Rentería y Malvezzi (2008) plantean que la empleabilidad de los individuos ha evolucionado de la mano del mercado laboral. Actualmente, se concibe como la capacidad relativa del individuo para obtener empleo teniendo en cuenta las características del mismo y del mercado laboral; en ella participan diferentes actores que se convierten en responsables de este proceso; entre ellos están: Estado, empresas, instituciones de educación su-

perior, hacedores de políticas, profesionales y asociaciones de profesionales. Estos actores demandan ciertas exigencias para el funcionamiento del mercado laboral, por lo cual las instituciones educativas ven la necesidad de formar profesionales con competencias claves que se ajusten a los perfiles requeridos por los empleadores y por las dependencias de recursos humanos, las que se encargan de los procesos de selección a partir de sus propios criterios, eligiendo a las personas empleables y descartando a las no empleables. De esta manera, las personas que se consideran empleables deberán adaptarse a una organización turbulenta donde el empleo ya no es estable y se requiere de distintas estrategias para mantenerse o para movilizarse en el mercado laboral interno y externo. Es por esto que se evidencia una relación entre el constructo de empleabilidad y el concepto de inserción laboral.

La empleabilidad es la relación entre el ingreso y el mantenimiento de un puesto de trabajo; es decir, la capacidad del individuo para cumplir con el perfil que demanda una determinada organización, cómo ese individuo se enfrenta a las necesidades del mismo y cómo logra afrontar y cumplir con las exigencias del día a día laboral; y la inserción, es el ingreso o no, al mercado de trabajo (Enríquez & Rentería, 2007). También se comprende como la medida en que el individuo al no estar a gusto con su trabajo, ya sea porque no cumple con sus expectativas o porque no hay relación con lo aprendido y lo que se ejerce, tiene que tomar la decisión de salir del empleo y buscar uno nuevo que sí cumpla con sus propias exigencias. Por otro lado, al no ingresar a un puesto de trabajo, el individuo debe desarrollar estrategias para adquirir uno nuevo y se convierte en una persona empleable.

En los últimos 10 años, se encuentra información sobre el uso de la empleabilidad en la gestión de recursos humanos, como un constructo, como un concepto explicativo y descriptivo importante. Por ejemplo, Thijssen (2000) describe la empleabilidad como una aptitud personal para llevar a cabo el trabajo. El punto principal está en la empleabilidad actual de las personas. La empleabilidad es la habilidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado. Sin embargo, los compromisos de los empleados deben enfocarse no solo en el desarrollo de la propia carrera sino también en agregar valor al trabajo (Hall & Moss, 1998, Andrade Jaramillo, Bolaños Arias & Arboleda Castrillón, 2011).

Desde esta perspectiva, la seguridad en el empleo de un individuo depende cada vez menos de la relación con un único empleador, como en el contrato psicológico tradicional (Hall & Mirvis, 1995), sino que va a depender más de disponer de habilidades atractivas para un rango amplio de empleadores, dentro de un modelo de carrera auto-gestionada, que con frecuencia

implica poder conseguir un trabajo en diferentes organizaciones (Arthur & Rousseau, 1996). Los antecedentes teóricos de esta perspectiva pueden hallar sustento, en parte, en la teoría del capital humano (Becker, 1975; Bennett, Glennerster & Nevison, 1992) en la que se afirma que el entrenamiento y la educación de habilidades transferibles o generales, puede mejorar la productividad y las ganancias esperadas. Sin embargo, la empleabilidad es un concepto más amplio. Las conductas de mejora en la empleabilidad no solo aumentan el capital humano de las personas, sino que también aumentan las posibilidades de obtener una oportunidad de utilizar este capital en la búsqueda de un trabajo mejor y el despliegue de las fortalezas del individuo (McQuaid & Lindsay, 2002; Cesario Santos, Guillén Gestoso & Peregrión Montalbán, 2012); así mismo, puede hacer referencia a la capacidad que una persona tiene para obtener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida (Gamboa, Gracia, Ripoll & Peiró, 2007).

El término empleabilidad ha sido usado en un sinnúmero de contextos tales como la política pública y el empleo, el asesoramiento vocacional para personas discapacitadas y la economía, adoptando un rango amplio de significados, acepciones y sentidos (Rentería, 2007). Desde un punto de vista individual, la empleabilidad es un indicador del grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee. Sin embargo, a pesar de la importancia creciente de este fenómeno, autores como Forrier y Sels (2003) afirman que los estudios sobre el tema difieren fuertemente en las definiciones, dimensiones e indicadores de medición del fenómeno.

Forrier y Sels (2003) desarrollan un modelo de empleabilidad que describe el constructo como un proceso a partir del cual se crean y se utilizan las oportunidades de un empleo. La variable “empleabilidad” no se incluye en este modelo. Ellos argumentan que la empleabilidad no es una característica estática de las personas, sino que está relacionada con el tiempo y con el espacio y, por esta razón, es difícil medirla directamente. La empleabilidad es una combinación de varios componentes y está sujeta a cambios constantes. Así mismo, los autores consideran que es más interesante ganar entendimiento del proceso que intentar medir la empleabilidad de los individuos. Ahora bien, ese interés por el proceso implica conocer los mecanismos que influyen en las oportunidades de los individuos de tener un trabajo y los pasos que estos dan en el mercado laboral interno y externo. En la Figura 6.1 se ilustra el proceso de empleabilidad, sin que este sea considerado por los autores como un modelo estrictamente causal en el que cada “*input*” siem-

pre produce el mismo “*output*”, sino que representa un proceso continuo. A continuación se presenta cada componente del modelo y sus relaciones. El modelo del proceso de empleabilidad señala cuáles factores afectan las oportunidades individuales de un empleo en el mercado laboral interno y externo y cómo estos factores pueden interactuar.

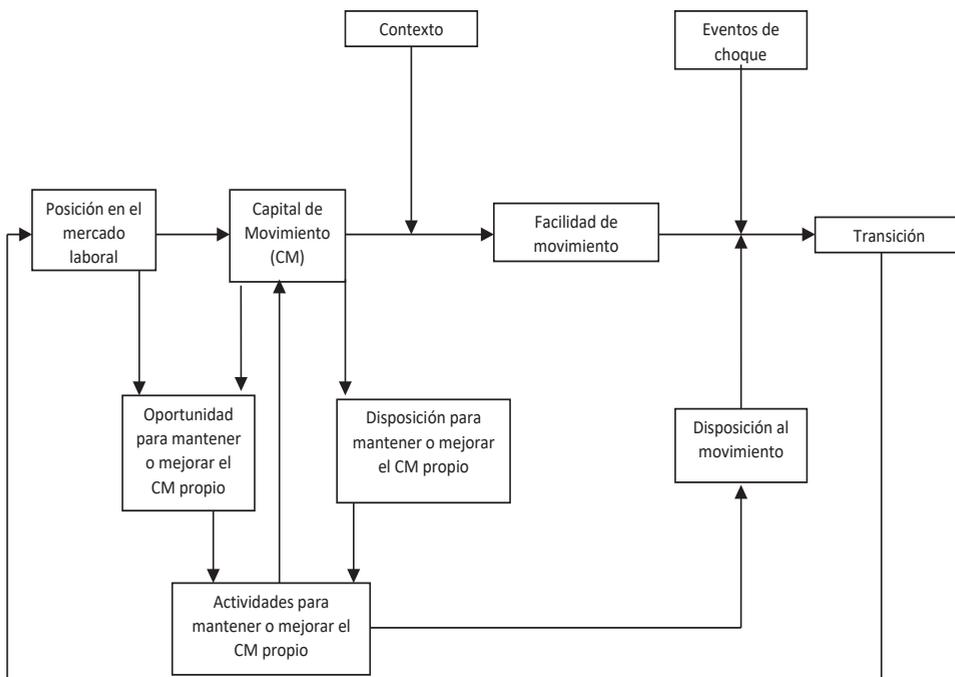


Figura 6.1. Modelo del proceso de la empleabilidad (Forrier & Sels, 2003)

Como se comentó anteriormente, este trabajo asumió el modelo de empleabilidad propuesto por Forrier y Sels (2003), el cual incluye los siguientes componentes:

1) Posición actual de un individuo en el mercado laboral; 2) Capital de movimiento; 3) Facilidad de movimiento percibido; 4) Contexto, factores externos o contextuales; 5) Transición; 6) Disposición al movimiento para tomar otro empleo con un empleador nuevo o la disposición para moverse a otra función dentro de la organización; 7) Eventos de choque que llevan al individuo a hacer juicios deliberados sobre el hecho de mantener o dejar su empleo; 8) Actividades de mejora del capital de movimiento; y 9) Oportunidades y disposición para mantener y mejorar el propio capital de movimiento (Tabla 6.1).

Tabla 6.1. Componentes del modelo de Forrier y Sels (2003)

Componentes			
Posición en el mercado laboral	Posición jerárquica		
	Duración de empleo		
	Contrato		
	Salario		
	Tipo: empleado, desempleado, estudiante, otros.		
Capital de movimiento	Habilidades	Señales	Historia carrera
			Historia formación
			Biografías
		Capacidades de comportamientos	Competencias
			Autoeficacia
		Comportamiento del mercado laboral	
Expectativas y motivación			
Facilidad de movimiento percibido: percepción individual de las alternativas internas y externas disponibles			
Contexto	Características externas del mercado laboral		
	Mecanismos de selección		
	Demanda de las empresas		
	Crecimiento de la organización		
	Numero de empleos en diferentes niveles y tiempo de servicio en estos		
	Relación entre contrataciones internas y externas		
Transición	Posiciones en el mercado		
	Calidad del trabajo	Satisfacción	
	Empleos voluntarios		
	Evalúa estatus, posición, salario, contrato		
Disposición para moverse	Deseo de moverse		
	Posición actual acorde a sus expectativas		
Eventos de choque	Eventos que hacen que la persona permanezca o no en un empleo		
Actividades que mantienen o potencian el capital de movimiento	Formación		
	Guías de trabajo		
	Asignación de tareas		
Oportunidades y disposición para mantener el capital de movimiento de alguien	Estrategias de las empresas e instituciones (asociaciones profesionales, bolsas de empleo, etc.)		
	Políticas		
	Responsabilidad del individuo		

Fuente: Elaboración propia.

El proyecto se desarrolló a partir de este modelo conceptual del proceso de empleabilidad de Forrier y Sels (2003) que ofrece un marco de trabajo para realizar investigación empírica en empleabilidad; ayudó a identificar los principales factores que influyen las transiciones del mercado laboral para los individuos, como se muestra más adelante. Es importante agregar que hay una carencia de estudios que establezcan el estatus de diferentes aspectos, sea como antecedentes o consecuencias del fenómeno, y también de investigación longitudinal que permita identificarlos. En este contexto, el concepto de empleabilidad ha cobrado cada vez más valor, pues refleja un reconocimiento de la necesidad de que los individuos posean las habilidades transferibles en orden a operar efectivamente dentro de un mercado laboral cada vez más flexible e inseguro, lo que Bagshaw (1997, p. 187) resume como “la nueva forma de seguridad laboral”.

Así, estudiar, evaluar, potenciar y/o mejorar la situación de la empleabilidad se convierte en un tema obligado, un reto o una condición necesaria pero insuficiente, pues esto exige definitivamente revisar el tema de formación, formas de trabajo, reforma laboral, protección social, entre otros (Tokman, 2006). Dada la importancia conjunta de estas variables en el entorno laboral actual, se presenta a continuación la caracterización de la empleabilidad en profesionales egresados de una institución de educación superior - IES, en dos programas de pregrado, a partir del modelo de Forrier y Sels (2003) y se describe lo que ha sido para ellos sus oportunidades para conseguir un empleo y mantenerse en él.

MÉTODO

Diseño

Este trabajo se llevó a cabo a través de un estudio de caso como herramienta de investigación en las ciencias sociales, el cual permitió indagar detalladamente sobre la empleabilidad y abordarla como un tema contemporáneo. De acuerdo con León y Montero (2001, 2003) se “estudió a fondo un único caso que sirvió de ilustración de un determinado problema que, de otro modo, no podría ser estudiado tan en profundidad” (p. 149). Según De Bruyne, Herman y De Schoutheete (1991), y a propósito del estudio de caso, se encuentra que:

Aunque sea muchas veces de naturaleza cualitativa, la recolección y manejo de datos puede también centrarse en ciertas propiedades específicas, de sus relaciones y de sus variaciones, y recurrir a métodos cuantitativos. Así, en su aplicación al cambio, el estudio de caso puede tender a trazar las fases de un fenómeno en relación con lo que pasó en la organización durante el período

sometido a investigación, pero puede también dar luz sobre la secuencia del cambio y sobre las relaciones de causa y efecto entre las variables intervinientes, a través de un análisis de series cronológicas. (p. 212)

Caso

La organización caso: Esta investigación se llevó a cabo en una IES, la cual históricamente se considera como el primer claustro universitario de Colombia, fundada el 13 de junio de 1580.

Participantes

Corresponde a 40 profesionales egresados, “con empleo”, de dos programas de pregrado que actualmente ofrece la IES objeto de estudio: 18 de cultura física y 22 de psicología. Los sujetos participantes de la investigación se seleccionaron usando el tipo de muestreo no probabilístico.

Instrumento - Recolección de información - Encuesta por cuestionario

La encuesta por cuestionario es una técnica de recolección de información que cubre una población amplia en corto tiempo. Esta consiste en la formulación escrita o verbal, por parte del investigador, de una serie de preguntas y opciones concernientes al tema de interés. En el caso de esta investigación se utilizó el instrumento de Aguilar y Arismendez (2009), cuestionario con base en el modelo propuesto en el marco conceptual. La encuesta por cuestionario se aplicó por medio virtual, para posibilitar la obtención de mayor cantidad de información y mayor preparación por el entrevistado. En este sentido, la encuesta por cuestionario se constituyó en una práctica discursiva de interacción negociada y de posicionamiento que permitió recrear y reconstruir prácticas y versiones del cotidiano (Spink, 1999). El abordaje general de la encuesta por cuestionario fue de carácter estructurado, en la medida que, con una directividad marcada y una estructuración rígida con cuestionario, profundizó en las significaciones de las versiones que tuvieron los entrevistados sobre este tema de interés.

Procedimiento

Etapa 1. Selección y definición del caso. De acuerdo con León y Montero (2003) se llevó a cabo un estudio de caso instrumental, dado que se seleccionó a propósito una IES, buscando un objetivo particular para ilustrar la empleabilidad en el contexto específico de sus egresados en dos programas de pregrado, atendiendo las políticas y dinámicas institucionales.

Etapa 2. Aplicación de técnicas de recolección y análisis. Así mismo, a partir de la aplicación de la encuesta cuestionario fue importante comen-

zar con “un buen conjunto de preguntas” que permitieron guiar (León & Montero, 2003) la atención de la investigación. En esta investigación se escogió trabajar a partir del modelo del proceso de empleabilidad de Forrier y Sels (2003), con el fin de utilizar los componentes que presenta, dado que se identificaron los principales factores que influyen en las transiciones del mercado laboral para los individuos que participaron en la investigación. Se llevó a cabo la aplicación de la encuesta-cuestionario diseñada y validada por Aguilar y Arismendez (2009) durante un período de un año (2009). Se intentaron varias estrategias para la aplicación del instrumento, por lo que se señalan las dificultades que se tuvieron con los encuestados: las personas no quieren diligenciar este tipo de instrumentos en los encuentros de egresados, ni personalmente ni en sus lugares de trabajo. La aplicación se hizo virtualmente y fue complicado lograr que las personas devolvieran diligenciado el instrumento. Esto dificultó el tamaño de la muestra de encuestados.

Etapa 3. Localización de las fuentes de datos. Siguiendo la propuesta de León y Montero (2003) se utilizaron diversos tipos de fuente de información. Primero es importante aclarar que es un estudio de caso, dado que se trabajó con una IES; otra fuente de información fueron los profesionales egresados que conformaron la muestra, con quienes se recogió la información. Esta etapa correspondió específicamente a la aplicación del instrumento para caracterizar la empleabilidad. Se elaboraron y actualizaron bases de datos de los egresados de los dos programas; se contactaron telefónicamente para solicitar su autorización para el envío y aplicación del instrumento; se hicieron los envíos y seguimientos por medio virtual; se recibieron los instrumentos constituyendo una base de datos para digitar y sistematizar la información cuantitativa y el análisis de datos textuales.

Etapa 4. Análisis e interpretación. Se utilizaron procedimientos cuantitativos y de análisis de datos textuales dadas las características de la información que se obtuvo. Se digitó la información en una matriz en Excel. En relación con las técnicas de análisis de la información, en primera instancia para el análisis cuantitativo, se llevó a cabo un análisis descriptivo, se utilizó el SPSS versión 15.0. Posteriormente, cuando se detectaron problemas estadísticos del cuestionario que se usó para la descripción del estudio de caso, se procedió a hacer un análisis cuantitativo de los datos textuales a través del paquete estadístico SPAD, ya que se pueden elaborar documentos lexicométricos (glosarios, inventarios de segmentos repetidos, concordancias o tablas léxicas) y efectuar un cierto grado de manipulación previa del vocabulario para evidenciar algunas tendencias cuantitativas en los textos; de manera particular se procesaron 13 preguntas abiertas.

RESULTADOS

Aquí se presentan los resultados de la investigación, que corresponden al procesamiento y análisis de datos a través del paquete estadístico SPSS versión 15.0 en español.

Fueron encuestados 17 hombres (42,5%) y 23 mujeres (57,5%), la mayoría nacidos en la ciudad de Bogotá; la mayor proporción de los encuestados eran solteros. El 55% de los participantes estudió psicología y el restante 45% cursó estudios de cultura física; el 75% de los participantes obtuvo su título profesional en el período 2006 a 2010; 27 personas, que corresponden al 84%, han culminado sus estudios de posgrado, en su mayoría maestría; 32 personas reportan cursar o haber cursado estudios de maestría. Estudiaron en la universidad X, y solamente una persona ha salido del país. El 92% de la muestra se encontraba trabajando en el momento de responder; el 52,5% se desempeñan como docentes; el 20% desempeña cargos administrativos y tan solo uno de los encuestados tiene un cargo de nivel directivo (Gerente). Sus contratos son a término fijo y tan solo uno de los participantes tenía un contrato de tipo verbal. El tipo de vinculación que más registran los encuestados es empleado (71,8%), seguido por contrato de prestación de servicios (17,5%). El 44,7% de los participantes manifiesta que encontró el empleo actual por medio de amigos o familiares, mientras que un 10,5% lo hizo por solicitud directa y el 7,9% acudió a bolsa de empleo o presentando directamente su currículo a la empresa.

El 72,5% de los participantes se encuentran laborando en empresas privadas, el 25% en empresas públicas y el 2,5% en mixtas. La mayoría de los encuestados (42,5%) laboran entre 32 y 42 horas semanales, que corresponde aproximadamente a lo que en Colombia es un tiempo completo (40 a 48 horas semanales, según el sector y las políticas de la empresa). Un 20% labora lo que aproximadamente corresponde a un medio tiempo. La principal razón que motivó a los encuestados a la búsqueda de su primer trabajo fue la obtención de ingresos económicos. Para conseguir su primer empleo, el 70% de los encuestados se presentó entre 2 y 4 lugares. Solo un 12,5% de los mismos debió realizar una búsqueda más amplia, informando haberse presentado a más de 10 lugares.

Respecto a los cargos ocupados por los participantes —mientras estudiaban— hay similitud con lo ocurrido en lo referente a cargos actuales, pues la mayor proporción de la muestra se desempeñaban como docentes (41,1%), seguido de administrativos y únicamente uno de los encuestados tenía un cargo de nivel directivo.

El 67,5% de la muestra (27 participantes) informaron haber recibido reconocimientos por su desempeño profesional. De los encuestados, el 86,8% afirma haber cursado la carrera que deseaba. Como se puede apreciar, la mayor parte de los participantes considera que la carrera seleccionada es completamente apropiada a sus capacidades. Respecto a otros programas de formación cursados por los participantes en el estudio se aprecia que el mayor porcentaje corresponde a seminarios.

En cuanto a la sensación de seguridad para enfrentar la realidad profesional que le hizo sentir la preparación recibida en la universidad los resultados muestran que la mayor proporción de los encuestados se ubicaron en el extremo de la seguridad. Para el 82,5% de los encuestados la carrera elegida fue la primera opción. El 62,5% de los encuestados realizaron sus estudios de pregrado gracias al apoyo financiero de sus padres y tan solo el 7,53% utilizó los servicios del Icetex - Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios en el Exterior. Respecto al financiamiento de los estudios de posgrado, los encuestados los realizaron principalmente con recursos propios (52,5%).

Reportan que la edad es el mayor limitante para conseguir empleo. La mayor parte de los encuestados consideran nunca haber sido discriminados en un proceso de selección. Sin embargo, los que respondieron de manera afirmativa a este tema incluyeron como razones para tal discriminación la religión y las condiciones familiares, de manera específica las enfermedades de familiares o propias. Las competencias de mayor aplicabilidad en el ejercicio de las funciones de los cargos de los entrevistados son las relacionadas con habilidades específicas, capacidad reflexiva sobre el propio trabajo, habilidad para resolver problemas, condición física y psicológica, y habilidades para la comunicación oral y escrita. El 50% de los participantes conoce las demandas laborales dentro de la empresa, de acuerdo con su perfil profesional. El 67,5% conoce las demandas externas acordes con el perfil profesional. El 47,5% de los miembros de la muestra cree que las condiciones laborales que actualmente tiene en su cargo son mejores que las existentes en el mercado laboral en general. La muestra coincide en afirmar que su trabajo les permite alcanzar logros profesionales en todos los aspectos propuestos, siendo importante el reconocimiento profesional, con un 100% de acuerdo. El 47,5% de los integrantes de la muestra se considera totalmente motivado en el desempeño de sus funciones, el 50% otorga un nivel de motivación de 3, que también es un nivel alto de motivación.

La mayor parte de los encuestados considera que su formación profesional tiene una alta oferta en el mercado laboral. El 55% de los participantes considera que la empresa en la cual se encuentran vinculados no

tiene proyección internacional. El 71,1% de los miembros de la muestra están totalmente de acuerdo con que los trabajos desempeñados han sido un aporte en su carrera como profesionales; igualmente, el 67,6% se encuentran totalmente de acuerdo con que su cargo contribuye a cumplir con los objetivos de la empresa. El 61,1% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación “frecuentemente obtiene trabajos de baja calidad”. El 76,3% otorgan un grado de 3 al calificar la afirmación: “los empleos ejercidos durante su vida laboral han llenado sus expectativas”. El 57,9% de los encuestados consideran que su campo de estudio es el único o mejor. El 58,1% de los encuestados consideran que los cambios de los jefes o los directivos no han afectado su estabilidad laboral. El 88,9% de los integrantes de la muestra ha presentado una situación de enfermedad familiar que lo inhabilitó para realizar su trabajo. El 57,5% de los participantes no ha tenido ofertas laborales fuera del país. El 80% de los encuestados considera que ha tenido situaciones adversas que han influido en la decisión de mantenerse en su empleo o dejar de trabajar.

La edad de los encuestados se encuentra entre 24 y 44 años, con un promedio de 31 años y una desviación de 5 años. Los participantes llevan trabajando entre 0,3 y 192 meses (16 años). En promedio, los miembros de la muestra se presentaron entre 1 y 4 lugares para encontrar empleo.

Los cruces por género y facultad se llevaron a cabo mediante la aplicación de la prueba chi cuadrado. Se realizaron las pruebas para comparar tanto el género como la facultad con cada una de las variables abordadas en el instrumento. A continuación se presentan únicamente las comparaciones que resultaron con diferencia estadísticamente significativa ($p < 0,05$).

Como se puede apreciar en la Tabla 6.2, fueron analizadas 23 personas de género femenino y 17 de género masculino. Entre las mujeres, el 78,3% ($n = 18$) pertenecen al programa de psicología mientras el 21,7% ($n = 5$) pertenecen al programa de cultura física. En el grupo de los hombres los porcentajes corresponden al 23,5% ($n = 4$) para psicología y 76,5% ($n = 13$) para cultura física. En total, fueron encuestadas 22 personas de psicología y 18 de cultura física.

Las mujeres presentan en mayor porcentaje cargos de docente o administrativo (30,4%), seguido por el cargo de jefe (26,1%), mientras que dentro de los hombres encuestados el mayor porcentaje manifiesta tener un cargo de docente (82,4%).

El 47,1% de los hombres respondieron que están en total desacuerdo con que el salario que devengan es mejor que el de otros profesionales de su disciplina, mientras que el 14,3% de las mujeres tienen dicha opinión.

Tabla 6.2. Tabla de contingencia para el cruce de las variables género y profesión que estudió

Género		Profesión		
		Psicología	Cultura Física	Total
Mujer	Frecuencia	18	5	23
	Porcentaje	78,3%	21,7%	100,0%
Hombre	Frecuencia	4	13	17
	Porcentaje	23,5%	76,5%	100,0%
Total	Frecuencia	22	18	40
	Porcentaje	55,0%	45,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Mientras para el mayor porcentaje de los hombres (56,2%) las empresas tienen en cuenta principalmente la experiencia laboral o profesional de sus empleados al evaluar su perfil, solo un 15% de las mujeres encuestadas perciben dicha situación. La mayoría de las mujeres (25%) ubican este aspecto en cuarto lugar de importancia.

El total de las mujeres que respondió a este ítem ha experimentado enfermedad de un familiar, aspecto que la ha inhabilitado para realizar su trabajo. Por su parte, en el grupo de los hombres, este porcentaje equivale al 73,3%.

Se encontró diferencia estadísticamente significativa en la respuesta dada por hombres y mujeres en las variables cargo actual ($p < 0,01$), percepción del salario en relación con el de otros profesionales de la misma disciplina ($p < 0,05$), perfil profesional que demandan las empresas ($p < 0,05$) y experiencia de situaciones inhabilitantes para el trabajo ($p < 0,05$).

Al realizar los cruces por profesión (psicología, cultura física), se encontró diferencia significativa en las variables tipo de vinculación actual ($p < 0,05$), haber trabajado durante la formación profesional ($p < 0,01$), relación entre el campo de estudio y el área de trabajo ($p < 0,05$) y haber sido parte de los cambios de personal que ha tenido la organización ($p < 0,05$) (Tabla 6.3).

El tipo de vinculación actual que prevalece en el grupo de los profesionales de la psicología es el de empleado (81%), mientras que dentro del grupo de profesionales de cultura física este porcentaje corresponde al 61,1%, seguido por un 33,3% que tiene una vinculación a su empresa por prestación de servicios.

Todos los profesionales de cultura física trabajaron durante su formación profesional, mientras que solo el 33,3% de los profesionales de la psicología lo hizo. El 76,5% de los encuestados pertenecientes a cultura física

Tabla 6.3. Prueba chi-cuadrado para el cruce de la variable profesión con otras del estudio

VARIABLES	Valor chi-cuadrado	Grados de libertad	Significancia
Tipo de vinculación actual	8.678	3	0,034
Haber trabajado durante la formación profesional	18.720	1	0,000
Caracterización de la relación entre el campo de estudio y el área de trabajo	6.781	2	0,034
Haber sido parte de los cambios de personal que ha tenido la organización	5.063	1	0,024

Fuente: Elaboración propia.

manifiestan que su campo de estudio es el único o mejor, mientras que este porcentaje corresponde al 42,9% entre los psicólogos. De acuerdo con los resultados, la mayoría de los profesionales de la psicología no han sido parte de los cambios de personal de la empresa en la cual laboran, mientras que dentro de grupo de cultura física, el 56,2% sí han estado involucrados en estos cambios de personal de su organización.

Para comprobar la diferencia significativa por género y facultad en las variables cuantitativas, se llevó a cabo la prueba de diferencia de medias; una vez comprobada la normalidad de las variables mediante la aplicación de la prueba Kolmogorov Smirnov para una muestra, se encontró diferencia significativa en la edad promedio de los profesionales de psicología y cultura física ($p = 0,02$), presentándose mayor edad promedio entre los psicólogos encuestados.

DISCUSIÓN

La preparación de las personas para el mundo del trabajo está asociada a las acciones de formación y de socialización que se llevan a cabo a partir de los procesos de enseñanza a través de las instituciones de educación básica, educación media, técnica, profesional y hasta postgrados. Llegar e ingresar al mundo laboral corresponde al tema de inserción laboral, pero más complejo se vuelve el análisis cuando, además de ingresar, se debe mantener y mover dentro del mercado laboral de manera exitosa y de forma coherente con la formación recibida. En este sentido, nos referimos a la empleabilidad (Rentería y Malvezzi, 2008) dado que las instituciones de educación preparan a los individuos para el trabajo y este “como actividad económica-productiva —léase relación conocimiento—” (p. 327) corresponde a la deter-

minación de las características y condiciones que los hacen empleables o no, “ya que unos logran entrar y mantenerse en el mercado de trabajo y otros no” (p. 327).

Al explorar en la literatura científica sobre el tema de la empleabilidad, como afirma Hirata (1997), este ha sido tratado/abordado por otras profesiones como la economía, la contaduría o la administración de empresas, la psicología, entre otras; también, cuando se revisan estudios e investigaciones, la temática está asociada a poblaciones vulnerables, discapacitados, género —principalmente empleabilidad en mujeres— y profesionales. El tema que nos ha interesado para hacer este proyecto correspondió a los profesionales, dado que especialmente para ellos, en las últimas décadas, se han producido cambios sociales, económicos y tecnológicos, que han contribuido a aumentar la inestabilidad en el empleo. Estos cambios han estimulado el interés por la investigación de las consecuencias que desencadena el haber cursado programas de formación en carreras universitarias y la relación con la posibilidad de conseguir un empleo, mantenerse en él y/o conseguir uno mejor.

Abordar el análisis de la empleabilidad es una cuestión de especial relevancia práctica por varias razones adicionales al incremento del conocimiento en un campo donde las conclusiones derivadas de datos empíricos son muy escasas. Recuérdese que el objetivo de este proyecto fue caracterizar la empleabilidad en las oportunidades de trabajo de egresados de una IES en Bogotá, a la luz del modelo de proceso de empleabilidad de Forrier y Sels (2003) en sus nueve categorías. En primer lugar, se caracterizó su empleabilidad en egresados de una IES, a partir de su percepción, lo que se constituyó en un reto, dado que se pretendía identificar, a partir de la formación que recibieron en la IES, sus oportunidades de trabajo en el mercado laboral y en su empleabilidad en general. Esto a partir de la aplicación de un instrumento (Aguilar & Arismendez, 2009) diseñado con base en el modelo Forrier y Sels (2003); el instrumento permitió mapear el proceso dentro del cual las oportunidades de trabajo son creadas y realizadas. Recuérdese que para estos autores, la variable “empleabilidad” no se incluye y se presenta como una característica dinámica de las personas, y adicionalmente está relacionada con el tiempo y lugar, y esto hace que sea muy difícil medirla directamente. Tal como afirman Forrier y Sels (2003), la empleabilidad, para los egresados de esta universidad, es una combinación de varios componentes y está constantemente sujeta a cambio. Resultó complejo e interesante intentar obtener una visión interna de este proceso; no se intentó poner un valor a la empleabilidad de los individuos. Al revisar la cantidad de datos, solo se puede afirmar que la empleabilidad es un proceso que influencia/

determina las oportunidades individuales de un trabajo y los pasos que las personas han de seguir para ingresar, mantenerse y/o cambiar en el mercado laboral interno y externo.

Ahora bien, para concluir, es importante anotar que el modelo del proceso de empleabilidad provee una mirada profunda y diversa sobre la forma en la cual los diferentes componentes determinan las oportunidades laborales en el mercado interno y externo. De acuerdo con Forrier y Sels (2003) no sería necesario que siempre se examine el proceso entero, esto se tendría que corregir para futuras investigaciones, dado que el instrumento pretendió, equivocadamente, incluir todas las categorías, y resultó ser demasiado extenso. Esto requeriría, según Forrier y Sels (2003), una gran cantidad de datos longitudinales. Se considera que el valor agregado del modelo radica en que aplica para diversas poblaciones como pueden ser: empleados, desempleados, discapacitados, poblaciones vulnerables, etc. Incluye una gran variedad de categorías que lo muestran como un proceso, definitivamente dinámico y no estático. Cada categoría se podría estudiar de manera particular. Resulta demasiado complicado mostrar relaciones entre los componentes.

Se tuvieron varias dificultades: una, el instrumento que se utilizó, a pesar de que se diseñó bajo los parámetros del modelo propuesto por Forrier y Sels (2003), resultó demasiado extenso en el momento de sistematizar todas las categorías y subcategorías propuestas por los autores, pues se constituyeron 176 variables para analizar, con tan solo 40 encuestados. Así, pues, los datos y la evidencia empírica en relación con la cantidad de ítems resulta escasa y los resultados no son concluyentes. Una posible explicación a esto puede ser que a pesar de tratarse de un “estudio de caso”, la muestra utilizada/los encuestados en el estudio no dejan evidenciar el papel de la empleabilidad de acuerdo con las categorías de análisis. La segunda dificultad correspondió a las estrategias utilizadas para convocar a los egresados pues se citaron en grupo y no asistieron, se elaboraron bases de datos, se hicieron llamadas telefónicas, envíos virtuales, y las personas no respondieron; se contó con el apoyo de la oficina de egresados, y siguió siendo complicado que los egresados apoyaran el desarrollo del proyecto. Esto sugiere revisar las estrategias que se utilizan para convocar, motivar y acoger a los egresados.

Ahora bien, en cuanto a los aportes de este trabajo para la psicología, lo que se observa es que sobre la empleabilidad ha habido un interés creciente en los últimos años dado que este es un tema que ha cobrado relevancia en el contexto nacional e internacional por las condiciones laborales adversas que afectan actualmente a muchas economías. Se debe considerar la posibi-

lidad de llevar a cabo este tipo de estudios con empleadores, y conocer realmente la percepción de los empleadores sobre los profesionales particulares de las universidades. Lo que se espera, pues, es que la empleabilidad de los egresados se constituya en motivo de preocupación y sea un compromiso de responsabilidad social.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. C. & Arismendez, E. (2009). *Diseño de un instrumento para describir la empleabilidad a partir del modelo de Forrier y Sels y sus nueve categorías*. Trabajo de grado no publicado. Facultad de Psicología. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Andrade Jaramillo, V., Bolaños Arias, C. & Arboleda Castrillón, J. M. (2011). Empleabilidad en la economía informal, una investigación cualitativa con manicuristas de alta empleabilidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 69-87.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Ayerbe, M., Montoya, L. & Viveros, C. (2002). *Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales*. Trabajo de grado no publicado. Programa de Psicología. Santiago de Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Bagshaw, M. (1997). Employability-creating a contract of mutual investment. *Industrial and Commercial Training*, 29, 187-189.
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. (2nd. ed.) New York: National Bureau of Economic Research.
- Bennett, R., Glennerster, H. & Nevison, D. (1992). Investing in skill: to stay on or not stay on? *Oxford Review of Economic Policy*, 8, 130-145.
- Burke, R. J. & Cooper, C. L. (2002). *The new world of work*. Oxford: Blackwell.
- Cesario Santos, F., Guillén Gestoso, C. & Peregrín Montalbán, M. F. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción. Moderación de la empleabilidad. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 52(3), 345-359.
- De Bruyne, P., Herman, M. & De Schoutheete, M. (1991). *Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves.
- Enríquez Martínez, Á. & Rentería Pérez, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6(1), 89-103. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760110>

- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.553.5006&rep=rep1&type=pdf>
- Gallart, M. A. & Bertonecello, R. (eds.) (1997). *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo, Uruguay: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CLID-CENEP-CINTERFOR,
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P. & Peiró, J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Documento de trabajo No. 1 del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Hall, D. T. & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26, 22-37.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. I. & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. En A. Casali, I. Rios, J. E. Teixeira & M. S. Cortella (orgs.), *Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC-RODIA.
- León, O. G. & Montero, I. (2001). *Metodologías científicas en psicología*. Barcelona: EDIUOC.
- León, O. G. & Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. (3a. ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2002). The “employability gap”: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20, 613-628.
- Munduate, L. (1996). *Psicología social de la organización: las personas organizando*. Madrid. Pirámide. ISBN: 84-368-1055-4.
- Peiró, J. M. (1995). Intervención psicosocial en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. En J. M. Peiró & J. Ramos (dirs.): *Intervención psicosocial en las organizaciones*. pp. 1-65. Barcelona: PPU.
- Peiró, J. M. & Cañero, J. (coord.) (1993). Perspectivas de futuro y visión estratégica de la profesión. *Papeles del Psicólogo*, 57, 50-56.

- Peiró, J. M. & Munduate, L. (1994). Work and Organizational Psychology in Spain. *Applied Psychology: An International Review*, 43, 231-274.
- Rentería, E. (2007). Empleabilidad: Una lectura psicosocial. *Revista Colombiana de Estudios del Trabajo*, 1, Abril-Agosto: 37-54.
- Rentería, E. (2008). *Empleabilidad: versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología social*. Tesis de doctorado no publicada. Faculdade de Psicologia da Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, Departamento de Psicologia Social y del Trabajo. São Paulo, Brasil.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias sociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I. & Riascos, W. (2007). Sentidos de trabajo contruidos a partir de la trayectoria y recursos para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Spink, M. J. (1999). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez Editora.
- Thijssen, J. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift HRM*, 1, 7-34.
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

**IMPLICACIONES PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO
SOBRE EL TELETRABAJADOR.
VERSIONES DESDE ACTORES: GOBIERNO, EMPLEADORES
Y TELETRABAJADORES**

Diana Milec Cifuentes Leiton

Candidata a Magíster en Psicología. Universidad del Valle. Colombia.
Investigadora, Universidad del Valle. Colombia.
diana.milec.cifuentes@correounivalle.edu.co

Alba Luz Giraldo Tamayo

Candidata a Doctora en Psicología. Universidad del Valle. Colombia
Docente, Universidad del Valle sede Zarzal. Colombia.
alba.giraldo@correounivalle.edu.co

RESUMEN

En este capítulo se presenta el informe de una investigación en curso que lleva el mismo nombre, la cual busca identificar las implicaciones psicosociales que tiene el teletrabajo sobre los trabajadores, según las versiones de tres grupos sociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores. Se trata de una investigación de corte cualitativo con un abordaje teórico-metodológico denominado prácticas discursivas y producción de sentidos en el cotidiano (Spink & Medrado, 2000). Se muestran resultados preliminares sobre la versión del gobierno y los teletrabajadores, que permiten ver una forma de organizar el trabajo, de naturaleza flexible, normatizada por iniciativa del gobierno y masificada en una estrategia donde el sector empresarial es

el principal aliado en pro del eficientismo y la productividad en el orden nacional. Desde los teletrabajadores, se identifica solapamiento así como la contingencia de actividades laborales, personales y domésticas mientras trabajan a distancia y con mediación de las TIC; organización del tiempo y actividades en un modelo de trabajo basado en la confianza, donde el trabajador controla acciones que antes eran propias del empleador.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, como una forma de trabajo a distancia, mediada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se gesta en la complejidad de preceptos de apertura al mundo, la revolución técnico-científica, acceso a las TIC, la flexibilización del trabajo y, a mediados del siglo XX, la crisis de petróleo en Estados Unidos de América. En Colombia⁶ el gobierno busca implementarla con el fin de disminuir los índices de desempleo y aportar así al bienestar social en el marco de una relación empleado-empleador donde una de las partes, el empleado, gana equilibrio vida laboral-vida familiar, y la otra parte, el empleador, obtiene productividad. De acuerdo con lo anterior, se puede decir que el teletrabajo se presenta como un fenómeno actual que posibilita abrir discusiones y plantearse interrogantes frente a lo que conlleva para las personas, los grupos, las organizaciones y, en general, para el país.

Al identificar las implicaciones psicosociales que tiene el teletrabajo sobre los trabajadores, mediante versiones de quienes hacen parte de ella, se busca comprender las maneras por las cuales estos actores, a través del lenguaje, producen sentidos, se posicionan en relaciones sociales cotidianas, y develan la forma en que se configura la realidad de esta forma de trabajo en el país. Esta realidad pone de manifiesto, en primer lugar, un trabajador, un “individuo que es obrero fabril fuera de la fábrica” (Hardt & Negri, 2000, p. 281); en segundo lugar, la premisa de que Internet es a la sociedad posindustrial lo que la fábrica era a la sociedad industrial: el centro de trabajo.

Para conseguir tal fin se escogieron, con base en la revisión conceptual, como subcategorías de análisis para abordar las implicaciones psicosociales: el significado y valor del teletrabajo; posicionamiento; usos y prácticas en el teletrabajo; y, la interdependencia social en el teletrabajo; mientras que para

6 Esta iniciativa comienza oficialmente con la Ley 1221 del 2008, que busca promover y regular el teletrabajo en el país, lo cual hace que el 1 de mayo de 2012 el gobierno emita el Decreto 884 de 2012 para reglamentar la ley y con ello, las condiciones en que se presenta.

el abordaje del teletrabajo las cuestiones propias del teletrabajo, la mediación de las TIC, la espacialidad y temporalidad fueron las subcategorías que permitieron caracterizarlo.

TELETRABAJO

Etimológicamente teletrabajo viene de la raíz griega *teleu* (lejos) y de la raíz latina *tripaliare* (trabajo), que significaría trabajo a distancia (Beltrán & Sánchez, 2002; Padilla, 1998, como se citó en Kahale, 2003)⁷. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su estatuto de organismo que se ocupa de asuntos del trabajo a nivel mundial, lo define como “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora” (OIT, 2008). En Colombia, el teletrabajo ha sido definido, en el Decreto 0884 de 2012, como:

Una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (p. 1)

En esta definición se observa el énfasis en la mediación de las TIC en la relación empleado-empleador para la realización del trabajo, así como la no presencia física necesaria entre ellos. En esta investigación se reconoce que el teletrabajo no solo se presenta en una relación de dependencia o como modalidad tipo empleo sino que tiene características propias, en este caso, su realización a distancia y el uso de las TIC como fin necesario para el cumplimiento de las actividades laborales. Las TIC y los lugares en los cuales se trabaja pueden o no hacer parte de la empresa (Ochoa, s.f.; Kahale, 2003). Estas características fundamentales del teletrabajo, consideradas desde su definición etimológica y desde los diferentes autores de la literatura revisada, se definirán a continuación con el objeto de cualificar la definición actual de teletrabajo (aun con características técnico-operativas) que remiten al cómo se puede trabajar (distancia) y el medio necesario para ello (las TIC). De esta manera, la espacialidad, la mediación de las TIC y con ello la

7 Su versión inglesa *teleworking* o *telecommuting* fue acuñada ante la crisis del petróleo por el físico e ingeniero estadounidense Jack Nilles en 1973 (Nilles, 2012; Ortiz, 1996 y Vilaseca, 2004, como se citó en Bustos, 2012a), aunque anterior a la fecha de aparición del término esta forma de trabajo ya existía y la ejercían trabajadoras de la industria británica del software en los años sesenta, que realizaban su trabajo en casa (Bustos, 2012a).

temporalidad se plantean en esta investigación como los constituyentes del teletrabajo.

Espacialidad

Lugares que constituyen la geografía personal y social de los individuos (Chanlat, 1994). Esta geografía se refiere, por un lado, al estricto significado de la palabra en tanto espacio físico (territorialidad) donde se realiza la actividad de trabajar⁸ (el más común reportado por la literatura es la casa del trabajador, pero centros comerciales, centros de telecomunicaciones, entre otros, también hacen parte), y también se refiere al espacio virtual o digital en el cual se realizan las actividades laborales, el flujo de información y con ello de tareas o la existencia misma como trabajador. Así, en esta investigación, se amplía la noción de territorio y reconocen también los espacios digitales y virtuales en el teletrabajo.

Temporalidad

Según Iparraguirre y Ardenghi (2003), la temporalidad es la noción de tiempo que tiene el individuo, derivada de la experiencia del tiempo mismo —es decir, no es una experiencia *a priori*— y situada en un contexto socio-histórico identificable. El tiempo no es igual a temporalidad, pero facilita su existencia.

Mediación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC

Soporte de las TIC como medio necesario para que las personas realicen sus actividades laborales. Las TIC, entendidas en el sentido de telecomunicaciones, informática (software, hardware) y las derivadas de ambas como lo son los artefactos, Internet, intranet, correo electrónico, entre otros (Ferraro, 1999; Vio & Frizsche, 2007).

IMPLICACIONES PSICOSOCIALES

Implicación viene del verbo *Implicar* que, según la Real Academia de la Lengua Española, en latín es *implicāre: envolver, contener, llevar en sí*. Implicación es un pliegue que oculta lo que hay en el interior de algo, este pliegue no lo hace perceptible o visible fácilmente⁹. Al ser *Implicación* un sustantivo, la palabra *psicosocial* entra a adjetivarlo; entonces, lo que se bus-

8 Cabe decir que en la época industrial este espacio estaba claramente definido y situado, era la fábrica (o empresa).

9 En este sentido, *Implicación* es antónimo de *Explicación* pues esta última quita el pliegue y deja expuesta la realidad.

ca es la comprensión de los aspectos psicosociales existentes en el “interior” del teletrabajo.

La comprensión de la dimensión de “lo psicosocial” debe encuadrarse como objeto de estudio de la psicología social (Blanch, 1992; Alvis, 2009 como se citó en Vásquez, 2014), acude al estudio del mundo social e individual construyendo estrechas relaciones de las que emergen realidades simbólicas en el marco de lo social. Para Lewin (como se citó en Blanco, 1995), lo psicosocial —y para acotar lo que se concibe en esta investigación como tal— se define en términos de la interdependencia y la transaccionalidad entre el mundo psicológico, personal y subjetivo, y las relaciones y hechos sociales. Desde Lewin la persona y el ambiente conforman una situación total, un espacio vital psicológico compuesto de elementos personales, físicos, sociales, etc., que interrelacionados conforman un evento comportamental. La aproximación a lo psicosocial remite a una interdependencia que sea susceptible de ser aterrizada metodológicamente y a una interacción que crece en la reciprocidad de las relaciones como motivo y fundamento de la socialidad y de la propia realidad social. Para Lewin los factores ambientales juegan un papel fundamental en la determinación del comportamiento y la contemplación de las variables de tipo cognitivo es igualmente fundamental (Garrido & Álvaro, 2007). Se evidencia, entonces, que cuando se hace referencia a lo psicosocial, ambos contextos, el individual y el colectivo, juegan un papel destacado en el análisis; la persona y el ambiente entran en interacción para explicar el comportamiento de las personas.

Desde la perspectiva de la psicología del trabajo el término “psicosocial” ha sido tratado por autores como Luque, Gómez y Cruces (2000), para quienes el trabajo es un fenómeno importante en la vida de las personas y la sociedad y es “una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social” (p. 148); con ello se pone de relieve su carácter individual al tiempo que colectivo, una perspectiva psicosocial del trabajo que se compone de interacciones, modos de vivirlo, significarlo, etc. Según estos autores, al delimitar el trabajo se debe tener en cuenta que se trata de una realidad socialmente construida y solo intentar centrarse en las funciones psicosociales del mismo ya es una tarea compleja.

Se consideran, en el sentido de Rentería (2009), los aspectos —y no funciones— psicosociales del teletrabajo como una categoría gramatical que sirve para representar complejidad en el fenómeno del trabajo como realidad social —se reconoce que el trabajo también tiene implicaciones económicas, políticas, culturales, entre otras—. Desde esta perspectiva, el trabajo estructura tiempo y actividades, permite una ubicación social como columna vertebral de actividades sociales, ampliación de experiencias, socializa-

ción secundaria, aprendizaje, entre otros (Rentería, 2001, 2009). Una vez se ha explicitado lo que se entenderá por “psicosocial” en esta investigación y se han presentado las cuestiones que en el marco del trabajo se consideran parte de lo psicosocial, se continúa con las categorías que le constituyen, teniendo en cuenta que no se despliegan a manera de perspectivas teóricas sino como categorías, y en tal sentido se definen.

Significado y valor del teletrabajo

Comprensión que las personas construyen sobre el teletrabajo (Blanch, 2007; Luque, Gómez & Cruces, 2000). Se tienen en cuenta aspectos como la centralidad o importancia que el trabajo tiene para las personas; las normas sociales del trabajar como las valoraciones sobre lo que la persona merece y puede obtener de la organización laboral y de la sociedad por teletrabajar, es decir, creencias y expectativas vinculadas al desempeño del rol laboral; los resultados valorados del trabajar (prestigio, estatus, satisfacción, entre otras); y metas laborales preferidas (autonomía, interés por la tarea, horario, nivel salarial, aprendizajes, entre otros), como los que permitirán conocer lo que las personas le confieren al teletrabajo en función de sus características y condiciones particulares; en otras palabras, se refiere a la pregunta de por qué y para qué las personas trabajan (Blanch, 2007) en esta forma de organizar el trabajo.

Posicionamiento

El posicionamiento de un sujeto “incorpora un repertorio conceptual y la correspondiente ubicación en las estructuras de derechos para quienes usan ese repertorio” (Davies & Harré, 1990, p. 244), “es la forma usada por cada conversante para concebirse a sí mismo y a los otros participantes” (Davies & Harré, 1990, p. 246). Se puede decir que en el discurso del hablante se aprecian diferentes roles y posiciones con respecto al teletrabajo y, según Riascos (2012), “de esa manera co-producir el drama social en el que se encuentra inserto” (p. 45).

Usos y prácticas

Hace referencia al qué, con qué, cuándo y cómo las personas realizan su actividad laboral. Forma en que usan objetos, espacios, artefactos, etc., en el sentido de Nansen, Arnold, Gives y Davis (2010) citados por Bustos (2012b), de lo que las personas hacen y cómo lo hacen en los espacios donde trabajan.

Interdependencia social

Manera en la cual las experiencias individuales actúan sobre otro, en el sentido que las preferencias, motivaciones y comportamiento del individuo son relevantes para otro (Rusbult & Arriaga, 1997, como se citó en Macher, 2013). Es decir, es la influencia mutua de los pensamientos, emociones y comportamiento de dos individuos (Macher, 2013).

MÉTODO

Para conocer las versiones de los participantes frente a las implicaciones psicosociales del teletrabajo sobre el trabajador, se hará desde el abordaje teórico-metodológico de prácticas discursivas propuesto por Spink y Medrado (2000) —que retoman a Davies y Harré— y que se ubica en la psicología social construccionista, así como en estudios sobre el lenguaje. La práctica discursiva es la acción que posibilita la conformación de los términos o sentidos a través de los cuales se interpreta la realidad; por ello, las prácticas discursivas son tomadas como lenguaje en acción, dado que por medio de ellas, como ya se mencionó, las personas otorgan sentidos y se posicionan en las relaciones sociales cotidianas. Evocan los momentos de re-significación, ruptura y producción de sentidos, según Spink y Medrado (2000), se conforman por enunciados originados por voces, formas, contenidos o repertorios interpretativos.

La investigación se lleva a cabo con tres grupos sociales diferentes: empleadores o “personas que deciden los criterios sobre quién, cómo contratan y efectúan la contratación” (Rentería & Malvezzi, 2008, p. 324) de teletrabajadores; teletrabajadores, como las personas que llevan trabajando por lo menos un año en esta forma; y, funcionarios del gobierno nacional que se encuentran a cargo del fomento e implementación del teletrabajo en Colombia; cabe recordar que se presentan solo los resultados de estos dos últimos grupos. La técnica de recolección de información utilizada es la entrevista, entendida como una acción o interacción situada y contextualizada, por medio de la cual se producen sentidos y se construyen versiones de la realidad, es una relación constantemente negociada entre entrevistado y entrevistador, tal como lo plantea De Godoy (2000). Desde la perspectiva de la autora, cuando se habla, se seleccionan elementos que tanto entrevistado como entrevistador consideran necesarios al posicionarse cada uno desde su rol, es decir, que al momento en que los participantes en la entrevista se sitúan producen realidades con elementos que antes estaban desarticulados y en esa negociación/articulación pasan a estar localizados en una historia. La técnica de análisis de información que sustenta este abordaje teórico se

denomina “mapas de asociación de ideas”, trabajada desde la propuesta de Spink y Lima (2000), que constituye “instrumentos de visualización que tiene doble objetivo: aporta al proceso de interpretación y facilita la comunicación de los pasos subyacentes al proceso interpretativo” (Spink & Lima, 2000, p. 107). Permite visibilizar las dimensiones teóricas de la investigación, en este caso, y a su vez, por su característica interactiva, re-elaborar categorías con el fin de aproximarse a los sentidos. Se debe tener en cuenta que las categorías forman columnas en una matriz, así con el texto organizado según las categorías, se podrán leer los repertorios de las personas (verticalmente) y comprender lo dialógico (horizontalmente) de manera que se “visualiza la dialógica y la co-construcción de las formas discursivas que hace posible comprender el proceso de inter-animación que hace de la investigación una práctica social” (Spink & Lima, 2000, p. 114). A través de la comprensión del sentido se devela la interpretación de la realidad psico-social, en este caso de los actores relacionados con el teletrabajo.

RESULTADOS PRELIMINARES

Significado y valor del teletrabajo desde el gobierno

Los integrantes del gobierno destacan en su discurso como un logro la existencia de una definición para el teletrabajo en Colombia, la cual ha sido establecida legalmente contemplando el tipo de relación laboral (dependiente) que podría establecerse en ella, la mediación de TIC y la distancia como ejes constitutivos del mismo. El teletrabajo significa para el gobierno una forma de empleo y, con ello, la oportunidad de formalizar el trabajo y así disminuir los índices de desempleo en cumplimiento del plan de desarrollo nacional vigente hasta 2014.

Desde el gobierno se habla de las empresas como una parte beneficiada cuando se habla de teletrabajo; esto se relaciona con la reducción de costos de producción. Las TIC, en la actualidad, según los integrantes del gobierno, hacen que las empresas evolucionen, sean competitivas, innovadoras y accedan a mercados que antes eran inimaginables; con las TIC cambian en acceso, eficiencia y costos; al respecto, P3 (integrante del gobierno) dice que *el teletrabajo “más que una política que mejore la calidad de vida de los trabajadores sirve para poder innovar en tu compañía y hacerla más competitiva”*. Para una empresa significa pago de mensualidades por Internet y mesas en lugares que no hacen parte de su centro de operaciones. Para los trabajadores, según el gobierno, el teletrabajo significa calidad de vida, pues resuelve problemas de movilidad, como lo dice P1 (integrante del gobier-

no): “*el hecho de no transportarse en un transporte público a diario puede mejorar tu calidad de vida*”; y manejo del tiempo, como lo menciona P1: “*el trabajador se beneficia, es un asunto de tiempo, de temporalidad, del manejo del tiempo en manos de las personas que trabajan*”. Lo anterior muestra que la movilidad y la idea del total control del tiempo en el teletrabajo son las bases que el gobierno valora y que proyecta como beneficios para quienes viven un día a día en un trabajo a distancia mediado por las TIC. La movilidad, así como el desplazamiento casa-empresa, son significados como aspectos negativos que hay que erradicar de la dinámica laboral. La distancia del lugar del trabajo que configura la aparición de lugares diferentes a los tradicionales para trabajar no se presenta como objeto de análisis reflexivo para la dimensión que comprende al trabajador.

La casa del teletrabajador es el lugar que el gobierno sugiere y recomienda como sitio para teletrabajar, puesto que como lugar estructurado y concreto, facilita que la empresa y las aseguradoras de riesgos prevengan el aislamiento laboral; controlar esta situación en el teletrabajo móvil (sin lugar fijo de trabajo) sería una tarea difícil. Alrededor de su discurso el gobierno no da cuenta de la existencia de las diferentes formas y lugares en que una persona debe llevar a cabo el teletrabajo.

El gobierno nacional ha dado gran relevancia al teletrabajo en el país, la normatividad que le soporta es prueba de ello (ley, decreto, resoluciones, documento Conpes, política pública y demás libros y documentos guía). Las entidades con las que adelanta el proceso también lo demuestran —por ejemplo Fasecolda, como agremiación del sector asegurador, que hace parte de este acompañamiento a las empresas con respecto al teletrabajo—. El bienestar del trabajador también ha sido preocupación del gobierno, y por ello, grupos como los sindicatos acompañan las discusiones frente el tema, aunque son las empresas las que toman las decisiones finales. Las empresas del sector público, y en su mayoría del sector privado, son, de acuerdo con los integrantes del gobierno, la vía para la masificación del teletrabajo pues se comportan como organizaciones tomadoras de decisiones económicas en el país. P3 lo refleja así: “*lo hacemos de esta manera para masificar el teletrabajo, en otras palabras, el tomador de decisiones no es el teletrabajador, es el empresario*”. Se pone de manifiesto que el trabajador no es pues considerado como tomador de decisiones sino un actor que se beneficia de esta forma de trabajar porque se encuentra al final de la cadena de producción y, con ello, de la generación de riqueza.

Según el gobierno, el teletrabajo no va en detrimento de las condiciones laborales ni personales de los trabajadores, pero es responsabilidad de la empresa velar por que ello no suceda. P1 narra:

Cuando las personas salen de su empresa a teletrabajar, en un trabajo donde las TIC median en gran medida, estas empresas deben generar un programa que no permita la desvinculación total del teletrabajador, por ello se recomienda más el teletrabajo suplementario, es decir, unos días en casa y otros en la oficina.

El gobierno blindo el modelo y establece la normatividad para eliminar las barreras para que las empresas lo acojan, por tanto, con la normatividad existente, el gobierno ha cumplido su misión en lo referente a la protección de sus ciudadanos. P2 (integrante del gobierno) menciona que el gobierno se preocupa por los trabajadores de esta modalidad: *“por velar soportado en la ley, en el decreto, o sea, que se les respete los derechos y las garantías”*.

Posicionamiento frente al teletrabajo, desde el gobierno

El gobierno se encuentra en estrecha relación con el sector empresarial y con la formación de teletrabajadores, así como en la construcción del brazo jurídico del teletrabajo en el país, esto con énfasis en el componente TIC. Además, se encuentra como responsable del establecimiento de alianzas público-privadas y de cooperación internacional en el tema de teletrabajo. El gobierno menciona que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo que debe implementarse teniendo en cuenta la apropiación de las TIC en la población, ya que en Colombia, desde el primer gobierno del presidente Santos, existe la estructura tecnológica de base y el acceso a TIC está garantizado. Se enfatiza el componente de perspectiva empresarial, respaldado por otras voces, expertos en teletrabajo que han impulsado la implementación del teletrabajo a nivel nacional o internacional. Cuando trae las voces del trabajador lo pone en una posición de receptor de los beneficios del modelo y alguien que tiene que ser competitivo y estar a la moda con el teletrabajo y el manejo de las TIC. Su voz refleja la posición de estrategia que busca que los sectores o agremiaciones empresariales den aval en la implementación del modelo de teletrabajo. P3 agrega:

[...] este es más un tema de estrategia. Nuestra gran meta o nuestro principal objetivo es alcanzar los 1.120 teletrabajadores al 2018, lograr sobrepasar los [...] que existen en este momento. Entonces, si fueras la líder de esta iniciativa tendrías que plantearte ¿a través de quiénes lo harás, a través de los trabajadores, empresarios o de los sindicatos?

De esta manera, el gobierno es regulador de la implementación del teletrabajo. P2 menciona que esta es la preocupación del Ministerio del Trabajo: *“lo que ha hecho el Ministerio va más enfocado a la protección de los*

teletrabajadores que a la de la misma empresa”, sin embargo, se presentan contradicciones puesto que este actuar “blinda” a la empresa, al tiempo que le otorga el estatus de tomador de decisiones al sector empresarial, para dar continuidad y hacer viable la puesta en marcha del teletrabajo en el país.

Es importante destacar que la noción de temporalidad de los integrantes del gobierno responde a su rol como teletrabajadores. Menciona P3, por ejemplo, que el tiempo de socialización es “*perder el tiempo de trabajo*”, lo que las generaciones nativas de las TIC no harán o no hacen porque su mentalidad ha cambiado; entonces, como integrantes del gobierno, infieren que los nativos de las TIC superponen o privilegian su tiempo en términos de productividad antes que hacerlo con las relaciones sociales.

Usos y prácticas en el teletrabajo, desde el gobierno

Qué hacen los teletrabajadores en su casa y cómo lo llevan a cabo es una pregunta que el gobierno responde con los mismos argumentos de la calidad de vida mencionados anteriormente, las actividades de tipo personal son las que el teletrabajador puede disfrutar. Como teletrabajadores, los integrantes del gobierno señalan cuestiones particulares tales como lo que menciona P2: “*Lo que sí hago es que establezco qué día no salgo de la casa, que día hago las diligencias, o sea, trato de organizar el tiempo*”, mientras que P1 dice: “*Estoy más pendiente de las cosas de la casa, de mi hijo*”. P3 dice:

Hay casos particulares, tener trabajo mediado por las TIC le permite a Santiago ir a una montaña que queda cerca de su casa cuando teletrabaja. En mi caso, lo que más disfruto es sacar a mi perro a caminar (el perro va al colegio los días que voy a la oficina), los martes y los jueves (días en que teletrabajo) mi perro se queda en casa y lo disfruto mucho.

El gobierno también reconoce que las rutinas de trabajo en casa aumentan la productividad porque hay mayor concentración. P2 ejemplifica: “*Si vives con tu esposa ella debe entender que no te quedaste en casa para ayudarle, ni para cuidar los hijos sino para trabajar*”. Sin embargo, los integrantes del gobierno señalan que no se ha estudiado lo que el trabajador hace y cómo lo hace cuando se encuentra a distancia del centro de trabajo y en un trabajo en el que requiere las TIC. Asegura P3 que no hay estudios que muestren lo que los trabajadores hacen cuando están fuera de la empresa, cómo ordenan su tiempo, cómo usan los espacios, objetos, etc.

Interdependencia social en el teletrabajo, desde el gobierno

En la relación del teletrabajador con un otro, el gobierno pone de manifiesto la relación con la familia, vecinos, compañeros de trabajo y jefes.

La relación familia-teletrabajador muestra que la familia debe asumir que el trabajador no existe para vivenciar las dinámicas del hogar en la cotidianidad, es una exigencia que el teletrabajador sortee este tipo de situaciones para que la productividad no disminuya. En la relación jefe-teletrabajador, la preocupación del control sobre el otro se hace latente, el cumplimiento de las actividades laborales es el fin último de este control. Como la forma de realizar las actividades cambia, entonces el mecanismo para llevar a cabo este control debe correr con la misma suerte. P2 menciona que: *“la confianza en la relación empleado-empleador debe existir”*; de no establecerse la confianza, el monitoreo mediante cámaras sería una opción que las empresas han manifestado al gobierno para adoptar el teletrabajo. La relación vecinos-teletrabajador puede alterar la concepción de ocupación y trabajo del teletrabajador por parte de los vecinos; es decir, que la imagen de un teletrabajador en este caso puede contener elementos negativos, como por ejemplo, ser vago, como lo muestra P2 cuando relata la experiencia de teletrabajo de un trabajador que dejó de serlo cuando se dio cuenta de lo que pensaban sus vecinos de él: *“Ese vecino es un vago, no hace nada, no sale”*. Frente a la individualidad o al sentido de sí mismo, los integrantes del gobierno destacan el equilibrio vida familiar-vida laboral, y con ello la calidad de vida. Existe una cuestión que el gobierno resalta: la inclusión al mundo del trabajo de personas en situación de discapacidad mediante el modelo de teletrabajo. Destacan del modelo el mejoramiento de la calidad de vida de estas personas porque pueden trabajar desde su casa sin enfrentar contratiempos de movilidad.

Significado y valor del teletrabajo, desde el teletrabajador

La flexibilidad, autonomía, manejo y control del tiempo hacen sentir al teletrabajador a gusto, le sirven para estar al tanto de actividades adicionales o paralelas como el cuidado de sus familiares y demás labores del hogar. P4 (teletrabajador) lo manifiesta así: *“Sí, dedicar más al trabajo. En términos de tiempo, pues me permite a mí hacer otras actividades; sí, en cuanto al tiempo es algo muy flexible”*. Se evidencia así lo que se podría denominar como solapamiento de actividades propias del hogar (vida privada) y del trabajo (vida pública)¹⁰, también se denota contingencia de las dos actividades y prolongación del tiempo de trabajo por decisión propia en compensación de la ausencia en “horas laborales” y con ello aumento de las horas de trabajo en horarios nocturnos, que serían en una empresa tradicional “horas extras”.

10 Factores que facilitan realizar actividades en pro del cumplimiento con otras esferas de la vida como, por ejemplo, ser hija, ama de casa, amiga, etc.

P4 menciona al respecto:

Si de pronto hay algo que hacer, de pronto uno tiene que salir, yo le pido permiso a Diego y repongo ese tiempo cuando vuelva o por la noche, o si de pronto hay algo muy complicado pues me puedo quedar un poquito más, desde aquí, desde la comodidad de mi casa, no tengo que pagar transporte.

Esta valoración deviene de la naturaleza del teletrabajo: la distancia física de la empresa y con ello la posibilidad de ubicación de su sitio de trabajo en cualquier lugar que considere conveniente. Esta distancia le confiere independencia, posibilidad de vivir en un ambiente propio, lo que indica que su noción de trabajo en la fábrica o empresa le sugiere un espacio artificial en el que es ajena y lógicamente la casa se modela como un espacio natural en el que tiene mayores libertades. Estas cuestiones se convierten en cualificadores con los se magnifica el teletrabajo describiéndolo como “*el trabajo ideal*”, “*el trabajo que debería tener todo el mundo*”. El teletrabajo también significa autorregulación en pro del cumplimiento de la producción, autocontrol de su tiempo, no existe un otro que lo haga sino que es el mismo trabajador el encargado de definir, priorizar y evaluar sus tareas.

Posicionamiento en el teletrabajo, desde el teletrabajador

La ubicación de su lugar de trabajo en casa deja ver la mirada de otros; “*trabajar en casa no es tomado como un trabajo serio*”, menciona P4. No obstante, comodidad y tranquilidad, lejos de relaciones interpersonales en un contexto laboral que pueden producirle una tensión, se privilegian. El ser una persona “dedicada” es una característica que también se pone en juego en el teletrabajo, de ello se obtiene: situarse como una persona responsable que manejando su tiempo puede cumplir con las expectativas de jefes y compañeros.

Usos y prácticas en el teletrabajo, desde el teletrabajador

El diseño y planeación de rutinas de trabajo con la misma carga horaria de la modalidad de empleo (8 horas diarias) en su casa —donde vive con su familia extensa—: “*De 9 am a 5 pm, aunque si siempre queda algo por hacer, entonces a veces uno se queda un poquito más, hasta las 6 o 7 pm*”. Con el teletrabajo se puede trabajar en un lugar con conexión a Internet, pero la sala de la casa se ha convertido en el predilecto, un sitio determinado por haber ubicado ahí su escritorio y artefactos de tecnología para su trabajo. La sala de su casa es su “oficina” y la llegada, habitual, de familiares y amigos, le significa molestia a P4, es decir, las actividades que serían propias del espacio, son evitadas. Además la ubicación de este escritorio conserva las

normas básicas de ergonomía con la procura y preservación de la luminosidad, ambientación y demás consideraciones propias de la salud ocupacional vistas en una empresa, cabe anotar, adaptadas y analizadas por ella misma. Internet le permite movilidad, ella decide inmovilidad.

P4 permanece la mayor parte del tiempo en casa, laborando; esta actividad es interrumpida por las cuestiones antes mencionadas. También dedica tiempo a la práctica de actividades propias de su visión religiosa y comparte tiempo con los integrantes de esta comunidad. Ella misma acostumbra a fijar la realización de “horas extra” de trabajo (diurno o nocturno), mismo que no es remunerado bajo las condiciones de un contrato tipo empleo; si toma tiempo de esta rutina prefijada para dedicarse a otras cosas —pidiendo permiso a su “jefe” — su misión siempre es terminar la tarea encomendada. Por último, manifiesta que no tiene necesidad de utilizar tiempo transportándose; estando en casa la movilización solo es de información en los sistemas contables que maneja.

Interdependencia social, desde el teletrabajador

La falta de cercanía con sus compañeros de trabajo es manifestado por P4: “Sí, sería bueno tener un contacto de vez en cuando”, “Somos 6 personas trabajando, con mi jefe. Nos comunicamos por Skype, o antes era por Messenger, entonces ahí nos hablamos y él explica”; entonces, estar en la forma de trabajo tradicional tiene diferencias con el teletrabajo, así lo menciona P4: “Claro que tiene sus diferencias, o sea, uno hablar personalmente con alguien, mirarle la expresión”, “Sí, me gustaría conocerlas a ellas; así, personalmente”. Como cuestión vital para las personas, la interacción y, con ello, el compartir emociones, pensamientos, acciones con sus compañeros, es compensada en el trabajo cuando “siempre nos decimos ‘por favor’, ‘gracias’, la carita feliz, nos saludamos (‘buenos días ¿cómo amaneciste?’, ‘¿cómo estás?’)” pero sobre todo por el compartir con los amigos de la comunidad religiosa de la que hace parte, además de permanecer en contacto con el mundo de “afuera” como ella misma lo denomina, por medio de la radio y la televisión; es decir, la interacción es un aspecto aplazado para los tiempos de encuentros con quienes son sus amigos de la comunidad religiosa. La autorregulación se hace presente en esta dinámica de trabajo, haciendo que se dividan tiempos exclusivos para el trabajo, tiempos para amigos, etc.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

El teletrabajo se significa en referencia a proyectos administrativos empresariales de la modernidad tales como eficiencia, competitividad, ren-

tabilidad y productividad. El valor económico atribuido al teletrabajo se relaciona con la posibilidad de acceso a bienes materiales y a estados de vida deseables, aspectos que el gobierno pretende para los teletrabajadores, aunque no sean reconocidos como actores activos en la toma de decisiones frente a esa dinámica de trabajo con proyecciones de masificación y cuya estrategia es el privilegio de la acción del sector empresarial.

El teletrabajo se consolida así como un modelo de gestión administrativa que se debe masificar en pro del eficientismo y la productividad en el orden nacional; una dinámica de la que hacen parte varios *stakeholders* —unos con mayor poder en la toma de decisiones que otros—; un fenómeno normatizado —aunque tiene su naturaleza en la flexibilidad— y blindado para su acogida en el sector empresarial; un objeto de valor para el gobierno pues es un vehículo para cumplir con las metas e indicadores de la administración de turno (que lleva dos periodos de mandato) y su plan de gobierno.

El teletrabajo se presenta desde la gestión pública vía *top-down* y el trabajador vive una evaluación propia de las prácticas del sector privado, que se describen como ideales; así, efectividad, factibilidad, reducción de costos, etc., se constituyen en premisas del modelo.

Según el gobierno, movilidad, manejo y control del tiempo son los resultados que la persona obtiene cuando teletrabaja; estos aspectos son los pilares de demostración cuando presentan el modelo ante empresas y trabajadores; sin embargo, no han llevado a cabo estudios que muestren las dinámicas de la cotidianidad de estas personas, la influencia de esta forma de trabajo en sus relaciones sociales (compañeros de trabajo, amigos, vecinos y familia). En este sentido, es importante mencionar que el gobierno traza una línea divisoria, con respecto al teletrabajo, que diferencia las generaciones; las generaciones de jóvenes, nativos de las TIC, son observadas como el tipo de trabajador productivo que no invierte tiempo en el establecimiento de espacios de socialización en su lugar de trabajo puesto que privilegia la concentración, la producción y, con ello, la productividad en su trabajo. Estas generaciones no le significan al Estado preocupación en términos de formación para el teletrabajo puesto que ya tienen apropiado el uso de las TIC en su cotidianidad.

La flexibilidad, autonomía y control del tiempo son características que el teletrabajador resalta como importantes en el teletrabajo; sin embargo, las rutinas y prácticas que vivencia al desarrollar las actividades laborales, que de acuerdo con lo mencionado por Nansen, Arnold, Gives y Davis (2010) citados por Bustos (2012b), se refieren al qué hace y cómo lo hace en los espacios en que trabaja, muestran que estas características se encuentran más en estrecha relación con las condiciones de trabajo devenidas de su tipo de

contrato y no por el trabajo en sí mismo. Además, se analiza que al cumplir con horarios de ocho horas, seguimiento de órdenes, entre otras, estas características se tornan en espejismo. La flexibilidad se torna en espejismo.

Estas rutinas de trabajo, en el teletrabajo desde casa, contienen solapamiento o paralelismo de actividades hogareñas y actividades de descanso. También son usos y prácticas con una clara herencia del modelo tradicional de trabajo traído a casa que han desplazado las prácticas propias de esta y se han apoderado convirtiendo la casa, literalmente, en la empresa o de una parte de ella, así en el teletrabajo se reproducen las formas de trabajo tradicional. Esta forma de vivenciar el teletrabajo, ordenar sus rutinas, la planeación como la ejecución misma de la tarea, pone de manifiesto que se está frente a la responsabilización del empleado por actividades que antes llevaba a cabo un empleador. La influencia mutua de los pensamientos, emociones y comportamiento de dos individuos, en el sentido de Macher (2013), no se evidencia en lo mencionado por los integrantes del gobierno y teletrabajadores; el tránsito de información vía mensajería instantánea no permite que las experiencias individuales afecten a un otro, estas conversaciones giran alrededor de consultas puntuales sobre trabajo, saludos y despedidas al conectarse y desconectarse; es el tiempo de socialización que se asigna solo para el trabajo. El teletrabajador busca reemplazar estos espacios de socialización o interacción con otro en espacios diferentes al laboral y mientras está vivenciándolo trata de reemplazar la presencialidad por el contacto a través de mensajería instantánea. De otro lado, las relaciones familiares se modifican cuando una persona teletrabaja desde casa puesto que el grupo familiar debe aceptar que la dinámica laboral se inserte en su cotidianidad.

La confianza, como el “estado psicológico que comprende la aceptación de la vulnerabilidad propia, basándose en las expectativas positivas acerca de las intenciones y conductas de los demás” (Rousseau & Tijoriwala, 1998, p. 683), se presenta como el mecanismo de control de la producción que debería existir en la relación teletrabajador-empleador. Sin embargo, este estado no se encuentra, según el gobierno, en la realidad de esta relación, se busca sobrecargar de actividades laborales al trabajador para que no pierda el tiempo, ponerle este trabajo al trabajador que sí está presente y a la vista del jefe o controlar por medio de su conexión a la red o monitoreo mediante cámaras en el lugar donde se instale para trabajar.

Finalmente, se reconoce que el aislamiento laboral y la sobrecarga de trabajo son cuestiones latentes con esta forma de organizar el trabajo, que pueden llevar a privilegiar la producción antes que el contacto con el otro, especialmente con los compañeros de trabajo. Generar ese encuentro se

considera por el gobierno cuando se recomienda el teletrabajo suplementario a las empresas, especialmente a los encargados de recursos humanos que quieran adoptar el modelo.

REFERENCIAS

- Beltrán, A. & Sánchez, L. (2002). Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo. Trabajo de grado. Facultad de Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D. C., Colombia. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>
- Blanco, A. (1995). La tradición lewiniana. En Blanco, A. (ed.), *Cinco tradiciones en la psicología social. Desafíos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. M. (1992). *Proyecto docente. Memoria de cátedra Psicología Social Aplicada*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J. M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En Aguilar, M. & Reid, A. (coords.), *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*. pp. 210-238. México-Barcelona: Anthropos - UAM.
- Bustos, D. (2012a). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, No. 44, pp. 181-196. Doi: <http://dx.doi.org/10.7440/res44.2012.17>
- Bustos, D. (2012b). *Ciberartisan@s: (re)subjetivando espacios, tiempos, relaciones e individualidades en el trabajo*. <http://www.tesisened.net/bitstream/handle/10803/107759/dbo1de1.pdf?sequence=1>
- Congreso de la República de Colombia (2008). *Ley 1221 de 2008*. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Chanlat, J. F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, Vol. III, No. 2. Recuperado de <http://aleph.academica.mx/jsui/handle/56789/11659>
- Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal of the theory of social behavior*, 20(1), 43-63.
- Ministerio del Trabajo de Colombia (2012). *Decreto 884 de 2012*. “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.
- De Godoy, O. (2000). Entrevista: una práctica discursiva. En Spink, M. J., *Prácticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*, pp. 183-214. Brasil: Cortez Editora.
- Ferraro, R. (1999). *La marcha de los locos. Entre las nuevas tareas, los nuevos empleos y las nuevas empresas*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Garrido, A. & Álvaro, J. (2007). La evolución de la psicología social como disciplina independiente. En Garrido, A. & Álvaro, J. (eds.), *Psicología social: perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hardt, M. & Negri, A. (2000). *Imperio*. Barcelona: Paidós.
- Iparraguirre, G. & Ardenghi, S. (2003). Tiempo y temporalidad desde la antropología y la física. *Revista de Antropología Experimental*, 11(18): 251-260. Recuperado de <http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2011/18iparraguirre11.pdf>
- Kahale, D. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 9, No. 3. pp. 397-416. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf>
- Luque, P., Gómez, T. & Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En: Guillén, C. (coord.), *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: McGraw-Hill.
- Macher, S. (2013). Social interdependence in close relationships: The actor-partner-interdependence-investment model (API-IM). *European Journal of Social Psychology*, 43(1), 84-96.
- Nilles, J. (29 julio, 2012). Teletrabajo no es cuestión de magia, sino de matemáticas. *Diario El Tiempo*, p. 20.
- Ochoa, J. (s. f.). *Anotaciones sobre lecturas acerca del teletrabajo*. Universidad de Zaragoza (pp. 215-243). Recuperado de <http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2008). *Tesaurus OIT*, 6ª. edición, Ginebra: OIT.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (2001), *Vinculación Universidad-Empresa a través del postgrado. Pautas y lineamientos*. España: Ediciones AUIP. pp. 51-60.
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En Aguilar, M. C. & Rentería, E. (eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 25-51). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 7(2), 319-334.
- Riascos, W. A. (2012). *Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales*. Tesis de maestría sin

- publicar. Instituto de Psicología, Maestría en Psicología. Cali-Colombia: Universidad del Valle.
- Rousseau, D. & Tijoriwala, S. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 19, Issue S1 (pp. 679-695). Recuperado de [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C679::AID-JOB971%3E3.0.CO;2-N/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referer=www.google.com.co&purchase_site_license=LICENSE_DENIED](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C679::AID-JOB971%3E3.0.CO;2-N/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referer=www.google.com.co&purchase_site_license=LICENSE_DENIED)
- Spink, M. J. y Medrado, B. (2000). Produção de sentido no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológico para analicé das practicas. En Spink, M. J. *Practicas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*. pp. 41-61. Brasil: Cortez Editora.
- Spink, M. J. & Lima, H. (2000). Rigor e visibilidade: a explicitação dos passos da interpretação. En Spink, M. J. *Practicas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*. pp. 93-122. Brasil: Cortez Editora.
- Vásquez, J. H. (2014). *Claroscuros de lo psicosocial, una controversia que no se cierra en Colombia*. Trabajo de grado de Maestría en Psicología. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali - Colombia.
- Vio, M. & Fritzsche, F. (2007). Las nuevas tecnologías de información y comunicación en el territorio: en el umbral de una ciudad sin fin. En Quintar, A., Calello, T. & Aprea, G. (coord.). *Los usos de las TICs. Una mirada multidimensional*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

TRABAJO INFORMAL EN EL CENTRO DE LA CIUDAD DE CALI¹¹

Martha Cecilia Garcés Ascúntar

Magíster en Psicología, Universidade de São Paulo, Brasil
marthacga@gmail.com

Erico Rentería Pérez

Doctor en Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil
Profesor titular, Universidad del Valle, Cali - Colombia
erico.renteria@correounivalle.edu.co

RESUMEN

En este capítulo se presentan los resultados de una investigación realizada en la Maestría en Psicología de la Universidad de São Paulo, Brasil, sobre la construcción de las trayectorias de trabajo de vendedores informales del centro de Cali. El trabajo informal se sustenta desde la Psicología Social de Trabajo, bajo el concepto de la nanoeconomía, el cual expresa actividades de trabajo en pequeña escala económica interconectadas, que se encuentra fuera de las reglamentaciones del Estado, sin embargo, crean posibilidades en la economía popular y la solidaridad que viene del reconocimiento de la situación del otro. Las trayectorias de trabajo, definidas como el recorrido que hace un individuo en el espacio socio-laboral, contemplando las

11 Extraído de la disertación de Maestría en Psicología “Trajetórias de trabalho de vendedores informais de rua do centro de Cali, Colômbia”.

sucesivas actividades durante un periodo de tiempo, se analizaron frente a temas como los proyectos, los sentidos de trabajo, los factores macro y microsociales y la temporalidad. La investigación se abordó desde un método cualitativo, donde participaron diez vendedores informales con los cuales se realizaron entrevistas que fueron analizadas según la propuesta de Análisis Temático de las historias de vida de Queiroz (1988). Los resultados se presentaron a partir de temas que organizaron las trayectorias como las redes, los proyectos y los sentidos del trabajo, los cuales dieron coherencia al camino realizado en el mundo laboral y que las organizan más allá de la sobrevivencia. Se identificó una complejidad en la construcción de las trayectorias de trabajo, marcadas por sucesos familiares, culturales y sociales, los cuales se extrapolan al universo laboral; además se evidenció que los contactos que las personas establecen durante su recorrido, específicamente en el centro de la ciudad, generan una red de solidaridad que los sustenta en el trabajo informal. Finalmente, se identifica la dificultad de definir categorías sobre lo formal e informal en el marco de las dinámicas del centro de Cali y las trayectorias de trabajo, dada la diversidad de opciones de ser trabajador y trabajar.

INTRODUCCIÓN

El cotidiano de las ciudades latinoamericanas se configura a través de una multiplicidad de actividades laborales, entre ellas es común ver en el día a día trabajadores denominados informales, como vendedores de dulces o bebidas en los semáforos, amas de casa que cosen para los vecinos, artesanos en las calles, vendedores de libros y cuentos en los buses, etc., etc. Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en el año 2013 la tasa de empleo informal fue de 46,8 % en catorce países de América Latina y el Caribe (OIT, 2014); se incluye en el empleo informal a las “personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta o que no tienen derecho a la protección social ni a los beneficios laborales” (OIT, 2013, pp. 4-5).

La lógica de las economías formales y reguladas por el Estado no es suficiente para comprender y expresar los espacios socio-laborales que constituyen casi el 50% de las actividades de trabajo de la población de estos países. En el caso colombiano, los índices reflejan estas realidades. El Departamento Administrativo de Estadística - DANE (2015) afirma que el empleo informal en el periodo diciembre 2014 - febrero 2015 fue de 49,5% de las personas ocupadas¹², en su mayoría conformado por trabajadores por cuen-

12 Personas que durante el período de referencia se encontraban en un trabajo de por lo menos una

ta propia o independientes¹³ (61,9%) en actividades principalmente vinculadas al sector del comercio, hoteles y restaurantes (41,9%).

Este panorama estadístico permite reflexionar sobre la configuración del trabajo en América Latina y sus diferencias con lecturas y realidades de países de economías *desarrolladas industrialmente* (Noronha, 2003) donde se explica el trabajo informal como el resultado de reestructuraciones contemporáneas del mercado laboral, lo cual ha implicado que más personas busquen alternativas de empleo para vivir en las ciudades. Por el contrario, en países *en desarrollo industrial* las economías agrícolas y artesanales han convivido con las industriales y postindustriales (Lautier, 1993; Machado da Silva, 2002; Sato, 2011), siendo estas formas de trabajo no reguladas el espacio de acción de gran parte de la población de América Latina y conformando una realidad económica significativa tanto a nivel macro como microsocioal.

Se evidencia entonces la importancia de indagar sobre las realidades del trabajo de estas personas y sus caminos dentro del denominado trabajo informal, que de forma amplia podría considerarse como las actividades económico-productivas que escapan a regulaciones y normativas expuestas en las sociedades mercantiles (Spink, 2011; Nouroudine, 2011). El interés principal está en las trayectorias de trabajo de vendedores informales de la ciudad de Cali, Colombia, los cuales son denominados según el Proyecto de Ley No. 023 de 2012 del Congreso de Colombia como personas que se dedican voluntariamente “al comercio de bienes o servicios en el espacio público, como medio básico de subsistencia” (p. 1); limitando el espacio al centro de Cali, por ser los centros urbanos un lugar en las ciudades donde coexisten realidades de trabajo diversas que muestran una amplitud de versiones sobre actividades de trabajo reguladas o no por el Estado.

En relación con la temática *trabajo informal* existe una diversidad de perspectivas teóricas que expresan una multiplicidad de abordajes, relaciones, condiciones implicadas y discusiones, asociadas a la desprotección social, al trabajo de sobrevivencia, a la precarización, al subempleo, a la ilegalidad, al trabajo criminal, a las actividades fraudulentas y subterráneas, y a la pobreza (Noronha, 2003; Portes & Haller, 2005; Sato, 2011; Spink, 2011). Desde la Psicología se han realizado iniciativas tímidas sobre temas que escapan de las economías y trabajos formales (Sato, 2011; Spink, 2009) estableciendo una lectura del trabajo informal desde el sistema capitalista empleo-desempleo, el cual desconsidera otras formas económicas que co-

hora remunerada, que no trabajaron en la semana de referencia, pero que tenían trabajo y trabajadores sin remuneración que trabajaron en la semana por lo menos una hora (DANE, 2011).

13 Ejercen una actividad económica (con o sin fines lucrativos), sin un vínculo de empleo, ni subordinación (OIT, 2013).

existen con el empleo en su sentido clásico propuesto por Castel como “el contrato de trabajo inscrito en el estatuto social que se da por los derechos de trabajo y la seguridad social” (2009, p. 161).

Abordar esta temática desde el campo de la Psicología Social del Trabajo aporta elementos de comprensión sobre las realidades, dinámicas y contradicciones que viven las personas durante sus trayectorias dentro de trabajos considerados informales o no regulados, evidenciando la existencia de movimientos cargados de sentido y lógica para ellas, posicionándose frente a sus necesidades, creando o aceptando condiciones que les generan sustento; así como se visibiliza un segmento de la población que realiza trabajos socialmente apropiados y legitimados (Rentería, 2014, comunicación personal) en los cuales además de la sobrevivencia se construye una vida que los sostiene a ellos y a su grupo familiar, y los mantiene en los circuitos de producción y consumo. En esta lógica, los objetivos principales de la investigación fueron comprender la construcción de las trayectorias de trabajo de vendedores informales del centro de Cali, considerando que como alternativa al empleo formal clásico las personas construyen caminos donde interactúan las demandas del mundo del trabajo y los deseos personales, se establecen temporalidades, proyectos y redes que les dan lógica a los trazos de la vida.

REFERENTES TEÓRICOS

El trabajo informal se sustentó en esta investigación bajo la *nanoeconomía*¹⁴ propuesta por Spink (2009), que posibilitó la lectura de esta realidad más allá de las definiciones institucionalistas y estadísticas presentadas anteriormente. La *nanoeconomía* congrega la pluralidad de actividades de trabajo en las cuales las personas buscan garantizar la sobrevivencia, *crean* otras inserciones económicas abriendo posibilidades individuales o colectivas que escapan a las relaciones de trabajo formales en espacios urbanos, así como de las reglamentaciones del Estado (Sato, 2011); considerándose esta como un producto social en constante negociación, que se configura a través de red(es) de actividad de trabajo en pequeña escala económica, interconectadas produciendo y reproduciéndose (Spink, 2009).

Las actividades de trabajo en la *nanoeconomía* expresan “la batalla cotidiana para crear posibilidades, el día a día de los microeventos de la econo-

14 “[...] la creación y uso de la expresión *nanoeconomía* no tiene la pretensión de elaborar una teoría económica. Su función es llamar la atención para los eventos cotidianos y para las formas de sobrevivir y garantizar el sustento familiar” (Spink, 2009, p. 231).

mía popular, la solidaridad que viene del reconocimiento de la situación del otro” (Spink, 2009, p. 231), así estos trabajos son socialmente reconocidos en el cotidiano y culturalmente validados como estrategias para sobrevivir (Sato, 2011). La visión del trabajo informal como una actividad en la nanoeconomía posibilita comprender que más allá de la regulación del Estado, de las implicaciones en la economía y las condiciones de incertidumbre e inseguridad, este es un recurso y un producto de la heterogeneidad de América Latina.

La nanoeconomía visibiliza a los trabajadores y sus actividades económicas *invisibles* (para los economistas) que nacen en las formas de “arreglárselas (de “ir tirando” o de “salir del paso”), encontrando formas de complementar ingresos bajos a través del cultivo de alimentos, buscando trabajos inestables y desarrollando todo tipo de actividades económicas que son invisibles para las estadísticas oficiales” (Spink, 2011, p. 6). Sin embargo, estas actividades que inician como temporales o formas de “rebuscárselas” (Spink, 2009, 2011), pueden convertirse en una continuidad de rebuscárselas durante su trayectoria en el trabajo, e implicaría que existe una construcción de elementos importantes para la discusión sobre el trabajo informal como lo serían la identidad, los sentidos del trabajo y el establecimiento de redes.

Las trayectorias como concepto teórico-práctico son definidas como una línea de camino a lo largo de la vida que puede cambiar de dirección, grado y proporción, no siendo una secuencia rígida o predeterminada (Graffigna, 2005; Orejuela, 2009), considerándose como el proceso de la historia de vida en la temporalidad social. En la Psicología han sido abordadas en relación con los fenómenos del trabajo desde la perspectiva de las carreras¹⁵, término anglosajón usado por una Psicología del Empleo relacionada con la administración (Sato, 2011), y que tradicionalmente se ha denominado como un itinerario progresivo e ideal de ascenso en las organizaciones (Ribeiro, 2009; Santamaría, 2010). Sin embargo, desde la Psicología Social del Trabajo se destacan algunas investigaciones relacionados con las trayectorias: en trabajo informal (Ackermann, 2007; Salvitti, Souza, Perez & Sanches, 1999), profesionales de multinacionales (Orejuela, 2009) y orientación profesional de personas psicóticas (Ribeiro, 2004, 2009).

Las trayectorias ligadas al trabajo son definidas como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio socio-laboral, que descri-

15 Considerado desde una construcción histórica y social ligada a las empresas y a la administración como una linealidad y ascenso; sin embargo, investigaciones contemporáneas consideran las transformaciones y heterogeneidades del mundo del trabajo, logrando exponer diversas formas y metáforas sobre la carrera (Ribeiro, 2009).

be las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral” (Orejuela & Correa, 2007, p. 64); considerando estas más allá de sucesivos eventos en la lógica laboral de la persona, y llegando a ser un recurso reflexivo donde se les otorga sentido a los eventos según el propio camino, lo que permite evidenciar y analizar motivaciones, elecciones personales, factores macro y microsociales y temporalidades. Así las trayectorias de trabajo son narradas en dos niveles: el primero, los hechos objetivos como fechas, eventos o personajes de los acontecimientos; el segundo, los subjetivos asociados a las percepciones, representaciones e interpretaciones (Muñiz, 2012; Frassa, 2005).

En esta lógica, las trayectorias como movimientos en actividades y posiciones de trabajo cargados de sentido se encuentran relacionadas con otras dimensiones de la vida, dado que estas no solo se configuran por las condiciones y situaciones del mundo del trabajo (organizaciones, leyes de empleo, mercados de trabajo, relaciones laborales) sino por aspectos como la familia, la posición social, la religión, la política, las elecciones de género y la raza (Jiménez, 2009; Orejuela, 2009; Graffigna, 2005). Las trayectorias de trabajo se configuran como un puente entre elementos personales que configuran la historia de vida y los elementos sociales que organizan el contexto en el cual se desarrollan las posibilidades y camino (Muñiz, 2012; Graffigna, 2005), constituyéndose en su conjunto como una totalidad de vivencias que dan sentido al camino en el mundo del trabajo, y como narrativas articuladoras de los eventos de la vida con significado y coherencia (Ribeiro, 2012), expresando en ella las relaciones o redes, las estrategias de articulación espacio-temporal, los sentidos y significados del trabajo y los proyectos.

La temporalidad como uno de los ejes principales de las trayectorias de trabajo, teje una causalidad espacio-temporal que ordena y da sentido a las experiencias y sus significaciones; esta puede ser cronológica del pasado, presente y futuro, u organizada por continuidades y transiciones, siendo esta última forma contemplada en la investigación. Los momentos de transición son cambios realizados en determinado momento que traen consecuencias y reorientan las trayectorias y que a largo plazo pueden dar un giro de vida (Muñiz, 2012), siendo propios de las personas como un nacimiento, la migración a otro espacio, o externos a ellas como un periodo histórico que tuvo consecuencias en la vida personal; por otro lado, los momentos de continuidad son el curso común de la vida, cargados de una persistencia en la situación de la persona. La importancia de esta temporalidad radica en que origina espacios de reflexión de los campos de acción, así como posibilita cambios de rumbos en las trayectorias, y las visiona como ellas son:

dinámicas, donde están en juego las prioridades, sueños, posibilidades en una lectura del contexto.

Complementariamente, las trayectorias de trabajo son atravesadas por los proyectos¹⁶ que dan una ordenación espacial, y se definen técnicamente como un conjunto de acciones para alcanzar un fin (Boutinet, 2002). De una forma más compleja, los proyectos configuran el campo de acciones y la planeación de posibilidades en el mundo del trabajo de una persona, articulando la lógica temporal del pasado, presente y futuro, con la intermediación de la relación entre el individuo y el mundo social (Ribeiro, 2004, 2012); considerando así que “todo proyecto es construido intersubjetivamente y basado en representaciones sociales que orientan el actual y opera sus transformaciones” (Ribeiro, 2004, p. 90).

Los proyectos son de gran importancia en el estudio de trayectorias de trabajo puesto que marcan el pasaje entre lo abstracto y lo concreto en la vida de las personas, donde se configura como un proceso en el cual las ideas avanzan en acciones que interactúan, se alteran y se configuran, siendo propuesto por Ribeiro (2004) como proyectos de vida, los cuales son una relación dialéctica entre “proyecto de sujeto (vinculado con la posibilidad de existir en el mundo) y proyecto de mundo (que determina cualquier proyecto singular)” (Ribeiro, 2004, p. 91), dado que abarca la reflexión de la relación con las condiciones propias del contexto y de los deseos, intenciones y expectativas personales, los cuales se modifican cuando entran en interacción (Ribeiro, 2004, 2012).

Las redes sociales se definen como un patrón duradero de vínculos sociales continuos o intermitentes que ocupan un lugar importante en el mantenimiento de la integridad física y psicológica de la persona, promoviendo el dominio emocional y la orientación cognitiva, donde se retroalimentan asuntos como la identidad y la trayectoria (Ribeiro, 2012; Montero & Gonçalves, 2006). Estas relaciones interpersonales o contactos establecidos en distintos espacios y momentos se convierten en referencia para las personas, y fueron contempladas como parte de las trayectorias de trabajo porque emergieron en las narrativas de las personas sobre su camino en el trabajo informal.

CUESTIONES DE MÉTODO

La investigación se realizó desde una perspectiva cualitativa, con un abordaje de tipo descriptivo y transversal (Hernández, Fernández & Baptis-

16 Este término surge en el transcurso del siglo XV y tiene un sentido de “lanzado hacia adelante” (Boutinet, 2002).

ta, 2006) dentro de la Psicología Social del Trabajo, en el cual se valorizaron las experiencias de trabajo y el valor de la subjetividad (González-Rey, 2005; Sato, 2003). Los diez participantes fueron seleccionados bajo el criterio Sujetos-Tipo (Hernández et ál., 2006), cumpliendo con las siguientes características: vendedores informales estacionarios y semiestacionarios (proyecto de Ley 23 de 2012); realizar actividades en la nanoeconomía (Spink, 2009) en el centro de la ciudad de Cali; encontrarse en estas actividades como mínimo un mes antes del contacto.

Para la recolección de información se empleó la entrevista en profundidad desde la perspectiva de Spink (2000), realizada con la temática de trayectorias de trabajo de los participantes, en la cual se tomaron ciertos reactivos según los objetivos y categorías de análisis, donde se posibilitó una narrativa en el sentido propuesto por Ribeiro (2012) de “posicionamientos individualizados que se constituyen en micro-narrativas construidas y legitimadas en las relaciones psicosociales” (p. 126), en la cual expresaban su camino en el trabajo y asuntos relacionados que consideraban relevantes.

La información se analizó por medio de las historias de vida desde la perspectiva de Queiroz (1988, 1983) en la cual se realiza inicialmente una lectura cuidadosa del material para decidir los cortes de información (lectura fluctuante); posteriormente se buscan los datos que interesan al objetivo investigativo, al igual que la localización y evidencia de otros temas no previstos que se presentan relevantes dentro de la narrativa. Finalmente, se construyeron temas que organizaron un análisis vertical que retrata la trayectoria individual y un análisis horizontal por bloques comunes a las trayectorias de trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentarán los resultados y discusiones en función de los intereses de la investigación, derivados de las narrativas de los participantes sobre sus trayectorias de trabajo. Se destacan los aspectos generales comunes en función de los bloques temáticos que configuraron las trayectorias y algunas particularidades relevantes en cada participante.

Transiciones y continuidades

Se encontró que las trayectorias de trabajo de los participantes eran construidas en la centralidad de otros aspectos de la vida que impactaban en las elecciones o decisiones sobre ciertas actividades de trabajo, siendo estos aspectos evidenciados en las transiciones significativas a nivel social, como la familia, la religión, las condiciones de vivienda asociadas a la vulnerabili-

dad social. Igualmente, estas transiciones podrían ser tan significativas que alteraban el curso de la vida de los participantes, proceso en el cual debían evaluar opciones y estrategias para continuar (Muñiz, 2012), siendo denominados por ellos momentos críticos o crisis, en los cuales para algunos de los participantes generaron una ruptura o cambio en varios asuntos de su vida; por ejemplo, cuando Amelia pierde su casa por un incendio: *“Cuando se me quemó la casa dejé de venir un tiempo; yo quedé re mal, fue muy duro, sin una olla donde hervir un agua; la verdad, casi me enloquezco; yo no hacía sino llorar”*.

En relación con el trabajo, las narrativas de los participantes inician con dos formas asociadas: la primera, para algunos, con las migraciones de sus zonas de origen (ciudades o pueblos pequeños con economías agrícolas) hacia la ciudad de Cali, bajo argumentos de mejores oportunidades, ya que esta ciudad se constituye como un centro comercial de la región occidental del país. La segunda, el comienzo de la vida en el trabajo por actividades de baja cualificación; sin embargo, todos cambiaron rápidamente de actividad por ser mal remuneradas.

Posterior a esto las trayectorias son marcadas por continuidades en el ramo de actividad u ocupación realizada, evidenciando que un elemento en común en todas las trayectorias es la experiencia de asalariados, con condiciones, duración y cualificación diversas; sin embargo, para la mayoría estos periodos se intercalaban o coexistían con actividades en el trabajo informal; así mismo, *“siendo asalariados, estos trabajadores ya vivían de alguna manera en la informalidad. Después de varios años trabajando como empleado, no obtenían ningún tipo de registro, y consecuentemente, ningún tipo de derecho laboral o social”* (Tiriba, 2003, p. 45).

A partir de lo anterior, se establecieron tres grupos según las continuidades y transiciones relacionadas con el trabajo. Primero, un grupo de trabajadores en los cuales una parte significativa de su trayectoria se configuró en el empleo pleno (Castel, 2009) como actividad principal, que les otorgó una estabilidad y les permitió consolidar proyectos familiares como casa propia y educación para sus hijos; posteriormente se encuentran desempleados, dejan de incorporarse en el mercado formal y comienzan a realizar actividades informales. El segundo grupo de trabajadores, donde sus actividades de trabajo estaban marcadas por la coexistencia de trabajos informales y actividades asalariadas, estas últimas *“por fuera de los marcos de pleno derecho porque transgreden uno o varios puntos de garantía del estatuto de empleo, por duración, remuneración y/o protección social”* (Castel, 2009, p. 169). El tercer grupo se caracterizó por transiciones en el trabajo menos evidentes dado que desde los inicios en el mundo del trabajo realizaron actividades

con características informales, no reguladas y esclavas (en algunos casos); sin embargo, con algunos periodos como asalariados, que se reflejaban en las narrativas, más desde el orden de la subordinación a un jefe, puesto que esas actividades asalariadas implicaban las mismas condiciones de vulnerabilidad que el trabajo informal por cuenta propia.

Proyectos de vida

Se identificaron proyectos en las trayectorias en los dos objetivos propuestos por Ribeiro (2012): el primero, operativo e instrumental, donde se establecen planos de acción para atender un fin; el segundo, subjetivo e identitario, en el cual existe una intencionalidad que otorga sentido para la vida psicosocial. En el primero, los participantes elaboran sus planos de acción en negociación con las condiciones de inseguridad y la falta de previsión económica actual y del futuro del trabajo informal que han realizado, lo cual hace que sus planes y metas sean a plazo corto y con objetivos específicos, como lo expresa Willi: *“Pues por lo que le digo, allá no hay trabajo, no hay nada; imagínese, lavaba carros, o sea, alternaba, lavaba carros y vendía eso, y eso de los carros no daba mucho, ... y entonces me comencé a desesperar; eso por allá es muy duro”*.

El segundo objetivo se encuentra en las narrativas de los participantes cuando son expuestas las crisis o transiciones significativas, donde este momento coyuntural de la vida de las personas presenta con claridad la consecución de acciones, cómo alcanzar metas determinadas y cómo eso los define como personas. Lo anterior se evidencia en dos sentidos: el primero, generalmente con discursos ligados a la *individualización* y el emprendimiento que la sociedad contemporánea transmite (Beck & Beck-Gernsheim, 2002), y el segundo, exponiendo las condiciones reales del trabajo en contradicción con las percepciones de sí mismos como buenos trabajadores, volviendo la autorrealización un potencial no realizado, encapsulado en el plano de los sueños y deseos (Godoy & Stecher, 2005); un ejemplo de esto es expresado por Didier cuando narra una crisis económica en la que se encontraba en el momento de la entrevista *“Yo me considero un buen trabajador y he podido pagar no todas las deudas, pero mi meta era comenzar un año más tranquilo,... sin que me estén acosando con el arrendo, o con algo que me fíen y poder darle al niño una tranquilidad y poder descansar aunque sea un día”*.

En ese sentido, se evidencia la relación dialéctica entre el “proyecto del sujeto y proyecto del mundo” (Ribeiro, 2004) en el cual las posibilidades de existir en el mundo del trabajo relacionadas con sus expectativas emprendedoras y de estabilidad en el trabajo informal, están marcadas por las

condiciones de inseguridad, poca previsión, adicional a los *impases* sociales y personales, ligado con una desprotección como ciudadanos que les determina sus proyectos singulares. Así el tema de vivienda fue transversal en los proyectos y en la lectura de las trayectorias, porque aborda la cuestión fundamental de sobrevivencia tanto de los participantes como de sus familias. La sobrevivencia no solo ligada a la nanoeconomía (Spink, 2009), sino a la vulnerabilidad social existente en las condiciones precarias de trabajo contemporáneas, pues pagar un lugar dónde vivir limita las proyecciones de las personas, y “el hecho de buscar día a día el sustento familiar limita los horizontes a largo plazo ‘naturalizando’ el cotidiano desarrollo de la vida” (Graffigna, 2005, p. 8).

Finalmente, se encontraron alusiones a proyectos de vida (como la educación de sus hijos, temas familiares etc.) que se relacionan con el trabajo; sin embargo, no logran ser proyecciones a nivel laboral o del trabajo dado que, en este sentido, los proyectos de vida se materializan a través del trabajo como posibilitador económico de la realización de las metas (Ribeiro, 2012) lo cual vincula esta categoría con los sentidos del trabajo.

Sentidos del trabajo

Los sentidos e implicaciones del trabajo de los participantes se encontraron relacionados a su actividad actual, organizado en dos formas principales. La primera, encontrada prioritariamente en participantes de más de 30 años de edad, donde estos trabajos informales se convierten en el único mecanismo de inserción a los circuitos de producción y consumo, en los cuales se mantienen activos, productivos y autónomos en la sociedad, además de permitirles organizar el tiempo, dar sentido a la existencia y formar una identidad (Blanch, 1996). En este sentido, el trabajo se despoja de su lugar tradicional de referencia, el empleo, que expresa un tiempo de actividad vinculado con la protección y regulación estatal, y otro tiempo, como es una jubilación con inactividad a nivel productivo; en cambio, se encuentra como proveedor de dignidad, utilidad social e integridad mental y física de los participantes, los cuales pueden estar incluidos en el sistema social. Como lo expresa Rosángela: *“Prefiero estar en la calle que a estar enferma en mi casa, ahí, esperando que mi hijo me lleve un bocado de comida y algo ... yo he trabajado toda mi vida, yo hago mi oficio y me vengo para acá y también he conseguido muchas amistades por acá”*.

La segunda forma está ligada al trabajo como fuente de sobrevivencia, asociado a valores como la perseverancia, la honestidad y la responsabilidad, y forjador del carácter (Sennett, 2000), centrado y validado a través del hecho de que las actividades realizadas son lícitas y socialmente legitimadas

como trabajo, a pesar de no estar reguladas por el Estado; elementos que los participantes reconocen como trabajo autónomo o independiente, significado como la creación de un micronegocio ligado con la nanoeconomía (Spink, 2009), así como con la ausencia o difusa imagen de un patrón o jefe, como lo ejemplifica Eliana: *“Porque yo si quiero salgo a trabajar, sino no, o solo vendo un termo y termino a las diez y me voy; eso me gusta mucho, que yo soy dueña de mi tiempo.”*

Complementariamente, la noción de informalidad configura fuertemente los sentidos del trabajo desde el emprendimiento donde se realizan negocios que dirigen la economía de su vida (Machado da Silva, 2002), asociado a la libertad y autonomía como condición fundamental para ser vendedores informales, aunque se manifieste de forma contradictoria dada la ausencia de regulación o protección del Estado, lo que dificulta el cumplimiento de sus proyectos. Igualmente, este sentido del trabajo informal se puede expresar como un mecanismo de convencimiento ideológico en el cual existe una cultura del trabajo adaptada al desempleo, al riesgo y la inseguridad (Machado da Silva, 2002), lo cual se sintetiza en la llamada individualización, donde las oportunidades, peligros e incertezas biográficas que antes estaban predefinidas dentro de la asociación familiar o por las normativas de los Estados, ahora se percibe, interpreta y decide por las propias personas (Beck & Beck-Gernshein, 2002).

Estas contradicciones son expuestas cuando los participantes narran sus condiciones de trabajo, vivenciadas en la búsqueda de un reconocimiento social y una lucha por el acceso a los recursos y los espacios sociales; al igual, se encuentran largas jornadas de trabajo, con condiciones climatológicas diversas y fiscalización frecuente de la policía que muchas veces se llevan sus productos, lo cual agrega un factor más de incerteza de la economía diaria, evidenciando que en el cotidiano las formas emprendedoras son más discursivas que reales (Spink, 2011).

Redes

Los contactos y vínculos establecidos por los participantes en espacios sociales como el familiar, las relaciones de pareja, amistad o de trabajo, fueron la estrategia fundamental para la adquisición de un trabajo, encontrando que las redes otorgaban sentido a las trayectorias de trabajo ya que dan lógica al camino realizado, pues estas alertan sobre posibilidades que alcanzan a ser efectivas actividades económico-productivas, y son fuente de información o ideas que expresan las necesidades o tendencias del comercio del centro de la ciudad. Así las redes son un “producto de la especialización de las actividades sociales y humanas en un sentido amplio, incluyendo

círculos de intereses (círculos de discusión y de prácticas específicas), círculos de sociabilidad y de convivencia (grupos de amigos) e instituciones específicas (como la familiar)” (Guimarães, Silva, Picanço & Pereira, 2012, p. 111).

Igualmente, estas redes se evidencian como apoyo emocional, cognitivo y económico en el cual encuentran pertenencia social a un grupo, estableciéndose como un soporte en la vida de los participantes y “suministrando ayuda para los problemas ordinarios del día a día, resolviendo problemas del cotidiano, y finalmente, otorgan ayuda en cuestiones (o momentos) cruciales de la vida” (Araujo, Silva, Fernandes & Pereira, 2012, p. 112). Es así como Amelia dice que pertenecer a un grupo religioso le ayudó en la reconstrucción de su casa quemada: “[...] *pero la Arquidiócesis de Cali me regaló 400 faroles y 4 bultos de cemento, con lo cual ayudó para hacer una pared, y ahí poco a poco, mi Dios me siguió ayudando y un amigo me regaló unas tejas y ya me hice una piecita y ahí nos metimos todos*”.

Los participantes presentaron mediante sus narrativas del cotidiano del trabajo no solo las redes que les soportan en el curso de sus trayectorias; adicionalmente, expresaban los contactos y relaciones de trabajo que organizan en el centro de la ciudad de Cali, como una red cooperativa y solidaria, en la cual se apoyan para buscar y mantenerse en un espacio de trabajo del centro de la ciudad, que desde la perspectiva de Tiriba (2003) no hacen parte de la economía solidaria pero sí “existe algún nivel de asociación y solidaridad entre los trabajadores (así sea para huir de la policía)” (p. 39). Estas redes vinculadas al espacio de trabajo se identificaron en dos dimensiones: la red amplia y la próxima.

En la primera, se encontraron relaciones entre vendedores informales del centro que facilitan o posibilitan el día a día entre ellos; a través de las condiciones propias de cada persona y las elecciones de la mercancía o servicio que comercializa, existen grupos que venden alimentos para el desayuno y almuerzo para vendedores estacionarios que no pueden dejar su lugar de trabajo, así como existen grupos de vendedores semi-estacionarios que comercializan jugos, dulces, comidas rápidas o minutos de llamadas a celular, que posibilitan a otros vendedores y frecuentadores del centro la alimentación y la comunicación. Como lo ejemplifica Eliana, que es vendedora de café y explica porqué lo hace de forma ambulante: “*Hay personas que no se pueden mover de su sitio de trabajo; por ejemplo, el señor de la esquina, si yo no le llevo el tinto allá él no puede venir a comprarlo, todo eso yo lo pensé y me va mejor caminando*”.

En la red próxima la relación se establece entre vendedores próximos al lugar de trabajo y familiares que se apoyan en el cuidado de los productos

del negocio, el puesto de trabajo, cuando se debe huir de la policía, o en la asociación para la realización de alguna actividad. Esta red es restringida en el sentido de los integrantes, aunque no menos valiosa, ya que generalmente son fuente de información sobre dónde localizarse en el centro y sobre qué producto o servicio comercializar, pues como en el caso de las empleadas domésticas presentado por Lautier y Marques (1994), es una lógica de red limitada, demarcada por los amigos o la familia nuclear que transmiten informaciones y en algunos casos son ellos mismos los que encuentran el trabajo para los participantes. A manera de ejemplo se encuentra un fragmento de la narrativa de Lina, al explicar cómo adquirió un trabajo: “[...] *por una amiga, ella vivía en una pieza con un niño y yo vivía con mis dos niños; allí casi todas éramos madres solteras... yo le dije llévame una hoja de vida y ella me la llevó, y me llamaron*”.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Presentados los resultados y reflexiones anteriores, a manera de conclusiones se encuentra que las trayectorias de trabajo se evidencian como un flujo continuo de actividades económico-productivas orientadas por las otras posibles trayectorias (sociales, económicas, familiares, etc.) y este camino en particular articula “las acciones cotidianas y eventos de la vida en unidades episódicas, que construyen una historia de vida” (Ribeiro, 2012, p. 147); se encontró que la forma principal en que estas trayectorias se entrelazan y se construyen son las redes establecidas, así como los sentidos de trabajo.

Las redes se encontraron en continua negociación e interacción con las condiciones y posibilidades socio-laborales de la sociedad colombiana dentro de las trayectorias de trabajo, siendo amigos, familiares o compañeros de trabajo fuente de apoyo en la adquisición u organización de una actividad de trabajo (en su sentido amplio, desde el empleo formal clásico hasta el informal); lo anterior debido a que dentro de un mismo contexto estructural, las posibilidades de obtención de un trabajo no solo varían en función de los cambios en la estructura de oferta y demanda de puesto, o de los atributos personales, sino que está asociado a la naturaleza de las redes en que las personas se insertan (Araujo, Silva, Fernandes & Pereira, 2012).

Las redes para los participantes se configuran como un sistema de vínculos duraderos que les permitió adquirir conocimientos y apoyarse en las labores de la vida diaria, en determinado tiempo y espacio; en función al trabajo, las redes primarias como las de vecindad o familiares se constituyeron en espacios de reflexión sobre ideas o ayuda económica para ocuparse

e insertarse en los circuitos de producción y consumo, y en especial cuando comenzaban en trabajos informales, ya que fue a través de estos vínculos que los participantes lograron organizar sus actividades, siendo un soporte emocional en procesos de cambio de formal a informal. En relación con las redes secundarias o amplias, se configuran a nivel motivacional dado que evidencian posibilidades de ser en el trabajo informal. Igualmente, en estos trabajos las redes tanto amplias como próximas son valoradas positivamente en función del espacio del centro de Cali, en un sentido cooperativo y solidario.

Por otro lado, las trayectorias de trabajo de los vendedores informales fueron construidas complementariamente con los sentidos de trabajo, donde el trabajo se despoja de una centralidad expresada por el tránsito de una sociedad de empleo pleno para una plena actividad (Castel, 2009) y que la centralidad está en la productividad, en la formación del carácter y el espacio para aprender y mantener valores vigentes. Así, las trayectorias se construyen bajo los sentidos amplios de qué es trabajar, donde las condiciones de los contextos de trabajo y las elecciones de las personas interactúan, evidenciando que no existe una única razón para elegir el trabajo informal como organizador de sus trayectorias, primero porque el trabajo “comienza a perder fuerza, pues poco a poco, se va tornando un sinónimo de ‘flexibilización’ de las relaciones de trabajo... y desubicando el análisis de las características substantivas del proceso productivo y su regulación político-institucional” (Machado da Silva, 2002, p. 94). Segundo, porque las actividades de trabajo se organizan más allá de la normatividad y regulación del trabajo y se constituyen en posibilidades económicas construidas a partir de la utilidad de la nanoeconomía (Spink, 2009). Tercero, porque el plano de elecciones pasa por las posibilidades disponibles, sobre los proyectos y expectativas de vida (Muñiz, 2012; Frassa, 2005).

En ese sentido, las trayectorias de los participantes evidencian el transitar de las fronteras de lo formal e informal a través de amalgamas que se establecen en la realidad de trabajar en el centro de la ciudad de Cali, respaldado por la obligación de crear condiciones para sustentarse y sustentar a sus familias. Esta realidad expresa las formas porosas que poseen las categorías de trabajo formal e informal, regulado y no regulado, digno e indigno, etc., donde el empleo clásico no logra cumplir con todos los reglamentos estatales y sociales, y se diversifica encontrando fronteras difusas con lo informal, lo que implica el juego con otras categorías. Un ejemplo son los vendedores ambulantes informales que durante algunas temporadas del año son regulados, pues la Gobernación les ofrece un permiso para trabajar en eventos, y en otros momentos deben huir de la policía porque no tienen licencia para vender en el centro de la ciudad.

Las trayectorias se encuentran marcadas por las contradicciones en relación con sus condiciones de trabajo actual, vivenciadas a través de la vulnerabilidad social y laboral, por lo cual sus narrativas están igualmente en busca de un reconocimiento social y una lucha por el acceso a los recursos y espacios disponibles para trabajar, aunque siempre reconocida y aceptada socialmente, así la centralidad de las trayectorias de trabajo está en la definición de diversas formas de trabajar desde una perspectiva de la versatilidad.

En relación con las discusiones sobre el trabajo informal, la multiplicidad de formas encontradas en lo informal como economía, estrategias, redes y trayectorias configura un micromundo socioeconómico donde los movimientos y cálculos son realizados en el aquí y el ahora, usando las redes como estrategias, presentando versatilidad en las tareas y negocios que creen sustento.

En esta perspectiva, diversos términos y formas de nombrar el trabajo informal se encuentran, coexisten y se redefinen en el cotidiano, dado que en el espacio urbano de los centros de la ciudad continuamente se generan actividades que, cumpliendo necesidades del contexto o de las personas, mezclan las dicotomías sobre regulación (formal-informal), legalidad (legal-ilegal) y justicia (justo-injusto) (Sato, 2011). Todas estas formas establecidas para garantizar una sobrevivencia, que no es un área de trabajo, profesión o mercado, son las personas que *salen adelante* en una sociedad del *arreglárselas* de hogares-empresa, trabajos eventuales, cooperativas alternativas y redes de intercambio, estatuas vivientes callejeras y servicios de la calle como la fotografía, la transcripción de documentos y la escritura de cartas, el comercio entre vecinos (Spink, 2011), lo que es vivenciado como contradictorio en los participantes ya que estas actividades se encuentran marcadas por la vulnerabilidad desde el reconocimiento social y la lucha por el acceso a derechos, recursos y espacios como ciudadanos y las condiciones adversas propias de quienes trabajan en la calle de forma no regulada (climatológicas, fiscalización, retención de producto); mientras que, por otro lado, existe un discurso del emprendimiento y la individualización (Spink, 2011).

REFERENCIAS

- Ackermann, K. (2007). *Mercado de trabalho invisível: a articulação entre o trabalho no mercado informal, o emprego e o desemprego na trajetória de trabalhadores*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-17012008-144510/>

- Araujo, N., Silva, C., Fernandes, M. & Pereira, P. (2012). Trajetórias, atributos e relações. Representações sobre redes e obtenção de trabalho. *Redes: Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, 22(6), 106-146. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93124443006>
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization*. London: Sage.
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. L. Álvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa, *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-118). Barcelona: McGraw-Hill.
- Boutinet, J. P. (2002). *Antropologia do projeto*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Castel, R. (2009). *La Montée des Incertitudes - Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Seuil.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2011). *Boletín de Prensa. Medición del empleo informal, Trimestre abril - junio de 2011*. Recuperado de http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=183&Itemid=117.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2015). *Resumen ejecutivo. Medición del empleo informal y seguridad social. Trimestre móvil diciembre 2014 - febrero 2015*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/informalidad-y-seguridad-social>
- Frassa, J. (2005). El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso. En *7mo. Congreso de especialistas en estudios del trabajo* (paginación irregular). Buenos Aires, Argentina.
- Godoy, L. & Stecher, A. (2005). Significados del trabajo, identidad y vínculos sociales: hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. *Cuadernos de Investigación*, (3), 5-132. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/VI_catedra/S4_Significados_Del_Trabajo.pdf
- González-Rey, F. (2005). *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning.
- Graffigna, M. L. (2005). Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos. *Trabajo y Sociedad*, 6(7), 1-16. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Graffigna.pdf>
- Guimarães, N. A., Silva, A. C., Picanço, M. & Pereira, P. (2012). Trajetórias, atributos e relações. Representações sobre redes e obtenção de trabalho. *REDES-Revista hispana para el análisis de redes sociales*. Vol. 22, No. 6, Junio 2012. pp. 106-146.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). Madrid, España: McGraw-Hill.

- Jiménez, S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1), 1-21. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000100001&lng=es&tlng=es
- Lautier, B. (1993). Informalidade das relações de trabalho e cidadania na América Latina. *Cadernos CRH*, (18), 5-48. Recuperado de <http://www.cadernocrh.ufba.br/>
- Lautier, B. & Marques, J. (1994). Representações Sociais e Construção do Mercado de Trabalho: Empregadas domesticas e operários da construção civil na América Latina. *Caderno CRH*, 7(21), 125-151. Recuperado de <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=322>
- Machado da Silva, L. (2002). A Informalidade á Empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). *Caderno CRH*, (37), 81-109. Recuperado de <http://www.cadernocrh.ufba.br/>
- Montero, M. & Gonçalves, M. (2006). Las redes comunitarias. En Montero, M., *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad* (3a. ed.), pp. 173-201. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65. Recuperado de <http://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/v02n01a04>
- Noronha, E. (2003). “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18(53), 111-127. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092003000300007&lng=en&nrm=iso
- Nouroudine, A. (2011). Como conhecer o trabalho quando o trabalho não é mais o trabalho? *Trabalho, Educação e Saúde*, 9(1), 69-83. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462011000400004&lng=en&tlng=pt.10.1590/S1981-77462011000400004
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral: Mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Cali, Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Orejuela, J. & Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 5(1), 59-72. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=105316864005#>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2013). *La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Recuperado de http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_222986/lang--es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014). *Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe*. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_232760/lang--es/index.htm
- Portes, A. & Haller, W. (2005). *The Informal Economy*. In N. Smelser & R. Swedberg (eds.), *Handbook of Economy Sociology* (2nd ed.) (pp. 403-428). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Proyecto de Ley 23 (2012). *Por la cual se reglamenta la actividad del vendedor informal y se dictan otras disposiciones*. Honorable Senado de la República. Recuperado de http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=618&p_numero=23&p_consec=36385
- Queiroz, M. (1983). *Variações sobre a técnica de gravador no registro de informação viva*. (2a. ed.). São Paulo, SP: CERU.
- Queiroz, M. (1988). Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. En O. M. Von Simson (org.), *Experimentos com história de vida* (pp. 68-80). São Paulo, SP: Vertice.
- Ribeiro, M. (2004). *Orientação profissional para “pessoas psicóticas”: um espaço para o desenvolvimento de estratégias identitárias de transição através da construção de projetos* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Ribeiro, M. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25750>
- Ribeiro, M. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no Construcionismo Social* (Tese de livre docência). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Salvitti, A., Souza, L., Perez, S. & Sanches, D. (1999). O trabalho do camelô: trajetória profissional e cotidiano. In *Cadernos de Psicologia*, 2(1), 1-23.
- Santamaría, E. (2010). “Buscarse la vida”: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud*, (89), 101-123. Recuperado de http://www.injuve.es/sites/default/files/2012/35/publicaciones/revista89_5.pdf
- Sato, L. (2003). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. En Z. A. Trindade & A. N. Andrade (orgs.), *Psicologia e saúde: um campo em construção* (pp. 167-178). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Sato, L. (2011). Psicologia e trabalho: Focalizando as “profissões ignoradas”. En B. Medrado & W. Galindo (org.), *Psicologia Social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO. Conferencia proferida no XVI Encontro Nacional da ABRAPSO 13 a 15 de novembro*. (pp. 233-250). Recife, PE: Ed. Universitária UFPE.

- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Spink, M. (org.) (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo, SP: Cortez Editora.
- Spink, P. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25752/27485>
- Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: de la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital*, 11(3), 3-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53721277001>
- Tiriba, L. (2003). O trabalho no olho da rua: fronteiras da economia popular e da economia informal. *Proposta*, 30(97), 38-49. Rio de Janeiro.

**EL TRABAJO DE DIRIGIR ORGANIZACIONES
NO GUBERNAMENTALES EN COLOMBIA:
UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL**

Carlos Fernando Torres Oviedo

Magíster en Psicología, Universidad del Valle, Cali - Colombia.
carlos.f.torres@correounivalle.edu.co

Schirley Ruiz López

Psicóloga. Universidad del Valle, Cali - Colombia
schirleyruiz@gmail.com

RESUMEN

Partiendo de los cambios que se han venido experimentando en el mundo de la cooperación internacional, se muestra, desde una mirada psicosocial, la manera como se viene afrontando el fenómeno de la gestión de un tipo de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) en Colombia. Se parte de dos estudios empíricos, referidos al trabajo de las personas que las dirigen. Las ONG fueron conformadas durante las décadas de los años 1970 y 1980, por personas que provenían de movimientos sociales populares y que posteriormente recibieron recursos financieros de agencias europeas de cooperación. A finales de la década de los años 1990 se conformaron otras ONG que no han tenido la financiación de las primeras y que se sostienen fundamentalmente con trabajo voluntario. En ambos casos se configuran trayectorias laborales con similitudes y diferencias, que permiten reflexio-

nar sobre la construcción de identidades profesionales —en el marco de la dependencia de recursos— que facilitan el trabajo comunitario de acompañamiento a movimientos sociales.

INTRODUCCIÓN

El mundo de la cooperación internacional ha venido cambiando de la mano con las nuevas dinámicas político-económicas presenciadas a nivel global a partir de la última década del siglo pasado. Particularmente, en Colombia las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), se han ido perfilando como una de las formas organizativas privilegiadas para operacionalizar proyectos de ayuda al desarrollo, canalizando de manera institucionalizada la inversión de recursos financieros que provienen de organismos privados y públicos, nacionales e internacionales. En ese sentido, hablar de cooperación internacional conlleva, necesariamente, a dimensiones “macro”, relacionadas con: políticas públicas, pobreza estructural, dependencia económica, problemas de desarrollo. Al mismo tiempo, dimensiones en lo “micro”, tales como: comunidades organizadas, participación ciudadana, liderazgo comunitario, modelos organizacionales, organización del trabajo, gestión de recursos.

Con este documento se presenta, en primer lugar, un panorama sobre lo que se entiende por ONG en el caso colombiano, para tener un referente claro sobre el objeto del análisis propuesto. En segundo lugar, se mencionan algunos elementos conceptuales que ofrece la *Psicología Organizacional y del Trabajo* en una perspectiva psicosocial, con lo que se orientan las reflexiones formuladas. Seguidamente, se muestran algunos de los resultados encontrados en un par de investigaciones empíricas, referidas a procesos de construcción de identidad por parte de quienes dirigen un tipo particular de ONG en Colombia. Posteriormente, se discuten algunos aspectos de lo que se ha denominado como las nuevas realidades del trabajo en el contexto concreto de las ONG; es decir, aquello que ha significado o implicado para las personas que trabajan en este campo, a partir de los cambios provenientes de esferas más amplias a niveles político-económicos. La reflexión gira en torno a los caminos que ha tomado el ejercicio de constituir organizaciones comunitarias, derivadas de movimientos sociales, alrededor del trabajo de movilización social.

EL MUNDO DE LAS ONG Y EL CASO COLOMBIANO

La Real Academia Española (2009) define el término ONG como una organización de iniciativa social, independiente de la administración pública, que se dedica a actividades humanitarias, sin fines lucrativos. No obstante, es posible encontrar diversas conceptualizaciones acerca de este tipo de organizaciones, asunto que exige tratar el tema con claridad.

Una distinción importante es la que menciona García-Gutiérrez (2004) entre organizaciones públicas (estatales), privadas (lucrativas) y las del tercer sector, siendo estas últimas las ONG, que aunque sean financiadas por entidades de cualquiera de los dos sectores anteriores y funcionen jurídicamente dentro del derecho privado, es posible caracterizarlas dentro de un gran conjunto. Es posible también encontrar en otras fuentes bibliográficas menciones explícitas a Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD). Estas conforman un tipo especial de ONG que se distinguen por dedicarse exclusivamente a la ejecución de proyectos relacionados con asuntos socioeconómicos de los llamados “países en vía de desarrollo”.

Si bien esta distinción sirve para diferenciar a las organizaciones del tercer sector de los otros dos sectores (público-estatal y privado-lucrativo), se deben mencionar otros aspectos que las caracterizan. En primer lugar, desde el punto de vista jurídico, la figura que orienta la normatividad vigente en Colombia es la de “entidades sin ánimo de lucro”, dentro de la cual es posible constituir asociaciones, fundaciones empresariales, corporaciones, sindicatos o cooperativas en sus diferentes modalidades. Cuando se considera la expresión “Organización No Gubernamental”, se hace referencia a una entidad (jurídica) sin ánimo de lucro que siendo asociación, fundación o corporación, autónomamente decide presentarse ante la sociedad como independiente de las políticas del Estado. En otras palabras, una ONG es una entidad sin ánimo de lucro que lleva a cabo actividades en el campo de los asuntos sociales, que en principio son responsabilidad del Estado.

En términos generales, se cuenta con pocas fuentes documentales sobre la situación de las ONG en Colombia, el mismo Congreso de la República reconoce: “Las ONG son un fenómeno poco comprendido en Colombia ya que cada quien posee una opinión diferente sobre sus atribuciones, denominación y clasificación dentro de una democracia” (Congreso de la República de Colombia, 2003, p. 1). Además, cuando se trata de hablar de ONG, es necesario aclarar que no constituyen una única forma organizativa, asunto que también se reconoce oficialmente:

Una dificultad del tercer sector radica en que suele desconocerse su heterogeneidad, diversidad y multiplicidad de perspectivas. Equívocamente se considera a las organizaciones representadas en este sector como un sujeto político unitario; y en relación con ello son asumidas de la misma manera. (p. 2)

De igual manera, se carece en el país de un registro consolidado de datos sobre la cantidad de ONG vigentes, sus proyectos o el personal que emplean¹⁷. Aunque en cada ciudad la Cámara de Comercio tiene un registro detallado sobre las entidades sin ánimo de lucro matriculadas localmente, esta información no dice mucho de las ONG en particular, dado que bajo esta forma jurídica se abarcan sin ninguna distinción, las diferentes organizaciones que no necesariamente se han declarado o se asumen como “No Gubernamentales”. Adicionalmente, el Congreso Colombiano también advierte:

Es necesario, además mencionar que en Colombia no existe un marco regulatorio para controlar los presupuestos y los proyectos que se llevan a cabo. No se tiene un control básico sobre el número de organizaciones que existen y sobre el cumplimiento real de los objetivos de su fundación. Tampoco se ejerce una vigilancia sobre el tipo de acciones que llevan a cabo en zonas en las que existe menor presencia del Estado, mayor intensidad del conflicto y un incremento de la demanda de solidaridad por parte de la sociedad. (p. 4)

Sin embargo, es posible rastrear algunos datos aislados que brindan pistas sobre las ONG en Colombia. En un documento publicado en el año 2003 por la Fundación para la Cooperación Synergia (2003), se compilan varios análisis de lo que ha sido la dinámica de la cooperación internacional en Colombia desde la década de 1970, y cuáles han sido los cambios que, desde el escenario internacional, vienen afectando el trabajo que estas realizan. Constituye un referente importante dado el escaso material disponible y sistemático acerca de las ONG en el país. Esta fundación brinda asesoría permanente a casi 70 ONG locales que reciben financiación (destinada a proyectos) de agencias donantes europeas (conocidas como Agencias de Cooperación Internacional - ACI). A su vez, se tiene conocimiento de otras dos entidades similares que apoyan otras 10 y 20 ONG locales, respectivamente. Acerca del número de personas empleadas, tampoco se dispone ni siquiera de un promedio estimado por entidad, dadas las particularidades

17 Aunque a nivel nacional la Confederación Colombiana de ONG (www.ccong.org.co), y a nivel regional, en el Departamento del Valle del Cauca, PROCALI disponen de información sobre este sector, es preciso aclarar que las organizaciones aquí referenciadas están agrupadas bajo la categoría jurídica “entidades sin ánimo de lucro” pero sin distinguir cuáles se declaran expresamente ONG.

de cada estructura administrativa. Tampoco se cuenta con información regional, por problemáticas atendidas o población participante. En contactos con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Organizaciones No Gubernamentales y Sociales (SINTRAONG¹⁸), que agrupa alrededor de 90 empleados vinculados con 10 entidades (entre ONG y sindicatos), se confirma la falta de información acerca del número de personas, profesionales o no, que trabajan con este tipo de organizaciones.

Un autor destacado que en Colombia ha estudiado el tercer sector es Rodrigo Villar (2001), quien con el apoyo del Centro de Estudios sobre la Sociedad Civil, de la Universidad de Johns Hopkins (Estados Unidos), logra hacer un recuento del gran conjunto de entidades que se pueden agrupar dentro de este amplio espectro, bajo el cual se ubica la particularidad de las ONG:

La Organización No Gubernamental (ONG) es un nombre genérico para una gran diversidad de instituciones dedicadas a la promoción social y al desarrollo económico. Sus orígenes provienen de diferentes grupos sociales y de diversas perspectivas sociales y políticas. Un importante grupo se desarrolló ligado a los cambios y a la apertura de la Iglesia en los años sesenta. Otras fueron formadas por profesionales anteriormente vinculados a experiencias políticas de la izquierda, pero descontentos con su perspectiva de cambio estructural y revolucionario. Activistas de movimientos sociales comprometidos con el apoyo a organizaciones populares también participaron en la creación de otras ONG. Líderes cívicos e intelectuales vinculados con empresas privadas también promovieron la creación de este tipo de organizaciones. Las ideas de justicia social y de compromiso con los pobres, la autogestión y el desarrollo participativo, las soluciones a pequeña escala, el cuestionamiento de la política partidista y del papel preponderante del gobierno en el desarrollo, son elementos que en diferentes combinaciones contribuyen a la formación de estas organizaciones. [...] Las tendencias y funciones dentro del sector de ONG fueron evolucionando con los años. De formas de intervención asistencial y de prestación de servicios, se pasó a la promoción del “desarrollo alternativo” basado en la organización de las comunidades y en la promoción de la democracia. (Villar, 2001, p. 69)

El mundo de las ONG también ha venido cambiando. Para el caso colombiano se encuentra un auge en la conformación de ONG desde la década de 1980, dedicadas en sus inicios al trabajo relacionado con el desarrollo comunitario en poblaciones apartadas de los centros urbanos. Con el tiempo, han asumido otro tipo de líneas de acción, entre las cuales se destaca el impulso a proyectos productivos, para la generación de ingresos en los

18 Para mayor información visitar: <http://sintraongcolombia.blogspot.com/>

sectores populares urbanos y rurales. En especial, estas ONG son dirigidas por personas con intereses y vocaciones diversas, que tienden a profesionalizar su gestión, en aras de hacer más eficaces sus resultados generalmente inspirados en dos focos de atención; las comunidades beneficiarias y las organizaciones que financian sus proyectos.

A partir de la década de los años noventa, varias ACI europeas han ido retirando el apoyo financiero a ONG locales para centrar sus esfuerzos en otros continentes. Algunos expertos mencionan que esta determinación obedece, en parte, al hecho de que Colombia se ha venido consolidando como un país de renta media. Sin embargo, por efectos del conflicto armado, algunas entidades todavía envían apoyo destinado a programas y proyectos en materia de derechos humanos. De todos modos, la situación tiende a complejizarse, pasamos de un momento de estabilidad financiera a un contexto en el que también las ONG deben competir por recursos. En otras palabras, mientras que hace tres décadas las ONG locales contaban con cierta estabilidad garantizada por las donaciones del norte, actualmente, ante la reducción de recursos, se ven en la necesidad de replantear sus prácticas en aras de mostrar propuestas atractivas y resultados ante las fuentes cada vez más reducidas.

El mundo de la ayuda al desarrollo tradicionalmente había estado determinado por la dicotomía público-privado. Los gobiernos de países “ricos” aportaban recursos para reducir problemas sociales en los países “pobres”, a través de donaciones y/o préstamos. De otra parte, entidades privadas (ACI), en los países “ricos”, contribuían solidariamente con recursos donados a pequeños grupos independientes que se fueron constituyendo como ONG —en países del sur—. A partir de la década de 1990, las ACI (independientes) vieron reducidos sus recursos financieros y acudieron a entidades estatales para continuar con la ayuda en los países “pobres”. Este hecho generó diferentes consecuencias para las ONG locales, tales como la reducción de recursos financieros y la presión para rendir cuentas en términos empresariales.

A nivel macro, en la geopolítica internacional, Ayllón (2014) muestra que la crisis económica en los países del norte, tradicionalmente financiadores de la cooperación internacional, de la mano con el ascenso de economías emergentes del sur, presenta “mutaciones y reconfiguraciones” en el panorama de la ayuda al desarrollo. De este modo, las ONG locales se están viendo involucradas en una trama mucho más dinámica para la gestión de recursos. En este momento histórico, deben buscar nuevas fuentes de financiamiento, en los países del norte y del sur, así como entre donantes provenientes de los sectores público y privado (Programa de las Naciones Unidas

para el Desarrollo - PNUD, 2013). También deben ofrecer resultados alcanzables, con eficiencia y eficacia en la administración de esos recursos.

En Colombia, las ACI se han ido retirando paulatinamente, incluso de manera planificada. Uno de los casos ilustrativos es el de Trócaire, entidad de la Iglesia Católica irlandesa que, en el año 2013, publicó el resultado de su proceso de “salida responsable” del país, destacando como una de las lecciones aprendidas recomendarles a las ONG locales: “[...] ser flexibles y hábiles para adaptarse a cambios inesperados, sin perder de vista los objetivos y propósitos. Ser realistas, incluir en los cálculos de tiempo y recursos, un margen de maniobra, por probables y posibles demoras en la implementación de la estrategia” (Trócaire & Synergia, 2013, p. 8).

Adicionalmente, durante el año 2016 se dieron dos eventos que afectaron aún más la dinámica de la ayuda al desarrollo en Colombia: 1) la redefinición de los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) que reemplazarían a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas; y 2) los avances en los diálogos de paz entre el gobierno nacional y la guerrilla, concretizados en la firma de los acuerdos.

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LAS ONG

La pertinencia actual del concepto de trabajo viene siendo discutida por académicos tanto de la sociología (De la Garza, 2005; Offe, 1995; Sennett, 2000, 2002; Antunes, 1995) como de la psicología (Sato, 2002; Malvezzi, 2000; Rentería, 2008, 2009; Ribeiro, 2009). En particular, dentro de esta última disciplina, se han venido planteando nuevos abordajes alternativos a la psicología organizacional tradicional, proponiendo elementos que permiten esclarecer dimensiones psicosociales del trabajo, que surgen a la par con los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se han dado desde el último cuarto del siglo XX. Estos cambios han ido impactando múltiples ámbitos en los que se observan rasgos de flexibilidad, rapidez y diversidad de formas organizativas mediadas por lo subjetivo (Rentería, 2008). En este contexto el nuevo trabajador, como sujeto histórico, responde a partir de sus propios recursos (Rentería & Malvezzi, 2008) ante las demandas del medio y a favor de lo que considera como sus propias necesidades e intereses. En ese sentido estamos ante una concepción de persona que trabaja, que asume su carácter dinámico, cambiante, con consciencia de sí mismo y con posibilidades de incidir de algún modo en su propio ámbito a nivel “micro”.

La importancia de estudiar el fenómeno del trabajo radica en su aporte a la construcción del sujeto que trabaja. Luque, Gómez y Cruces (2000, p.

148) afirman que el trabajo permite la “integración social [...] estratificación y asignación de roles y status a los diferentes miembros de la sociedad”. Por medio del trabajo, las personas pueden realizarse, otorgar un sentido de vida, ser creativas, obtener prestigio social, adquirir normas, creencias, expectativas, es decir, en otras palabras, el trabajo puede ser un eje vertebrador y estructurador de la vida.

Por otro lado, Rentería (2008) afirma que el trabajo es importante porque brinda acceso a circuitos de producción, distribución, cambio y consumo, facilita las formas de acción ciudadana, inclusión y exclusión social; y posibilita la estructuración de actividades, ubicación social, construcción de experiencias, aprendizajes, entre otros.

La especie humana ha ido evolucionando de la mano con las transformaciones del trabajo. Somos seres humanos desde que inventamos el trabajo (Engels, s. f.), a la vez que este también nos ha ido moldeando. Por ello, dar cuenta del trabajo, en últimas, también es hacer psicología, en el sentido de estudiar lo que somos a partir de lo que realizamos. En ese sentido, el trabajo hace parte de lo que el ser humano es, al tiempo que constituye su fundante ontológico.

El trabajo sigue condicionando la vida humana, a pesar de fenómenos como “la globalización” y la emergencia de nuevas tecnologías informacionales, que han generado cambios en la sociedad, las organizaciones y la subjetividad. En este contexto, las personas utilizan la identidad profesional como un instrumento para acceder al mercado de trabajo (Malvezzi, 2000).

En este orden de ideas, preguntarse por el fenómeno del trabajo en el contexto particular de las ONG resulta un interrogante pertinente en la actualidad, en tanto estas constituyen formas organizativas constituidas por personas. Además, dado que —como ya se mencionó— el mundo de la cooperación internacional ha ido cambiando, las condiciones aquí tienden a tornarse difíciles, a razón de la disminución de recursos financieros, que durante décadas han sostenido gran parte de la labor social en el país.

Si el trabajo configura la identidad de las personas, a partir de lo que hacen, resulta pertinente plantearse cuestiones como: ¿Qué ocurre con las personas cuando se disminuyen los recursos internacionales que financian las organizaciones dedicadas a “lo social”?; ¿cómo están afrontando esta situación las personas que durante décadas han estado trabajando con recursos provenientes de donaciones?; ¿cuál podría ser el impacto de esta reducción de fondos en el proceso histórico de configuración de movimientos sociales en el país? Con el presente trabajo se intenta reflexionar sobre algunas de estas preguntas, fundamentándose en dos trabajos empíricos, referidos a continuación.

LOS DIRIGENTES DE ONG AYER Y HOY: EL CASO DE DOS GENERACIONES

Se presentan los resultados de dos estudios fundamentados en algunas de las discusiones de la línea de investigación sobre Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico Productiva, del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad de Valle, en Cali, Colombia¹⁹. En particular, se estudiaron este tipo de organizaciones por el hecho de que han venido constituyendo uno de los sectores significativos hacia el cual el trabajo ha “migrado” (Antunes, 1995), ofreciendo considerables posibilidades de empleo para los profesionales de diversas áreas del conocimiento.

Para comprender las similitudes y diferencias de ambos estudios, es necesario retomar la tipología de ONG que ofrecen dos autores. De un lado, Clark (1991) señala siete tipos de ONG, considerando su objeto social específico: 1) organizaciones de ayuda humanitaria, 2) agencias populares de desarrollo, 3) organizaciones de desarrollo de base, 4) contratistas de servicios públicos, 5) grupos y redes de apoyo, defensa, denuncia e incidencia política, 6) organizaciones de innovación y difusión tecnológica, y 7) centros de investigación, estudio y formación. En ese sentido, ambos estudios corresponden a ONG que se reconocen como organizaciones de desarrollo de base (tercer tipo), en tanto su misión está enfocada a acompañar procesos de auto-organización comunitaria, en sectores populares, con poblaciones socialmente excluidas.

Por otra parte, Korten (1990) propone un análisis generacional de ONG a partir de la segunda mitad del siglo XX. La primera generación, centrada en la beneficencia (surgida en los años cincuenta); la segunda (años sesenta), dedicada a programas de desarrollo; la tercera —también llamada generación crítica— (años setenta), inspirada por las ideas de Paulo Freire y el cambio social; y la cuarta generación, consagrada a la promoción y defensa de los Derechos Humanos a través de la presión política. Los estudios aquí presentados corresponden a ONG de tercera generación (crítica).

Adicionalmente, resulta importante aclarar que aunque ambos estudios se refieren a ONG “críticas”, las que corresponden al primer estudio son aquellas que han recibido financiación, a través de proyectos de intervención comunitaria, por parte de ACI europeas. Son precisamente estas ONG las que hoy están viéndose afectadas por la disminución de recursos financieros. De otro lado, las ONG del segundo estudio, corresponden a

19 <http://organizacional.univalle.edu.co/index.html>

organizaciones que no han recibido recursos de cooperación internacional o han recibido solo pequeñas financiaciones. Además, las del primer estudio fueron constituidas en las décadas de los años ochenta y principios de los noventa, mientras que las ONG del segundo se crearon a finales de la década de 1990 o principios de los años 2000, cuando ya se perfilaba la reducción de recursos de cooperación internacional. En la Tabla 9.1 se sintetiza la información concerniente a cada uno de los dos estudios.

Tabla 9.1. Características de los grupos

Características	Grupo 1	Grupo 2
Fundación	Desde la década de 1970	Finales de la década de 1990
Financiación	Cooperación internacional por proyectos	Sin financiación constante
Dirigentes	Dedicación exclusiva	Múltiples ocupaciones simultáneas

Fuente: Elaboración propia., a partir de Torres (2010) y Ruiz (2011)

En ambos casos el método se diseñó partiendo de un abordaje cualitativo, ya que “se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones” de los seres humanos y las instituciones, tal como lo afirman Hernández, Fernández y Baptista (2002, p. 9). Los participantes entrevistados de ambos estudios se seleccionaron partiendo de la noción de Sujetos-Tipo, vinculados por sus características similares dentro de un grupo social con el propósito de obtener “riqueza, profundidad y calidad de la información” (Hernández et ál., 2002, p. 566). La información recolectada a partir de entrevistas fue procesada con análisis de contenido, en la perspectiva de Bardin (2002), acudiendo a unidades de registro como el tema, el personaje y el referente, así como la “dirección” como regla de enumeración.

En el primer estudio, “*Identidad profesional de dirigentes de organizaciones no gubernamentales a partir de sus trayectorias*” (Torres, 2010), se contó con 10 participantes que llevaban más de 20 años como dirigentes en el sector de las ONG. En ese sentido, se obtuvieron relatos que dan cuenta de todo un proceso de participación en el campo de los movimientos sociales, incluso, desde los años de su infancia. De este modo, se fueron configurando sus identidades alrededor del trabajo voluntario, que posteriormente fue reconocido y financiado por ACI. Actualmente, ante la disminución de los recursos financieros, comentan que su gestión en el presente está enfocada

básicamente en la búsqueda de recursos para el sostenimiento de la ONG en la cual trabajan:

[...] En relación con lo que lo hago, bueno, mi labor es acompañar el equipo de trabajo, es gestionar algunos niveles de proyectos, generar niveles también de articulación o alianzas en otras organizaciones. Y es una labor, digamos, de múltiples funciones, [...] Toda la parte de gestión, la parte de proyectos, hacer toda la parte de cabildeo y lobby, de generar vínculos y alianzas, y ya digamos en la orientación de la administración de los recursos. [...] (Sujeto No. 8, primer estudio)

[...] los recursos nos permitieron trabajar con la administración, con organizaciones de mujeres, nos permitió trabajar, digamos, con actores del municipio (Alcaldía Municipal) de tal manera que se conciba una política pública participativa, [...] pero sí nos pone en una lógica de que hay que ahorrar, de que hay que articular actividades para cumplir, pero al mismo tiempo racionalizando recursos; como ese tipo de cosas, y mucho seguimiento al gasto. Por ejemplo, este año, nosotras estamos funcionando con un presupuesto en el que los egresos son superiores a los ingresos, o sea, tenemos un déficit, es un faltante que, se supone, se resuelve con gestión de recursos. Hemos hecho algunas cositas que nos generan plata, [...] (Sujeto No. 1, primer estudio)

[...] nosotros nos relacionamos con organizaciones internacionales con las cuales planteamos las cosas que queremos hacer; generalmente los proyectos que hemos presentado son proyectos de desarrollo [...] Sí, claro, pero tenemos contratos con el Municipio (Alcaldía Municipal), pero a proyectos de desarrollo, eso sí y no lo permitimos como cooptación. O sea, por ejemplo, trabajamos los planes locales de desarrollo de la comuna, y trabajamos procesos de formación y participación política. [...] Algunos contratos de servicios, nos toca mucho porque hay proyectos con el Estado, que no nos permiten hacer otro tipo de contratación y, bueno, a veces es jugar con la legislación laboral que el país tiene [...] (Sujeto No. 2, primer estudio)

En el segundo estudio “*Identidad profesional y procesos de socialización en dirigentes de diez organizaciones no gubernamentales*” (Ruiz, 2011), se contó con 10 participantes, que fueron entrevistados bajo la condición de que hayan sido socios-fundadores y que dirijan actualmente una ONG constituida desde finales de los años noventa, momento en el que la cooperación internacional empezó a disminuir en el país. En ese sentido, se obtuvieron relatos que dan cuenta tanto de su compromiso por trabajar en el campo de “lo social”, así como de una simultánea vinculación con otro tipo de organizaciones. De estas últimas derivan su sustento, ya que allí su trabajo no es voluntario sino remunerado. Actualmente, dada su participación en diversos espacios de organización comunitaria, estos di-

rigentes han logrado hacerse visibles en el mercado de trabajo, tanto de las ONG que aún cuentan con recursos de cooperación, como de otro tipo de organizaciones —lucrativas—. Incluso, varios de ellos resuelven su propia situación de empleabilidad de manera independiente, prestando servicios autónomamente.

[...] cuando nos metemos a un trabajo comunitario nos metemos con alma y sombrero, pero esta no tiene ninguna remuneración, tienes que buscar aparte tu economía, cómo vas a vivir, [...] (Sujeto No. 2, segundo estudio)

[...] tengo buenas relaciones [...] amigos que son docentes [...] la comunidad [...] los compañeros de trabajo [...] cuando voy al LC digo: tengo que llamar a la gente, y así haya gente que yo no vea hace rato: ve, ¿cómo estás?, ¿qué haces? [...] mantener la red que uno tiene, entre amigos, estar en contacto y eso tiene que ver con detalles de la comunicación y yo siento que hay empatía con la gente y eso es como clave ahí [...] porque uno no sabe cuándo se termine el trabajo. Por ejemplo hasta mayo 15 tengo trabajo, o sea tengo contrato definido [...] cosas de esas que se ven, de la flexibilidad laboral, que son súper tenaces... (Sujeto No. 5, segundo estudio)

[...] mi trabajo siempre ha sido los planes de capacitación pero así mismo diseñar y aplicar estrategias de cómo evaluar esos planes, cómo generar informes de resultados de esos planes, de impactos que ha logrado. Entonces esto es lo que usualmente he estado haciendo por fuera de la organización, por ejemplo con la A que es el tema de caracterizar, yo te podría decir que yo no sabría caracterizar si no hubiera trabajado fuertemente como organización directamente con jóvenes, directamente en lo que tiene que ver con la implementación de planes y seguimiento, e identificación de las experiencias que tienen los jóvenes en las comunas y de cómo ir las relacionando, estaría perdido a la fecha si no hubiera hecho eso antes [...] y esos conocimientos que he adquirido en el transcurrir de la organización me han permitido a mí en cierta forma abrir espacios en los cuales me asesoro pero también me hago visible, porque muchas veces cuando estamos en un espacio abierto de construcción con otros actores que son de diferentes organizaciones uno es el referente. Haga parte de una organización, pero que usted sepa las cosas lo van identificando que este joven sabe hacer las cosas y tiene tales posibilidades y eso es lo que también suma a la organización y al proceso y al reconocimiento, entonces creo que el quehacer y ese conocimiento uno los va conjugando en el ejercicio frente a las posibilidades que tiene de actuar con otros actores; eso es lo que me lo ha permitido, haciendo como un análisis frente a mi vida personal, mis conocimientos que he adquirido dentro de la organización hoy me tienen con posibilidades ir a otras partes del país y del mundo a hacer algunas cosas. (Sujeto No. 7, segundo estudio)

[...] yo puedo hacer un aporte importante ahí en esa empresa en la medida que ellos estaban abriendo rutas en ese momento en el distrito y no tenían un per-

sonaje que podía moverse bien en el distrito y de alguna manera fue ahí que yo me puedo mover muy bien y entonces ellos aprovecharon eso para poder hacer el trazado de toda esas rutas, pues digamos que obviando un poco el tema de la seguridad, porque esa era una preocupación grande que tenían, porque no conocían el sector, porque se iban a robar los equipos y no sé qué. (Sujeto No. 4, segundo estudio)

DISCUSIÓN:

EL CONTEXTO DE LA COOPERACIÓN COMO CONDICIONANTE DE LA TRAYECTORIA LABORAL EN LAS ONG

Los dos casos ilustrados muestran que en este tipo de ONG la manera de trabajar se ha ido reconfigurando por efectos de las decisiones político-económicas sobre la cooperación internacional que durante décadas llegó al país y que ha ido disminuyendo. Mientras que en las ONG del primer grupo sus dirigentes tuvieron la oportunidad de militar en movimientos sociales, para luego constituir sus propias formas organizativas de manera remunerada, quienes conforman las ONG recientes han tenido que continuar bajo condiciones de trabajo voluntario, creando formas organizativas flexibles para, de manera simultánea, poder desempeñarse en otras organizaciones de los sectores privado (lucrativo) y público (estatal).

Si de un lado en las ONG del primer grupo la trayectoria laboral ha sido lineal, dentro de una sola organización o en muy pocas del mismo sector, en el segundo grupo de ONG las trayectorias de sus dirigentes han resultado intermitentes y en diferentes lugares. En el primer caso, los dirigentes han tenido el “privilegio” de los recursos para dar continuidad a sus trayectorias laborales, aunque esta nunca haya sido garantizada por los donantes sino a través del apoyo a proyectos que siempre tienen una duración finita. En el segundo caso, los dirigentes de las ONG sin financiación han tenido que construir sus trayectorias de manera aún más precaria, acudiendo a la venta de servicios profesionales en términos individuales.

La sostenibilidad, durante décadas, de los recursos de cooperación, generó expectativas de vida laboral estable a los dirigentes, quienes pudieron consolidar proyectos de vida personal y profesional propios, comunes en los sectores empresarial y público. Sin embargo, en estos dos sectores también se vienen presenciando cambios que han impactado las trayectorias laborales hacia la precarización profesional (Orejuela, 2007). En ese sentido, retomando a Blanch (2003), se puede argumentar que los recursos de la cooperación internacional les permitieron a sus dirigentes, además de emprender ciertos procesos de desarrollo comunitario, proyectar en el tiempo

una vida personal y familiar así como a los profesionales de los sectores empresarial y estatal.

El trabajo comunitario como tal pudo ser organizado, en el caso de las ONG financiadas, a través de modelos de planificación que incluyeron sistemas de indicadores y monitoreo sobre la acción comunitaria. Gran parte de los esfuerzos se dedicaban a planificar, coordinar, evaluar y sistematizar las acciones financiadas, que a partir de la década de 1980 empezaron a ser condicionadas bajo criterios técnicos.

Dicha sostenibilidad y condicionamiento técnico de recursos de cooperación generó así mismo expectativas en las ONG que fueron creadas posteriormente y que, al observar las posibilidades de las primeras, han aspirado también a la gestión de proyectos en el plano internacional. Esto se ha logrado en una muy baja proporción, lo que a su vez ha provocado la construcción de trayectorias laborales paralelas por parte de los dirigentes que las conforman. Dicho en otras palabras, esta nueva generación de dirigentes, aunque saben que los recursos se están disminuyendo, han resuelto de manera individual su sostenibilidad por fuera de la ONG que dirigen. En este sentido, resulta interesante, y a la vez paradójico, el hecho de que logran gestionar su propia empleabilidad por fuera de la ONG, en buena parte gracias a lo aprendido durante el proceso de desarrollo de la misma. Para este caso, el concepto de trabajo fragmentado propuesto por Rubery, Earnshaw y Marchington (2005), sirve para comprender que estos dirigentes se encuentran bajo condiciones de relaciones multi-organizacionales, perfilando así una reciente figura de identidad profesional, en la que el trabajador atiende simultáneamente varios escenarios de responsabilidad con cierta autonomía precaria.

CONCLUSIONES:

DIRIGIR UNA ONG, UNA CUESTIÓN DE RECURSOS Y PRINCIPIOS

Se ha visto que las ONG no escapan a las realidades del trabajo en el mundo contemporáneo. Un sector que se perfiló como ciertamente protegido, por los apoyos no solo financieros sino políticos, hoy muestra grandes signos de debilitamiento que conllevan a una mayor racionalización del trabajo, en este caso, el campo de la intervención psicosocial. En estas nuevas realidades, los dirigentes se han puesto a tono, quizás sin ser conscientes de ello, diversificando las posibilidades de gestión de recursos financieros entre diferentes organismos locales, es decir, aquí en el mismo sur.

Pareciera que el sentido del trabajo político se mantiene, a pesar de las limitaciones de no contar con recursos financieros suficientes para el mante-

nimiento de sus estructuras administrativas. Estos recursos de cooperación han generado procesos de desarrollo comunitario, con impactos discutibles o no, que finalmente hicieron que los movimientos sociales se tornaran dependientes de la ayuda externa. Tal vez una nueva mirada al concepto de autogestión comunitaria podría ofrecer algunas luces acerca de los caminos a seguir, luego de superar la dependencia de la ayuda proveniente del norte.

El discurso/ideología del *management* también ha impregnado el mundo de las ONG: mientras que antes los donantes solo giraban recursos para apoyar una “masa crítica” o solo financiar el objeto social, se pasó a trabajar por proyectos, bajo criterios o condiciones, y con unos estándares mínimos de planificación, seguimiento y evaluación. Entre tanto, otras organizaciones, aunque precariamente, han ido planteándose una nueva forma de vincularse al trabajo comunitario de base: el trabajo autogestionario. Todo ello configura un nuevo escenario de la cooperación en el país.

En Colombia, un tipo especial de ONG, las de Derechos Humanos (DD. HH.), se han mantenido con el apoyo internacional en buena parte debido a la permanencia del conflicto social y armado, que lamentablemente continúa cobrando víctimas entre la población más vulnerable. Esto puede sugerir la necesidad imperante de mantener la cooperación al desarrollo, por lo menos en atención humanitaria, de la mano con la promoción y defensa de los mínimos derechos de la población.

Otro tipo de entidades no lucrativas, las fundaciones empresariales, hoy están captando recursos de amplios sectores que cuentan con la capacidad de montar programas, que podrían resultar asistencialistas y, de ese modo, cooptar procesos organizativos de movimientos sociales populares. Valdría la pena hacer seguimiento a este nuevo fenómeno de cooperación, entre el sector empresarial y el sector no lucrativo. Se perfila así un nuevo integrante en la compleja galaxia de las ONG.

REFERENCIAS

- Antunes, R. (1995). Qual crise do trabalho? En Antunes, R., *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez/Editora da UNICAMP.
- Ayllón, B. (2014). Mutaciones y reconfiguraciones de la cooperación internacional para el desarrollo. *Revista Íconos*, 48, 95-98. Disponible en: <http://revistas.flacoandes.edu.ec/iconos/article/view/1211/1108>
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.

- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En Blanch, J., Espuny, M., Gala, C. & Artiles, A., *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Clark, J. (1991). *Democratizing Development: The Role of Voluntary Organizations*. West Hartford: Kumarian Press.
- Congreso de la República de Colombia (2003). *Organizaciones no gubernamentales, regulación, control y vigilancia*. Programa de Fortalecimiento Legislativo. Oficina de Asistencia Técnica Legislativa. Bogotá, Colombia. 27 de noviembre de 2003. Recuperado de http://senado.gov.co/dmdocuments/023_ONG_REGULACION_CONTROL_Y_VIGILANCIA.pdf
- De la Garza, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza (ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, 7-22. Barcelona: Anthropos.
- Engels, F. (s. f.). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. México: Quinto Sol.
- Fundación para la Cooperación Synergia (2003). *Aportes a la cooperación internacional en Colombia*. Bogotá: Fundación para la Cooperación Synergia.
- García-Gutiérrez, C. (2004). La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, número 50, pp. 79-114.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2002). *Metodología de la investigación* (3a. edición). México: McGraw Hill.
- Korten, D. (1990). *Getting to the 21th century: Voluntary action and the global agenda*. West Hartford: Kumarian Press.
- Luque, P., Gómez, T. & Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En Guillén, C. & Guil, R., *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw-Hill.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente da carreira. *Organização e Sociedade*, 7(17), pp. 137-143.
- Offe, C. (1995). Trabalho, a categoria sociológica chave? En C. Offe, *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense.
- Orejuela, J. (2007). Trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globales a través de EMN con presencia en la ciudad de Cali, Colombia. *Perspectivas en Psicología*, 10, 36-45.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (2013). *El ascenso del Sur. Progreso humano en un mundo diverso. Informe sobre desarrollo humano 2013*. Nueva York: PNUD.

- Real Academia Española (2009). *Definición de ONG*. Madrid: Real Academia Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=R4TmoR1>
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, No. 10, pp. 65-80.
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En Aguilar, M. & Rentería, E. (comp.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(24), 9-24.
- Ribeiro, M. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216.
- Rubery, J., Earnshaw, J. & Marchington, M. (2005). Blurring the Boundaries to the employment Relationship: from single to multiple employers relationship. In M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery & H. Willmott (eds.), *Fragmenting Work*. UK: Oxford University Press.
- Ruiz, S. (2011). *Identidad profesional y procesos de socialización en dirigentes de diez organizaciones no gubernamentales*. Trabajo para optar al Título de Psicóloga, Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Sato, L. (2002). Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cadernos de Saúde Pública*, 18(5), 1147-1166 set-out.
- Sennett, R. (2000). Street and office: Two sources of Identity. In W. Hutton & A. Giddens (eds.), *On the Edge. Living with global capitalism* (pp. 175-190). London: Jonathan Cape.
- Sennett, R. (2002). *A corrosão do caráter: Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. (M. Santarrita, trad.). Rio de Janeiro: Record.
- Torres, C. (2010). *Identidad profesional de dirigentes de organizaciones no gubernamentales a partir de sus trayectorias*. Disertación para optar al título de Magíster en Psicología, Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Trócaire & Synergia (2013). *Trócaire, salida responsable de Colombia. Caminos, retos y aprendizajes*. Bogotá: Opciones Gráficas Editores.
- Villar, R. (2001). *El tercer sector en Colombia, evolución, dimensión y tendencias*. Bogotá: Confederación Colombiana de Organizaciones No Gubernamentales.

**TRABAJO FLEXIBLE, TRAYECTORIAS LABORALES
Y RESPONSABILIZACIÓN DE LOS SUJETOS:
ALGUNAS CONSIDERACIONES A PARTIR DE UNA
INVESTIGACIÓN CON TRABAJADORES PROFESIONALES**

Deidi Yolima Maca Urbano

Becaria Colciencias, Doctorado en Psicología.
Universidad del Valle. Colombia

Ana Yancy Montoya Altamirano

Magíster en Filosofía, Universidad del Valle.
Profesora, Universidad Autónoma de Occidente. Colombia

Carlos Alberto Mejía Sanabria

Magíster en Sociología. Profesor e Investigador del CIDSE.
Universidad del Valle. Colombia

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha gestado el tránsito desde un paradigma productivo o régimen de acumulación taylorista-fordista a uno de producción flexible (Díaz, Godoy & Stecher, 2005), asociado con el tercer espíritu del capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2002). Este nuevo paradigma se entiende como “un conjunto de nuevas tecnologías de información y comunicación y nuevos principios de gerenciamiento y relaciones laborales” (Todaro & Yáñez, 2004, como se citó en Díaz et ál., 2005). Cada uno de estos para-

digmas ha estado soportado por una ideología y ha traído consigo no solo formas de producción, sino también formas de organización del trabajo que llevan a la construcción y puesta en marcha de nuevos repertorios y recursos personales.

En el actual paradigma productivo en el que la flexibilidad aparece como un elemento generador de nuevas condiciones contextuales, organizacionales y subjetivas, surgen una serie de inquietudes en relación con la manera como se construyen trayectorias laborales. En el presente capítulo se exponen algunas consideraciones al respecto, a partir de los resultados parciales de una investigación sobre trayectorias laborales de profesionales que se insertaron en el mercado laboral después de 1990. Población que pese al carácter netamente formal de su ocupación, empieza a verse afectada por los cambios suscitados a partir de las reformas laborales (Farné & Vergara, 2006, 2009). El grupo de profesionales lo conformaron cinco hombres y dos mujeres con edades entre los 30 y 42 años, con entre 10 y 22 años de experiencia laboral. Como instrumento de recolección de información se empleó la entrevista semiestructurada.

Los análisis se presentan en seis apartados. En el primero se sitúa el concepto de trayectoria laboral y su estrecha dependencia de las condiciones emanadas del *capitalismo flexible* (Sennett, 2006). En el segundo se hace referencia a los elementos teóricos y conceptuales que definen al capitalismo en su tercer espíritu, para pasar a identificar, en el tercer apartado, la tajante y discriminatoria definición de los sujetos como “grandes” o “pequeños”, en razón de su adaptabilidad a las dos formas imperantes de organización de la vida laboral: la red y los proyectos. En el cuarto apartado se señala la concepción de sujeto que encastra la ideología de este tercer espíritu del capitalismo.

En un quinto momento se intenta ilustrar cómo la propuesta de sujeto que pretende el capitalismo flexible no se corresponde totalmente con las condiciones subjetivas más esenciales de los trabajadores, sino que por el contrario iría, en algunas ocasiones, en detrimento de sus deseos y potenciales éticos. Finalmente, en el sexto apartado se muestran los cambios que Colombia ha tenido desde 1990 en materia de seguridad y protección laboral, y cómo, ante la insuficiencia estatal, las redes de seres queridos auxilian a los desprotegidos trabajadores o desempleados.

TRAYECTORIAS LABORALES EN LAS VÍAS DE LA PRODUCCIÓN FLEXIBLE

Las trayectorias laborales pueden definirse como el recorrido que hace un sujeto en el espacio socio-laboral, que describe las sucesivas posiciones que

ha ocupado a lo largo del tiempo desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se retira de este voluntaria o involuntariamente (trayectoria total). (Orejuela, 2009, p. 62)

Entonces, resulta importante conocer las posiciones que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida, o más frecuentemente, durante un periodo determinado de esta. Las trayectorias laborales se pueden reconstruir y describir teniendo en cuenta ciertos momentos clave del recorrido del sujeto como los trabajos previos al trabajo profesional, el primer trabajo profesional, los trabajos posteriores y el trabajo actual, para establecer, de esta manera, etapas en el recorrido que realiza el sujeto a lo largo de su permanencia en el mercado laboral (Buontempo, 2000; Dombois, 1993; Graffigna, 2005; Testa, 2007; Suárez, Bacigalupi & Siciliani, 2007):

[...] allí estuve dos años, empecé como recepcionista y después servicio al cliente y me fui involucrando en la parte de análisis de créditos, fue una experiencia muy gratificante; ya en el sector financiero que era en lo que yo me estaba enfocando, estuve dos años. Se me presentó la oportunidad nuevamente de volver a la universidad, pero no con la universidad sino con la Fundación a manejar la parte de inversiones, un mejor pago, un mejor salario. (Cristina, 40 años, administradora de empresas)

[...] 4 años como nombrado de los 17 años que llevo como egresado de la universidad, 13 años y pico independiente, el 70% de mi vida laboral ha sido independiente con contrato de hora cátedra en la Universidad, con un contrato de diseño del Hospital, con un contrato en la Secretaría de Educación Departamental para hacer un anteproyecto de un hospital, con contratos con el Estado, con el Concejo municipal para asesorar en el Plan de Ordenamiento Territorial, con contratos para asesorar a la Secretaría de Vivienda en diferentes proyectos, como gestor de proyectos en convenio entre la alcaldía y la Fundación de la Universidad, con algún contrato con la empresa privada y ahora nombrado, subdirector y gerente de esta nueva empresa. (César, 40 años, arquitecto)

Como se desarrollará más adelante, los cambios tanto contextuales como organizacionales propios del tercer espíritu del capitalismo, que tiene a la flexibilidad como uno de sus rasgos fundamentales, tienen implicaciones en la construcción de las trayectorias laborales de los profesionales. Siguiendo los planteamientos de autores como Castel (2004), Beck (2006) y Boltanski y Chiapello (2002), implican una fuerte responsabilización de los agentes. Así, para comprender las dinámicas en las que se organizan las trayectorias

laborales de los trabajadores en la actualidad y que derivan en una forzosa consigna de “hacerse cargo del propio destino laboral”, se hace indispensable aproximar algunos de los fundamentos conceptuales que constituyen el tercer espíritu del capitalismo.

EL TERCER ESPÍRITU DEL CAPITALISMO: MOVILIDAD, INMEDIATEZ E INCERTIDUMBRE A CUESTAS DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo con Boltanski y Chiapello (2002), los cambios acaecidos en el mundo laboral tienen como telón de fondo una reorganización del capitalismo y de la ideología que lo sustenta.

Han existido tres espíritus del capitalismo. El primero, de finales del siglo XIX, tenía como valores fundamentales el ahorro, el cálculo, la previsión, la familia, el linaje y el patrimonio y en la empresa se mantenía un carácter familiar o patriarcal en la relación con los empleados. El segundo espíritu del capitalismo se consolida a partir de la crítica hacia las relaciones domésticas que caracterizaban a la empresa en el anterior espíritu, de tal forma que surge la separación entre la propiedad y la dirección, creándose la figura del propietario como diferente a la del director asalariado. En esta época prima la racionalidad y la planificación a largo plazo, existen organizaciones gigantes con una clara estructura jerárquica y la seguridad ocupa un lugar central, seguridad que proviene del contrato laboral indefinido y que permite hacer carrera en la empresa, uso del crédito inmobiliario y de consumo, todo esto sumado a un Estado social que brindaba una serie de protecciones sociales a sus ciudadanos.

Boltanski y Chiapello (2002) señalan que el tercer espíritu del capitalismo se consolida a partir de la crítica a la jerarquía, la burocracia, la autoridad, la planificación, la rigidez y la estabilidad que caracterizaban a la empresa gigante. El dispositivo para hacer frente a las dificultades fue la empresa esbelta, que trabaja en red y en virtud de la cual la jerarquía es derrotada y las organizaciones se vuelven flexibles, innovadoras y altamente competentes. La empresa esbelta conserva en su interior aquellas funciones en las cuales posee una ventaja competitiva —su principal dedicación— y externaliza el resto de funciones a través de la subcontratación con otras empresas. La flexibilidad se convierte entonces en un término clave dentro del tercer espíritu del capitalismo y dentro del nuevo paradigma de producción y se constituye a su vez en un concepto clave para entender los cambios acaecidos en el mundo del trabajo.

De la Garza Toledo (2002) afirma que la flexibilidad del trabajo, como forma, sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la

fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción. Este autor, junto con Boltanski y Chiapello (2002), plantean que esta flexibilidad puede ser interna, en el proceso de trabajo, o externa, en la organización del trabajo en red que implica que las empresas encuentran los recursos a través de la subcontratación y una mano de obra maleable en términos de empleo, horarios o duración del trabajo, que llevaría a una flexibilidad en el mercado.

El nuevo paradigma productivo flexible trae a su vez diferentes cambios relacionados con nuevas formas de regulación política y social, apelación a la flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia del capital (Díaz et ál., 2005) y nuevas formas de organización de la producción caracterizadas por la descentralización, la apertura, la elasticidad y la agilidad y por la apelación a la flexibilidad, en confrontación directa con las rigideces del fordismo, en relación “a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo” (Harvey, 1998, como se citó en Díaz et ál., 2005).

Autores como Sennett (2006) y Beck (2006) analizan las transformaciones que el capitalismo de los últimos tiempos ha ejercido sobre las historias de vida de los sujetos y sus configuraciones subjetivas. Sennett (2006), por su parte, pone de relieve el concepto de carácter como valor ético que solo puede constituirse en el largo plazo de la experiencia emocional, y advierte sobre la amenaza de desestructuración que sobre el carácter se cierne en caminos del capitalismo flexible en el que la movilidad, inmediatez e incertidumbre no solo plantean un mundo difícilmente legible y asible del trabajo, sino que, ante todo, conllevaban a la degradación personal en que el compromiso y la lealtad con los otros y consigo mismo quedan expuestos y la historia personal y dignidad aminoradas.

El siguiente relato de uno de los entrevistados ilustra las dinámicas de contratación a corto plazo que animan a las actuales empresas.

La persona de selección habló con el gerente de recursos humanos y le dijo: Mire, conozco un tipo que es como muy esforzado, trabaja mucho, es bilingüe y va avanzado en la carrera, ¿será que le damos la oportunidad? Y el jefe: ¡Listo! No era complicado, porque esa área no era profesional, hoy en día si vas, esa área sería imposible sin profesionales... Esa fue una época en la que se empezó a hablar de estudiantes en práctica, cuando yo entré a la empresa ellos empezaron a ver que esa era una buena forma de traer profesionales sin hacer un desgaste muy grande con contratos de trabajo de largo plazo; en esa época entraron unos compañeros y ellos sí entraron bajo la figura de estudiantes en práctica. (Mauricio, 49 años, ingeniero industrial)

Beck (2006) resalta el efecto de responsabilización que sobre los sujetos ha traído la intermitencia en la carrera laboral propia de este modo de capitalismo. No solo ha impuesto a los sujetos condiciones de vida inciertas, en las que los proyectos profesionales y de vida en general quedan vacilantes sino que, ante todo, ha abocado a los trabajadores a hacerse cargo de las eventualidades de su insegura vida laboral, a gestar los cambios necesarios y a administrarlos. Su vida laboral, en últimas, ante la ausencia de estabilidad, termina siendo su propia carga y empresa, él “debe hacer su puesto, en lugar de ocuparlo y construir su carrera fuera de los esquemas lineales estandarizados de la empresa fordista” (Menger, 2002, como se citó en Beck, 2006).

De igual manera, como lo señalan Boltanski y Chiapello (2002), en esta época surgen nuevas modalidades de control conformadas por el autocontrol, que desplaza la coacción de la exterioridad de los dispositivos organizacionales hacia el interior de las personas. Otra característica de esta época es el hecho de que los límites entre el ámbito privado y el ámbito del trabajo se vuelven borrosos, de tal forma que las fronteras entre familia y trabajo se difuminan y también las relacionadas con la distinción entre habilidades profesionales y habilidades personales.

[...] yo empecé a administrar eso como si tuviera oficina y la oficina mía siempre ha sido el sitio donde vivo, este apartamento en el que vivimos con Sofía (la esposa). Sofía decía: ¡No. Esto no es un apartamento, esto parece una oficina! Sofía se quejaba, yo llegué a pensar en comprar el apartamento de al lado para tener la oficina allí. (César, 40 años, arquitecto)

Esta época propone una autonomía basada en el autoconocimiento y el pleno desarrollo personal. La sucesión de proyectos es el sustituto de las carreras jerárquicas y la noción clave es la empleabilidad, que designa un capital personal que cada uno debe gestionar, conformado por la suma de sus competencias movilizables y que incide para lograr insertarse en los proyectos (Boltanski & Chiapello, 2002).

Sumado a cambios propios del tercer espíritu del capitalismo, también puede encontrarse la flexibilización de lo que Beck (2006) denomina el tiempo, la localización y la relación de trabajo. La flexibilización del tiempo implica que el empleo para toda la vida, la carrera en una empresa, está siendo sustituido por múltiples formas, en términos de Boltanski y Chiapello (2002), por una sucesión de proyectos.

Así mismo, el trabajo se descentraliza y se organiza en una localización difusa que puede tener lugar de muchas formas como la dispersión de la presencia personal mediante nuevas redes distribuidas en secciones y equipos o el traslado de funciones parciales al trabajo a domicilio, total o parcialmente

electrónico. La flexibilización de los contratos que median la relación de trabajo deja atrás las protecciones sociales propias de los contratos laborales y, por ende, amparados por el derecho laboral, y en el caso de Colombia, por el Código Sustantivo del Trabajo. En Colombia, la Ley 50/90, que flexibiliza el sistema de contratación y que permite por tanto la aceptación de los contratos temporales y parciales, ha sido un referente en lo relacionado con la flexibilización de la relación de trabajo.

[...] un contratista de uno o dos cursos es contratista de uno a dos cursos aquí y allá, en esa brincadera de ocupaciones resulta muy difícil hacer investigación, concentrarse en un proyecto. Yo creo que hay modalidades, yo en estos momentos sigo siendo contratista, pero de tiempo completo y es otra cosa, otro universo. Seguramente los profesores nombrados ganan más de lo que yo gano, pero desde el punto de vista de las posibilidades de desarrollar un proyecto personal, yo no encuentro mayor diferencia. Si vos estás tiempo completo en la universidad eso te implica una permanencia, unos compromisos y eso te genera un sentido de identidad más fuerte con la universidad. Mi decisión de pedir la comisión no remunerada, de apartarme del magisterio, tiene que ver con eso; yo había estado buscando la posibilidad de tener un mayor nivel de estabilidad, así no me nombren, y ahora me lo ofrecen y no tengo ningún problema, muy seguramente terminaré renunciando a la institución educativa. (Orlando, 42 años, licenciado en historia).

Otro de los aspectos por analizar en este nuevo momento del capitalismo es, en palabras de Zizek (2012) “[...] lo que Marx llamó el ‘intelecto general’, refiriéndose al conocimiento colectivo en todas sus formas, desde la ciencia hasta el know how práctico”. Este autor esloveno muestra cómo los grandes emporios, en este caso, el de los programas de computador, como Microsoft, se adueñan de gran parte del intelecto general de la humanidad y de las ganancias que de ahí se generen. Advierte cómo Marx no dimensionó la importancia social del conocimiento y señala cómo, hoy en día, la riqueza derivada de este intelecto por vía de la explotación del trabajo requerido en la producción, aumenta desproporcionadamente. En palabras del autor,

El resultado no es, tal como parecía haber esperado Marx, la auto-disolución del capitalismo, sino la transformación gradual del beneficio generado por la explotación del trabajo en renta apropiada a través de la privatización del conocimiento. El desenlace de esta dinámica en términos del trabajo es el aumento del desempleo y el paso de la antigua burguesía a una nueva clase de “gerencia asalariada”. En este nuevo tipo ideal de capitalismo, la vieja burguesía, tornada no-funcional, adquiere una nueva función como gerencia asalariada: los miembros de la nueva burguesía ganan sueldos, e incluso si son dueños de parte de la compañía, ganan acciones como parte de su remuneración (“bonos” por su “éxito”). (Zizek, 2012)

LA CIUDAD POR PROYECTOS: UNA RED DE “GRANDES”, CON COSTOS ENORMES

De otra parte, Boltanski y Chiapello (2002) afirman que la ciudad por proyectos es el nuevo aparato que está formándose en la sociedad en el que aparecen la red y el proyecto como elementos característicos. Actualmente, la vida social es una vida en red, que se compone de una multiplicación de conexiones temporales, reactivables, con grupos diversos, realizadas eventualmente a distancias sociales, profesionales, geográficas y culturales muy elevadas. El proyecto es la ocasión para la conexión, reuniendo temporalmente a personas muy dispares durante un periodo relativamente corto de tiempo, pero que permite forjar vínculos que aunque permanezcan desactivados temporalmente, estarán siempre disponibles. Según Boltanski y Chiapello (2002), para permanecer en la red los sujetos deben inspirar confianza y confiar, saber comunicar, escuchar y adaptarse a los demás y a las situaciones, además de tener la capacidad de comprometerse y separarse cuando se requiere.

Siguiendo a Boltanski y Chiapello (2002), en esta nueva ciudad existe un principio de equivalencia que ordena las cosas y las personas enunciando un juicio en lo que a su calidad de “grandes” o “pequeños” se refiere. El “grande” es la persona que se adapta, es maleable y versátil, características que lo hacen empleable, es decir, capaz de insertarse en un proyecto. Es activo y autónomo, tiene iniciativa, intuición y curiosidad, sabe escuchar y comunicarse, tiene seguridad y control de sí mismo, es amistoso y está siempre disponible, del mismo humor. Es capaz de detectar las conexiones y de ubicarse en ellas, forjando vínculos tan duraderos como sea necesario, es quien sabe comprometerse y hacer que se comprometan los demás, no es un jefe jerárquico, sino un *manager*. Es un enlace que redistribuye la información entre los miembros del equipo y que conecta zonas de saberes expertos muy diferentes, extiende la red, supera la distancia temporal, espacial, institucional o social.

Mientras que el “pequeño” no es insertable en un proyecto, no es apto para el compromiso, no sabe comunicar, porque se encuentra encerrado en sí mismo, tiene ideas atrasadas, es autoritario e intolerante, y lo caracterizan la rigidez, el apego y la necesidad de seguridad.

Parece que en el “grande” no puede existir lugar para la tristeza, la angustia, la rabia que también hacen parte del ser humano; y el apego y la seguridad, inherentes a la constitución del sujeto como tal, son considerados como negativos.

**EL SUJETO DEL TERCER ESPÍRITU DEL CAPITALISMO:
LA VERSATILIDAD, EL ACOPLAMIENTO Y LA AUTOGESTIÓN
A LA ORDEN DEL DÍA**

El capitalismo, como cualquier orden social existente, necesita ser legitimado y es lo que se ha llamado como su espíritu, el que se encarga de esta labor. Siguiendo a Martín-Baró (1998), cabe mencionar que la ideología, que legitimaría el modo de producción capitalista, tiene su correlato en una estructura individual y subjetiva.

De acuerdo con Martín-Baró (1998), la ideología constituye un sistema de valores en el que y a través del que, los hombres de una sociedad concreta viven sus relaciones con el mundo, en esta medida organiza la vida y la adaptación de los sujetos que forman parte del sistema social, dota de sentido y unidad a las diversas acciones del sujeto. El espíritu del capitalismo, la ideología que legitima el modo de producción²⁰, constituye un aspecto fundamental dentro de la estructura social, ya que, como lo señala Martín-Baró (1998), a través de sus transformaciones y regulaciones contribuye a que el sistema perviva.

La ideología apunta a la transformación de todo lo novedoso en categorías propias y obliga a los sujetos a acomodarse a la realidad externa ya transformada valorativamente en sus propios intereses. Igualmente, la ideología tiende a cerrarse en sí misma y a perpetuarse, a penetrar cada vez más en la intimidad de los grupos y de los sujetos, llegando hasta a determinar sus valores, ideas, necesidades, formas de ser, sentir y actuar. Como lo señala Marcuse (como se citó en Martín-Baró, 1998), la ideología consigue que el sujeto internalice como propias lo que no son sino las necesidades ideológicas del sistema social, el sistema ha cerrado el universo de posibilidades, garantizando con ello su supervivencia. Y es en la familia y la escuela, las instituciones socializadoras fundamentales, en las que se plasma esta ideología y las cuales se encargan de transmitir y asentar los valores. De ahí que se pueda plantear una relación entre la ideología que legitima el capitalismo y un sujeto con determinadas habilidades personales coherentes con las lógicas del capitalismo.

Surge entonces la pregunta evidente: ¿qué clase de sujeto forja el nuevo espíritu del capitalismo? o, en otras palabras, ¿qué se le exige a este? Los cambios ocurridos en Colombia después de 1990, en cuanto a modelo de Estado, modelo económico y flexibilización de tiempo, lugar y relación de trabajo, tienen inspiración en el mencionado tercer espíritu del capitalis-

20 Ideología en su versión legitimadora. Ver Ricoeur, 1994.

mo. Las formas de organización colectiva que desde entonces se derivan, parecen estar dejando en el sujeto una gran parte de la “responsabilidad” de su inserción y mantenimiento en el mundo laboral; Castel (2004) diría que implican “una fuerte responsabilización de los sujetos”. El sujeto debe afrontar con sus propios recursos la flexibilidad del tiempo y del mercado, debe afrontar por su cuenta las contingencias de su recorrido laboral, hacer elecciones y emprender a tiempo los cambios necesarios; los sujetos deben afrontar las situaciones, asumir el cambio y hacerse cargo de sí mismos.

En el grupo de profesionales que se insertan en el mercado laboral después de 1990 empieza a notarse cómo el mundo laboral comienza a exigirles a los sujetos determinadas habilidades para el ingreso a la red, para afrontar la vida como independiente, permanecer en el mercado laboral, afrontar la flexibilidad del mercado y cumplir con las funciones laborales.

En esta época no solo se ingresa a un lugar de trabajo definido como puede ser una institución, una empresa, sino que se ingresa a lo que Boltanski y Chiapello (2002) denominan una red, donde existen determinadas oportunidades laborales y pueden observarse ciertas estrategias personales tanto para entrar como para permanecer en la red, tal como se puede apreciar en el siguiente relato:

[...] la vida como independiente es muy dura, porque no es fácil que vos consigás contratos, hay que meterse en un mundo, en un círculo y en unas dinámicas ¿y de qué depende que logrés meterte en ese mundo? de que seás bueno, tengas habilidades y capacidad de negociación, habilidades de negociador, para hablar, entrar, presentarte, estar en el lugar indicado, con las personas indicadas... Toca aprender, esto es tan sofisticado; en una reunión uno tiene que saber cuándo calla, cuándo habla y yo esas mierdas no las sabía y las aprendí cuando me sacaron del gobierno. ¡Me costó! aprender dónde habla, dónde calla, cómo le habla, cómo le hablo a este pa' que le llegue el dato a este, cómo se hace el güevón, cómo frentea, cómo va y putea cuando hay que putiar, cómo negociar, cómo se come un sapo, cómo se traga un sapo, de qué tamaño se lo traga... Yo he tenido la posibilidad de poder tejer o hacer parte de un tejido en el cual yo he ido de menos a más aprovechando vínculos, amigos, recomendaciones, eventos, audacia, calidad y poco a poco eso se ha ido tejiendo como parte de una estrategia deliberada, esto no es aleatorio, por penetrar en una sociedad en la que es mejor estar en los círculos de las decisiones y del poder que estar por fuera.
(César, 40 años, arquitecto)

Así mismo, se ponen en marcha estrategias personales para permanecer en el mercado laboral flexible como estar en dos sectores, como por ejemplo el sector educación y el mundo de la vida política; mantener dos posiciones ocupacionales, empleado e independiente, y ahorrar.

En una entrevista que Bilbao y Hax (2012) le hacen a Sennett, este narra cómo, debido a las economías modernas, sus estudiantes egresados del London School of Economics and Political Sciences, en búsqueda de trabajo deben someterse a tres tipos de salidas drásticas: la emigración a países sudasiáticos o del oriente medio en el que sus competencias en inglés son valoradas; una vida laboral temporal diurna para sobrevivir y otra nocturna en la que intentan realizar sus verdaderos intereses; y la creación de sus propias empresas, aunque en sí ellas no prometan gran valor económico. “Si fracasan, ¿qué más da? Es mejor hacer eso que nada”.

Los siguientes relatos ilustran, en la voz de los profesionales, algunas de las estrategias que estos ponen en marcha, en Colombia, para enfrentarse a un mercado laboral flexible:

Desde que empecé a trabajar siempre he tenido la actitud de ahorro, porque yo sé que hay épocas en que se dan las cosas y tiene uno sus ingresos, como hay épocas en que pueden faltar. (Cristina, 40 años, administradora de empresas)

Estoy esperando mis vacaciones para ver si me voy o me quedo, no soy feliz, porque la plata... listo, es como muy incómodo que no paguen, pero con la empresa tengo la oportunidad de hacer trabajos extras. Por ejemplo, hoy estamos a primero de marzo, no me han pagado enero, pero yo ya tengo febrero pago, esa incertidumbre que cada vez va a ser peor, no es chévere, no estoy contento. (Esteban, 35 años, publicista)

[...] la siguiente fase, si no es que esta continúa teniendo un cargo público dentro del siguiente gobierno, es consolidar una transformación que ya he empezado a dar, lo que he podido ganar estando en este periodo bueno de 6 años, lo estoy dirigiendo a unas inversiones para meterme en el tema de la gestión empresarial. (César, 40 años, arquitecto)

Otro de los elementos que empieza a aparecer en las historias laborales de los profesionales que conforman este grupo es el hecho de que el mundo laboral en el que están inmersos parece exigir trabajadores polivalentes, como se puede apreciar en el siguiente relato:

Tú solita eras todo, la compañía, la comercial, la recepcionista, la todera, solamente era yo como representante, ya no captaba sino que hacia créditos de diferentes tipos de leasing, inmobiliarios, de vehículo, bank leasing, 5 o 6 productos, tenía que hacer de todo, desde conseguir los clientes, hasta los papeles, el análisis, la cita. (Cristina, 40 años, administradora de empresas)

Es así cómo, para insertarse en el mercado laboral o en los proyectos y mantenerse en ellos, al parecer, los sujetos deben hacer uso de una serie de recursos que podrían constituir tan solo una cara del ser humano: el entusiasmo, la autonomía, la adaptabilidad, la flexibilidad y la polivalencia²¹, y otros como la seguridad y la estabilidad²² deberían desaparecer. Se debe mostrar entonces solo una parte de lo que es el ser humano, la otra, debe desaparecer u ocultarse, sin importar el costo emocional que ello reporte. Podría sugerirse que el sujeto que parece forjar el nuevo espíritu del capitalismo es un sujeto escindido en el que solo puede haber lugar para algunas características de lo humano, aquellas que convienen al sistema.

¿Qué pasa entonces con quienes no cuentan con los recursos para insertarse en los proyectos?, ¿qué pasa con los “pequeños”? Siguen formando parte de las estadísticas de desempleo de nuestra sociedad y lo más preocupante es que, de acuerdo con esta nueva ideología, es “responsabilidad” del sujeto todo aquello que ocurra con su vida laboral, tanto sus éxitos como sus fracasos. Se podría encontrar aquí un reduccionismo de la realidad social a aspectos, exclusivamente, psicológicos e individuales, en la medida en que la explicación de lo que ocurre en la vida laboral dependería exclusivamente de quienes trabajan y de sus habilidades personales, desconociendo la incidencia y la compleja relación entre elementos personales, sociales, económicos y culturales.

UNA EMOCIONALIDAD PUESTA AL LÍMITE

Si bien el trabajo flexible puede significar, para algunos, mayores posibilidades de éxito en cuanto a las metas materiales soñadas y a las conquistas intelectuales anheladas, reportando comodidad, reconocimiento y poder, también ha entrañado exigencias insostenibles, contraproducentes a las condiciones personales de los trabajadores e ineficaces en la edificación de sujetos sanos y felices.

Contrario a lo que se asume en la actual lógica laboral: que el trabajador posee condiciones propias para ser también flexible y seguir cualquier ritmo de demanda de productividad, la maleabilidad humana, en ese sentido, no puede darse por sentada.

Son muchas y variadas las evidencias de la fragilidad de los sujetos frente a las exigencias habituales del presente capitalismo. Las frecuentes enfermedades generales idiopáticas, asociadas a condiciones de estrés la-

21 Características del “grande”, en términos de Boltanski y Chiapello (2002).

22 Características del “pequeño”, en términos de Boltanski y Chiapello (2002).

boral, con sus respectivas incapacidades médicas, muestran cuerpos trabajadores que se fragilizan. La amplia paleta de consultas por trastornos del estado de ánimo, de ansiedad, de somatización, del sueño y de la conducta alimentaria, cuyo factor desencadenante se coliga a la situación laboral de los pacientes, también evidencian sujetos cuya adaptación a las nuevas condiciones laborales les factura altos costos de salud física y mental. Al respecto Sennet (2006) plantea: “Es totalmente natural que la flexibilidad cree ansiedad: la gente no sabe qué le reportarán los riesgos asumidos ni qué caminos seguir”.

[...] al año siguiente me pusieron a duplicar el presupuesto, algo en lo que yo nunca estuve de acuerdo, porque seguía siendo yo sola para todo el trabajo que seguía. En un año fueron 5.000 y al año siguiente fueron 10.000. En ese año los esfuerzos fueron grandes y más al finalizar el año, yo llevaba ya dos periodos sin vacaciones, ahí fue donde me dio el infarto, que fue catalogado como enfermedad laboral. (Cristina, 40 años, administradora de empresas)

[...] la empresa tomó la decisión, después de que terminé mi terapia, de que como no habíamos cumplido el presupuesto y lógicamente pues no, yo crecí lo que creció el sector del leasing en Colombia, yo crecí el 25%, yo hice 5.000 millones en un año y al año siguiente hice 6.500, crecí el 25%, que en ese sector es muy bueno, pero no crecí el presupuesto que ellos decían que era 10.000. Esa fue la excusa perfecta para decir que no cumplí el presupuesto, entonces se va, la excusa por encima puede que sea sin justa razón y por no cumplimiento, pero muy adentro era por el incidente. (Cristina, 40 años, administradora de empresas)

Los conflictos laborales derivados de relaciones tensas, altamente competitivas, efímeras o apáticas entre compañeros de trabajo o entre jefes y subalternos, se han naturalizado a un punto en el que se hace lejano el concebir relaciones de cooperación recíproca y de auténtico interés por el otro. “‘Nada a largo plazo’ es el principio que corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuos. [...] Estos vínculos sociales tardan en desarrollarse, y lentamente echan raíces en las grietas de las instituciones” (Sennett, 2006, p. 7). Sin embargo, en ocasiones, relaciones solidarias que emergen ante el infortunio, en estos escenarios de vínculos inciertos, constituyen oportunidades para la configuración de sujetos éticos.

Se dio algo similar en Medellín con mi compañera, porque en ese diciembre ella tuvo un síncope, es que la carga de estrés que manejamos... pero gracias a Dios a ella no le dio un infarto. Como a ella le dio en diciembre, a mí me había dado en septiembre, entonces dijeron: No. Aquí se nos va, la carga de estrés que tienen y eso; no cumplieron el presupuesto. Y nos sacaron a las dos y como ella

se solidarizó mucho conmigo cuando a mí me dio el infarto, fue la manera de ellos echarnos. (Cristina, 40 años, administradora de empresas)

Los problemas familiares y de pareja como consecuencia de la gran cantidad de tiempo empleado para cumplir con los estándares de productividad de los proyectos a cargo, o del estrés que ello genera, o de los cambios de ciudad, o del miedo al desempleo, dejan en segundo plano la vida familiar y conyugal, amenazando desestructurar en los sujetos aquello que les es más esencial: los vínculos con sus seres queridos.

[...] no fue fácil, muy duro, alejarme de mi esposo, de mi familia, de todo lo que tengo acá; acá tengo todo, mi familia, la casa, mi esposo, los amigos... Irte a un sitio donde no tienes nada, a nadie, no te conoce nadie, es impresionante, es duro el cambio. (Ximena, 30 años, ingeniera industrial)

También se aprecian en el discurso de los profesionales que hacen parte de la investigación alusiones a la distancia que existe entre el vínculo laboral con el trabajo y el vínculo emocional con el mismo, producto de la pesada carga laboral o del tipo de contratos a término fijo. El relato ilustra cómo el vínculo emocional que se establece con la institución donde se trabaja es diferente al vínculo laboral con la misma; mientras el primero puede perderse, el segundo no:

[...] hasta ahí fue mi vínculo con la Universidad del Valle; esta universidad no me quiere, yo me voy, yo me abro, en la otra me llamaron y en la otra me metí al mundo de la política... y que no me quieran, me voy y soy alguien desde afuera, la universidad a un lado, yo la quiero mucho, la adoro, pero no. (César, 40 años, arquitecto)

En este contexto en el que se le exige al sujeto mostrar una sola cara de lo humano —aquella del autodominio—, las afecciones a la salud física y mental, las relaciones solidarias entre compañeros, los vínculos afectivos con la familia, pareja y amigos, y la lealtad con las instituciones de trabajo, evidencian una cara contraria, aquella de un sujeto vulnerable y con gran necesidad de prácticas laborales asentadas, desde las que pueda soñar, planear y realizar no solo los proyectos de trabajo sino, ante todo, sus aspiraciones de vida afectiva y social.

La psicología y el psicoanálisis han demostrado con seriedad cómo el sujeto se constituye en relación con el Otro²³. El sujeto entabla relaciones que además de ser funcionales y estructurales son relaciones emocionales

23 El Otro, dentro de la tradición psicoanalítica lacaniana, hace referencia a la cultura.

que permean todas las esferas de la vida, entre ellas el trabajo. El vínculo emocional que los sujetos establecen con el trabajo o el lugar de trabajo como objeto, constituye un nivel de referencia social que puede perdurar así el vínculo laboral finalice, lo que en algunos casos puede traer consigo tensiones y emociones de rabia, miedo o tristeza, en general, un malestar.

En este sentido, puede sostenerse cómo las actuales relaciones de trabajo en el marco del capitalismo flexible son formas de actualizarse el malestar que la cultura, inevitablemente, genera al hombre. Aquellos que viven el peso del sistema de flexibilización del trabajo con su permanente amenaza de desempleo pueden argumentar, con solvencia, los motivos de su infelicidad que, a miradas desprevenidas, negligentes o acusatorias puede resultarles una infelicidad injustificada. Sin embargo, es en esas apreciaciones solventes del sujeto sufriente en las que se revela la auténtica subjetividad, la cual puede ser reveladora no solo para comprender las actuales problemáticas, sino para vislumbrar salidas más propias a las condiciones subjetivas de los trabajadores.

Parece indudable, pues, que no nos sentimos muy cómodos en nuestra actual cultura, pero resulta muy difícil juzgar si —y en qué medida— los hombres de antaño eran más felices, así como la parte que en ellos tenían sus condiciones culturales. Siempre tendremos a apreciar objetivamente la miseria, es decir, a situarnos en aquellas condiciones con nuestras propias pretensiones y sensibilidades, para examinar luego los motivos de felicidad o de sufrimiento que hallaríamos en ellas. Esta manera de apreciación aparentemente objetiva porque abstrae de las variaciones a las que está sometida la sensibilidad subjetiva, es, naturalmente, la más subjetiva que puede darse, pues en lugar de cualquiera de las desconocidas disposiciones psíquicas ajenas coloca la nuestra. Pero la felicidad es algo profundamente subjetivo. Pese a todo el horror que puedan causarnos determinadas situaciones, [...] nos es, sin embargo, imposible colocarnos en el estado de ánimo de esos seres, intuir los matices del estupor inicial, el paulatino embotamiento, el abandono de toda expectativa, las formas groseras o finas de narcotización de la sensibilidad frente a los estímulos placenteros o desagradables. (Freud, 1929, pp. 23, 24)

PROTECCIONES DE PROXIMIDAD: ANTE UN ESTADO INEFICIENTE, REDES AFECTIVAS SOLVENTES

Siguiendo a Castel (2004), los modelos de Estado pueden traer consigo cierto tipo de protecciones; es así como el Estado de derecho debe garantizar a sus ciudadanos una serie de protecciones civiles que avalan las libertades fundamentales y la seguridad de los bienes y de las personas, y el Estado social debe garantizar una serie de protecciones sociales que cubren contra los principales riesgos que pueden llevar a la degradación de la situación de

los sujetos como la enfermedad, el accidente, el desempleo o la vejez empobrecida, dado que las contingencias de la vida pueden culminar, en última instancia, en la decadencia social.

Podría decirse que el modelo de Estado existente en Colombia antes de 1990 concedía, a través de las políticas laborales, fuertes protecciones al trabajo, de tal manera que se podía asociar protecciones y derechos a la condición del propio trabajador. En las relaciones de trabajo mediadas por un contrato laboral el trabajo deja de ser una relación puramente mercantil en la que el trabajador está en una enorme desventaja de poder en relación con quienes detentan los medios de producción y se convierte en el empleo, es decir, un Estado dotado de un estatuto que incluye las garantías brindadas por el derecho laboral, expuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, de lo cual se deriva la existencia de protecciones sociales que cubren al trabajador contra toda una serie de riesgos sociales.

La Constitución de 1991 consagra a Colombia como un Estado Social de Derecho, que en términos teóricos debería garantizar a sus ciudadanos tanto protecciones civiles como protecciones sociales; no obstante, después de 1990 se funda un nuevo modelo económico y se llevan a cabo reformas laborales que flexibilizan el sistema de contratación, reformas en cuanto a la seguridad social y reformas pensionales que van en contravía de los ideales del Estado social y de los derechos sociales y económicos que de este se derivan y que se encuentran consagrados constitucionalmente.

A partir de los cambios derivados de las reformas implementadas por el gobierno durante los primeros años de la década de los noventa, en especial la reforma laboral, si bien es cierto que para algunos fragmentos de la población continúan existiendo relaciones de trabajo mediadas por un contrato laboral y en esta medida amparadas por el derecho laboral, en términos legales, se favorece la existencia de otras relaciones de trabajo sustentadas por contratos civiles, temporales y parciales en las que se pierden las protecciones concedidas por el derecho laboral.

El contexto anterior a 1990 favorece la existencia de relaciones de trabajo formalizadas por el contrato laboral que a su vez facilitan la construcción de trayectorias laborales lineales, donde existen nulos o escasos periodos de desempleo. Al ser el contexto posterior a 1990 un contexto en el que se flexibiliza el mercado laboral, pueden presentarse mayores periodos de desempleo en la trayectoria laboral de los sujetos, periodos de desempleo que se afrontan de manera diferente si se cuenta con un contrato laboral o con un contrato civil o se trabaja como independiente.

El tiempo de desempleo para este grupo de profesionales oscila entre el mes y los once meses. El desempleo constituye un riesgo social que se afron-

ta de manera diferente, de acuerdo con la relación de trabajo que se tenga. Los sujetos ponen en marcha una serie de estrategias para afrontar los futuros momentos de desempleo, como por ejemplo ahorrar, comprar propiedades para rentar o trabajar desde otra posición ocupacional, estrategias que dependen de los sujetos. De igual manera, ponen en marcha estrategias cuando están desempleados como hacer uso de los ahorros, disminuir gastos personales y familiares, realizar avances de la tarjeta de crédito o hacer uso del dinero producto de la renta. Se puede notar de nuevo una “fuerte responsabilización de los sujetos” (Castel, 2004) en la construcción de sus trayectorias laborales.

[...] estaba viviendo de la joyería y se puso malo el negocio, entonces pensé en emplearme como docente de sistemas, pero comencé a ver que en el tiempo había más desventaja en ser profesor de sistemas que de matemática, entonces después que terminé un contrato con un colegio busqué trabajo en el área de matemáticas. Uno está sujeto a la capacidad del colegio, si es un colegio bueno, la parte de los sistemas la tienen bien implementada, pero si es un colegio malito, la tienen deficiente. Yo veía que eso en el tiempo no iba a ser bueno, entonces me dediqué a la matemática. (Gilberto, 40 años, licenciado en matemáticas).

Como plan tengo tener algo más de patrimonio, tener otra casa o un taxi, porque es que en la educación a nosotros todo el tiempo nos mueven el piso, entonces todo el tiempo hace que nosotros pensemos más en un plan B, que en echar pa' delante. (Gilberto, 40 años, licenciado en matemáticas).

También, trabajar desde otra posición ocupacional, como por ejemplo un publicista que a lo largo de su trayectoria laboral siempre ha realizado trabajos como independiente para sus propios clientes.

Yo creo que lo máximo que he durado desempleado han sido como cuatro meses. Las veces que estoy desempleado, siempre tengo trabajos alternos, en la misma publicidad; yo hago trabajos para un cliente, que son mis clientes; aparte, siempre tengo alguna u otra cosa que hacer, entonces de ahí me pasé a otra empresa, pasé la hoja de vida y me fui. (Esteban, 35 años, publicista)

De igual manera, en los momentos de desempleo aparecen protecciones de proximidad como la colaboración de los amigos, la pareja o la familia. En todo caso, pareciera que el sujeto requiere regresar a aquello que anteriormente le dio seguridad. Esta es una de las cosas que la gente hace cuando tiene una situación estática. Se imagina que tiene que volver a lo que conoce, algo en lo cual pueda confiar. Pero el capitalismo no es un proceso lineal, es cíclico.

[...] 2002, 2003 fueron años muy tenaces, yo volví a la casa de La Unión, yo no tenía condiciones para vivir por fuera, no tenía trabajo, volví a la casa materna, mi papá estaba muy enfermo y yo me quedé a su cuidado y yo tengo que decirlo así: mi papá y yo vivíamos de la pensión de mi papá. Yo recuerdo que en el año 2002, 2003 en algunos momentos cuando le iba a hacer visita a Sofía (su novia), ella me daba para el bus. (César, 40 años, arquitecto)

Los momentos de desempleo son vividos como crisis laborales, en las que también se viven crisis personales y emocionales, como lo ilustra el siguiente relato:

[...] ya había pasado mi fase oscura de crisis emocional del 97, en la cual terminé con mi novia de España, terminé con la novia de aquí, por la muerte de mi mamá, en el 98 pierdo el trabajo, ese fue el año de la oscuridad en la vida laboral y profesional y personal de César. Superé todo ese 98, pero fue el año más terrible, yo me la pasaba mal para conseguir el arriendo, pero yo seguía viviendo, yo no sé cómo, yo no te podría explicar cómo vivía en el segundo semestre del 98, tendría algún ahorro, había un esquema de solidaridad entre todos los amigos que no me dejaban morir. (César, 40 años, arquitecto)

Debido a la relación de trabajo de los profesionales, solo en uno de los casos se pertenece a un sindicato y en otro de los casos se perteneció a una asociación de profesionales. La pertenencia a estas organizaciones se valora como positiva, tal como lo ilustra el siguiente relato:

[las empresas] a veces violan cosas y el sindicato es el único que nos hace valer algo mediante una pelea jurídica que uno por su propia cuenta no puede dar. (Gilberto, 40 años, licenciado en matemáticas)

Cuando se tiene una relación de trabajo mediada por un contrato laboral el sujeto hace parte de colectivos construidos por reglamentaciones, que generalmente tienen un estatuto jurídico como los sindicatos o las regulaciones colectivas del derecho laboral, de tal manera que es la instancia del colectivo la que puede dar seguridad al sujeto. O sea que si se cae en situación de desempleo después de haber trabajado bajo un contrato laboral se cuenta con algunas protecciones sociales que son útiles para afrontar los momentos de desempleo como el dinero producto de las salidas concertadas, o las indemnizaciones, cuando ha habido un despido sin justa causa.

La adquisición de las protecciones sociales se ha hecho esencialmente a partir de la inscripción de los sujetos en colectivos protectores y uno de ellos es el sindicato. La pertenencia a este se deriva no solo del contrato que se tenga, sino de las políticas de la empresa y del nivel jerárquico al que se per-

tenece. Los sindicatos, especialmente los del sector público, se consideran una garantía para lograr el cumplimiento de los derechos. De igual manera, las asociaciones también pueden facilitar el cumplimiento de derechos, se recordará que la Constitución de 1991, en su artículo 38, consagra el derecho a la libre asociación.

Cuando no se ha tenido una relación de trabajo mediada por un contrato laboral, el sujeto no hace parte de dichos colectivos y en esta medida no cuenta con protecciones sociales que salvaguarden el desempleo. El sujeto está protegido entonces en función de la participación directa en las comunidades naturales, en situaciones de riesgo social aparecen entonces protecciones de proximidad, como la colaboración de la familia, la pareja o los amigos. En este caso, es la pertenencia a redes naturales la que puede dar seguridad al sujeto. Estas redes naturales juegan entonces un papel de soporte y apoyo en los momentos de desempleo que constituyen crisis no solo laborales, sino personales y emocionales en las que salen a relucir emociones de angustia y miedo, preocupaciones, dudas e incertidumbre.

Es así como, siguiendo las ideas de Castel (2004) bajo el modelo de Estado de derecho, en sus inicios, podría decirse que existía un clivaje entre propietarios/no propietarios, los primeros gozaban de ciertas protecciones contra los riesgos sociales, protecciones derivadas de la propiedad que tenían. Este clivaje intentó ser solucionado al otorgarle fuertes protecciones al trabajo.

A partir de 1990 cambia en Colombia el modelo de Estado y producto de las reformas laborales llevadas a cabo en los primeros años de la década de los noventa se flexibilizan las relaciones de trabajo y disminuyen las protecciones concedidas al trabajo. Cambia el modelo de Estado, el modelo económico y las formas de mediación de la relación de trabajo se flexibilizan, pero los riesgos sociales continúan existiendo y las necesidades de seguridad y de protección, que son inherentes a la constitución del sujeto, también.

El sujeto necesita sentirse protegido frente a los riesgos sociales y los vacíos dejados, en este sentido, por el Estado en su cambio de modelo pasan a ser llenados por los grupos primarios y por el propio sujeto. Por ejemplo, en el marco del Estado social, este brinda una serie de condiciones y posibilidades al sujeto para su inserción en el mercado laboral, mientras que en el marco de este nuevo modelo de Estado es el sujeto quien ahora es “responsable” de su inserción. Las nuevas reglas del mundo laboral exigen al sujeto, para ser insertable en la red, ser “grande”, adaptable, flexible y polivalente, no “pequeño”, rígido, con necesidades de apego, protección y seguridad. Se puede decir que se crea entonces un nuevo clivaje, no a partir de la propiedad, sino a partir de ciertos elementos del sujeto, un clivaje

“grande”/“pequeño”, puesto que al parecer quienes se encuentran mejor equipados para afrontar las nuevas exigencias del mundo del trabajo son los “grandes”; es decir, los entusiastas, adaptables, flexibles y polivalentes y quienes se encuentran en desventaja son los “pequeños”, es decir quienes son rígidos y tienen necesidades de apego, protección y seguridad.

CONSIDERACIONES FINALES

La transformación del capitalismo, junto con la ideología que lo legitima, y la crisis del Estado en su función de Estado social y de las formas de organización colectiva, parece estar dejando en el sujeto gran parte de la “responsabilidad” de su inserción y mantenimiento en el mundo laboral; el sujeto debe afrontar con sus propios recursos la flexibilidad del tiempo y del mercado, encarar por su cuenta las contingencias de su recorrido laboral, hacer elecciones y emprender a tiempo los cambios necesarios; en suma, debe hacerse cargo, en gran medida, de su ámbito laboral que, otrora, dependía más del Estado y de las organizaciones empresariales.

La inserción en el mundo laboral exige un sujeto autónomo, adaptable, flexible y polivalente en el que no puede haber lugar para emociones como la tristeza, el miedo y la rabia ni para necesidades ligadas a la seguridad, el apego, la certeza y la estabilidad. El sujeto que parece forjar el nuevo espíritu del capitalismo es un sujeto escindido en el que solo puede haber lugar para algunas características de lo humano, mientras que otras deben desaparecer o por lo menos no ser mostradas.

De igual manera, se crea una pesada carga emocional para quienes trabajan que puede derivar en procesos de somatización que reflejan las emociones surgidas de experiencias laborales no gratas y el distanciamiento que existe entre la duración del vínculo emocional y el vínculo laboral en un sistema de subempleo flexible y plural. Al parecer ese sujeto flexible es, en gran parte, una “ilusión” de la actual ideología del capitalismo sobre la que se legitiman políticas y prácticas laborales beneficiosas para entes hegemónicos pero que, en últimas, corren el riesgo de colapsar ante la saturación que un trabajador puede soportar.

Los cambios que trae el nuevo espíritu del capitalismo parecen constituirse en una forma de psicologizar una realidad social y de incidir para que el Estado se desentienda de las funciones que tiene como protector de los derechos de sus ciudadanos.

Finalmente, en este difuso escenario laboral se hace evidente la inminencia de pensar, de manera crítica, las concepciones de sujeto trabajador que

subyacen a esta ideología, de tal forma que se pueda contribuir, desde la academia, a los debates en materia laboral.

REFERENCIAS

- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Bilbao, H. & Hax A. (2012). *Entrevista a Richard Sennett*. Diario El Clarín. Revista Cultura. Recuperado de http://www.revistaenie.clarin.com/ideas/Richard-Sennett-entrevista-sociologia-buenos-aires_0_745125489.html
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Buontempo, M. (2000). El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales. *Comunicaciones científicas y tecnológicas*, pp. 1-4. Argentina: Universidad Nacional del Nordeste. Recuperado de http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2000/1_sociales/s_pdf/s_009.pdf
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- De la Garza Toledo, E. (2002). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Díaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. *Cuaderno de investigación* No. 3, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
- Dombois, R. (1993). Un trabajo sin prestigio: situaciones laborales y trayectorias de obreros en la industria colombiana. En Dombois, R. & López, C. (comps.). *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*. Bogotá: FESCOL.
- Farné, S. & Vergara, C. (2006). El mercado de trabajo de los profesionales colombianos. *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social* No. 9, Universidad Externado de Colombia, pp. 1-40.
- Farné, S. & Vergara, C. (2009). Los profesionales colombianos en el siglo XXI, ¿Más estudian, más ganan?, *Cuadernos de Trabajo* 10, Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia, pp. 1-19.
- Freud, S. (1929/1981). El malestar en la cultura. Ensayo CLVIII. Tomo III. *Obras completas*. Cuarta edición. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

- Graffigna, M. (2005). Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos. *Trabajo y Sociedad*, VI(7), 1-16.
- Martín-Baró, I. (1998). *Psicología de la liberación*. Madrid: Trotta.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Santiago de Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Ricoeur, P. (1994). *Ideología y utopía*. Barcelona: Gedisa.
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Suárez, N., Bacigalupi, D. & Siciliani, P. (2007). Las trayectorias profesionales de los graduados de Ciencias de la Comunicación, relaciones del trabajo y sociología. Un estudio comparativo. *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Montevideo, Uruguay.
- Testa, J. (2007). Las biografías profesionales, aportes teóricos y metodológicos en la problemática de la inserción profesional de los graduados universitarios. *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Montevideo, Uruguay.
- Zizek, S. (2012). La revuelta de la burguesía asalariada. Recuperado de <http://www.tlaxcala-int.org/article.asp?reference=6691>, traducido por Silvia Arana. Publicado originalmente en: <http://www.lrb.co.uk/v34/n02/slavoj-zizek/the-revolt-of-the-salaried-bourgeoisie>

ARTICULACIÓN DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y EDUCATIVA EN CONTEXTOS LABORALES

Diana Isabel Velandia Díaz

Magíster en Psicología, Universidad del Valle

Psicóloga. Docente investigadora, Universidad de San Buenaventura Medellín

dianaisv@hotmail.com

RESUMEN

El presente capítulo se basa en la disertación de maestría sobre competencias identificadas por jóvenes bachilleres que ingresan al mercado laboral y las requeridas por empleadores; también se tienen en cuenta las prácticas discursivas de adolescentes que fueron atendidos por la autora en asistencia y asesoría a la familia durante los años 2011 al 2014.

Se articulan contextos educativos con el mercado laboral y se describen los significados de empleo y trabajo. La investigación se inscribe en la línea “Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económica productiva”, del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle. Explora relaciones entre las competencias requeridas por el mercado laboral, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior - ICFES (encargado de las pruebas de estado a nivel nacional) y las competencias de jóvenes que ingresan al mercado laboral. Se caracterizaron las competencias y se exploraron los significados de empleo y trabajo. Encontrándose importancia en el esfuerzo físico, incremento de ingresos, favorecimiento de las redes sociales, la autonomía y los contextos fa-

miliares y sociales. Los adolescentes consideraron mayor aporte a la familia (57,65%) que al colegio (36,47%). Sin embargo, por ejemplo en lo trabajado como psicoterapeuta, en su gran mayoría los bachilleres que conforman el ciclo vital de 12 a 17 años no cuentan con un soporte familiar ni social que fomente su bienestar, ya que son personas vulnerables que en su mayoría no tienen sus derechos garantizados.

INTRODUCCIÓN

El presente documento se basa en la disertación para optar al título de magíster en Psicología. Retoma aspectos de la tesis de investigación “Competencias identificadas por bachilleres que presentan las pruebas de estado ICFES y las requeridas por empleadores”. De igual forma, se basa en la experiencia de la autora en su desempeño como psicoterapeuta en una institución que trabaja en prevención y protección integral de la primera infancia, la adolescencia y las familias colombianas, desde el año 2011 hasta el 2014, siendo encargada del desarrollo y la protección integral a los menores de edad y el bienestar de las familias.

El artículo se inscribe en el marco de la Psicología Organizacional y del Trabajo, dentro de la línea de investigación “Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económica productiva”, del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle.

Teniendo como referente lo planteado por Rentería (2001) sobre el modelo educativo tradicional y algunas modalidades de trabajo, el autor considera que el sistema de formación desde la escuela primaria, hasta la educación especializada, mantiene el desarrollo de competencias en función del modelo de empleo, prioritariamente, y no de otras modalidades de trabajo. Por tanto, es de vital importancia una propuesta educativa que tenga en cuenta las diversas modalidades para el ingreso al mercado laboral.

El propósito fue caracterizar las competencias que identificaron los bachilleres, con las evaluadas por el ICFES y las requeridas por el mercado laboral, encontrándose puntos en común como las preferencias por las habilidades sociales, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la capacidad de atención al cliente, que implica tener una adecuada comunicación. Estas competencias debieron fortalecerse en la educación básica y media (Milos, 2003), facilitándole al joven su formación para la vida social y laboral. De esta manera la preparación académica fortalece en los estudiantes el aspecto personal, social; es así como se ve de manera inicial la articulación entre lo educativo y laboral, y lo productivo (Ministerio de Educación Nacional - MEN, 2003a, p. 4). Convendría seguir integrando más los pro-

gramas curriculares al contexto laboral para que así la educación básica y media se integren con el sector productivo y lleven al bachiller a cualificarlo y a hacerlo competente y formarlo para el trabajo, para que se pueda adaptar a las demandas sociales y a las nuevas modalidades de trabajo.

MARCO CONTEXTUAL

Contexto de la problemática

En Colombia se realizan aportes para la construcción de currículos pertinentes que buscan la articulación de la educación con el mundo productivo; se debe tener claro que la formación de competencias laborales no tiene el sentido de remplazar la preparación académica sino fortalecer su pertinencia para garantizar que los estudiantes se desempeñen en los campos personal, social, cultural y productivo. En este sentido, la educación debe asumir la tarea de articularse con el mundo productivo para cumplir su papel en la formación de las competencias laborales en sus estudiantes (MEN, 2003a, p. 4). De esta manera se viene reflexionando sobre la importancia de la educación secundaria en la articulación con el mundo productivo y la formación de competencias laborales generales en todos los estudiantes de educación básica y media. Este es uno de los objetivos de la política de la articulación de la educación con el mundo productivo, propuesta por el MEN (2003a).

Desde la perspectiva educativa, en la Declaración Mundial sobre Educación para Todos en Tailandia, se plantea que el sistema de educación y formación suelen responder a los cambios que se registran en la demanda de competencias en el lugar de trabajo, de esta manera el papel de la educación estaría dirigido a trabajar las competencias y planteamientos curriculares (Unesco, 1990, como se citó en Bustamante, 2003, p. 160).

En cuanto a los planteamientos curriculares y retomando a Bustamante (2003), en Colombia se evidencia la falta de explicitación y debate sobre el problema del currículo, indiferencia ante la necesidad de actualizar permanentemente el conocimiento científico, la rigidez excesiva de los planes de estudio y el currículo. Debido a esto es necesario integrar las ideologías a propuestas que generen conocimientos en los adolescentes y les permitan adaptarse a las demandas sociales, fomentando propuestas educativas, promoviendo la gestión del conocimiento y posibilitando así la investigación.

Por otra parte, Bonilla (2006) expone que en Colombia se presenta mayor calidad en los procesos de formación educativa a partir de las nuevas realidades y tendencias, desde una satisfacción de las competencias básicas generales, y una reforma del ICFES, haciendo que este juegue un papel más

activo en los procesos de evaluación del bachillerato y el pregrado. Se espera que las nuevas realidades conduzcan a que las personas adquieran competencias que impliquen saber hacer en un determinado contexto y puedan incorporarse en el mercado laboral. De esta manera el individuo adquiere poder y saber. Esta articulación entre el poder y el saber nos remite a la perspectiva de Foucault (1979) en la que se plantea que el sujeto aprende acerca de la autoridad y la jerarquía por la construcción cotidiana de hábitos y costumbres. Tiene en cuenta la relación saber-poder producida por una determinada red de prácticas y de instituciones coactivas, entre las que cuenta la institución educativa. Según Foucault (1979), poder-saber es una relación de fuerzas que no debe ser interpretada como negativa ya que el poder no se tiene, se ejerce e incide en la articulación de la visión social. Las ideas de Foucault (1979), como críticas a las tendencias de la pedagogía clásica, esencialmente jerarquizadora, proponen como tarea conseguir una sociedad más igualitaria y que el profesor establezca una relación de poder-con y no de poder-sobre. Es decir, una igualdad de oportunidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, exigiendo un mayor compromiso de los docentes con la educación en valores y que la escuela no sea un mero medio de transmisión de datos, sino que haga uso de su capacidad de inculcar verdades que sirvan de instrumentos a los principios básicos de la convivencia igualitaria.

JUSTIFICACIÓN

En el presente artículo se explora una problemática social que se relaciona con las realidades que enfrentan los bachilleres para acceder al mercado laboral y la relación con sus competencias educativas. Teniendo en cuenta la psicología organizacional, este estudio busca reflexionar sobre las circunstancias sociales en el sector educativo y el productivo, explorando las competencias para insertarse en el mundo laboral.

En la investigación se evidencia relevancia e importancia social porque se caracterizan e identifican las competencias requeridas por las empresas y el mercado de trabajo y las competencias establecidas por el sistema de educación nacional. La articulación entre la educación y la formación para el trabajo hace que la preocupación en formar por competencias no sea solamente de la educación básica o de la educación media secundaria, sino también del sector productivo. Este es un eje fundamental porque identifica una realidad de las personas que se ven obligadas a “presionar el mercado de trabajo” al finalizar su bachillerato.

La educación en el mundo se enfrenta a nuevos desafíos en la formación de jóvenes, requiriendo una formación centrada en competencias que

propicien cambios sociales en los paradigmas educativos y del mercado de trabajo (MEN, 2003a). Otra razón de importancia en la investigación llevada a cabo fue la exploración de un conocimiento aplicable a la realidad que posibilite articular y establecer la relación entre educación media secundaria, competencias y empleo, contribuyendo con un valor teórico a lo educativo, lo psicológico, lo social y a lo cultural. Por tanto, se pretende que esta investigación sirva de base a posteriores procesos de investigación, en la comprensión de la problemática presentada; así como también en procesos de intervención centrados en el contexto educativo de los programas de enseñanza y los modos de aplicación de los mismos, tendientes a adecuar la experiencia educativa a las demandas del mundo organizacional y del mercado laboral; generando preguntas para futuras investigaciones que cuestionen la influencia y formación que tiene la educación por competencias empleada en Colombia.

Es necesario renovar tanto el enfoque como la práctica de la formación laboral de los jóvenes para responder a los retos emergentes. A nivel teórico se espera que lo encontrado sirva para conocer la realidad en cuanto las competencias y su relación con el sector productivo, generando ideas y estrategias de intervención para futuros estudios.

Cascais (2003) plantea que diversos países y organismos internacionales introducen el concepto de competencia para la empleabilidad, para hacer referencia al tipo de metas requeridas para la acción educativa y formativa. En este orden de ideas se establece la articulación entre educación y trabajo como situación actual que requiere ser analizada con el propósito de generar reflexiones sobre los retos y desafíos que enfrentan los jóvenes y la manera de insertarse en el mercado laboral mediante el desarrollo de competencias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las nuevas dinámicas del mercado laboral exigen nuevas competencias por parte de los trabajadores, con lo cual en muchas ocasiones ser bachiller no es sinónimo de garantía para ubicarse en un empleo. En la actualidad el graduarse de secundaria podría ser una condición mínima en algún tipo de trabajo. Rentería y Malvezzi (2008) plantean que en algunos países se observa un sistema educativo tradicional ligado a lo técnico, sin el fortalecimiento de la totalidad de las habilidades requeridas en un profesional. Por otra parte, Brunner (2005) encontró que los jóvenes que ingresan al mercado laboral requieren potencializar efectivamente sus competencias. De ahí que resulte importante detenerse en los cambios o adecuaciones necesarias para la educación media, destinados a garantizar que los bachilleres que estén in-

teresados en vincularse en el mundo laboral, o se vean forzados a hacerlo al encontrarse imposibilitados de continuar inmediatamente con estudios de educación superior una vez terminan la secundaria, cuenten con las competencias requeridas. De la anterior reflexión surgió el problema de investigación: Identificación de las competencias para acceder al mercado laboral, las que evalúa el sistema educativo institucional ICFES y las competencias que los jóvenes bachilleres identifican en ellos, y las que requiere el mercado de trabajo?

MARCO CONCEPTUAL DE REFERENCIA

En primer lugar se presentan diferentes conceptos de competencias que hacen alusión a desempeños en una tarea, al conjunto de rasgos y aptitudes puestos en práctica, que incluyen asumir roles en situaciones de trabajo y poseer conocimientos y habilidades por parte del individuo al realizar una labor determinada, teniendo presente que al hablar de competencia se hace alusión a un fenómeno individual, social y cultural.

En segundo lugar se plantea que las competencias en la educación colombiana debieron desarrollarse en la educación básica y media, preparando a los jóvenes para la vida social y laboral; además se encontraron aspectos comunes que hacen referencia al conjunto articulado de saberes, conocimientos, capacidades y habilidades que le facilitan al bachiller enfrentar situaciones, responder en el mercado laboral y adaptarse al entorno social.

En tercer lugar se describe la vinculación entre la educación y el trabajo, entendiendo la competencia como la capacidad de conseguir y desempeñarse laboralmente, poder cambiar de empleo y encontrar un puesto de trabajo.

En cuarto lugar se aborda el trabajo desde una perspectiva psicosocial y se identifican aspectos comunes como intercambio de bienes materiales y servicios con retribuciones económicas, psicológicas y sociales; implica sentirse útil, estar ocupado y poseer conocimientos.

Competencias

El concepto competencia se deriva del verbo “competeter”, que a partir del siglo XV vino a significar “pertenecer a”, “incumbir”, dando lugar al sustantivo “competencia” y al adjetivo “competente” para indicar “apto”, “adecuado”; de forma que competencia hace referencia a capacitación. Las competencias se definen y evalúan comparando los desempeños en una tarea con criterios para la realización de la misma (Levy-Leboyer, 1997).

Las competencias pueden ser definidas en una primera aproximación como “capacidades para realizar roles y situaciones de trabajo a los niveles

requeridos en el empleo. Incluyen la anticipación de problemas, la evaluación de las consecuencias del trabajo y la facultad de participar activamente en la mejora de la producción” (Levy- Leboyer, 2001).

Para Celiberti y Martínez (1999) las competencias también pueden ser definidas como “un conjunto articulado de saberes, actitudes y experiencias que se adquieren durante todo el proceso de la vida personal y profesional del individuo y que tienen su expresión en una situación concreta y real de trabajo”. El concepto de competencia responde a la necesidad que existe en el contexto organizacional de estar en capacidad de valorar tanto los conocimientos apropiados (saber) que las personas poseen, así como las habilidades y destrezas (saber hacer) que caracterizan a esta misma persona y además, poder apreciar la capacidad de usar sus conocimientos y destrezas para enfrentarse a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. También el concepto de competencia comprende las condiciones del individuo como las disposiciones con las que actúa, teniendo un componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción. Las competencias se constituyen como un saber hacer frente a una tarea y se manifiestan cuando el sujeto entra en contacto con la demanda requerida. Incluyen conocimientos, saberes y habilidades que son puestos en juego por parte del individuo durante la realización de una labor, son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia (Castro, 2004).

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en diversos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral: “vale la pena resaltar que al hablar de competencias se plantea un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitima cuáles son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento” (Levy-Leboyer, 2001, p. 109).

Pueden ser clasificadas de acuerdo con diversos tipos: las relacionadas con el *saber*, del tipo de los conocimientos técnicos y de gestión, así como existen otras relacionadas con el *saber hacer*, tales como las habilidades innatas, producidas por la experiencia y el aprendizaje y, por último, las competencias relacionadas con el *ser*, que tienen que ver con las aptitudes personales, los comportamientos, la personalidad y los valores.

En este orden de ideas se puede afirmar que las competencias se presentan como un conjunto de conductas organizadas en el seno de una estructura mental relativamente estable; implican no solo un conocimiento abstracto, sino también una experiencia y un dominio real de la tarea; ponen en práctica representaciones, entendidas estas como imágenes operativas constituidas progresivamente por la experiencia que el empleado adquiere

en el curso de su trabajo. De esta manera se encontraron aspectos similares entre los significados de competencias, definiéndolas como un conjunto articulado de aptitudes, atributos, habilidades, capacidades, roles sociales, saberes y experiencias que facilitan el ingreso en la vida laboral, promoviendo la competitividad.

Las competencias en la educación colombiana

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004a) señala que:

[...] cada vez es más claro que existen ciertas habilidades que facilitan la posibilidad de obtener un empleo, conservarlo y adaptarse a las cambiantes demandas del mercado de trabajo. Ello es particularmente más difícil en las condiciones de baja escolaridad. Por ello el concepto competencia está articulado a las competencias básicas, usualmente derivadas de la educación y que ya en varios países se consideran necesarias para el ejercicio de la ciudadanía” (p. 84).

Ser competente cualifica a las personas y les permite acceder al mercado de trabajo. De acuerdo con lo anterior, se afirma que existe una relación entre las competencias y modalidades de empleo.

Las competencias facilitan la adaptación del trabajador ante los cambios en las tecnologías utilizadas, la organización del trabajo o para asumir nuevas responsabilidades que requieran el desarrollo de habilidades específicas. Tienen conexión con características de tipo personal y social, por ejemplo, con habilidades de comunicación, capacidad para trabajar en equipo, comprensión de sistemas y metodologías de trabajo con tecnologías informáticas. (OIT, 2004b, p. 42)

En la Resolución 2343 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia y en la Ley 115 de 1994 aparece explícita la palabra competencia, por primera vez en la legislación vigente sobre educación: “El currículo común de la Educación Básica y Media debe entenderse como un conjunto de procesos, saberes, competencias y valores, básicos y fundamentales para el desarrollo integral y continuo, tales como actitudes, conocimientos, sentimientos, autoestima y visiones de futuro” (Bustamante, 2003, p. 265).

Mantilla (2004) plantea que las competencias se pueden desarrollar en tres etapas: en la formación previa, antes de la vida activa laboral; a través de cursos de formación durante la vida activa; y mediante la actividad laboral, ligando el concepto de competencias al de desarrollo. Para Rogers (2000, como se citó en Milos, 2003) la competencia es un concepto integrador, que va más allá del concepto de capacidad y objetivo especí-

fico; es un conjunto integrado de capacidades que posibilitan enfrentar una situación y responder a ella de modo pertinente, teniendo como referente el concepto de competencias básicas en educación. Al respecto se encontraron aspectos comunes en los diferentes autores, lo que llevó a conceptualizar el término como el conjunto articulado de conocimientos, saberes, capacidades, habilidades que le permiten al joven bachiller enfrentar situaciones y responder de manera pertinente en el mercado laboral y adaptarse en el entorno social.

Vínculo entre educación y trabajo

Es necesario considerar el vínculo entre educación y trabajo, según la OIT, como se citó en Brunner (2005), dentro del cual se define la competencia para la empleabilidad (término empleado en español, inglés, alemán y francés como la capacidad de conseguir y desempeñarse en un trabajo, poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo), para lo cual debe tener actitudes y hábitos productivos.

Los procesos de adquisición de competencias tienen dos escenarios: el educativo y el laboral. Pareciera que lo que brinda el sistema educativo de educación media en Colombia promueve un desarrollo de competencias para lo laboral, pero cada vez son mayores los requisitos para cargos que exigen más niveles de formación educativa y el bachiller tiene menos posibilidades de acceder a un empleo y ser empleable en un trabajo digno, decente, donde pueda ganarse un salario adecuado, con seguridad social.

El trabajo

El trabajo es parte fundamental para el hombre, por eso la importancia de entender lo que este concepto significa. En la actualidad se observa que las personas conciben diferentes significados acerca del trabajo, algunas tienden a creer y a simplificar el trabajo como un deber y una obligación donde su único beneficio es el salario, desconociendo la importancia del trabajo en cuanto a la dignificación del hombre.

El verbo trabajar procede del latín *tripaliare* y *tripaliare* viene de *tripalium* (tres palos), era un yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos. Significaba torturar; posteriormente se le dio la idea de sufrir o esforzarse y por último de laborar u obrar. En griego moderno la palabra *dulia* significa trabajo en general, del griego antiguo significa esclavitud. “El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre, puede ser entendido como un proceso entre el hombre y la naturaleza, mediante el cual el hombre mediatiza, regula y controla el intercambio de

sustancias entre él y la naturaleza” (Marx y Engels, citados por Rosental & Iudin, 2004, p. 466).

El concepto de trabajo adopta una tradición de la teoría social crítica, planteando la relación entre el trabajo y la emancipación humana. En *El Capital*, Marx considera que el trabajo está asociado a su utilidad. El trabajo humano es el empleo de esa simple fuerza de trabajo que todo hombre común y corriente, por término medio, posee en su organismo corpóreo, sin necesidad de una especial educación (Marx, 1999).

El trabajo no solamente es un intercambio con la naturaleza, ni la satisfacción de las necesidades materiales, sino también, como dice Marx “el trabajo emancipa”; es decir, el trabajo libera, ya que en la medida en que se trabaja, se logra autonomía, independencia, estatus económico y social, hace sentir útiles a las personas, activas, proactivas, siendo estos aspectos importantes para el bienestar del individuo por medio del desempeño de sus competencias laborales. Por su parte, Fromm (2006) considera el trabajo como creación en el hombre, en el que el acto de crear se unifica con la naturaleza.

A su vez Gaarder (1995) retoma a Marx y menciona que cuando el hombre trabaja, interviene en la naturaleza y deja en ella su huella, pero también la naturaleza interviene en el hombre y deja huella en su consciencia. Así, la consciencia del hombre está en estrecha relación con su trabajo. El que no tiene trabajo está de alguna manera vacío. El trabajo es algo positivo, es algo íntimamente relacionado con el hecho de ser persona (p. 486). De acuerdo con este planteamiento, el trabajo le facilita al ser humano relacionarse con el mundo y sentirse parte de él. Por otra parte, el significado del trabajo también puede tener una representación ética. La ética del trabajo es una norma de vida con dos premisas explícitas y dos presunciones tácitas. La primera premisa dice que si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideran valioso y digno de un pago. La segunda premisa afirma que trabajar es un valor en sí mismo, es una actividad noble y jerarquizadora. Trabajar es bueno, no hacerlo es malo. Las presunciones tácitas postulan que las personas tienen capacidad de trabajo que vender y pueden ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merecen. Otra presunción tácita enuncia que solo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás (trabajo por el que hay que pagar salarios o jornales, puede venderse y está en condiciones de ser comprado) tiene el valor moral consagrado por la ética del trabajo (Bauman, 1999).

En la actualidad el trabajo es un medio de satisfacer las necesidades materiales y de regular los intercambios de bienes y servicios que se presentan en las relaciones interpersonales y sociales (Blanch, 1996). Peiró y Prieto

(1996) definen el trabajo como un conjunto de actividades humanas retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que presta ciertos bienes, productos o servicios. En este tipo de actividades las personas aportan energía, habilidades, conocimientos, recursos y obtienen algún tipo de compensación material, psicológica o social, para sentirse útiles, activas y con redes sociales. El trabajador aporta su conocimiento y recibe a cambio su pago.

Después de haber planteado algunas definiciones de diversos autores acerca del trabajo, se encontraron elementos en común como que es un intercambio de bienes materiales, servicios, dentro de un contexto social, con retribuciones económicas, psicológicas y sociales que tienen una representación ética, moral, cultural, política. Del mismo modo, el trabajo implica sentirse útil, estar ocupado, poseer conocimientos, habilidades y contar con competencias para la empleabilidad, que se refiere a la capacidad de conseguir, desempeñarse, cambiar de empleo, encontrar un puesto de trabajo, tener aptitudes y hábitos económicos productivos.

DISCUSIÓN

Las competencias que evalúa el ICFES en los jóvenes bachilleres no necesariamente son las mismas competencias que se evalúan para el ingreso al mercado laboral. Es así como en Colombia se están realizando avances en proyectos educativos que incrementen la posibilidad de tener mejores conocimientos en un segundo idioma y en sistemas. Sin embargo, se encontró que en estas áreas se obtuvieron bajos desempeños en las pruebas de estado, razón por la cual se requiere continuar con proyectos que articulen el sistema educativo al mercado laboral (Velandia, 2010). Se espera que las nuevas realidades educativas conduzcan a que las personas sean competentes, lo que implica un *saber hacer* en un determinado contexto para incorporarse satisfactoriamente al mercado laboral.

No obstante se encontró que algunas de las competencias solicitadas por los empleadores se relacionaban con el lenguaje; es así como el ICFES refiere competencias interpretativas, argumentativas y propositivas, que implican fluidez en el lenguaje, adecuada expresión verbal y escrita. Por tanto, se considera de vital importancia integrar el sector educativo al laboral y plantearse estrategias que aporten en la construcción de un país que promueva la formación de procesos curriculares de enseñanza-aprendizaje para actuar en el mundo del trabajo y se prepare a los bachilleres para diseñar estrategias de emprendimiento.

Al caracterizar las competencias requeridas por algunos sectores del mercado laboral para bachilleres se encontró que corresponden a cargos con perfiles para personas sin experiencia, para ser formados por los empleadores. En el momento de contratar a un bachiller, la experiencia no es tomada en cuenta, es más importante la disposición del joven para aprender. De igual forma, ser bachiller ya no es garantía para obtener un mejor empleo. Muchas de las estrategias empleadas por los bachilleres para el ingreso al mercado laboral se basaban en sus competencias personales, en las interpersonales, en la capacidad para establecer redes sociales, volverse visible y poder ubicarse laboralmente.

Retomando a Foucault (1979), se debe promover una sociedad más igualitaria en donde el docente asuma un rol de mayor compromiso en valores y construya verdades en sus estudiantes, que sirvan como instrumento a principios de convivencia igualitaria, promoviendo las oportunidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje y fomentando en sus estudiantes habilidades ligadas a la apropiación del pensamiento crítico y reflexivo, para favorecer la investigación en Colombia. De esta manera se busca articular la educación a la psicología organizacional, aportar a los fenómenos individuales y grupales, asumir retos y desafíos y promocionar una educación hacia la globalización y gestión del conocimiento, educando para las nuevas exigencias del mercado laboral.

Al explorar los repertorios de los jóvenes con respecto a sus creencias acerca del trabajo y el empleo se encontró que para ellos trabajo y empleo son similares, implican seguridad, realización personal, responsabilidad, esfuerzo físico (al respecto usan palabras coloquiales como “camellar”, “sudarla”, “luchar”). Las creencias de los bachilleres se relacionan con lo planteado por Marx en *El Capital*, en el cual el hombre se enfrenta con la naturaleza y pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos, las piernas, la cabeza y las manos para asimilarse de forma útil para su propia vida. También el trabajo se asocia a deber y responsabilidad para vivir; los repertorios de significación de trabajo hicieron referencia al medio para satisfacer las necesidades materiales básicas y aportar a la economía de su familia.

Según la presente investigación, para los jóvenes bachilleres un empleo adecuado es aquel en el que el trato es significativo al igual que los ingresos. Con respecto a las expectativas de los bachilleres para lo laboral, la remuneración económica, social y psicológica es importante al igual que las relaciones y la interacción con los demás, para poder movilizar sus redes sociales y acceder al mercado laboral.

Por otro lado, los repertorios de los empleadores aducen necesitar bachilleres con fluidez verbal, con habilidades en la comunicación, con competencias comerciales, con capacidad de influencia, que sean convincentes, empáticos, que se puedan poner en el lugar del otro. Estas competencias que identificaron los empleadores son las que están aprobadas socialmente en el mercado laboral; de esta manera, se observó que la sociedad legítima cuáles son las competencias esperadas, como lo planteaba Levy-Leboyer en el 2001. Los empleadores solicitan bachilleres que puedan desempeñarse en perfiles básicos como mensajería, oficios varios, operarios, auxiliares de bodega, anfitriones de fiesta, ventas, impulsadoras, mercadeo, estos resultados corresponden a los niveles de cualificación en la clasificación de ocupaciones SENA al nivel D (Cintefor/OIT, 2009a). Dichos cargos no requieren exigencias educativas altas, pero sí capacidades de fluidez verbal, buena comunicación, que se relacionan con habilidades en el lenguaje, que probablemente pudieron empezar a gestarse desde la interacción con su entorno socio-familiar y cultural; sin embargo, las características individuales deben ser tenidas en cuenta para el desarrollo de las competencias.

Se observó que dentro de las competencias requeridas por los empleadores, las individuales están muy relacionadas con la historia personal y con la fortaleza interior, para hacer frente a las dificultades. Es así como Castro (2004) plantea que las competencias son rasgos personales e individuales, que representan potencialidades y habilidades que implican movilizar saberes. De esta manera se busca una posibilidad de gestionar un pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes de secundaria.

Similarmente, el Observatorio Laboral para la Educación - OLE (2009) plantea dentro de las competencias personales cómo la habilidad para improvisar, la formación en valores y principios éticos, la disposición para aprender, la capacidad para adaptarse a los cambios y la habilidad para trabajar bajo presión, son tenidas en cuenta por los empleadores que seleccionan jóvenes de secundaria en sus mercados laborales.

Otras competencias requeridas fueron las interpersonales que, de acuerdo con el OLE (2009), se refieren a la capacidad de comunicarse oralmente y por escrito, trabajar en equipo y alcanzar metas en común. Esto se observa cuando los empleadores enuncian que requieren bachilleres responsables, que den cumplimiento a sus objetivos, con actitud ante las normas, elocuentes, con buenas relaciones interpersonales, sociables, que no sean tímidos, con capacidad de adaptación y compromiso laboral.

Por otra parte, también se identificaron competencias intelectuales que, según el OLE (2009), se refieren a la capacidad creativa e innovadora, la habilidad para hablar y escribir, para asumir responsabilidades y tomar de-

ciones, capacidad de abstracción, análisis y síntesis y sustentar y presentar en público informes e ideas. Dentro de los resultados obtenidos para el acceso al mercado laboral, se encontraron: tener conocimientos específicos básicos matemáticos, manejo en seguridad industrial. Este requisito fue solicitado por empleadores que requerían bachilleres técnicos. Se observó cómo esta competencia es importante; al respecto, Malvezzi (2000) consideró que en las competencias interviene el capital intelectual como resultante de sus trayectorias. Es así que las competencias implican capacidad del individuo para desenvolverse en diferentes ámbitos como el personal, intelectual, social, ciudadano y laboral (Levy-Leboyer, 2001). Todos estos repertorios organizacionales indican competencias personales, interpersonales, sociales e intelectuales (McClelland, 1973).

Similarmente, la articulación entre la educación con el mundo productivo ha llevado a plantearse la formación en competencias laborales y garantizar que los estudiantes se formen en el campo personal, social y productivo (MEN, 2003b, p. 4). Con respecto a la educación en Colombia, el Plan Nacional de Desarrollo tiene como propósito mejorar la capacidad de las personas y se espera que el nivel de educación básica y media asegure formación en competencias básicas ciudadanas y laborales (Uribe, 2002).

Las competencias facilitan la adaptación del trabajador ante los cambios en las tecnologías utilizadas, la adaptación a la organización y asumir nuevas responsabilidades que requieran adquirir habilidades específicas; a su vez, se relacionan con características de tipo personal, social, habilidades para trabajar en equipo, comprensión de sistemas y tecnologías (OIT, 2004a); en consecuencia, la OIT plantea como necesidad de ingreso al mercado laboral el poseer capacidad de utilizar y aplicar tecnologías informáticas y manejar un segundo idioma. De esta manera, el ICFES legitima que las competencias deben promoverse y se observa cómo los procesos de adquisición y desarrollo de competencias tienen dos escenarios: el educativo y el laboral. Los empleadores no consideraron necesario la puntuación del ICFES para ingresar al mercado laboral.

Según la Ley General de Educación, el estudiante que egresa de la educación secundaria puede desenvolverse con éxito en distintos escenarios socioculturales como el educativo, tanto a nivel técnico como de universidad y en los espacios laborales. Esto se aplica siempre y cuando el joven haya desempeñado sus competencias en los diferentes contextos familiares, sociales y escolares, de esta manera el fenómeno individual, social y cultural incide en las competencias (Levy-Leboyer, 2001). Sin embargo, es necesario que se apropien de competencias que impliquen saber hacer en contexto y

permitan incorporarse en el mundo laboral, pero no hay igualdad de oportunidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al explorar los significados de trabajo y empleo en los jóvenes bachilleres, se encontró que conciben el trabajo como un deber, una responsabilidad para sobrevivir, estudiar, ganar dinero para asumir gastos y ayudar a mejorar las economías de sus familias.

El trabajo es un medio de satisfacer las necesidades materiales y de regular los intercambios de bienes y servicios que se presentan en las relaciones interpersonales y sociales (Blanch, 1996). El trabajo es asumido como un rol activo para salir adelante, implica esfuerzo físico, madrugar, progresar, tener autonomía e incrementar las relaciones sociales. De esta manera se observa cómo la categoría trabajo está ligada a nociones como actividad (Rentería, 2008), que implica [...] un conjunto de actividades que pueden ser retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, para obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y obtiene algún tipo de compensación material psicológica y/o social (Peiró, 1989, como se citó en Blanch, 1996 y Rentería 2008, p. 68).

A su vez, el trabajo lo relacionan con ocupación y el hecho de estar ocupado, cumplir con funciones, metas y emplearse en algo. Los bachilleres mencionaron que el trabajo implica desarrollo y crecimiento como persona, que les posibilita ser alguien laboral y económicamente. Conciben el trabajo como la base para la vida. Es interesante observar cómo las personas se posicionan frente al fenómeno social llamado trabajo, siendo el trabajo algo positivo, íntimamente relacionado con el hecho de ser persona (Gaarder, 1995).

El trabajo se convierte en instrumento para obtener beneficios económicos, como una actividad con valor intrínseco que contribuye a la configuración de características y expectativas en el ámbito personal, familiar y social (Rentería, 2008, p. 69).

De manera similar, para los jóvenes bachilleres colombianos tener empleo significó ganarse el dinero con honestidad, estar vinculado con la sociedad, ser útil, ganarse la vida y ayudar con los gastos del hogar a su familia. Como beneficios se encontraron la posibilidad para seguir mejorando, progresar como persona, tener dedicación, entrega, rendimiento y compromiso. De esta manera el trabajo empieza a adquirir un significado de valor en los sujetos y contribuye a su cualificación integral como persona. El trabajo y el empleo, según los jóvenes de la investigación, significan lo mismo, implican esfuerzo, ganar dinero e incremento de las relaciones sociales.

En cuanto a los repertorios de los jóvenes bachilleres, consideraron poder insertarse al mercado laboral esforzándose, gracias a sus habilidades y su talento, por medio de la activación de sus redes sociales y familiares. Se observa cómo las relaciones interpersonales juegan un papel importante e inciden en la ubicación en el mercado laboral. De esta manera, el trabajo es un medio para satisfacer necesidades materiales y regular intercambios, servicios y bienes que se presentan en las relaciones interpersonales y sociales (Blanch, 1996). De igual forma, se identifica cómo los jóvenes que han conseguido empleo, se lo proponen como meta y son persistentes para lograrlo.

Dentro de los aspectos psicosociales que inciden en los bachilleres para ingresar al mercado laboral se encontró en la fase inicial de la prueba piloto que el fenómeno cultural hace parte de los significados compartidos y valores que conforman el sistema social en la construcción de realidades, en donde la dinámica familiar incide en el posicionamiento de los sujetos en cuanto a su liderazgo. Sin embargo, en hogares donde la familia no brinda las garantías necesarias de protección a los hijos, difícilmente se da un desarrollo de competencias para la empleabilidad.

Teniendo en cuenta los aspectos psicosociales del trabajo y con base en lo desempeñado como psicoterapeuta en una institución que favorece el restablecimiento de derechos de los niños, niñas, adolescentes y las familias, durante los años 2011 al 2014, se encontró que los adolescentes que hacen parte del ciclo vital entre los 12 y 17 años y asistieron a su proceso terapéutico, presentan condiciones de vulnerabilidad, además la situación social de conflicto de la región en Colombia conlleva a que muchos adolescentes deserten de la escolaridad, por la necesidad de trabajar. Otro factor que los lleva a abandonar sus estudios es la disfuncionalidad familiar; en otros casos, el sistema educativo no ofrece alternativas acordes a las necesidades educativas de los adolescentes; algunos son expulsados de sus colegios y no retoman sus estudios, se dedican a delinquir, se relaciona con pares inadecuados que realizan actos delictivos o son reclutados por grupos al margen de la ley; otros, por el contrario, comienzan la inserción en el mercado laboral a temprana edad y dentro de sus expectativas en cuanto a su proyecto de vida se encuentran desempeñarse como moto-taxistas para posteriormente iniciar estudios a nivel técnico como mecánica, sistemas, electricidad, enfermería o gastronomía, entre otros, observando en ellos poca capacidad para ser empleables y necesidad de ser empleados. Con base en estos datos se propone un trabajo de articulación con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar que fomente mayores oportunidades de la población, con políticas públicas que requieren un sistema educativo que impulse competencias

para la empleabilidad y articule el sistema de salud, el social, la cultura con la educación, fomentando habilidades ligadas a la apropiación y al pensamiento crítico y reflexivo y promoviendo la investigación (Unicef, 2014) .

En este orden de ideas, se ve cómo las competencias requeridas por los empleadores para que los bachilleres ingresen al mercado laboral se relacionan con un *saber hacer*. Las competencias requeridas por el ICFES hacen referencia a un *saber saber*, que implica acciones interpretativas, argumentativas y propositivas, necesarias en procesos de interacción social. Mientras que las competencias que identifican los bachilleres se relacionan con un *saber ser*.

Se ve cómo los pocos conocimientos, saberes y habilidades de los entrevistados se relacionan con sus tareas en su desempeño laboral. Lo anterior está acorde con lo planteado por la Secretaría de Educación de Bogotá (1998), refiriéndose a que las competencias tienen en cuenta el saber ante una determinada tarea específica que supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción entre el individuo y la tarea.

CONCLUSIONES

La presente investigación es importante porque aporta en la disciplina psicológica y resalta la articulación del sistema educativo con el laboral, contribuyendo al conocimiento de repertorios de la realidad de la Psicología Social en los jóvenes de secundaria, en sus fenómenos psicológicos, individuales y grupales que permiten hacer un aporte a los contextos educativos y a las organizaciones del mercado laboral. Es relevante socialmente porque caracteriza la realidad de los que se ven obligados a trabajar, por no poder continuar con sus estudios.

El MEN (2006) establece que

[...] es necesario que las instituciones de educación media se articulen de manera efectiva con diferentes entidades del sector productivo, el SENA, instituciones de educación superior y de educación no formal. Planteando como reto para una educación secundaria, educar para la empleabilidad, donde se tenga una perspectiva de la educación basada en redes económicas productivas y ocupacionales.

Con esto se pretende educar bachilleres para ser empleables y no para el empleo. Este es un postulado que no se aplica en su totalidad en Colombia.

De los hallazgos encontrados se concluyó que es necesario implementar un sistema educativo para el trabajo, en el que al terminar la secundaria, el sujeto pueda tener habilidades ocupacionales para insertarse en el mundo

laboral y aportar en un país que requiere un nuevo contexto de interacción (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2004). De esta manera, se pretende que desde la primaria se fomenten competencias en función de las nuevas modalidades de trabajo (Rentería, 2001), donde se promuevan competencias para la empleabilidad, basadas en el capital humano, con el fin de producir servicios en el contexto (Álvarez, Bustos & Valencia, 2004); es así como se estaría formando a bachilleres para ser empleables (MEN, 2006).

Las competencias para la empleabilidad son necesarias para conseguir un empleo, permanecer en él o encontrar uno nuevo. Formar por competencias no es una necesidad exclusiva del sector educativo, también lo es del sector productivo, de esta manera es necesario pensar en Colombia como un país productivo donde se incremente la fuerza laboral (Uribe, 2002) y se mejoren las capacidades para ubicarse laboralmente y desarrollar competencias básicas ciudadanas y laborales que vayan acordes al progreso y contribuyan desde la educación a la globalización y a la gestión del conocimiento. Sin embargo, se sigue educando para el empleo y no para la empleabilidad, como lo plantea Hirata (1997).

El estudio comprende fenómenos psicosociales como la producción de significados en los jóvenes acerca del empleo y el trabajo y caracterizar las competencias. Los resultados mostraron cómo las condiciones de trabajo contribuyen a asumir el mundo laboral, en sus repertorios. Al explorar sobre las competencias los entrevistados mencionaron más su forma de ser y sus características como persona, hicieron referencia a las aptitudes, los rasgos de personalidad y conocimientos para cumplir una determinada tarea y su formación en valores. De esta manera se deduce que las competencias implican un *saber*, un *hacer* y un *ser*. El saber es la capacidad de aprender, conocer y comprender el contexto; el hacer es transformar los conocimientos en innovación, son las habilidades innatas producidas por la experiencia y el aprendizaje. El ser estimula el crecimiento del potencial humano, el juicio, la imaginación y la creatividad. Implica un ser en acto (materialización) y un ser en potencia (posibilidad que produce la acción).

De acuerdo con Davies y Harré (1999), desarrollar el ser implica un posicionamiento de la identidad, del autoconcepto y la autoimagen, importante en el tema de las competencias, ya que al tener un concepto adecuado de sí mismo se generan más posibilidades de posicionamiento y liderazgo. No se pueden ver las competencias del ser aisladas de las del saber y el hacer, todas están en interconexión. Con base en lo anterior se deduce que las competencias del *saber*, *saber hacer* y *saber ser* están interrelacionadas y conectadas, tal como se puede apreciar en la Figura 1.

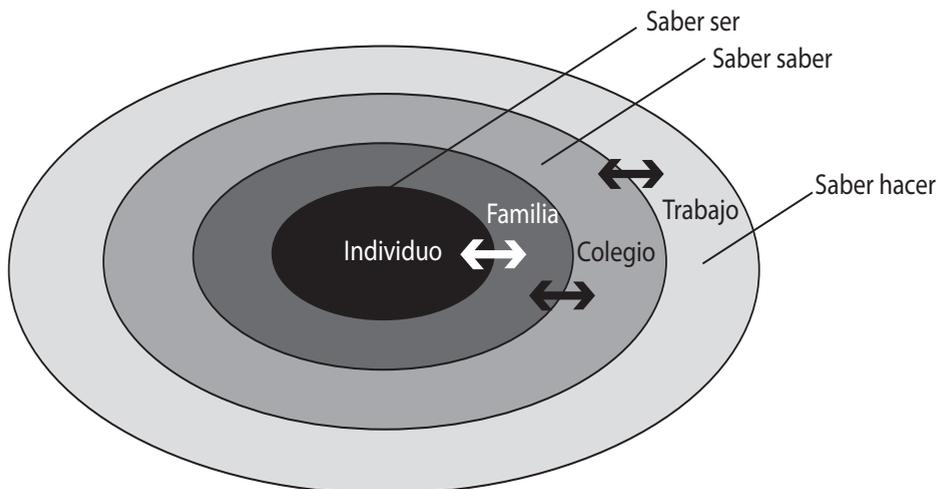


Figura 1. Interconexión bidireccional entre lo interior y lo exterior.

Fuente: Elaboración propia.

Las características individuales del sujeto le facilitan posicionarse y actuar e intervenir a nivel intelectual en su entorno. Retomando a Rentería y Carvajal (2006), el nivel del entorno es el campo de actuación y reconocimiento de la existencia social de la organización como tal, es así como el individuo interviene en el entorno y a su vez el entorno en él.

Los jóvenes consideraron que ser bachiller implica para ellos tener una posibilidad de un mejor empleo. Esto no necesariamente se aplica en la realidad. Teniendo como referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones del Sena (2008), que plantea que el bachiller se ubica en el nivel “D”, que requiere un mínimo de educación equivalente a un nivel básico con poca experiencia laboral, sus funciones exigen la realización de actividades sencillas y repetitivas de carácter físico y alto nivel de subordinación.

El ambiente familiar, social y escolar aporta en la construcción de las competencias. El origen del individuo, su familia y cómo funcionan sus relaciones para consolidar la percepción de sujeto y su autoconcepto, impulsan a adquirir conocimiento y habilidades para enfrentar su entorno y anticiparse a los problemas, asumir retos, tener un proyecto de vida, insertarse en el mercado laboral y desarrollar competencias sociales para establecer redes.

El significado que se le da al trabajo implica asumir un rol activo como una actividad económica productiva que favorece la autonomía, el estatus económico y social. El trabajo hace referencia al conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, prestando

ciertos bienes, productos o servicios. Implica una perspectiva psicosocial, un fenómeno cultural y autonomía. La perspectiva psicosocial comprende la representación social de la realidad de trabajo y su significado. El fenómeno cultural se refiere al conjunto de significados compartidos y valores que conforman un sistema social en su construcción de realidades y la autonomía tiene que ver con la emancipación y libertad del ser humano. Lo laboral incide en lo personal e implica competencias del ser, es un deber que tiene como beneficio lo salarial, la autonomía, el estatus económico y social; de esta manera, las personas aportan con sus conocimientos, habilidades, recursos y obtienen compensación material, psicológica y social.

La capacidad de reflexión, el asumir retos en el trabajo, el establecer relaciones con sus compañeros, el dinamismo, el proponer nuevas ideas y alternativas de solución fueron características presentes en los sujetos de la investigación. Por otra parte, también se exploró con ellos si las competencias empleadas en el trabajo fueron adquiridas en el colegio y en la familia, a lo que respondieron que fue en su familia donde empezaron a demostrar las competencias que les facilitaron el ingreso al mercado laboral.

Por otra parte, en lo trabajado a nivel de psicoterapia con adolescentes se encontró —dentro de las problemáticas sociales identificadas— un alto grado de consumo de sustancias psicoactivas, problemas de comportamiento, ausencia de pautas disciplinarias y transaccionales, violencia intrafamiliar, carencias afectivas, que afectan el desarrollo y la protección integral en los adolescentes y la falta de consecución de sus logros y objetivos en su proyecto de vida, para lo cual se requiere seguir fortaleciendo sus competencias para ser empleables y articular al Sistema Nacional de Bienestar Familiar con el sistema educativo y de salud para promover la gestión del conocimiento y la capacidad reflexiva e investigativa en los estudiantes.

Para los bachilleres de la investigación un empleo adecuado es aquel en el que el trato es importante al igual que los ingresos, la remuneración económica, social, psicológica, el establecimiento de relaciones y la interacción con los demás, de esta manera movilizan sus redes sociales para conformar el mundo laboral. El estudio permitió comprender fenómenos psicosociales como la producción de significados en los jóvenes acerca del empleo y el trabajo y caracterizar sus competencias.

Teniendo como referente lo planteado por Rentería (2001) sobre el modelo educativo tradicional y algunas modalidades de trabajo, se propone un modelo que plantee las nuevas modalidades de trabajo. De acuerdo con esto, es necesario investigar la relación entre la educación y las modalidades de trabajo que lleven a pensar si se está aportando y contribuyendo desde la educación a la globalización y a la gestión del conocimiento en un país

como Colombia, donde por lo general se sigue educando para el empleo y no para la empleabilidad. Por tal razón, se requiere pensar en modelos educativos que promuevan las competencias y formación como instrumento de empleabilidad; es decir, que se piense en una educación para el trabajo, con nuevas exigencias de aprendizaje (Hirata, 1997).

REFERENCIAS

- Álvarez, A., Bustos, D. & Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación psicosocial a las nuevas realidades de trabajo*. (Trabajo de grado). Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Cali, Colombia.
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Blanch, J. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En Álvaro, J., Garrido, A. & Torregrosa, J. (1996), *Psicología Social Aplicada*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Bonilla, N. (2006). *La reforma curricular en Colombia: Un análisis desde el quehacer de los docentes del Distrito de Barranquilla, Atlántico, Colombia*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, España.
- Brunner, J. (2005). *Competencias de empleabilidad*. Recuperado de http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html
- Bustamante, G. (2003). *El concepto de competencia III. Un caso de recontextualización. Las competencias en la educación colombiana*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Cascais, M. (2003). *Competencias para la empleabilidad*. Intervención en conferencia europea realizada por la Fundación Calouste. Gulbenkian, Portugal.
- Castro, A (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Revista Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152.
- Celiberti, A. & Martínez, S. (1999). *Perfiles de competencias de psicólogos que trabajan en el campo organizacional por modalidades de trabajo, empleo, outsourcing o servicios profesionales*. Trabajo de pregrado, Instituto de Psicología, Universidad del Valle.
- Cintefor/OIT (2009a). *La formación basada en competencias en América Latina y el Caribe. Desarrollo reciente*. Recuperado de http://bibliotecadigital.fia.cl/bitstream/handle/123456789/144855/F01-1-G-009_MA7.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Clasificación Nacional de Ocupaciones del Sena (2008). *El empleo juvenil, a derribar barreras de género*. Bogotá: Sena. Recuperado de http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1754/1/clasificacion_nacional_ocupaciones_2013.pdf

- Consejo Nacional de Política Económica y Social - Conpes (2004). *Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_81.pdf
- Davies, B. & Harré, R. (1999). Positioning: The Discursive production of selves. *Journal of the theory of social behaviour*, 20(1), 43-63.
- Foucault, M. (1979). *La arqueología del saber*. México: Morata.
- Fromm, E. (2006). *El miedo a la libertad*. Argentina: Paidós.
- Gaarder, J. (1995). *El mundo de Sofía*. Bogotá: Norma.
- Hirata, H. (1997). *Os mundos do trabalho*. En A. Casali, I. Rios, J. E. Teixeira & M. S. Cortella (orgs.), *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho* (pp. 23-42). São Paulo: EDUC-RHODIA.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Levy-Leboyer, C. (2001). Identificación de competencias: Una estrategia para la formación en el espacio europeo de educación superior. *Revista Complutense de Educación*, 17(1), 101-118.
- Malvezzi, S. (2000). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16-19. Buenos Aires, ADCA.
- Mantilla, F. (2004). *Estudio de caso para la evaluación y desarrollo de competencias reales frente al nivel ideal que debe tener un psicólogo en el campo organizacional en la modalidad de empleo*. Tesis de pregrado, Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Marx, C. (1999). *El capital. Crítica de la economía política*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- McClelland, D. (1973). Testing for competencies rather than intelligence, *American psychologist*, 28, 1-4.
- Milos, P. (2003). *¿Cómo articular competencias básicas y técnicas en la capacitación de jóvenes? Estrategias de educación y de formación para los grupos desfavorecidos*. Francia: Unesco.
- Ministerio de Educación Nacional - MEN (2003a). *Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional - MEN (2003b). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-101815_archivo.pdf

- Ministerio de Educación Nacional - MEN (2006). *Fortalecimiento a la educación técnica y tecnológica en Colombia. Fondo concursable para proyectos de inversión. Seminario competencias para sectores productivos estratégicos*. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-93963.html>
- Observatorio Laboral para la Educación - OLE (2009). *Demandas de graduados*. Recuperado de <http://www.graduadoscolombia.edu.co>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004a). *Competencias clave y empleabilidad. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos*. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/recomendacion.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004b). *Conferencia Internacional de Trabajo. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rec195.pdf
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Rentería, E. (2001). *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales*. En Vinculación universidad-empresa a través del postgrado. Pautas y lineamientos (pp. 51-60). Barcelona: Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP).
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería, E. & Carvajal, B. (2006). Abordaje de psicología social de la diversidad y papel de las formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. *Psicología desde el Caribe*, 17, 149-175.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rosental, M. & Iudin, P. (2004). *Diccionario Filosófico*. Bogotá: Ediciones Universales.
- Secretaría de Educación de Bogotá (1998). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Primera aplicación. Bogotá: Colombia.
- Unicef (2014). *Análisis de la situación de la infancia y la adolescencia en Colombia 2010-2014*. Bogotá: Unicef Colombia.
- Uribe, Á. (2002). *Mano firme, corazón grande. El camino de la confianza*. Programa de Gobierno. Bogotá, Colombia.
- Velandia, D. (2010). *Competencias identificadas por jóvenes bachilleres que presen-*

taron ICFES y requeridos por empleadores. Identificación y valoración. Trabajo de grado de maestría. Instituto de Psicología. Maestría en Psicología. Universidad del Valle, Cali, Colombia.



Universidad
del Valle

Programa ditorial

Ciudad Universitaria, Meléndez
Cali, Colombia

Teléfonos: (+57) 2 321 2227
321 2100 ext. 7687

<http://programaeditorial.univalle.edu.co>
programa.editorial@correounivalle.edu.co

i S i g u e n o s !



[programaeditorialunivalle](https://www.instagram.com/programaeditorialunivalle)