

VII CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

El trabajo en el siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas

GT 18. Psicología Social del Trabajo en América Latina: Identidades y procesos de subjetivación, salud de los trabajadores, prácticas y producción de sentidos en lo cotidiano

Título del trabajo: Una aproximación psicosocial al estudio de las trayectorias laborales

Autora: Deidi Maca¹.

¹ Magíster en Sociología, Universidad del Valle. Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana – Cali. Profesora Universidad ICESI. Temas de interés: Relación sujeto y estructura social en temáticas relacionadas con trabajo, Justicia Restaurativa y Representaciones Sociales. Dirección: Calle 5 sur D 6ª87 Riberas del Rosario, Jamundí, Valle del Cauca, Colombia. Celular: (57) 315 659 10 89. Correo electrónico: deidi.maca@gmail.com

Una aproximación psicosocial al estudio de las trayectorias laborales

En Colombia, durante la década de 1990, se introducen cambios en cuanto al modelo de Estado y el modelo económico que traen consigo transformaciones en los elementos del sistema ocupacional: la relación, la localización y el tiempo de trabajo. Si se ha producido un cambio a nivel del contexto estructural, que se impone a los sujetos, se espera que estén ocurriendo cambios en la vida de éstos. Una investigación etnográfica sobre trayectorias laborales de dos grupos de profesionales aporta elementos para comprender los cambios operados en el mundo del trabajo y su incidencia en la vida de quienes trabajan.

Palabras claves: trayectorias laborales, sistema ocupacional, dimensión subjetiva del trabajo, profesionales.

Una aproximación psicosocial al estudio de las trayectorias laborales

En Colombia, durante la década de 1990 se introducen ciertos cambios en el modelo de Estado y el modelo económico que implican transformaciones en los elementos de lo que Beck (2006) denomina el sistema ocupacional: la relación, la localización y el tiempo de trabajo. Cambios que tienen como telón de fondo, en términos de Boltanski y Chiapello (2002), una reorganización del capitalismo y de la ideología que lo sustenta y que, cabe mencionar, son cambios operados a nivel del contexto y la estructura social que abarcan a su vez diferentes esferas, entre ellas, el trabajo. Siguiendo a Berger y Luckmann (1994), las instituciones propias de la estructura social se experimentan como existentes por encima y más allá de los sujetos, se experimentan como un hecho externo y coercitivo. Las instituciones por el hecho mismo de existir, controlan el comportamiento humano estableciendo pautas definidas de antemano que lo canalizan en una dirección determinada, en oposición a las muchas otras que podrían darse teóricamente. En este orden de ideas, si se ha producido un cambio a nivel de la estructura social y del contexto, en este caso, referido al trabajo, se espera que estén ocurriendo cambios en la vida de los trabajadores, que sería interesante explorar. Una manera de aproximarse a la vida de quienes trabajan es a través del estudio de sus trayectorias laborales y de la dimensión subjetiva del trabajo.

De los estudios realizados en Colombia que procuran recuperar el punto de vista de quienes trabajan, surgen algunas inquietudes sobre el impacto que tienen las formas de contratación que median la relación de trabajo sobre la vida de quienes trabajan e inquietudes con respecto al estudio del trabajo en espacios diferentes a la fábrica y con trabajadores distintos a los obreros, como lo pueden ser los profesionales, población que pese al carácter netamente formal de su ocupación, en contraste con otros trabajadores de niveles educativos inferiores, empieza a verse afectada por los cambios suscitados a partir de diferentes reformas, en especial, las del ámbito laboral. Resulta interesante entonces preguntarse ¿Cómo el sistema ocupacional y la dimensión subjetiva del trabajo inciden en la construcción de las trayectorias laborales de dos grupos de profesionales, uno conformado

por quienes se insertan en el mercado laboral antes de 1990 y otro, por quienes lo hacen después de 1990?

En la medida en que la presente investigación centra su mirada en la perspectiva de quienes trabajan y vivencian de manera particular las transformaciones operadas en el mundo del trabajo, este estudio hace uso del diseño etnográfico. Como sujetos de estudio se cuenta con dos grupos de profesionales: el primero, conformado por profesionales que se insertaron en el mercado laboral antes de 1990, cuatro hombres y tres mujeres con edades comprendidas entre los 48 y 70 años, que tienen entre 30 y 42 años de experiencia laboral. Y el segundo, conformado por profesionales que se insertaron en el mercado laboral después de 1990, cinco hombres y dos mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 42 años, que tienen entre 10 y 22 años de experiencia laboral. Como instrumentos de recolección de información, se emplean la entrevista semi – estructurada y el cuestionario. La presente investigación se lleva a cabo en cuatro fases: fase de preparación, fase de recolección de información (que corresponde al trabajo de campo), fase de análisis de resultados (en la que se realiza un análisis cualitativo de contenido en tres niveles: descripción, interpretación y teorización) y fase de comunicabilidad.

Como principales hallazgos se resaltan:

1. Algunas generalidades de las trayectorias laborales: Los profesionales tienen trabajos formales antes de realizar o finalizar sus estudios universitarios, experiencias que constituyen el inicio de la trayectoria laboral. Una vez iniciada dicha trayectoria, se puede identificar unos momentos clave como el primer trabajo profesional, trabajos posteriores y el trabajo actual. Para el segundo grupo, la finalización de la formación de pregrado y el ingreso al mercado laboral formal como profesionales estuvo mediado por la experiencia de realizar una práctica. En términos generales, las trayectorias laborales de los profesionales que se insertan en el mercado laboral antes de 1990 se caracterizan por la linealidad y la estabilidad, mientras que las trayectorias laborales del grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990 pueden caracterizarse como flexibles.

2. Construcción de las trayectorias laborales: En la construcción de las trayectorias laborales de los profesionales se conjugan elementos propios de dos niveles de comprensión de los fenómenos sociales. En este sentido, las trayectorias laborales son producto de las características del sistema ocupacional, derivadas del modelo de Estado y el modelo económico, y otros elementos del contexto estructural, que ejerce coerción sobre el sujeto. Y son también producto del capital simbólico con el que cuentan los sujetos, del cual hace parte la dimensión subjetiva del trabajo.

3. El sistema ocupacional como realidad objetiva: El sistema ocupacional, fundamentalmente la relación de trabajo, impone cierto ordenamiento temporal para la vida de los sujetos y en esta medida favorece la construcción de trayectorias laborales lineales o flexibles y brinda posibilidades de posicionarse frente al futuro, facilitando la construcción de planes o dificultándola. Así mismo, la relación de trabajo trae consigo cierto tipo de protecciones contra los riesgos sociales, sean éstas, en términos de Castel (2004), protecciones sociales o protecciones de proximidad.

4. La dimensión subjetiva del trabajo como parte de la realidad subjetiva: como lo plantean Berger y Luckmann (1994) el sujeto internaliza la realidad exterior aprehendiéndola, interpretándola, volviéndola parte de si y la subjetiviza, interioriza las dinámicas del trabajo de una forma particular, de tal manera que construye una dimensión subjetiva del trabajo, que estaría integrada al capital cultural. Se recordará que el sujeto juega un papel activo en la relación que entabla con su mundo. El contexto ofrece determinadas condiciones laborales, que en ocasiones el sujeto acepta o reconfirma y en otras rechaza, dependiendo de la valoración y el significado que tenga del trabajo. En términos generales, en los significados otorgados al trabajo prima la dimensión socio – simbólica sobre la instrumental. En el discurso de los profesionales se impone una diferencia entre trabajo no enajenado y trabajo enajenado y no las contradicciones u oposiciones trabajo y ocio, trabajo y familia o trabajo y vida. Entre los significados del trabajo se encuentran: el trabajo como un hobby; el trabajo como la ocupación de la mente; el trabajo como conjunto de valores; el trabajo en términos de los resultados que se obtienen como la remuneración económica, el bienestar, la

estabilidad, la calidad de vida, la realización de proyectos; el trabajo como reto; el trabajo como una bendición; el trabajo como parte de la vida; el trabajo como dificultad, esfuerzo, esclavitud, pereza, estrés. Para los dos grupos de profesionales, lo que transcurre a lo largo de la trayectoria laboral, además de estar relacionado con el contexto, está también relacionado con el significado que los sujetos tienen del trabajo. Para el caso del grupo de profesionales que se inserta en el mercado laboral después de 1990, lo que transcurre a lo largo de la trayectoria laboral, además de estar relacionado con el contexto y el significado que se le otorga al trabajo está también relacionado con la tensión entre trabajar en lo que se quiere y tener buenos ingresos económicos.

5. Responsabilización de los sujetos: Siguiendo a Martín – Baró (1998) puede plantearse que la ideología, que legitima el modo de producción capitalista, tiene su correlato en una estructura individual y subjetiva, lo que lleva a preguntarse qué clase de sujeto forja el nuevo espíritu del capitalismo o en otras palabras qué se le exige a éste. 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 una gran parte de la “responsabilidad” de su inserción y mantenimiento en el mundo laboral. La inserción en el mundo laboral exige un sujeto autónomo, adaptable, flexible y polivalente (“grande”, Boltanski y Chiapello) en el que no puede haber lugar para emociones como la tristeza, el miedo y la rabia y para necesidades ligadas a la seguridad, el apego, la certeza y la estabilidad. 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 puede traer consigo emociones no gratas para quien trabaja.

Bibliografía principal

- Beck, Ulrich (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas (1994). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu Editores.
- Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Bonilla, Ricardo (2006). “La reforma económica: una apertura concentradora” En: *En la encrucijada: Colombia en el siglo XXI*, editado por Francisco Leal, 423 – 449. Bogotá: Editorial Norma.
- Bourdieu, Pierre (1999). *Razones prácticas, sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bruner, Jerome (2006). *Actos de significado: más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castel, Robert (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Farné, Stefano y Vergara, Carlos Andrés (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: 1 – 19.
- Martín – Baró, Ignacio (1998). *Psicología de la liberación*. Madrid: Editorial Trotta.
- Marx, Carl (1987). *Manuscritos Económico Filosóficos de 1844*. Bogotá: Ediciones Génesis.
- Orejuela, Jhonny (2009). *Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Santiago de Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Urrea, Fernando y Arango, Luz Gabriela (2000). “Culturas empresariales en Colombia”. En: *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, editado por Fernando Urrea, et al., 39 – 80. Bogotá: Colciencias.
- Zuleta, Estanislao (2003). *Thomas Mann, la montaña mágica y la llanura prosaica*. Medellín: Hombre Nuevo Editores.