

Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos

Johnny Javier Orejuela Gómez¹, Angela Ramírez

Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia)

Recibido: 03/06/20009

Revisado: 02/02/2010

Aceptado: 16/03/2011

Resumen

Objetivo. Describir la comprensión del sentido atribuido al trabajo por parte de profesionales que participan activamente del mercado laboral colombiano, actualmente afectado por un conjunto de significativas transformaciones que permiten caracterizarlo como fragmentado, precario, inestable e inseguro, de manera general. Se aborda la subjetividad en el trabajo desde la perspectiva del sentido atribuido al trabajo como actividad socioeconómica a partir del análisis de las representaciones asociadas al trabajo, la centralidad atribuida a éste como actividad social, las normas sociales asociadas a la práctica laboral, los valores laborales introyectados y asumidos. **Método.** Estudio cualitativo descriptivo-interpretativo, basado en entrevistas en profundidad a seis trabajadores profesionales con diferentes tipos de contratación, de las ciudades de Cali y Bogotá, Colombia. **Resultados.** Los datos obtenidos permitieron comprender que los profesionales hacen una valoración positiva del trabajo y lo asumen como una actividad social con sentido de autoexpresión y de desarrollo personal que, en jerarquía social, es sólo superado por la familia, y que es asumida con un sentido profundo del compromiso, la calidad y el mejoramiento; del cual esperan un trato respetuoso y una remuneración equitativa. **Conclusiones.** El trabajo es una actividad social, con un valor más que instrumental, pues representa posibilidades de realización personal y profesional; se asume como una virtud social: la laboriosidad, en el cual son más preponderantes, en su valoración subjetiva, los aspectos intrínsecos que los extrínsecos.

Palabras clave. Psicología industrial, satisfacción en el trabajo, recursos humanos, condiciones de trabajo.

Abstract

Objective. To understand the meaning attributed to work by professional individuals who are active members of the Colombian labor market, which is currently affected by a series of significant transformations which can be generally categorized as fragmented, precarious, unstable and uncertain. Subjectivity in the context of work is approached from the viewpoint of the meaning attributed to work as a socioeconomic activity based on the analysis of work-associated representations, the centrality attributed to it as a social activity, the social rules associated to a working activity, and the work-related values which are introduced and assumed. **Method:** A descriptive-interpretative, qualitative study based on in-depth interviews with six qualified employees with

¹ Doctorando de Psicología Social del Trabajo. Docente-investigador, Asociado de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Cali. Director del Grupo de Investigación "Estudios Interdisciplinarios sobre el Trabajo y las Organizaciones". Correspondencia: johnnyorejuela@hotmail.com

different types of contract, from the cities of Cali and Bogotá, Colombia. **Results.** Data obtained explained that qualified professionals give a positive valuation to work and they accept it as a social activity with a sense of self-expression and personal development, which in social hierarchy is only bettered by the family, and which is taken on with a deep sense of commitment, quality and improvement; from this they expect respectful treatment and a fair salary. **Conclusions.** Work is a social activity with a value which is more than instrumental, since it represents possibilities of personal and professional development, assuming diligence as a social virtue, in which intrinsic aspects are more predominant in their subjective evaluation than the extrinsic.

Keywords: Industrial Psychology, job satisfaction, human resources, working conditions.

Resumo

Objetivo. Descrever a compreensão do sentido atribuído ao trabalho por parte de profissionais que participam ativamente do mercado laboral colombiano, atualmente afetado por um conjunto de transformações significativas que permitem o caracterizar como fragmentado, precário, instável e inseguro de maneira geral. É abordada a subjetividade no trabalho desde a perspectiva do sentido atribuído ao trabalho como atividade socioeconômica desde a análise das representações associadas ao trabalho, a centralidade atribuída a este como atividade social, as normas sociais associadas à prática laboral, os valores laborais introjetados e assumidos. **Metodologia.** Estudo qualitativo descritivo- interpretativo baseado em entrevistas em profundidade com seis trabalhadores profissionais com diferentes formas de contratação das cidades de Cali e Bogotá, Colômbia. **Resultados.** Os dados obtidos permitiram compreender que os profissionais fazem uma valoração positiva do trabalho e o assumem como uma atividade social com sentido de autoexpressão e de desenvolvimento pessoal que em jerarquia social é só superado pela família, e que é assumida com um sentido profundo do compromisso, a qualidade e o melhoramento; do qual esperam um trato respeitoso e uma remuneração equitativa. **Conclusão.** O trabalho é uma atividade social com um valor mais que instrumental, pois representa possibilidades de realização pessoal e profissional, é assumida como uma virtude social: a laboriosidade, e no qual são preponderantes em sua valoração subjetiva os aspetos intrínsecos sobre os extrínsecos.

Palavras chave. Psicologia industrial, satisfação no trabalho, recursos humanos, condições de trabalho.

Introducción

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

En las últimas cuatro décadas se han presentado profundas transformaciones en el ámbito de lo productivo, especialmente en la organización y la gestión del trabajo. Esto hace necesario para los investigadores sociales hacer el esfuerzo de representarse estos cambios en términos de cuál es su nueva lógica, su actual dinámica y estructura, y sobretodo cuál está siendo el impacto que esto tiene sobre las sociedades, los sujetos y las subjetividades. El trabajo, como objeto social y como campo de relaciones sociales, ha variado en sus condiciones y concomitantemente en su representación en el tiempo. Es decir, situaciones como las que hoy dominan el panorama laboral permiten considerar

que el trabajo puede estar presentando cambios en su valor, percepción y subjetivación, esto es, en su representación o significación, pues como es sabido lo que el trabajo representa hoy para la mayoría de la gente, no es ni el único ni el último valor histórico que ha aparecido. Asistimos a la presencia generalizada de lo precario, lo discontinuo, lo inestable e informal, o como lo indica De la Garza (2006), lo *a-típico*, sobre todo en Latinoamérica, donde no se consolidó ni siempre, ni en todos los casos, definitivamente el modelo fordista-industrial de pleno empleo y empleo estándar, como sí ocurrió en Europa y USA. En lugar de ello, como indica Lipietz (1992), en esta región se presentó un modelo de "fordismo periférico". En el contexto colombiano más bien hemos presenciado desde años atrás, la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo, de manera más o menos constante y amplia, pues de cada 10 trabajadores seis están en la informalidad laboral. Por otro lado,

en el sector formal del mercado de trabajo las condiciones salariales, contractuales y de Seguridad Social se han flexibilizado. En muchos casos, esto ha significado la degradación del empleo para la mayoría, pues han proliferado formas del trabajo que no son el empleo pleno y seguro, sino que el outsourcing y las cooperativas asociadas de trabajo (a veces falsas, seudocooperativas) han ingresado fuertemente a la dinámica del mercado de trabajo fragmentándolo y degradándolo, cubriendo a toda clase de trabajadores, incluidos hoy los profesionales.

Condiciones como las expuestas hacen necesario conocer no sólo cuáles son las consecuencias de un sistema tal, sino cómo está siendo significado el trabajo hoy bajo nuevas condiciones por los agentes sociales implicados en él. En este sentido, se trata de conocer cuál es la nueva configuración que cobra entre estos actores sociales la subjetividad laboral, la subjetividad entendida siempre como proceso singular de atribución de significado históricamente determinado, dinámico y con referencia a lo colectivo que da, no sólo sentido, sino también identidad. Esto es, la subjetividad laboral emergente en los profesionales, en esta particular franja de la fuerza laboral que es poco estudiada (otrora altamente protegida), y hoy dependiente en su mayoría de la dinámica salarial, pero en condiciones de vulnerabilidad manifiesta en los bajos salarios, formas precarias de contratación, desprotección social y la lenta inserción laboral.

Ahora bien, reconociendo que el significado del trabajo es dependiente de las condiciones tanto materiales, objetivas, como simbólicas y relacionales, como coordinadas en las que éste se inscribe como actividad social y económico-productiva, y que tales condiciones, como lo hemos dicho, se han venido transformado desde que se dio paso del fordismo al modelo de acumulación flexible, se asume que tales transformaciones reales están afectando la construcción del sentido construido alrededor de la actividad laboral. Lo anterior, reconociendo entre otras, que *“los cambios en la organización del trabajo a los que asistimos desde las últimas décadas del siglo pasado han afectado regresivamente las condiciones laborales, generando nuevas causales para el sufrimiento de los trabajadores”* (Schvarstein y Leopold, 2005, p. 19), esto es, afectando la subjetividad de los trabajadores. Se trata de conocer, pues, cómo las transformaciones laborales no sólo han impactado la subjetividad de las personas, en tanto es experimentado subjetivamente el trabajo

y su contexto, sino también las modificaciones en la manera de representarse la actividad laboral misma.

Debemos entonces considerar no sólo la percepción económica, sino también el valor del trabajo para la sociedad y para la misma persona. En este sentido, este artículo tiene por propósito dar a conocer cuál es el significado que construyen, del trabajo, seis trabajadores profesionales, activos, bajo diferentes modalidades de contratación o por cuenta propia de las ciudades de Cali y Bogotá.

El trabajo como actividad humana ha sufrido diferentes transformaciones de manera concomitante con los desarrollos macro sociales o variaciones de tipo histórico, cultural, económico, político, tecnológico y religioso, entre otros. Esto nos indica que el trabajo es un fenómeno sociológico y, por tal razón, determinado por variables socio-histórico-culturales fundamentalmente. En el mismo sentido, el trabajo ha cobrado diferentes valores para la sociedad y sus individuos, según su posición social y sus filiaciones ideológicas, sobre todo, de carácter político y religioso.

Varios autores han referido los diferentes valores, significaciones o formas de representarse socialmente el trabajo, así como la diferenciación de las clases sociales o de los roles y status en éstas a partir del ejercicio o no del trabajo. Es decir, el trabajo ha tenido diferentes formas de ser concebido en la historia por la sociedad y ha determinado diferencialmente los roles y el status en la misma. Por un lado, Fragniere (1987, citado por Rojo, 1994), plantea que en general los estudios han permitido caracterizar siete etapas históricas en las que el valor del trabajo ha tenido un significado diferenciado, advirtiéndose que tales concepciones del trabajo, predominantes en cada una de ellas, no ha reemplazado necesaria ni totalmente a la tenida en épocas pasadas. Por otro lado, Beck (1998) reconoce que existe una significación del trabajo diferente en la Grecia Antigua (en la que el trabajo era concebido como factor de *exclusión social*), con relación al lugar que registró en la modernidad (en la cual el trabajo opera como factor de *inclusión social*). Vemos pues que debe situarse la concepción del trabajo y su lugar en la historia. Así, debe hacerse no sólo una sociología del trabajo, sino también una historia del trabajo.

En la sociedad actual se presentan condiciones particulares de organización y formas de intercambio, como lo son la globalización (de los mercados y las culturas), la tecnologización y el dominio

de la ciudad y su respectiva impronta urbana globalizadora (pues la ciudad se ha convertido en la forma dominante de organización social). Estas son condiciones que, además de impactar las formas de socialización, organización y sujeción (el proceso de construirse como sujeto), también determinan las condiciones de trabajo productivo actuales. Por ejemplo: la diferenciación de trabajo productivo vs. trabajo cívico, el tiempo y horarios de trabajo, el diseño de los puestos de trabajo, las formas de contratación, etc. y, en consecuencia, la forma como puede ser representado socialmente o las significaciones que se asocian al trabajo por parte de los individuos que se encuentran articulados al mundo laboral, bajo las condiciones actuales del orden social imperante, bajo un nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002).

El trabajo tal y como lo conocemos hoy no se ha concebido de igual manera ni por las culturas (religiosas), ni en la historia. Incluso después de la Revolución Industrial hemos atestiguado una sociedad del trabajo pleno y, en opinión de Beck (2000), estamos en tránsito hacia una sociedad del saber. Lo que resulta inquietante al respecto es conocer cuál será el escenario laboral en una sociedad informacional. *“El paso de la sociedad del trabajo a la sociedad del saber, implica saber, qué aspecto tendrá en el futuro el trabajo en el ámbito de la información”* (Beck, 2000, p. 43).

Adicionalmente, Beck (2000) afirma que *“estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, discontinuo, impreciso e informal, en esa sociedad que es la del pleno empleo en Occidente, es decir, estamos atestiguando la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo”* (p.57). En estas condiciones hace necesario conocer, no sólo cuáles son las consecuencias de un sistema tal, sino cómo está siendo significado el trabajo hoy y las implicaciones que esto tiene para una sociedad laboral como la actual: las ventas ambulantes, el subempleo, los pequeños comerciantes y los pequeños artesanos. Esto, en palabras de Beck (2000), es asistir a la precariedad del trabajo en la era de la globalización, y a la constitución, en su opinión, de una *“sociedad del riesgo mundial”*. (p. 12).

Partimos de reconocer entonces que: primero, el trabajo como fenómeno social es concebido (representado socialmente) y cobra diferente valor en la historia; segundo, el trabajo ha tenido diferentes funciones sociales (ha sido factor determinante) a lo largo de la historia, a la vez que

el trabajo como fenómeno social está determinado, por factores culturales, históricos, ideológicos, económicos, religiosos y políticos (ha sido un factor determinado); tercero, cualquier inflexión en las prácticas laborales, entre las cuales se pueden contar variaciones en la forma de contratación/vinculación, tiene como efecto una transformación en la significación del trabajo; y cuarto, en los últimos 40 años se han presentado diferentes y significativas transformaciones en la sociedad contemporánea en general, y en la composición del mercado de trabajo en particular, con alto impacto en las formas de organización del trabajo, que están afectando posiblemente su significación.

El significado del trabajo en la modernidad

Intentar ubicar el significado posible que ha tenido el trabajo como actividad social para las diferentes sociedades hace necesario inevitablemente tener en cuenta el eje de la historia, y por supuesto el de la antropología, entre múltiples disciplinas como la Economía y la Psicología, las cuales han tenido al trabajo como un hecho clave en el desarrollo de sus estudios.

Es innegable que el trabajo ha tenido distinto valor en el tiempo, y para los diferentes grupos sociales ha ocupado un lugar diferencial como símbolo en el marco de la cultura de cada grupo particular. De tal modo, ha llegado a considerarse una significación del trabajo para diferentes grupos sociales, regionales e incluso nacionales, reconociéndose culturas laborales diferenciadas, como la cultural laboral japonesa, la norteamericana o la colombiana misma, entre otras (Reygadas, 2002).

Fernando Díez (2001) ilustra cómo se ha formado la idea de trabajo en la modernidad, presentando tres tesis fundamentales: la del trabajo como *utilidad*, como *deseo* y como *virtud*. Consideramos de gran valor estas tesis porque nos permiten comprender el sentido que el trabajo tiene hoy para la mayoría, incluida la fuerza laboral profesional.

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

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

La tercera tesis, es del *trabajo como virtud* y parte de reconocer que el trabajo deja de ser un deber (determinado por lo grupal religioso) para convertirse en una virtud política: la laboriosidad. Aquí el trabajo será laboriosidad, "*una laboriosidad individual como condición imprescindible para alcanzar la felicidad personal*" (Díez, 2001, p. 85).

Los significativos cambios en el mundo del trabajo hacen reconocer que se debe replantear el lugar del hombre respecto del trabajo y la representación que éste tiene del mismo. Máxime cuando se ha llegado a pensar, de un lado, el problema en términos de la *prescindencia del hombre en el trabajo*, es decir, de la posibilidad de "reducir a cero" la presencia del hombre en el trabajo dado el avance tecnológico, lo que trae como efecto secundario la presencia de una gran masa humana sobrante –desempleo tecnológico. Y del otro, la prescindencia del trabajo, esto es, su fin en tanto que, según algunos, el trabajo ya no conserva su centralidad como organizador social (Plut, 2004). Por su puesto, se trata de la modalidad de trabajo reconocida como "empleo", que en la actualidad no es la única presente y de hecho tiende a ser la menos frecuente. La flexibilidad de capitalismo para reconvertirse ha hecho que se acceda a nuevas modalidades de trabajo que han dualizado y fragmentado mercado laboral, y han precarizado las condiciones de trabajo independientemente del tipo de contrato.

Por otra parte, Richard Sennett (2000) ha discutido las repercusiones en el ámbito de lo personal -valga resaltar subjetivas- del capitalismo flexible. Éste permite ver como las nuevas formas de organización del trabajo tiene efectos sobre las trayectorias laborales y los proyectos de vida de los individuos. En últimas, como él mismo lo dice, la flexibilización está dejando una impronta fuerte sobre la subjetividad en clave de efectos sobre el carácter de los individuos:

"Tal vez el aspecto más confuso de la flexibilidad es su impacto sobre el carácter. (...) Carácter es una palabra que abarca más cosas que la moderna personalidad, un término referido a deseos y sentimientos que pueden existir dentro de nosotros sin que nadie más lo sepa". (Sennett, 2000, p. 8).

Pero también, el carácter, hace referencia indirectamente sobre la representación que se tiene del trabajo. Es decir, sobre la subjetividad laboral en el doble sentido de la misma: la subjetividad que produce el trabajo y de la subjetivación del trabajo mismo como actividad-objeto.

Subjetividad y trabajo

En el proceso de subjetivación, en el que el individuo es un punto de confluencia entre lo más subjetivo y el conjunto de lo social y en el que las relaciones sociales juegan un papel preponderante, tenemos el trabajo como un campo particular y privilegiado de subjetivación. Esto responde a que es una actividad social cargada de sentido, con fines prácticos y funciones psicológicas, el trabajo es incorporado como símbolo cultural y socio-históricamente situado. Pero, a la vez que el trabajo es determinante de la subjetividad de los individuos, es subjetivado por los mismos como actividad social a lo largo del tiempo. Esta particular relación, en la que el trabajo es a la vez causa y efecto subjetivo, hace indispensable que pensemos en la relación trabajo-subjetividad. Esta es una relación cada vez más importante dados los efectos subjetivos del trabajo bajo sus nuevas coordenadas. Entre éstas podemos destacar la emergencia de nuevas patologías laborales que afectan fundamentalmente la dimensión afectiva, emocional de los sujetos trabajadores; máxime que el trabajo fundamentalmente hoy, en servicios, obliga a la implicación subjetiva del trabajador, pues el trabajo se desarrolla en condiciones de alta presión, vertiginosos cambios e intenso relacionamiento.

Hablar de subjetividad implica pensar en el ser humano desde dos puntos de vista: primero, como ser histórico-social; y segundo, como ser socio-consciente, es decir, un agente social como un capacidad mínima de reflexividad social. La primera consideración parte de que el ser humano realiza las experiencias, actividades y significaciones

dentro de un marco cultural contextual particular, entendiendo éste como *"la acumulación social de significados ya sean morales, normativos, estéticos, éticos, entre otros"* (De la Garza, 1998, p. 87). Este marco, a su vez se caracteriza por contar con unas dimensiones de espacio-tiempo en la que se desarrollan las acciones humanas. Por otro lado, se considera el ser humano como un ser social, ya que, desde que nace, si bien no es un sujeto en sí mismo, se encuentra predispuesto a llegar a serlo. Como resultado de ello se tendrá un sujeto (sujetado por el lenguaje, por lo simbólico) participante activo de la sociedad y la cultura, en la que desenvolverá el conjunto de su vida cotidiana, esto lo hace a la vez un actor y un autor social.

La segunda consideración, muy ligada con lo anterior, plantea al hombre como ser social, es decir, un-ser-en-relación-con-otros que es visto siempre en función del conjunto de sus relaciones sociales, las cuales están determinadas por el desarrollo de la sociedad en la que se inscribe. Así mismo, es visto como un ser con cierto nivel de conciencia de su entorno social y de sí mismo. De este modo, se coloca al hombre en una posición activa y/o actuante en la que participa y crea una visión propia, como ser social, del conjunto de la sociedad y de posibles acciones, dando paso así a la configuración de sujeto de una sociedad. Esto implica una visión dinámica y agencial de *la subjetividad como proceso y producto*, entendida no sólo como un resultado predeterminado de antemano por la estructura social. Pues, partimos de reconocer con De La Garza (1998) que la estructura social presiona pero no determina.

Comprendemos que la cultura interviene como factor determinante en el desarrollo de la identidad y subjetividad de cada individuo, ya que es en ésta donde se presentan las interacciones sociales e intercambios simbólicos que le permiten al ser humano retroalimentar y/o restablecer constantemente las ideas, significados y representaciones que tiene tanto de la realidad, como de sí mismo dentro de ésta. Pero en síntesis ¿qué es subjetividad? *Partimos de comprender la subjetividad como la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido él mismo, y en consistencia con su contexto histórico-social y cultural.*

Una de las principales referencias que existen sobre subjetividad como hecho psicológico y social

se encuentra en el Psicoanálisis, campo en el que de manera privilegiada se han desarrollado conceptos sobre el mundo interno del individuo teniendo como referencia de base la dimensión inconsciente.

"Para el Psicoanálisis el sujeto no sólo se encuentra constituido aisladamente por el 'yo', el 'ello' y el 'superyó', sino que también se le reconoce como un sujeto plural, trans-individual que cuenta también con elementos inconscientes, irracionales y racionales que no le permiten ser siempre el dueño absoluto de sus acciones". (Zemelman, 1998, p. 125).

Por su parte Lacan, para quien el sujeto siempre fue concebido en relación con lenguaje y el orden simbólico representado en la noción del "gran Otro", y no al margen de él, respecto de la subjetividad nos dice:

"Les enseño que Freud descubrió en el hombre el peso y el eje de una subjetividad que supera a la organización individual en tanto que es suma de las experiencias individuales, e incluso en tanto que línea de desarrollo individual, les doy una definición posible de la subjetividad formulándola como un sistema organizado de símbolos, que aspiran abarcar la totalidad de una experiencia, animarla y darle su sentido". (Lacan, 1954. p. 57)

Desde el ámbito de la sociología, Bourdieu (1991, citado por De la Garza, 1998), nos aporta una definición de la subjetividad planteándola como un proceso de producción de significados que puede analizarse en el nivel individual o social. De la Garza (1998), retomaría esta definición mencionando así que ésta se da a partir de campos subjetivos, como lo son: el sistema de valores y normas, las formas de razonamiento cotidiano de tipo cognitivo. De la Garza (1998) define así subjetividad, como *"el proceso de dar sentido a las propias prácticas que no se agotan en el significado de la práctica misma como resultado, porque el existe dos veces, uno como resultado y otro en la subjetividad del autor"* (p.24).

Por su parte, De la Garza (1998) plantea la subjetividad como un proceso dinámico antes que estático, contingencial y sólo relativamente cohesionado y coherente. Así, para él:

La subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la decisión y situación concretas. Es decir, no cabe hablar del contenido abstracto de la subjetividad, sino de la subjetividad como proceso de dar sentido a determinadas situaciones. Además, es inútil buscar en la subjetividad total coherencia..., la subjetividad puede reconocer la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción..., puede reconocer niveles desde los más ambiguos hasta los más decantados. (p. 87).

De acuerdo con lo anterior, se podría plantear la subjetividad como un proceso social que permite dar sentido a la realidad que vivimos, la forma en que la experimentamos, la percibimos y la relacionamos con los significantes, significados, deseos y expectativas que se encuentran como parte de nuestras estructuras mentales en las que interactúan siempre lo externo y lo interno, lo simbólico y lo real expresado a través del lenguaje. También, podemos comprender la subjetividad como un efecto de lo social escenificado en lo individual, pero que lo supera ampliamente, cuyo carácter es procesual, dinámico, históricamente situado y, en tal sentido, siempre susceptible de transformarse. No hay una subjetividad monolítica y estática, sino que por el contrario la subjetividad se comporta una dimensión de flexibilidad que permite pensarla siempre como una *subjetividad plástica*.

Esta dimensión de flexibilidad en la subjetividad permite pensarla como una *subjetividad plástica*, tiene lugar en el psicoanálisis bajo el concepto de "Rectificación Subjetiva", es decir, como la posibilidad de transformarse el sujeto mismo, como consecuencia de la investigación de su propia historia, de la toma de conciencia de sí, de la conquista de un saber sobre la posición singular propia y ante los otros, y de lo que le sucede. En el mismo sentido De la Garza (1997) reconoce "*la capacidad individual o grupal de re-construir configuraciones significantes alternativas a las rutinarias dentro de ciertos límites y que es admisible*

la posibilidad de creación subjetiva, en primera instancia molecular, a partir de nuevas experiencias significantes" (p. 87).

Como objeto de estudio se puede considerar la subjetividad como "*un sistema complejo de significaciones y sentidos subjetivos producidos en la vida cultural humana*" (González, 2000, p. 45). En este sentido y de acuerdo con Bourdieu (1991, citado por De la Garza, 1998), se pueden señalar dos tipos de subjetividad: la social y la individual. La primera, hace referencia a los sistemas de relaciones constituidos en los sistemas de significación y sentido subjetivo que caracterizan lo social, y la segunda, se entiende como el resultado de la primera en cuanto ésta se encuentra determinada socialmente pero ajustada singularmente por cada sujeto de acuerdo con su particular historia personal y social. Lo anterior, parte de la idea de que el ser humano como sujeto es constituyente de lo social a la vez que se constituye en ello (González, 2000; 2008), como ya se había mencionado anteriormente.

Para Floralba Cano (1988), pensar en la subjetividad como objeto de estudio implica, ante todo, abordar al ser humano desde su naturaleza misma. Es decir, que se busque "*comprender la realidad tal como está definida por sus propios actores*", lo cual se logra a partir de "*la significación e interpretación de un hecho psicológico*" que puede estar representado en situaciones de la vida cotidiana. Siendo así, la subjetividad sería "*la significación de la experiencia vivida y construida por el sujeto*", por lo tanto, pensar la subjetividad desde la psicología es querer "*restituir el sentido que lo real tiene para el protagonista*" (Cano, 1988, p. 90).

La subjetividad laboral: neologismo central, punto de giro

Las investigaciones sobre el trabajo, orientadas fundamentalmente a la comprensión de las dimensiones materiales (objetivas) del mismo, han llegado a un punto de inflexión (por saturación); y se hace necesario girar la mirada hacia las dimensiones cualitativas, subjetivas de la experiencia laboral (De la Garza, 2007). Hasta ahora, intencionalmente, hemos definido la subjetividad y el trabajo para dar lugar a la definición de la subjetividad laboral, tema central del presente trabajo.

Partiendo de lo anterior, y teniendo en cuenta que el trabajo, como actividad social, es significado, representado e incorporado como práctica por los individuos de los diferentes grupos sociales

y culturales, se puede considerar, en este caso, como tentativa de definición del proceso/producto de subjetivación del objeto/actividad/experiencia trabajo. Así se puede entender por *subjetividad laboral: la manera particular como cada individuo percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como conjunto de símbolos orientan y animan su experiencia y dan sentido a su comportamiento laboral.*

La subjetividad está asociada a los valores, las creencias, las percepciones, las actitudes y las estéticas socialmente dominantes para cada cultura, elementos que son introyectados particularmente por cada individuo según su propia historia. La subjetividad plantea la cuestión de la relación entre individuo, cultura y sociedad. Partimos de comprender la subjetividad como un punto de intersección entre el sujeto y la cultura que da continuidad entre lo interior y lo exterior. Es decir, se trata de superar la falsa oposición individuo-sociedad, y así estar *más allá del solipsismo psicologista* (imperativo individualista que tiende a desconocer lo social y su influencia), *pero al tiempo más acá del determinismo sociologista* (imperativo sociológico que tiende a desconocer la marca singular).

En nuestra consideración, *el trabajo, como objeto/actividad/experiencia, es a la vez causa y efecto subjetivo.* Como *causa* sabemos que el trabajo, en tanto que vertebrador social, *determina la subjetividad de los individuos* en cada grupo social, pero a la vez como *efecto*, *los individuos se apropian particularmente de esta actividad/experiencia*, la significan y organizan *según su propia historia personal y social.*

En este sentido, se ha de reconocer que actualmente los valores materialistas que prevalecieron en la mayor parte del Siglo XX están siendo remplazados por un claro interés en las condiciones, la calidad de la vida laboral y las posibilidades de autorrealización, dimensiones claramente subjetivas (Blanch, 1996). De acuerdo con Blanch, J. M. (1996):

"Cada grupo social construye y reproduce las significaciones de las experiencias que establece como relevantes. Es por ello que la acción de trabajar entraña connotaciones que se extienden a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición- bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización) y que la hacen susceptible de ser vivida como castigo, vocación, derecho,

deber, valor de cambio o de uso, instrumental o final". (p. 97).

Ahora bien, el mismo autor considera que esta percepción subjetiva va a estar determinada por el nivel de formación para el trabajo de las personas, encontrando que los de mayor nivel de cualificación tienden a ver el trabajo en su dimensión más positiva, satisfactoria y de autorrealización, mientras que, los de menor nivel de cualificación van a tender a verlo más insatisfactorio, penoso y alienante. Sin duda pues, el nivel de cualificación es una variable determinante de la valoración subjetiva del trabajo.

Por otra parte, tenemos otras variables que, de igual manera, inciden en la valoración subjetiva del hecho de trabajar según condiciones macro y micro-socio-económicas, así:

"Los individuos socializados en sus respectivas matrices culturales confieren significación concreta a su experiencia laboral, atendiendo por un lado a los valores y normas socialmente prescritos y relativamente anclados en su personalidad, y por otro, a factores situacionales, tanto del macrocontexto general (socioeconómico –mercado laboral-, jurídicopolítico y organizacional), como del microentorno inmediato y específico (estatus laboral, empleo/desempleo, las características del puesto, categoría y adecuación de su rango al de la propia cualificación profesional, el contenido de la tarea, las condiciones contractuales y salariales, las oportunidades de promoción, etc.)". (Blanch, 1996, p. 97).

Considerando el trabajo bajo la modalidad de contratación típica de empleo, Morse & Weiss (1955, citados por Blanch, 1996), observan que:

"Los estratos socioprofesionales medios y superiores suelen significar el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado a ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social. Mientras que en el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida". (p. 97).

Vemos así que el capital escolar es un factor determinante de la significación de la actividad laboral y que en los profesionales el trabajo tiene valor autoexpresivo, mientras que en los trabajadores no cualificados tiene valor instrumental, fundamental, pero no exclusivamente.

El equipo Meaning Of Work [MOW], 1987, citado por Blanch, 1996) realizó una importante investigación transcultural, de diseño transversal, sobre lo que significa trabajar en régimen de empleo remunerado. Ésta se hizo focalizando especialmente los siguientes aspectos: - La centralidad del trabajo, como indicador general de la importancia personalmente asignada a la actividad laboral en tanto que rol vital. Este constructo incluye *“la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo y la adopción de la actividad laboral como modo de autoexpresión personal”* (p. 98). - Las normas sociales sobre el trabajar, relativas a los derechos (recompensas que una persona considera merecer en tanto que trabajadora) y a los deberes (compromisos a los que se considera vinculada por el hecho de estar trabajando) percibidos como asociados al ejercicio del rol laboral. - *“Los resultados esperados y las metas preferidas del trabajar, se trata de los incentivos laborales, entre los que caben desde la remuneración económica hasta la autoexpresión, pasando por las oportunidades de interacción social”* (p. 98). A conclusiones similares llegó la investigación de Zanoimeni, Chignoli, Rabazzi, y Peralta (2004). Cabe aclarar que estos estudios se tomaron como referencia para el desarrollo de la presente investigación.

En uno de los primeros estudios sobre la dimensión subjetiva relacionada con el trabajo, que lo hace un estudio ya clásico, Burawoy (1979) plantea que *“el deseo de trabajar nace tanto de una inexorable necesidad de ir a trabajar y de atenerse a las exigencias del trabajo, como de una nueva concepción del trabajo”* (p. 49). A este respecto vale la pena recordar a Díez (2001), quien considera que, en esta fase de la modernidad, la concepción del trabajo está asociada a *la virtud, la virtud de trabajar, la laboriosidad como virtud*. De ahí que se soporten las exigencias del trabajo, muchas veces extralimitadas, pues ser virtuoso a través del trabajo da reconocimiento, identidad y la sensación de “estar vivo” socialmente. De ahí, también deviene el infortunio laboral.

En términos de la relación de la satisfacción con el trabajo, la mayoría de los profesionales de multinacionales se muestra satisfecho o muy

satisfecho con su trabajo, aunque no así con su salario (Orejuela, 2007). Esto coincide con los estudios de Ortiz y Uribe (2006), y Farné (2006), quienes indican que la satisfacción laboral aumenta con el nivel de formación, en ese sentido, estos profesionales están satisfechos con su trabajo. Esto quizás se deba a que la satisfacción laboral está asociada a los objetivos que la persona se propuso y a los parámetros que utiliza para evaluar sus propios logros. Igualmente, esos profesionales se encuentran satisfechos con sus trabajos porque su búsqueda de desarrollo profesional y personal se ha logrado, y además les permite tolerar algunos aspectos negativos de su trabajo, incluso esto puede ser motivo de cambio de trabajo. Adicionalmente, en mercados laborales segmentados y después de una crisis económica, el lograr insertarse al mercado de trabajo a pesar de las desventajas que representa hoy, es un importante factor de satisfacción.

En síntesis, los significados asociados al trabajo giran alrededor de éste como una actividad remunerada que se constituye usualmente en medio de una realización personal y profesional, y de una satisfacción económica, en tanto que, permite la consolidación de un estilo de vida. Se advierte así, que sin desconocer la dimensión material del trabajo en estos profesionales, aparece fuertemente la dimensión subjetiva asociada a la satisfacción personal y profesional como indicador de auto-realización. Igualmente, aparece la idea del *trabajo como valor* secular o religioso y como *fuerza de estatus*. En ese sentido, se confirma el planteamiento de Fernando Díez (2001) respecto del trabajo como virtud, pero sin constituirse aún como un fin en sí mismo, impera aún la idea que *el trabajo es un medio tanto para fines objetivos como subjetivos*. El significado del trabajo asociado a la remuneración nos muestra cómo los profesionales en condiciones de dependencia laboral hacen parte de lo que Antunes (2005) ha denominado “la clase que-vive-del-trabajo”, como la forma de ser actual de la clase trabajadora.

Por otro lado, Rentería, García, Restrepo y Riascos (2007) desarrollaron un estudio sobre la relación entre los sentidos del trabajo construidos a partir de la trayectoria y los recursos para afrontar el mundo del trabajo. Se encontró que los sentidos del trabajo se construyen a partir del uso de repertorios individuales, existiendo diferencias por rangos de edad (y la trayectoria laboral asociada, ciclo laboral) en cuanto a los intereses, expectativas y retribuciones valoradas provenientes del trabajo.

Adicionalmente, se encontró que los individuos elaboran subjetividades para asumir los cambios en la relación individuo-mundo del trabajo, objetivando la nueva realidad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito general de la investigación consistió en aproximarse a la comprensión del sentido atribuido al trabajo por parte de profesionales que participan activamente del mercado laboral colombiano. Se aborda la subjetividad en el trabajo desde la perspectiva del sentido atribuido al trabajo como actividad socioeconómica a partir del análisis de las representaciones asociadas al trabajo, la centralidad atribuida a este como actividad social, las normas sociales asociadas a la práctica laboral, y los valores laborales introyectados y asumidos.

Método

Tipo de estudio. Estudio cualitativo de tipo descriptivo-interpretativo.

Participantes. Se seleccionaron seis sujetos para ser entrevistados en profundidad al respecto de los significados que atribuyen al trabajo y las situaciones asociadas. Dos sujetos eran de la ciudad de Bogotá y cuatro de Cali. Los criterios de selección de los sujetos fueron: trabajadores activos, hombres o mujeres, profesionales, de más de 2 años de antigüedad en la vinculación al mercado laboral bajo alguna modalidad de trabajo, vinculados a organizaciones privadas o públicas. Este abordaje fue sometido a análisis y aprobado por el comité de ética del Centro de Investigaciones Bonaventuriano (CIB, USB, Cali) y los participantes estuvieron plenamente informados del propósito del estudio y consintieron participar en él.

Instrumentos. La técnica de recolección de la información usada fue la *entrevista en profundidad*, la cual se estructuró a partir de las siguientes *categorías de rastreo de la información*: representación general del trabajo, centralidad del trabajo, normas sociales incorporadas asociadas al trabajo, valoración subjetiva del trabajo (vinculación y desempleo) y expectativas y preferencias laborales. Cada sujeto fue entrevistado en dos momentos, dada la extensión y la necesidad de recabar en profundidad la información de interés.

Procedimiento. En una primera fase de *contextualización*, se ubicaron los elementos de

orden contextual, obteniendo información sobre las particularidades del mercado de trabajo de profesionales en Colombia, además de la respectiva contextualización teórica e investigativa, a la manera de un establecimiento del estado del arte en el campo de estudio. En un segundo momento, se recogió información a través de una entrevista sobre la significación del trabajo y los factores asociados en profesionales en Cali y Bogotá con diferentes tipos de contratación/vinculación.

Análisis de datos. Una vez recolectados los datos, se procedió a la organización de los mismos para efectos de su presentación sistematizada y su posterior análisis y discusión en relación a investigaciones similares en el mismo campo de estudio, y en relación a los objetivos propuestos. La presentación se hizo bajo la modalidad de matrices de análisis categorial para el análisis sistemático del contenido. Esto implicó, primero, la transcripción de la entrevista, luego su análisis y discriminación de los contenidos obtenidos en ella para ubicarlos y agruparlos de acuerdo con las categorías preestablecidas. Finalmente, se tomaron algunos de los fragmentos más significativos y representativos de las categorías para soportar el análisis.

Consecuencia de la intensificación laboral a la que están sometidos los trabajadores profesionales se hizo difícil encontrar más personas efectivas dispuestas a ser entrevistadas, y aunque algunas dijeron tener disposición a ser entrevistados al momento de concretar las citas para entrevista fue difícil concertarlas efectivamente o cumplir con la misma, así como hacer segundos encuentros con los sujetos entrevistados para re-indagar sobre algunos aspectos que se consideró interesante profundizar. Estos fueron los principales inconvenientes encontrados en el desarrollo de la investigación.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas a profundidad hechas a los seis participantes del estudio. Inicialmente, se presentan los datos socio-demográficos y socio-laborales que permiten caracterizar al grupo de participantes. Posteriormente, los resultados de acuerdo con las siguientes categorías: representación general del trabajo como actividad socioeconómica, centralidad del trabajo como actividad social, normas sociales asociadas al trabajo y valoración subjetiva del trabajo y sus factores asociados. En

cada categoría se partió del análisis de los datos más relevantes agrupados por algunas sub-categorías, y éste fue soportado empíricamente por fragmentos de discurso que evidenciaban el hallazgo obtenido. En algunos casos se relacionó con el fragmento dicho por un solo participante, pero en la mayoría de los casos se soportó en fragmentos de hasta tres participantes para hacer notar cómo este aspecto era generalmente referido por ellos, lo que le daba un cierto valor de generalización y relevancia. Posterior al análisis categorial de resultados se desarrolla la discusión de los mismos.

Los datos se obtuvieron de la aplicación de entrevistas en profundidad y en términos generales se partió del registro de algunos datos básicos de identificación socio-demográfica y socio-laboral del grupo de participantes. Así, contamos con la colaboración de cuatro mujeres y dos hombres, cuyas edades oscilaban entre los 27 y los 43 años, siendo sólo uno el que tenía este último dato como edad; lo que nos permite decir que se trataba más bien de un grupo de jóvenes profesionales en relación con el ciclo de vida laboral. Sus posiciones ocupacionales eran desde técnico profesionales, hasta jefe-propietario o auto-empleado, pasando por posiciones jerárquicas de mandos medios en empleos formales. La antigüedad en el cargo de cinco de los participantes era de entre dos y seis años máximo y sólo uno tenía la condición de estar recién desvinculado del proyecto de la empresa en el que laboraba, por tanto, estaba en condición de desempleado. Los participantes que se encontraban laborando tenían contratos laborales a *término indefinido*²- (cuatro), a *término fijo*³- (uno), uno estaba en condición de independencia laboral como auto-empleado y otro desempleado, como ya se dijo. Respecto al estado civil, uno de los participantes estaba casado y cinco se mantenían solteros, lo que se explicaba quizás porque se

trataba mayormente de jóvenes adultos que han concentrado su proyecto de vida en la formación profesional. En relación con esto último, tenemos que dos de los entrevistados tenían formación de pregrado, tres eran especialistas y uno con formación de doctorado, estando particularmente este último en condiciones contractuales más precarias que otros que tenían menor nivel de formación que él, lo que nos muestra la paradoja de que en una sociedad, que dice ser del conocimiento, el mayor nivel de posesión del mismo no significa necesariamente protección ante la precariedad ni ante la inempleabilidad.

Representación general del trabajo

En relación con la *representación de trabajo* de los sujetos entrevistados se obtuvo, como primera medida, que el trabajo es un espacio para desarrollar y adquirir conocimientos, al mismo tiempo que para aplicar y desplegar las técnicas y conocimientos que se adquirieron en los estudios realizados. Así nos lo hicieron saber algunos entrevistados: Sujeto 1. “*desempeñarme, primero, en lo que estudié, que tenga que ver algo con lo que yo estudié, donde pueda poner en práctica mis conocimientos, donde pueda crear, donde pueda tomar decisiones...*”; Sujeto 2. “*en mi opinión, debería ser una fuente de satisfacción, de desarrollo profesional, pero además te enfrentan los retos que tú mismo te impones, desde el punto de vista intelectual...el reto de la producción de conocimiento, generación de conocimientos...*”; mientras que el Sujeto 5 dijo: “*trabajar, porque es importante aterrizar lo que uno aprende en términos de formación educativa, o sea lo que uno aprende en la universidad aterrizarlo en el trabajo, es ahí cuando uno realmente entiende o aplica o aprende la teoría que vio.*”. Esto nos permite concluir que el trabajo en general es representado como un campo de expresión de las potencialidades personales y profesionales, y es subjetivamente valorado como positivo sí así lo permite y está acorde con lo que se estudió, permite el desafío personal y la aplicación de los conocimientos y la experiencia.

Por otra parte, se tiene una *representación de trabajo* como una forma de pertenecer a la sociedad, donde se crea o recrea la identidad social y profesional, donde la institución determina al trabajador, pero donde el trabajador también determina la institución a la cual pertenece.

² Se entiende por *contrato a término indefinido*, aquél en el cual el trabajador sabe y pacta la fecha de inicio del contrato y labor, pero no se conoce la fecha de finalización del mismo por anticipado; este tipo de contrato tiene un periodo de prueba de dos meses máximo y cubre la Protección Social Asociada que en el caso colombiano es: un rubro para Salud, otro para Pensión Obligatoria, más los beneficios adicionales de educación y recreación a través de las Cajas de Compensación Familiar. Con derecho a beneficio de dos primas anuales, pago de cesantías y 15 días remunerados de vacaciones por año.

³ Un *contrato a término fijo*, como su nombre lo indica, es aquél que se pacta por un periodo de tiempo determinado, esto es, aquél en el que las partes establecen precisamente la fecha de inicio y terminación de dicho contrato. Este contrato mantiene, en general, las mismas condiciones del contrato a término indefinido, en sus derechos y deberes, tanto del empleado como del empleador, pero es obviamente un contrato más precario que el otro.

El individuo, al ingresar a una institución, está ingresando en una cultura organizacional determinada, la cual es un contexto compuesto con valores, creencias, ideas y leyes, las cuales determinan la forma interactuar del individuo. Del mismo modo, el individuo realiza una relación con el territorio al cual ingresa porque él también tiene construida una identidad con anterioridad, así nos lo hizo saber uno de los entrevistados, *Sujeto 5*. *“la enseñanza como trabajo es también una bonita oportunidad de sentir que uno de alguna manera influye en un pequeño sector de la sociedad, que lo que uno hace aporta a construir un mejor entorno”*.

Otra representación de trabajo, diferente a las antes expuestas, indica que el trabajo es un espacio que permite la interacción del individuo con grupos de personas dentro y fuera de la organización, con las cuales se pueden establecer relaciones interpersonales valiosas (motivación a la afiliación). Así nos lo hicieron saber los entrevistados, *Sujeto 1*. *“pero siento que el hacer las cosas lo mejor posible es beneficioso para mí, no solamente para la empresa, sino también para mí, porque estoy aprendiendo, porque ver los resultados me hace sentir muy bien, porque también me va a dar una posibilidad pues, de que la gente me conozca y de que conozca mi trabajo.”* Por su parte el *Sujeto 5* dice: *“aplicar todo lo que he aprendido, conocer gente, medir y ser capaz de manejar situaciones...”*, que en este caso suma a la afiliación la motivación al logro.

Existen factores en el ámbito de lo personal y profesional que motivan a un sujeto a trabajar, pero también está el factor de la remuneración económica, sobretodo justa, el cual es uno de los factores importantes que determinan la representación de trabajo. Respecto de esto el *Sujeto 2* dijo: *“yo espero que la remuneración económica sea acorde con el valor del trabajo que la persona está ofreciendo”*. Mientras que el *Sujeto 1* expresó: *“definitivamente trabajar también significa devengar un salario”*. Pero, si bien los profesionales hacen referencia explícita al salario como factor de valoración subjetiva del trabajo, se debe advertir que no es lo único ni lo primero que valoran.

Otras condiciones que hacen parte del trabajo y que resultan ser desmotivantes para los individuos que trabajan son, por ejemplo, el mal trato, las discusiones reiteradas e innecesarias y el irrespeto hacia el trabajador (entre iguales o por parte del jefe),

así como la remuneración salarial insuficiente. Así nos lo hicieron saber algunos de los entrevistados: *“a veces tiene uno como riñas o como discusiones, como tenemos problemas propios de la labor y eso sí que le baja a uno un poco el ánimo...”* (*Sujeto 5*); *“me desmotiva el mal trato, me desmotiva el ansia de poder de algunas personas, así como me desmotivan los malos salarios”* (*Sujeto 1*).

La centralidad del trabajo

Respecto de *la centralidad del trabajo*, de acuerdo con los datos obtenidos, se puede determinar que el trabajo es una actividad muy importante para los individuos porque permite la inclusión social, así como la expresión y la conquista de la autonomía, al ser factor generador de independencia personal. A este respecto el *Sujeto 5* expresó: *“pues estoy cumpliendo con unas actividades que son acordes a mi desempeño, que soy capaz de hacer, que estoy en la capacidad de hacer, no tengo que esperar a pedir el favor que alguien me ayude...porque es que trabajar le permite a uno sentirse como activo, como parte de un proceso”*; mientras que el *Sujeto 6* aludió: *“para mi trabajar es importante porque es un medio a través del cual alcanzo mi autonomía económica, lo que a la vez me da la posibilidad de realizar mi proyecto de vida personal”*.

Dentro de esta categoría también se encontró que el desempleo, fuera de ser una condición que produce un estado de intranquilidad y de inseguridad personal y económica, que en general no es deseable, llega a ser un vector estimulante y motivante para emprender la búsqueda de trabajo. Respecto a esto el *Sujeto 1* dijo: *“al estar sin empleo tengo que estar pensando: bueno, qué hago ahorita, algo tengo que hacer para levantarme la plata de la comida, de la renta, de acá, de ir allá, de llevar hojas de vida, las horas en Internet, de lo que sea”*. *Entonces, es difícil en ese sentido, pero al mismo tiempo eso es lo que hace que uno lo empuje más a buscar empleo...entonces eso es una condición que no te permite quedarte quieto, sino que te permite antes despertarte más.”* En este sentido, el trabajo queda revelado como una actividad fundamental para garantizar la supervivencia, que una vez permite la satisfacción de necesidades, luego es valorado por factores cualitativos de segundo orden.

El *Sujeto 4*, por su parte, expresó: *“yo ya me siento como tan capaz de hacer cosas, pues, yo*

pienso que para mí conseguir trabajo no sería tan difícil o montar un negocio". El desempleo puede llegar también a ser un desafío que orienta al emprendimiento como salida posible, aunque no siempre efectiva. Y su potencial fuerza desafiante es relativa, pues no se puede superar el umbral que haga que se derive en el desaliento por frustración continua.

El desempleo como la otra cara del trabajo, como su revés, y como posibilidad siempre presente para toda la población económicamente activa, es un factor vivido subjetivamente como desestabilizador y generador de angustia por la exclusión social que implica. Es, en ese sentido, vivido como lo dice Bourdieu (1997), como una "muerte social". En general, el desempleo es interpretado como una experiencia de aislamiento social y de limitación psicológica por la inactividad que representa. En términos subjetivos representa emocionalmente momentos de desesperación, angustia, amargura y fragmentación interior. "Es que cuando uno está desempleado uno siente que se resquebraja horrible por dentro, uno se siente inútil y preocupado por que piensen de uno que es un vago" (Sujeto 1). En general, el desempleo, al ser asociado a la pasividad y a la inactividad, es percibido como un antivallor, es percibido negativamente.

Otro de los aspectos importantes sobre la variable de *la centralidad del trabajo*, que se obtuvo en las entrevistas realizadas, fue la importancia que cada sujeto le atribuye al trabajo, y el puesto que le otorgan dentro de sus prioridades como actividad social. Se encontró que aunque la familia está primero que el trabajo, el trabajo se encuentra entre las prioridades de los individuos entrevistados ya que se encuentra antes que las reuniones sociales y el ocio. Así nos lo hizo saber el Sujeto 2: "lo más importante, posiblemente considero que es la familia, en el sentido de que el grupo familiar me parece a mí el núcleo desde el que parte de tu estabilidad emocional, muchas veces es tu motor interior para lograr cosas en la vida... después está el trabajo"; el Sujeto 5 dijo, por su parte: "en orden están para mí la familia, el trabajo, el estudio, la actividad social, y de último el ocio". Por su parte, el Sujeto 4 expresó: "yo optaría por el estudio de tercero, el trabajo de segundo y la familia de primero". Ahora bien, es comprensible que si el trabajo se establece como valor, ocupa el segundo lugar después de la familia y sólo es desplazado por el estudio (de acuerdo con la edad), se entiende que el ocio o la actividad social cívica, si no es remunerada, ocupa

el último lugar, pues se percibe como un antivallor asociado a la pereza, a la vagamundería e incluso a la enfermedad mental o a la inadaptación social. Es decir, en la medida que el trabajo se constituye en virtud: la laboriosidad, sus opuestos dan lugar a la realización de juicios morales que derivan en la tendencia a la exclusión social de quienes no exhiben la virtud.

Las normas societales asociadas al trabajo

En cuanto a los derechos y deberes laborales, como *normas societales asociadas al trabajo*, se encontró que los principales derechos que creen tener los profesionales son: la remuneración económica justa, el buen trato, las posibilidades de ascenso y el respeto. A este respecto el Sujeto 1 dijo: "para mí, el principal derecho que tengo como trabajador es a que se respeten mis ideas"; Sujeto 2 por su parte reportó: "Respeto por el individuo, creo que aquellos trabajos donde el individuo tiene que estar sometido a humillaciones y debe callar una cantidad de cosas sólo porque si no pierde su trabajo, se tiene que aferrar a su trabajo y soportar cosas que en condiciones normales no aceptaría, es algo inaceptable; entonces para mí el principal derecho es el respeto por el individuo... Remuneración acorde con lo que el individuo puede ofrecer y posibilidades de crecimiento, posibilidades de descanso, de un sano descanso son los principales derechos, creo yo". El Sujeto 3 expresó: "Para mí es fundamental el salario, o sea, que sea justo... El buen trato y el reconocimiento, como que si hace bien su trabajo, si hay forma de incentivarlo, de ascenderlo, de aumentarle el sueldo, pienso que esos son como los derechos fundamentales"; por su parte el Sujeto 6 dijo: "Que se me trate de manera digna, con un salario justo y en el que profesionalmente tenga la posibilidad de proyectar lo que uno sabe, o sea, lo que estudié. En síntesis, la equidad salarial, el respecto a la dignidad humana, la posibilidad de expresión y autoexpresión personal y profesional se constituyen en los principales derechos laborales para estos profesionales.

Por otra parte, y de acuerdo con los datos obtenidos, los principales deberes que los profesionales reconocen son: las funciones y obligaciones correspondientes a su perfil, desarrollar el trabajo con honestidad y en consecuencia con la mayor eficiencia esperada por la organización. Así nos lo hizo saber el Sujeto 2: "el empleador o el individuo o la entidad que te ofrece el trabajo

te ofrece un perfil y lo que se espera del individuo en ese cargo específico le ofrece entonces unos lineamientos a cumplir... yo creo que cumplir al menos con lo que exige el perfil y las funciones del cargo que se espera es mi principal deber". Por su parte el Sujeto 3 expuso "Uy!, para mí el principal deber es la eficiencia, o sea, ser eficiente en su puesto de trabajo"; mientras que Sujeto 5 dijo por su parte: "Cumplir con las tareas o las metas asignadas por la compañía es lo fundamental". El Sujeto 6 precisó: "Mi principal deber es cumplir con los objetivos que se han puesto sobre el cargo que ocupó y cumplir de la manera más eficiente, o sea, cumpliendo los horarios, entregando las cosas a tiempo, aportando en la medida de lo posible, mejorando los procesos. Ese es mi principal deber". En general, se concibe que lo mínimo es cumplir lo que está expresado en el perfil, el Manual de Funciones o el contrato, pero no es a esto lo que se limitan los profesionales, en el mejor de los casos se trata de cumplir con eso y con alta eficiencia, pero además mejorar continuamente el trabajo. En tal sentido, podría decirse que la ética actual, con la que se asume el trabajo, es la ética confuciana. En parte, esto se debe a la generalización de la cultura laboral japonesa: cultura de la calidad, del involucramiento personal y del trabajo en equipo. Es decir, hacer el trabajo con eficiencia, sentido de pertenencia por el trabajo y la empresa, y en mejoramiento continuo de la calidad. Esto confirma, así, el planteamiento en que aparece la constitución de una nueva ética del trabajo -no la protestante del primer capitalismo, sino la confuciana- con la idea de que el trabajador debe involucrarse física y culturalmente con la empresa, tener iniciativa, trabajar en equipo y ser propositivo (De la Garza, 1997).

Para recocer el peso del trabajo como actividad social se acudió a una pregunta indirecta que indagaba por la posibilidad de que si se tuviese la opción de recibir una remuneración económica, ya fuese por un subsidio equivalente al salario, o por ganarse la lotería, el profesional seguiría trabajando. La mayoría de los sujetos respondió que lo haría, pues el trabajo se realiza no sólo por el salario, sino por la posibilidad de desarrollo e interacción social. Esto quizás prueba la emergencia de "una nueva ética laboral" (De la Garza, 1998; Castells, 2001 y Burawoy, 1979) que soporte esta posibilidad, al superar la dimensión instrumental del hecho de trabajar y lo releva como actividad con sentido y función psicosocial. Así lo expresan los diferentes sujetos: "si me ganó la lotería trataría de buscar la

forma de armar una especie de fundación o algo en donde yo pudiera ser mi jefe y contratar a otras personas, pero seguiría trabajando" (Sujeto 1). "Si uno se gana la lotería, o sea, uno podría ponerse a vagar, pero en algún momento uno se va a cansar de esa vida y va a tener que hacer algo, como que ponerle el empeño a algo para ir mejorando uno mismo ¿sí? O sea, es que el trabajo es como una forma, como yo te decía, de desarrollo para uno, o sea, y si uno deja de hacer cosas, como que dejaría de sentirse bien por no cumplir alguna meta" (Sujeto 4); "yo siento que yo quiero hacer lo que estoy haciendo, porque yo estoy haciendo mi especialización y yo ni siquiera he podido ver los resultados de mis pacientes. Si a mí en este momento me dijeran "mire, usted tiene 7 millones mensuales", yo siento que yo querría ver qué resultados yo podría lograr con esos pacientes que he iniciado y por eso no dejaría de trabajar" (Sujeto 3).

La valoración subjetiva del trabajo y sus factores asociados

Respecto a esta categoría, los aspectos más relevantes para considerar un trabajo como bueno son la estabilidad, las posibilidades de ascenso, que sea generador de satisfacción personal y profesional, que brinde autonomía, y que se valore la opinión y el aporte del trabajador, entre los más importantes. El Sujeto 2, al respecto dijo: "Un trabajo donde a uno se le pague por ofrecer ideas, donde uno pueda ser un generador de soluciones, no sólo un trabajo mecánico y operativo, sino ser remunerado por ofrecer ideas y soluciones."; Sujeto 3 expresó: "El trabajo ideal es el que uno realiza con alegría, con satisfacción, el que uno disfruta, y el que te da rentabilidad, es eso en su conjunto"; mientras que el Sujeto 1 opinó: "Estabilidad, en el sentido no tanto de lo que me ofrezca la empresa en función de contrato, sino estabilidad en cuanto a que yo pueda allí darle rienda suelta a mis capacidades, que yo me sienta cómoda desempeñando ese empleo y que yo sepa que cada cosa que se hace ahí yo la manejo muy bien." Por su parte el Sujeto 5 aportó: "Que dé cierta autonomía, que uno no sea tan dependiente y que uno tenga la oportunidad de pensar y de opinar, de aportar. Eso para mí es lo importante".

Por otro lado, existen factores del trabajo que los sujetos entrevistados consideran como negativos y que no deberían ser aceptados por los trabajadores como: la imposibilidad de desarrollo

de conocimientos, el desajuste tarea-estudio-competencia, el maltrato, insuficiente remuneración económica, pocas posibilidades de esparcimiento e irrespeto del tiempo libre. Esto nos lo hizo saber el Sujeto 6, así: *“yo sí he sentido que el trabajo es injusto para muchas personas en este país, o sea, lo que yo observo desde mi posición que siento que es privilegiada, y es que demasiadas personas trabajan por salarios absurdos, sobrevalorados profesionalmente y aún así aceptan ese tipo de empleos”*; *“Es muy duro para uno sentir que su trabajo se desaparece y su estudio se desaparece y todas sus capacidades quedan invalidadas”*, dijo el Sujeto 1, por su parte.

Dentro de la valoración subjetiva de los factores que facilitan u obstaculizan acceder a un trabajo determinado, los sujetos entrevistados, de acuerdo con la experiencia adquirida en el transcurso de sus trayectorias laborales, consideraron varios aspectos. Entre los factores que pueden llegar a ayudar a acceder a un trabajo se encontró que valoraron: la hoja de vida, *“Llegué por mi hoja de vida, no conocía a nadie en empresa, nada”* (Sujeto 5); los contactos personales: *“¿Qué me lo ha facilitado? Pues serán como las relaciones personales”* (Sujeto 3); y los valores, principalmente: la sinceridad y la honestidad; el prestigio profesional: *“¿Que cómo he hecho para llegar a esos trabajos? Yo creo que buen nombre profesional es la clave, es decir, en los trabajos donde he estado ninguno ha sido un trabajo donde yo envié mi hoja de vida para solicitar contratación, siempre me han llamado”* (Sujeto 2). Todos estos factores son un medio que puede llegar a facilitar a un individuo el acceso a un trabajo, pero estos factores no son excluyentes, por el contrario pueden combinarse y acumularse y en cada caso, ser por uno u otro: *“En todos he entrado por algo distinto: algunos han sido por mérito propio, o sea por mandar la hoja de vida y que mi hoja de vida llena las expectativas de lo que se está buscando; otras han sido por contacto, o sea, hay alguien conocido dentro de la organización, que mandan mi hoja de vida o la recomiendan; y en otros ha sido por referencias de otros trabajos que he tenido”* (Sujeto 6).

Por otra parte, encontramos unos factores que obstaculizan el ingreso de un individuo al mercado laboral. Dentro de estos encontramos: la alta tasa de desempleo estructural, las pocas ofertas laborales y los insuficientes estudios realizados. Esos fueron los principales factores que expusieron los entrevistados como factores obstaculizantes.

Dentro de esta categoría también se consideró importante incluir las ventajas que tiene trabajar para el grupo de profesionales entrevistados. Se encontró que las ventajas de trabajar son: la remuneración económica, las relaciones interpersonales, la generación de oportunidades laborales y que le permite a los trabajadores alcanzar una satisfacción laboral alta cuando trabajan en lo que les gusta y para lo que estudiaron, como ya se ha dicho anteriormente. Pero también, alcanzar satisfacción personal, por lo que el trabajo como medio permite: realizar el proyecto de vida, acceder a créditos, tener un estilo de vida y de consumo deseado y que represente movilidad social, tener estatus social, etc. Así lo ilustró el Sujeto 3: *“Pues bueno, trabajar te permite ampliar tu círculo social, conocer mucha gente, te permite acceder a tener muchas cosas: viajar, comprarte lo que quieres, tener un estilo de vida distinto; trabajar también es tener la posibilidad de pronto de acceder a créditos, en mi caso, pequeños, pues, o sea como para uno poder obtener algo... así sea, digamos, en una agencia de viajes sacar un pasaje y obtener un crédito, pues te preguntan en los bancos si trabajas o no trabajas. En cualquier cosa que uno necesite está incluido la dimensión del trabajo, o sea, si vas a adquirir un plan, un celular o cualquier cosa, siempre te están diciendo ¿usted es empleado o es independiente? Si usted es empleado necesita esto, si usted es independiente necesita esto otro... o sea, todo es alrededor del trabajo”*. Mientras, por su parte, el Sujeto 5 enfatizó la satisfacción por la aplicación de lo aprendido, la asociación y la posibilidad de sublimación: *“el trabajo me permite aplicar lo que he aprendido, me permite estar ocupada, me permite conocer otras personas, me permite pensar, me permite botar mucha adrenalina”*. La posibilidad de la autonomía, la expansión del círculo social y de la experiencia profesional y de vida y el sentido del logro son también aspectos positivamente valorados: *“Ganas un salario con el que, de alguna manera, pues tienes autonomía y puedes hacer lo que quieres, conoces estilos de vida, de trabajo, de gente, diferentes a los que podrías encontrarte en tu círculo familiar y círculo social si solamente te dedicaras a vivir la vida y no trabajar, te enfrentas con las injusticias pero a la vez te gratifica los logros que tienes, o sea, sentirse exitoso de haber logrado algo. Esas ventajas tiene trabajar”* (Sujeto 6).

Por otro lado, en relación con la variación de la valoración subjetiva del trabajo en el tiempo,

los profesionales refieren fundamentalmente que a lo largo de su trayectoria laboral han adquirido la experiencia y los conocimientos necesarios para afincarse en el mercado de trabajo y comprender mejor sus reglas y su dinámica. Después del estudio universitario el trabajador busca ofertas laborales con el fin de poder implementar los conocimientos adquiridos, en algunas circunstancias la oferta laboral es pertinente con los estudios realizados y otras veces no lo es, esto es un factor de desmotivación e insatisfacción. Pero lo más importante de la indagación sobre la valoración a lo largo de la trayectoria laboral, es que todos los entrevistados admiten que su representación del trabajo ha variado en el tiempo, desde su inserción laboral hasta el momento actual, teniendo en este el último momento una representación más aplomada y más acorde con la realidad, menos ingenua, más realista, con mayor madurez respecto a lo que implica estar trabajando y más ajustada a las condiciones reales del mercado y las organizaciones. Esto nos permite corroborar lo hecho por estudios longitudinales sobre la presentación del trabajo y su variación en el tiempo, sobre la experiencia como un factor, además de la educación, determinante de la significación del trabajo y sobre la plasticidad de la subjetividad laboral. En síntesis se confirma así la importancia de la relación trayectoria-significado del trabajo (Orejuela, 2007; Rentería et al., 2007).

Respecto del origen de los valores aprendidos con relación al trabajo, esto es, la *formación para el trabajo*, se encontró que los sujetos entrevistados concuerdan en enunciar que la familia es la primera institución que les enseñó la importancia del trabajo y la implicación de la responsabilidad. Presentándose como modelos laborales las figuras paternas, principalmente los padres, dado que éstos participan más activamente en el mercado de trabajo que las madres, quienes en su mayoría fueron más “amas de casa”. A pesar de ello, se afirma que igual las madres transmitieron valores sobre el trabajo, ya fuera que trabajaran o no, pero fueron más enfáticas las que sí trabajaban. Así nos lo hizo saber el *Sujeto 2*: “Bueno, posiblemente, primero, el ejemplo clásico ¿no? Mi padre. Mi papá es un individuo con una enorme capacidad de trabajo, que no le rehuía a ninguna hora o medio, dedico mucho tiempo adicional a su trabajo y eso implicaba que iba a tener bien realizado su labor”. Se advierte además que los mensajes, respecto al trabajo en la familia, si bien no fueron homogéneos, en general sí fueron positivos relativos a la idea de

que era deseable trabajar, del trabajo como valor social a poseer. Esto nos permite entender por qué la subjetividad no es homogénea, sino que como lo indica De la Garza (1997) está en medio de la discontinuidad, la incoherencia y la parcialidad.

La universidad también es una institución que atribuye sentido al trabajo y prepara al sujeto para enfrentar el campo laboral tanto en los estudios necesarios, como en la experiencia por medio de las prácticas realizadas. En general, todo el estudio de tipo universitario, pregrados y postgrados, son medios para adquirir conocimientos técnico-específicos y de esta forma preparar al sujeto para ingresar en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta que en la dimensión técnico-profesional privilegiadamente, incluso deontológica, pero no axiológica, esta función la cumple más claramente la familia. Así, en términos generales, mientras la familia inculca valores, la universidad permite el desarrollo de competencias técnicas y la observación del código deontológico de la profesión, ambos importantes pero claramente diferenciados. Este hallazgo es consecuente con el de Rentería et al. (2007), quienes encontraron que: “*la familia es considerada como un escenario privilegiado para la configuración de asuntos profundos relacionados con la significación del trabajo*” (p. 136).

Discusión

Respecto a la representación general del trabajo para los profesionales, la idea más amplia del trabajo está en un juego de “figura-fondo” entre funciones instrumentales y autoexpresivas. Se juega la representación entre el trabajo como medio/fin instrumental y medio/fin autoexpresivo, teniendo más peso la dimensión simbólica, psicosocial de autoexpresión, mientras no esté comprometida la dimensión material, instrumental de supervivencia. El trabajo es un valor, una virtud que se debe poseer, y la desocupación un asunto, una calamidad significada como intolerable social y personalmente. El trabajo es un medio de desarrollo personal y expresión de la competencia: “yo trabajo porque así aprendo sobre lo que me gusta”, “trabajo porque así coloco en práctica lo que sé”. La representación del trabajo como un valor social, como una virtud es correspondiente con lo planteado por Díez (2001). Por otro lado, el sentido atribuido al trabajo como un medio de autoexpresión es concordante con lo planteado por Blanch (1996), en específico, para las clases profesionales o con

altos niveles de cualificación. Esto se constituye en un contraargumento a las múltiples investigaciones erigidas para demostrar que la gente es perezosa y tiene resistencia al trabajo, como si se tratara de una cierta representación (el trabajo es penoso) no superada.

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

Relacionado con la Ética con que asumen el trabajo los profesionales, se destaca que éstos enfatizan en: hacer las cosas bien, hacer el trabajo con calidad (por responsabilidad y por prestigio -cuidado de la imagen profesional-); trabajar en equipo y por el trabajo mismo, no por las relaciones; estar pendiente de en qué se puede mejorar el trabajo; y finalmente, asumir el trabajo como un compromiso personal (autocontrol, disciplina laboral). Lo anterior, confirma el paso de una ética protestante a una ética confusiana en el trabajo, tal y como lo ha planteado De la Garza (1998) o la asunción del trabajo con un profundo sentido del compromiso asociado a la identidad social y personal de él derivada, como si se tratara de un consentimiento con la producción, tal y como lo ha manifestado Burawoy (1979).

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

Indagando por la representación del éxito laboral, se encontró que para los profesionales es "exitoso" aquél que hace lo que desea, aquél que cumple con las metas que se plantea, en últimas, parece que el individuo que liga su deseo al trabajo,

le va mejor en el trabajo y tiene más éxito personal y laboral. La idea de éxito está asociada al logro de las metas personales de autoexpresión y desarrollo, y no necesariamente económicas (Blanch, 1996; Sennett, 2000). Si se desea tener dinero, pero para vivir bien, la calidad de vida es un valor. Llama la atención que la mayoría de los entrevistados se auto-perciben como exitosos, y esto, seguramente, se debe a que se alcanzó cierto éxito social por su capital escolar, su estatus social como trabajadores altamente cualificados y sus salarios, pero sobre todo por estar trabajando en lo que estudiaron, siendo esta un meta principal alcanzada en su caso.

La Centralidad del Trabajo, indagada a través de la pregunta ¿si se ganara la lotería usted seguiría trabajando? La mayoría de los profesionales contestaron que sí, esto prueba la centralidad que tiene el trabajo en la organización de la actividad de los individuos. Sin embargo, a pesar de que el trabajo es importante como actividad social, no es más importante que la familia para la mayoría. Esto es coincidente con los hallazgos del estudio del equipo MOW (1997, citado por Blanch, 1996), pues el trabajo si bien es importante como actividad en la jerarquía social siempre está después de la familia y siempre por encima del estudio y el ocio, esto nos muestra que si bien el trabajo ya no es la categoría social vertebradora en los análisis sociológicos, no deja de ser vertebradora para los sujetos en sí tal y como lo ha planteado Antunes (2005).

Por otro lado, observando la centralidad del trabajo como actividad social a través de indagar por la representación de su reverso: el desempleo, tenemos que éste es representado como: una experiencia de aislamiento social, un acontecimiento asociado a sentimientos de amargura, desesperación y angustia. Igualmente, es asociado a una experiencia de limitación por inactividad, así como de fragmentación interior "uno se resquebraja horrible". En todo caso, la pasividad y la inactividad son percibidos como antivalores contrarios a la virtud de la laboriosidad, por tal razón el desempleo es percibido negativamente y en tal sentido su representación es coincidente con lo planteado por Bourdieu (1997), quien caracterizó el desempleo como "una muerte social".

Respecto del nivel de satisfacción en el trabajo, la mayoría tiene una alta satisfacción laboral, que todavía no es plena porque aún en su salario perciben algo de inconformidad. La mayoría puntúa sobre 4 su nivel de satisfacción laboral, pero manifiesta insatisfacción salarial, lo que no deja que el nivel

llegue a nivel 5. Los profesionales, en general, tienen satisfacción laboral, pero insatisfacción salarial (Orejuela, 2009). La satisfacción en el trabajo depende del ajuste existente en tres factores: estudios realizados, funciones desempeñadas y la remuneración recibida. Tienden a estar más satisfechos los trabajadores que están por cuenta propia, y más insatisfechos los que tienen contratación de servicios a corto término fijo, tal como lo mencionan Ortiz y Uribe (2006).

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

En síntesis, los profesionales están satisfechos con sus trabajos y privilegian las dimensiones subjetivas sobre las materiales en su valoración. Lo anterior nos da cuenta que el trabajo en sí mismo se constituye como valor, como una virtud que se debe tener. Pero el hecho de que el trabajo se constituya en virtud hace que algunas condiciones que precarizan la condición laboral sean subestimadas. Por ejemplo: la favorabilidad de la que goza el trabajo y la desfavorabilidad que tiene el desempleo hacen que se invisibilicen condiciones de precariedad laboral y se interprete como "vacaciones" los periodos de desempleo intercontractual. A este respecto, Antunes (2005) advierte sobre el riesgo del "involucramiento manipulador" en el sentido que la relevancia de la dimensión subjetiva en el trabajo termina, quizás, siendo solidaria de la opresión y precariedad que el capitalismo flexible impone para la mayoría. Es decir, que el énfasis en la subjetividad oblitera las condiciones de explotación que se impone para la mayoría de la-clase-que-vive-del-trabajo, del nuevo "cognitariado" (Berdi, 2003, p.11).

Existen inequívocos signos de precariedad en la clase profesional, pero la vulnerabilidad objetiva es compensada con satisfacción subjetiva. La

flexibilidad en el trabajo le da la impresión a los individuos de que gozan de mayor autonomía, esta ilusión impide ver las verdaderas condiciones e intereses que impone el capitalismo flexible, y a pesar de que existe precariedad para la mayoría (precariedad toca ahora a la clase profesional), lo curioso es que no está necesariamente insatisfecha, como lo demuestra el estudio de Baudelot y Gollac (2002).

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

En conclusión, tenemos que el trabajo goza de una representación positiva y tiene una centralidad subjetiva, y aún social, indiscutible para los profesionales. La posibilidad de percibir en el trabajo un campo de autorrealización y autoexpresión subjetiva da lugar a considerar el inmenso valor que tiene las dimensiones intrínsecas e intangibles en el trabajo de cara a su valoración y experiencia de satisfacción, lo que sin duda se constituye en un desafío para la investigación de la subjetividad en el contexto del trabajo. Los profesionales están dispuestos a sacrificar algo de salario si el trabajo les permite hacer un ajuste entre formación obtenida, posibilidad de aplicación, el sentido de trascendencia de su labor y remuneración equitativa. Esto debe permitir a las personas que laboran en el área de Recursos Humanos, en particular, y a los empleadores, en general, repensar y redireccionar algunos procesos básicos, tales como: las bases de los contratos psicológicos que establecen hoy los profesionales con sus empleadores (Vesga, 2007), la selección del personal y sus criterios, la

valoración del desempeño, ahora reecuacionada por la subjetividad implicada; así como el sistema de estímulos y compensaciones. Como vemos, la motivación laboral está orientada más por aspectos de orden simbólico, subjetivo y relacional que por factores materiales. El desafío consiste en abrirse a nuevas formas de comprensión y gestión del personal más acordes con su experiencia y expectativas, esto es, gerenciar con las personas y para las personas reales, tal y como ellas son y lo experimentan, pues el trabajo sin duda será asumido con un alto sentido de la responsabilidad y el compromiso. Eso está asegurado, pero no puede significar aprovecharse y mantener la inequidad en el trabajo, donde el trabajador pone todo de sí y la empresa no se comprometa con nada, y sólo se limite a recibir los réditos como compromiso personal sin ninguna responsabilidad social.

Finalmente, si bien el presente estudio apuntó a indagar sobre la subjetividad laboral, construida por los profesionales, que sentido atribuido al hecho de trabajar, consideramos en que en próximas indagaciones se podría considerar tomar un grupo más amplio de participantes para indagar sobre algunos aspectos aquí vislumbrados pero no suficientemente desarrollados. Por ejemplo: hacer un análisis comparativo entre jóvenes profesionales y profesionales con mayor experiencia laboral, incluso con jubilados para poder apreciar cuál es la particularidad del sentido atribuido hoy en comparación con quienes vivieron otro modelo de trabajo como el fordista. También sería interesante hacer un análisis más profundo de las expectativas y compromisos de los profesionales respecto de su trabajo, esto es, hacer un análisis del contrato psicológico, pero tomando como punto de contraste las diferentes modalidades de contratación a las que ahora están sometidos. También se podría hacer una indagación más profunda por las dimensiones más insatisfactorias del mundo del trabajo, que pueden estar determinando malestar subjetivo (sufrimiento) y en particular indagar por la percepción de la dificultad en el trabajo.

Referencias

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta Taller de Estudios Laborales.
- Baudelot, C. y Gollac, M. (2002). *Travailler pour être heureux?* Paris: Fayart.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona: Paidós.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Burawoy, M. (1979). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Berdi, B. F. (2003). *La fábrica de la infelicidad, nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Recuperado el 25 de julio de 2005 de www.TraficantesdeSueños.com
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI Editores.
- Blanch, J. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En: Álvaro, J., Garrido, A. y Torregosa, J. (Comps.). *Psicología Social Aplicada*. (pp. 85 - 120). Madrid: Mc Graw- Hill.
- Cano, F. (1988). La Subjetividad como objeto de la Psicología y los modos de investigación. *Cuadernos de Psicología*, 9(2), pp. 87-111.
- De La Garza, E. (1998). *Trabajo y mundos de vida*. En: E. León y H. Zemelman (Comps.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos.
- De la Garza, E. (2007). Tendencias actuales en la investigación sobre el trabajo. En: *IX Congreso Nacional de Sociología*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Ponencia Inédita.
- Díez, F. (2001). *Utilidad, deseo y virtud: la formación de la idea moderna de trabajo*. Barcelona: Península.
- Farné, S. (2006). *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social Nro. 9: El mercado de trabajo de los profesionales colombianos*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- González, F. (2000). *Investigación cualitativa en Psicología, rumbos y desafíos*. México: Thomson.
- González, F. (2008). Subjetividad social, sujeto y representaciones sociales. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*, 4(2), 225-243.
- Lacan, J. (1954). *El seminario, libro 2: El Yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*. Buenos Aires: Paidós.
- Lipietz, A. (1992). *Espejismos y milagros: problemas de la industrialización en el Tercer Mundo*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Orejuela, J. (2007). Trayectorias laborales y relacionales de los profesionales insertos

- en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN) de la ciudad de Cali, Colombia. *Revista científica Guillermo de Ockham*, 6(2), 69-80.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Ortiz, C. y Uribe, J. (2006). *Informalidad laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Plut, S. T. (2004). *Duelo y trauma del desempleo*. Recuperado de <http://www.psiconet.com/foros/trabajo/desempleo.htm>
- Rentería, E., García, A., Restrepo, L. y Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Reygadas, L. (2002). *Ensamblando culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Rojo, E. (1994). *Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo*. Madrid: SM.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Torrecilla, E. (1994). *Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo*. Madrid: F.S.M. Ediciones.
- Vesga, J. (2007). Contenido del Contrato Psicológico, percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en psicología*, 10, 79-99.
- Zanoimeni, N., Chignoli, S., Rabazzi, G. y Peralta, G. (2004). *Inserción laboral de los jóvenes*. Santa fe: Universidad del Litoral.
- Zemelman, H. (1998). Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica. En: León y H. Zemelman (Comps.), *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*. Barcelona: Anthropos.