

**Significados Construidos sobre el Trabajo en un Entorno Social Caracterizado
por la Flexibilización Social y el Desempleo**

Claudia Marcela Bejarano Sánchez, Freiman Leonardo Padilla Rodríguez,

Carmen Elena Peñaranda Chala, Mónica Fernanda Ramos Forero

Universidad de la Sabana

Resumen

Con esta investigación se identificaron los significados del trabajo que otorgaron diez personas cuyas edades oscilan entre los 30 a 45 años, de los niveles educativos técnico y profesional cinco de ellos se encuentran desempleados y los cinco restantes empleados, con contratos a término fijo, por medio de las historias de vida expuestas por los participantes y direccionadas con un cuestionario guía. Los datos fueron obtenidos e interpretados a través de la investigación cualitativa con una aproximación social-interpretativa y con la técnica del análisis narrativo, el cual comprende etapas tales como atención a la experiencia, narración de la experiencia, transcripción, análisis y finalmente la lectura de la experiencia. Para tal fin se empleo como instrumento las historias de vida anteriormente mencionadas. En los resultados se observó que la condición de estar empleado hace que la persona se mantenga en un nivel de bienestar, estabilidad y calidad de vida óptimos, mientras que la condición de desempleo y flexibilización que se está viendo actualmente, tiende a desequilibrar las dimensiones en las que se desenvuelve la persona lo que hace que modifique la forma en que los sujetos perciben el significado del trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. RESUMEN	2
2. MARCO TEORICO	3
3. OBJETIVOS	
General	69
Específicos	70
4. METODO	71
5. PARTICIPANTES	74
6. INSTRUMENTOS	74
7. PROCEDIMIENTO	77
8. RESULTADOS	78
9. MATRICES	
Matriz 1: Desempleados	79
Matriz 2: Empleados a Término Fijo	85
10. DISCUSIÓN	96
11. REFERENCIAS	101
 <i>APENDICES</i>	
A. DESMEPLEO	104
B. OCUPACION	105
C. PARTICIPACIÓN	106
D. DESEMPLEO SEGÚN EL GÉNERO	107
E. DESEMPLEO SEGÚN EDAD	108
F. TABLA 1: Tasa de participación laboral	109
G. DESOCUPADOS POR EDAD Y SEXO	110
H. DESEMPLEO POR RANGO DE EDAD	111
I. DESEMPLEO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO	112
J. CUESTIONARIO GUÍA PARA LAS PERSONAS DESEMPLEADAS	113
K. HISTORIAS DE VIDA	114

Significados Construidos Sobre el Trabajo en un Entorno Social Caracterizado por la Flexibilización Laboral y el Desempleo

El hombre moderno invierte las dos terceras partes de su tiempo alrededor del trabajo; desde los inicios de su juventud las personas se preparan para el trabajo a través de la educación formal, cuya culminación determina su disposición para el inicio de la vida laboral; a través del trabajo no sólo es posible conseguir el sustento para subsistir, sino que en medio de la interacción con otros y con las tareas mismas, las personas construyen identidades, es decir, el trabajo posibilita la construcción de roles a partir de los cuales el hombre se enfrenta al mundo. Es así como nuestra identidad está enmarcada alrededor de nuestro quehacer, por ello se busca profundizar la construcción de los significados alrededor del trabajo que poseen las personas en un ambiente laboral colombiano caracterizado por la flexibilización y el desempleo.

Para poder llegar a analizar los significados del trabajo, es necesario realizar una aproximación a lo que ha sido la historia del trabajo en Latinoamérica y en Colombia, y así entender las condiciones actuales que rigen y caracterizan el trabajo. Posteriormente se realizará una aproximación a la historia del trabajo a nivel mundial y se analizarán las características del mismo, de acuerdo con las principales perspectivas desde las que se ha abordado.

En el siglo XIX en América Latina se daba el asalariamiento de la población sin regulación social. Se operaba con la lógica del mercado sin regulación externa. El salario, por lo tanto dependía por el producto o servicio producido, importando poco las condiciones de vida del trabajador, lo que hacía difícil la existencia de una trayectoria laboral estable; esto significaba, por lo tanto alternancia entre los periodos de desempleo y empleo. Lo anterior no sucedía en todo lugar, también existían sociedades con

actividades productivas, que constituían un gran contrapeso al proceso de asalariamiento sin regulación social. (Urrea, 1999)

Ya en el siglo XX (décadas de los veinte y los treinta), se empieza a generalizar un modelo de regulación social de las relaciones capital – trabajo asalariado, garantizado por la intervención del Estado Latinoamericano a través de un régimen de seguridad social dada la desigualdad social entre el capital y el trabajo y la necesidad de que el ente público lo regulara (Urrea, F.,1999, p.52). En este modelo el salario va de acuerdo a la antigüedad y crea empleos estables en donde se puede acceder a la seguridad social y hasta estar a la espera de una “jubilación”o “edad de retiro”. No sólo esto caracterizaba este modelo; la producción en masa, en donde se generaliza un patrón de división de las tareas y los oficios de los operarios, estaba bajo una supervisión vertical (teniendo en cuenta el marco del anterior modelo capitalista). En realidad este fenómeno fordista o de la producción de masa (término alusivo al esquema introducido por Henry Ford de la cadena de producción en el sector automotriz) se generalizó en las décadas veinte y treinta para atender mercados nacionales de consumidores. De este modo, consiguiendo una estabilidad nacional se da paso a la exportación, especialmente desde los países desarrollados a los menos desarrollados.

Hacia la década de los setenta, el nuevo patrón se caracteriza por flujos discontinuos del producto. Esto está respaldado por las innovaciones en las áreas de producción, que contribuyen a la globalización o mundialización de los mismos procesos económicos en marcha, amenazando la estabilidad laboral: ya no se cumplen las expectativas que tienen las personas de pertenecer a un trabajo estable, sino que lo que busca la organización laboral es un alto nivel de rendimiento productivo a bajos costos de inversión de mano de obra. La competencia internacional, al imponer con el

neoliberalismo un patrón de acumulación mundial sin mercados protegidos, ha conllevado una dinámica de cambios en la modalidad de trabajo asalariado apoyado en la profesionalización del oficio a partir de una trayectoria de carrera garantizada por la empresa; a la vez, esta modalidad se articulaba a un régimen de negociación y contratación laboral hasta entonces regulado por el Estado. Se trata, entonces, de otras reglas de juego laborales, que semejan la primera fase de expansión del capitalismo salvaje en el que la relación capital – trabajo asalariado quedaría por fuera de la intervención del Estado, ya que se ubicaría en un mundo imaginario de igualdad económica entre compradores y vendedores de fuerza de trabajo. (Urrea, F.,1999, p.55).

En esta época, las condiciones de competencia y optimización de los procesos productivos tienden a reducir la regulación de los vínculos salariales entre las empresas y los trabajadores, dando paso a políticas de flexibilización laboral que procuran la reducción del costo laboral para afrontar la competencia internacional. Esto se debe a los cambios estructurales que impone la globalización en las sociedades capitalistas. La flexibilización no suprime el asalariamiento sino que elimina los vínculos estables o regulares con una empresa. De acuerdo con lo expresado por Antunes, R (1995), esta flexibilización:

está marcada por la subproletarización del trabajo, bajo las formas de trabajo precario, parcial, temporario, subcontratado, tercerizado, vinculados a la economía informal, entre tantas modalidades existentes [...] estas diversas categorías tienen en común la precariedad del empleo y de la remuneración; la desregularización de las condiciones de trabajo, en relación con las normas legales vigentes o acordadas, y la consabida regresión de los derechos sociales, así como la ausencia de protección y

libertad sindicales, configurando una tendencia a la individualización extrema de la relación salarial.(p.30)

En América Latina el proceso de flexibilización se ha dado de una manera un poco más lenta que en el resto del mundo. Chile es el país latinoamericano estrella en la apertura y en la privatización de amplios sectores de las empresas públicas. Uno de los cambios más significativos en este país se ha dado desde los años setenta, presentándose una apertura comercial que puso a competir a las empresas nacionales con las internacionales, dando como resultado la externalización de fases del proceso productivo interno.

El Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT ha publicado estudios recientes en países latinoamericanos, y éstos apuntan a que las instituciones laborales en las sociedades latinoamericanas habrían jugado un papel amortiguador de las fuertes presiones de flexibilización, por lo menos para un sector de los trabajadores sindicalizados y de las empresas privadas y, sobre todo, públicas (Urrea, F.,1999, p. 82).

Los países latinoamericanos marchan hacia un nuevo modelo de desarrollo en donde el Estado renuncia poco a poco a sus mecanismos de regulación del mercado. Los cambios que impone de manera simultánea en toda América Latina el modelo neoliberal conservan diferentes tendencias entre los países, e incluso aumentan las diferencias entre ellos en el ámbito de las relaciones laborales. No se puede afirmar que los únicos cambios introducidos son los relacionados con la pérdida de garantías en las relaciones laborales, ya que han surgido nuevos espacios importantes de concertación y regulación. El proceso de democratización en Brasil ha producido transformaciones más profundas en las relaciones laborales que los cambios neoliberales en Colombia y México, en donde, a excepción del efecto de las privatizaciones y la reestructuración del sector

público, el panorama parece ser invariable. Los cambios en las políticas laborales estimulan los cambios en las relaciones laborales, a raíz de las nuevas condiciones económicas impuestas por la apertura: la flexibilización de los mercados de trabajo y la creación de mecanismos de concertación en aras de la productividad. (Dombois, 1999).

En Colombia el mundo del trabajo ha estado enmarcado por los cambios del trabajo a nivel mundial, aunque con connotaciones distintas. Fue en Antioquia donde se dio el primer intento de previsión y dirección racional del desarrollo económico, para lo cual se creó una institución como la Escuela Nacional de Minas, semillero de aquel proceso económico y que fue quizá la primera institución nacional que en este siglo parece haber tenido una comprensión exacta de la revolución industrial, según la cual la industrialización era la única esperanza de las clases pobres y sólo sería posible adelantarla a condición de revolucionar continuamente las fuerzas productivas internas naturales, mecánicas y humanas. Pero el desarrollo exitoso de estas realizaciones materiales corrió paralelamente al primer ensayo de restauración moral de las costumbres, en especial del mundo del trabajo y de los negocios. (Mayor, 1985).

Así, con la aparición de las primeras fábricas antioqueñas, desde el año de 1902, en un período histórico que soportaba aún los problemas producidos por la Guerra de los Mil Días y la pérdida de Panamá, fue evidente la necesidad de que la organización del dispositivo mecánico de las instalaciones, hecha por ingenieros, empresarios y técnicos extranjeros, fuera complementada por un estricto dispositivo moral, que hiciera de cada obrero un modelo de consagración a su trabajo para que éste empleara su tiempo y sus movimientos de la manera más económica, negando la lucha de clases como premisa para buscar el beneficio de una manera continua y práctica.

El fenómeno que surgió a partir del “manejo metodológico” de 1910, en donde las empresas se organizaron en el manejo de sus sistemas de administración y gobierno es explicable, como lo expresa Mayor (1985), si se tiene en cuenta la yuxtaposición de etapas tecnológicas que se estaba efectuando: el “manejo científico” del Taylorismo (el cual contiene tres elementos: la observación cuidadosa, el análisis y la toma del tiempo de los movimientos de los trabajadores, la medida precisa del costo de trabajo de cada operación y el establecimiento de normas basadas en éstos cálculos) era resultado natural en Estados Unidos y Europa del proceso de mecanización. En un país tan atrasado como Colombia el tomar como comienzo de la industrialización lo que en el capitalismo avanzado era el resultado, si bien constituía una ventaja enorme, equivalía a enfrentar problemas por la existencia de una clase obrera fabril numéricamente débil, en fábricas como las textiles con 200 obreros aproximadamente, lo que hacía muy costosa la aplicación de tales sistemas y la falta de una división compleja del trabajo dentro de las fábricas y de exigencias mínimas de especialización de la industria nacional. Por todo esto los elementos del Taylorismo se hicieron más difíciles de aplicar con resultados prácticos de gran beneficio económico.

Por otro lado, los ideales del fordismo divulgado por Alejandro López contribuyeron a debilitar la imagen Taylorista del obrero, exaltando por el contrario, con base en las relaciones cálidas obrero – patrón que se daban en la Región, la idea del interés y preocupación patronales por el bienestar del trabajador, como un fin en sí misma. Esto se tradujo, en primer lugar, en una solidaridad que conducía a empleados y obreros a los mayores sacrificios a favor de la empresa. Debido a esta circunstancia la Empresa se ha hecho a un personal propio, muy adaptado y muy perseverante en el trabajo. En segundo lugar, el control de los conflictos fue mucho mayor. Por último, esa

solidaridad moral se traducían en un comportamiento honesto hacia la empresa. (Mayor, 1985).

En la década de 1920, en la Compañía Colombiana de Tabaco, surgió una ciencia relativamente nueva, la Psicología Industrial, que aseguraba por un lado, la investigación imparcial de los diferentes problemas industriales, y por otro lado ésta se utilizaba en la selección, ubicación y disposición ambiental óptima de los obreros, convirtiéndose el obrero en un sujeto de tests científicos y en dónde sus actitudes y aptitudes debían ser tomadas en cuenta por la dirección de las empresas fabriles. Esto indica que la selección de personal se usó por primera vez en las fábricas de Antioquia. Esta preocupación por ubicar al obrero dentro de las mejores condiciones ambientales de trabajo, provenía del supuesto planteado por el Ingeniero Posada, citado por Mayor (1985), que sugería que el comportamiento del trabajador podía controlarse cambiando los estímulos ambientales a los cuales respondía. El obrero científicamente seleccionado y ubicado en las mejores condiciones era, un trabajador altamente productivo, viéndolo como un hombre total.

Hacia 1930 llega Mariano Ospina Pérez, partidario decisivo del americanismo y del fordismo, tomando como tarea inicial la organización planificada de las empresas y observando como norma la economía de recursos. Dada la índole compleja de las instituciones su organización requería no sólo conocimientos administrativos precisos sino también una gran experiencia en instituciones similares. Era evidente entonces que las mayores economías debían esperarse de una mejor administración más que del cálculo de “tiempos y movimientos”.

Tanto los ingenieros administradores como los técnicos de la industria y los involucrados en los puestos públicos, enfocaron objetivos sociales comunes: una movilidad social ascendente, unos por la legitimación que les abriría los círculos más

elitistas de los negocios, otros escapando a su condición social inferior y en ambos casos utilizando el mismo vehículo de ascenso social, el saber científico – técnico. Un fenómeno resultante de la dinámica de aquellas ideas tecnocráticas fue la inserción en el plano de la política de los principios de la administración científica, tendencia perceptible sobretodo en la agitada década de 1930. (Mayor 1985).

Al entrar en una etapa moderna, se ha cuestionado el daño o beneficio que trae la tecnología en una perspectiva del trabajo. Hay unos que opinan que la máquina desplaza la mano de obra y conlleva al desempleo, otros opinan que al involucrar las máquinas se está requiriendo de más empleados que tengan mayor preparación y especialización. Toda esta polémica ha llevado al estudio claro de los modelos de empleo enfocados y canalizados por una perspectiva netamente económica donde su mayor exponente es el tema capital; ...una de las tendencias dominantes de largo plazo que caracteriza a la economía capitalista es crear un conjunto de trabajo desempleado y subempleado... (Zerda, 1992, citado por Dombois. R., López, C., 1993, p. 34).

El país ha experimentado una reestructuración debido a la introducción de tecnología de manera desigual y fragmentada. Entre los años 1981 a 1983, hubo una de las inversiones industriales más altas lo cual mostró acciones de modernización administrativa y productiva, como también conllevó a cambios en la organización de la naturaleza de los empleos. El empleo industrial fue cambiando claramente, en la década de los setenta se generaban más empleos a nivel de producción que en los ochenta donde se fue notando un crecimiento en el empleo administrativo, es decir, de directivos y empleados. Así mismo, el empleo temporal fue otro de los grandes cambios que se empezaron a implementar en el país, lo cual surgió de la reorganización de la planta de

personal a un tipo de mano de obra marcada por la influencia de la flexibilización de las relaciones laborales.

Una de las consecuencias más notables de esta tecnificación fue la automatización del trabajo lo cual implicó menos trabajadores en las empresas acudiendo así al empleo temporal que permitía hacer ajustes en la nómina y reducir costos. Sumado a esto se tenía una crisis en la economía colombiana que contribuía al desempleo y a la creación, cada vez mayor, de empresas de tipo familiar, individual o con pocos empleados. Otra respuesta a esta crisis fue la necesidad de tener trabajadores cada vez más especializados y que tengan conocimiento empírico en varias áreas, más participativos y con responsabilidades colectivas, lo cual implica mayor exigencia de las empresas para acceder al empleo. (Dombois y López, 1993).

El desarrollo del capitalismo modifica los ámbitos económico, social, político y cultural de la sociedad lo cual influye en el trabajo al brindar nuevas formas de organización y utilización de la mano de obra. Y en Colombia no es la excepción, ya que el modelo de sustitución de importaciones y la presión de organismos financieros, causa del capitalismo, culminaron en una política orientada a la apertura de la economía al mercado externo y a la modernización en áreas como transportes, educación, salud, ciencia y tecnología. Por esta razón, con base en el principio cibernético y en un nivel organizativo, se ve la necesidad de innovar y fomentar la participación e integración de los empleados y trabajadores mediante varios procesos con el fin de unificar los esfuerzos para que la empresa se vuelva más productiva.

La concepción de una organización como sistema integrado, se refiere a la posibilidad de organizar mediante la combinación de datos y coordinación de las diversas funciones entre dependencias internas de la empresa que anteriormente

funcionaban de manera separada, y entre éstas con los proveedores y clientes. (Weiss, 1992, citado por Dombois. R., López, C., 1993, p. 82).

A su vez, la gestión participativa supone estructuras de dirección menos jerárquicas y centralizadas en las que se produce un ambiente más democrático en la toma de decisiones donde participan representantes de las diferentes áreas de la organización.

La apertura económica se dio en Colombia acompañada de una renovación focalizada en algunas áreas industriales y una flexibilización laboral y la contratación. En el marco colombiano el mercado se empezó a abrir a la competencia internacional y trajo como resultado, en algunos, un reacomodamiento del sindicalismo y en otros, por las disputas obrero-patronales, un obstáculo serio a la reestructuración. Este proceso fue denominado la Revolución Pacífica, en el gobierno de Gaviria. (Dombois y López, 1993)

En Colombia el modelo aperturista apareció a finales de los ochenta, dando así paso a una nueva preocupación, la cual consistía en la transformación del sector productivo y en el desarrollo de ventajas competitivas para aprovechar el mercado externo. Al mismo tiempo, el sector laboral representado en el sindicalismo, se vio obligado a redefinir su papel frente a empresarios y gobierno, tomando una posición conflictiva o cooperativa. Este cambio al modelo aperturista generó rápidamente en Colombia desempleo por las nuevas condiciones de competencia llevando a los empresarios a invertir más en tecnologías.

Así pues, se desarrolla la evolución del trabajo en Colombia siempre a la luz de lo acontecido en el mundo entero. La tendencia mundial actual de mejorar la competitividad de las empresas a través de la reducción de los costos de personal se ha traducido en nuestro país en la flexibilización del empleo.

Enrique de la Garza (1997), citado por Valero, E. (1999) define la flexibilización como la capacidad gerencial de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de producción. (Valero, E., 1999, p.102). Aunque trata de dar una definición concisa, ésta depende del contexto institucional, normativo y cultural.

La flexibilidad es la capacidad que tienen las organizaciones para adaptarse o modificar rápidamente la mayoría de sus procedimientos y actividades según lo exijan las condiciones de un entorno que en los últimos años se revela aún más inestable e imprevisible. (Valero, E., 1999, p.100).

A pesar que esta idea esta clara, se ha visto que la flexibilidad se ha tomado en dos sentidos: una, la que es producto del estancamiento y de la crisis, para reducir el costo laboral y por otra parte, la que es derivada de prácticas de producción orientadas a mantener procesos estables de innovación y desarrollo competitivo.

Si las medidas de flexibilidad se orientan hacia la innovación, la productividad será el sector privilegiado, y hará que ésta aumente con cambios tecnológicos y de diseño y adaptación a nuevas formas de competencia.

En diferentes contextos se han adoptado distintas medidas de flexibilidad:

La flexibilidad pretaylorista, la cual se practica en las pequeñas empresas no modernizadas, esta depende de las contingencias y arbitrariedades de los pequeños patronos mas no de un proyecto organizacional; la flexibilidad toyotista, es la que se asocia a los ensayos de nuevas formas de organización del trabajo, participación y concertación; y la flexibilidad del mercado de trabajo, que rige en América Latina, en donde hay una desregulación unilateral de la oferta y demanda de empleo. (Valero, 1999).

En la actualidad uno de los fenómenos representativos de esta flexibilización de las condiciones laborales es la subcontratación. La subcontratación es un acuerdo entre dos partes: una empresa o entidad y trabajadores de modo individual u organizados en grupos o en pequeñas empresas, con el fin de que éstos realicen para la primera un servicio, un proceso o una fase de la producción (Valero, E., 1999, p.93).

Estas formas de empleo son consecuencia de los cambios actuales en las técnicas y los procesos productivos, los mercados de bienes, el mercado laboral y la organización y política industrial.

La tecnología es ahora decisiva en la organización. El que una empresa se especialice en una determinada rama hace que participen varias empresas en procesos no centralizados para lograr el producto final, aprovechando la subcontratación para asegurar el suministro de componentes por parte de proveedores así dedicarse esencialmente al ensamble. Ya que en el mercado está presente la incertidumbre por ciclos de alta demanda y bajones inesperados en el nivel de pedidos, se crea dependencia de las expectativas de ventas y esto exige que exista la adaptabilidad en la planta de personal que proporciona la subcontratación. Por este proceso que se está dando, las organizaciones tienden a la especialización, ya que hay que competir frente a un mercado fragmentado, exigente en calidad. Por otra parte el mercado laboral ahora existen trabajadores independientes y pequeñas compañías, en donde la subcontratación tiene cabida en las labores descentralizadas e intensivas del trabajo. Al no existir un empleo “seguro” con protección laboral, las personas tratan de sobrevivir en actividades de autoempleo en las microempresas. En las empresas se buscan nuevas estrategias de competencia y disposición de la producción. Por lo tanto existe una doble incidencia sobre las formas de subcontratación por una parte, estimulan su crecimiento, y de otra,

promueven una particular reestructuración y profundo cambio en su esencia. (Valero, E., 1999, p.99). La organización busca siempre la calidad total y esto se da ahora por medio de asesorías y capacitaciones.

En las empresas colombianas, los últimos años se han caracterizado por la diversificación y la amplia difusión del trabajo desarrollado por medio de subcontratistas; las modalidades por la que se ha llevado esto a cabo, sugiere que las empresas tratan de conseguir condiciones específicas de subcontratación ante las diferentes circunstancias que en este momento le está sugiriendo el medio.

Existe ahora una tensión en el ambiente laboral ya que cada vez mas las empresas deben tener un mejor manejo de su control de calidad y de la entrega de sus propios productos. Esto hace que se busque eficiencia y se pueda ser competitivo en un ambiente laboral. Por lo tanto existen ahora nexos de cooperación dándose así un tipo de subcontratación. Algunas empresas públicas y privadas dan apoyo para las microempresas, haciendo que haya una reubicación de trabajadores que posiblemente hayan estado empleados. Algunos de estos proyectos fracasan, pero otros, son capaces de entrar al rol de la subcontratación.

La intervención gubernamental como factor de cambio en el nivel productivo y condiciones laborales de los subcontratistas, ha sido notoriamente débil en Colombia. (Valero, E., 1999, p.108), haciendo una comparación con Europa, ya que allí, sí se crean formas para contrarrestar las formas más negativas de subcontratación.

Los efectos de la subcontratación en las empresas hacen que éstas se deterioren y haya un cambio en las condiciones laborales. Se produce así, una precarización del trabajo, ya que esto hace que los trabajadores se aproximen a condiciones de trabajo informales. Los ingresos de los antiguos trabajadores directos, en el nuevo rol de

subcontratistas, dependen en gran parte de las condiciones del mercado y la propia capacidad para competir, mejorar y vender un servicio. (Valero, E., 1999, p.112).

Aunque la subcontratación ha estimulado la creación de empleos de tipo precario, en algunas circunstancias la confiabilidad en el nuevo rol puede dar paso a la obtención de ingresos de relativa calidad. Siendo así, la calidad que se busca ahora en todos los aspectos del trabajo, podría ser un límite de la precarización del trabajo; y de este modo se crearían franjas de competitividad en donde uno de los aspectos que se mejoraría sería la remuneración. Por lo tanto no significa necesariamente que los trabajadores independientes caigan en una precarización del trabajo, si no que permite nuevos niveles de formalidad y organización.

Sin embargo, no solo la subcontratación ha contribuido a crear flexibilización, en Colombia existe la flexibilización laboral la cual surge a partir de la legislación laboral Colombiana. El régimen laboral Colombiano está recogido en el Código Sustantivo del Trabajo y las leyes posteriores que lo desarrollan. La Ley n.º 50 de 1990 modificó este Código, eliminando las restricciones en materia de contratación laboral y permitiendo una mayor flexibilidad en el régimen de trabajo. El propósito inmediato de la reforma era el de promover la inversión de carácter privado e incentivar la generación de empleo a través de una mayor flexibilidad de la contratación laboral.

En términos generales, el régimen laboral Colombiano es muy flexible en los aspectos relacionados con las formas contractuales, en la estipulación de las jornadas laborales, en los pagos salariales y en la terminación del contrato de trabajo. Se divide en dos grandes bloques: el régimen laboral individual, que reglamenta las relaciones entre el empleador y cada trabajador; y el régimen laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en sindicato.

Por este motivo, difícilmente se podrá lograr una identificación del trabajador con los fines de las empresas y preocupación por la calidad, entendida como algo propio, en un contexto de creciente incertidumbre, en el cual tienden a aumentar la negociación de la salida de trabajadores y mandos medios antiguos, la subcontratación y el empleo temporal. La incertidumbre que crea el contrato a término fijo, impide a los trabajadores realizar gastos y adquirir compromisos económicos a mediano plazo, endeudarse o incluso a planear sus vidas. Entre ellos predomina una perspectiva de “aprovechar el cuarto de hora” siguiendo la premisa de “sálvese quién pueda”, que resulta acorde con las prácticas adoptadas y los llamamientos ideológicos imperantes. (Valero, 1999)

En un contexto social en el que no existe el seguro de desempleo y donde los servicios básicos de educación y salud, formalmente asequibles a todos los ciudadanos, son ineficientes o aún inexistentes, la generalización de empleo mediante contratos a término fijo renovables son preocupantes y aparentemente constituyen un contrasentido frente a los enunciados de integración de los trabajadores a los fines de la empresa y el logro de una mayor preocupación por la calidad por parte de los mismos. (Weiss, 1997)

La flexibilización laboral supone crear condiciones laborales más flexibles, que implica en condiciones de crecimiento económico, que las empresas se arriesguen a emplear nueva mano de obra. Sin embargo, en la crítica condición económica de país, la flexibilización es aprovechada por las empresas para reducir los costos laborales, saliendo de la mano de obra, e incitando a un mayor desempleo.

El desempleo es el mayor problema que el país presenta en la actualidad. Esta afirmación la hacen los diferentes estudios y los resultados de encuestas y sondeos de opinión entre los Colombianos. Desde 1999, una de cada cinco personas que se encuentran dispuestas a trabajar no encuentran donde emplearse. El desempleo en

Colombia afecta en forma desproporcionada a los jóvenes y a las mujeres, ya que en estos dos grupos existe el doble de desocupados que los hombres mayores de 25 años. La duración típica del desempleo se ha doblado desde mediados de los años 90 y en la actualidad es de más de siete meses, promedio que se considera superior en comparación con otros países.

Según Armando Montenegro (2000) citado por Miguel Urrutia (2001), Colombia sufre hoy una de las mayores tasas de desempleo del mundo y la más alta de su historia reciente. Después de que el desempleo cayó en forma continua entre la segunda mitad de los años 80 y la primera de los 90, a partir de 1995 empezó a aumentar de forma explosiva. La tasa de desempleo se incrementó de un 7,6% en septiembre de 1994 a cerca de 20% en diciembre del año pasado. (véase apéndice A)

Esta grave situación es el resultado de la combinación entre la menor demanda de trabajo y la mayor oferta en el mercado laboral. La tasa de ocupación que es el porcentaje de individuos que están en edad de trabajar y que se encuentran ocupados, descendió en casi el 4% entre 1994 y el 2000 (de 55,8% a 51,9%) (véase apéndice B)

Por otra parte, paralelamente a la menor demanda de trabajo, la oferta se ha incrementado de forma considerable en donde la tasa de participación que muestra el porcentaje de individuos en edad de trabajar que salen al mercado a buscar empleo, registró un ascenso pronunciado en el mismo período (véase apéndice C). Otras investigaciones realizadas por el DANE, muestran que el desempleo se concentró en la población más vulnerable, especialmente en los jóvenes, las mujeres y en los más pobres. Mientras que la tasa de desempleo de los hombres era del 16,9% en septiembre de 2000, la de las mujeres ascendía al 24,5% (véase apéndice D).

Mientras que la tasa de desocupación de los individuos mayores de 25 años era del 16%, la de los jóvenes entre los 12 y 17 años llegaba al 45% y la de las personas entre los 18 y 25 años ascendía al 35%. (véase apéndice E)

El origen del aumento del desempleo se asocia con la caída de la demanda del trabajo y con un aumento de la oferta laboral. Esto significa que la tasa de ocupación ha sido paralela a la desaceleración de la economía. La demanda de trabajo se redujo por el severo aumento de los costos laborales. Montenegro (2000), citado por Urrutia (2001), dice que a la crisis económica se sumó el fuerte incremento de los salarios reales durante buena parte de la década de los 90. A pesar del descenso de la inflación durante los últimos años, los salarios nominales se reajustaron con base en la inflación histórica y no de acuerdo con las metas que tenían en cuenta la reducción del ritmo de crecimiento de los precios. En el caso del salario mínimo, que determina una buena parte de la masa salarial del país, el ajuste aprobado también resultó durante muchos años superior a la inflación observada; de manera similar en el caso de los trabajadores del sector público, los incrementos terminaron siendo muy superiores a cualquier posible mejora en la productividad. Estos incrementos a los distintos salarios reales causaron la reducción del empleo.

Entre 1991 y 1994, la tasa nacional de desempleo había sido cercana al 7,2%. Desde 1995 aumentó considerablemente hasta alcanzar el 12,3% en septiembre de 1998. De acuerdo con la Encuesta Nacional de hogares del DANE, de cobertura nacional, esa cifra se elevará todavía más en el bienio subsiguiente: 16,3% (septiembre de 1999) y 16,6% (septiembre de 2000). En las zonas rurales, esa tasa habría pasado del 4,0% (1991-1995), al 6,2% en 1998 y al 9,3% en septiembre de 2000, y en las siete ciudades principales el desempleo, que había venido en descenso hasta alcanzar sus mínimos

niveles históricos (cerca del 8,0% en el segundo semestre de 1994) volvió a elevarse en 1995. En 1996 superó el 11,0% y en 1997 el 12,0%. Desde comienzos de 1998 ese indicador se disparó, superando en ese año el 15%. Desde 1999 la cifra ha sido cercana al 20%. En todo caso la tasa de medida del año 2000 fue de 20,0%, la más alta de toda la historia estadística del país, muy superior a la que se había conocido en los años críticos de 1985/1986. (Dane, 2000)

Este agravamiento de la situación laboral del país ha sido el fruto de tres factores principales. Los dos primeros corresponden al comportamiento del PIB y de los salarios. Por eso el primer factor y el más desencadenante del desempleo es la crisis económica. El PIB, que había crecido a tasa anuales superiores al 5,0% entre 1992 y 1995, se desaceleró progresivamente desde 1996, de tal manera que en 1998 lo hizo apenas al 0,5% y en 1999 al -4,3%. Según las Encuestas de Hogares del DANE, la tasa de ocupación se redujo entre septiembre de 1998 e igual mes de 1999 del 51,3% al 49,8% a nivel nacional y en las siete ciudades principales del 52,7% (1998) al 50,9% (1999).

El segundo punto, determina que aunque el alza en los salarios reales no fue el factor desencadenante del desempleo, sí le restó dinamismo a la ocupación. Los ingresos laborales medios reales habían variado poco entre 1986 y 1991. En cambio, entre 1991 y 1999 se elevaron significativamente, creciendo a una tasa anual media del 2,5% y acumulando una ganancia real del 22,2%. A pesar del rápido crecimiento del PIB, el alza salarial le hizo perder dinamismo al empleo urbano entre 1991-1995 / 1996 y luego acentuó los efectos negativos de la crisis posterior.

El tercer factor ha sido el incremento de la participación laboral de los hogares que, desesperados por la situación crítica, han sacado a sus mujeres y jóvenes a buscar trabajo (esto es lo que llama la economía laboral el fenómeno del trabajador adicional). El

fenómeno se presentó desde el año 1998 y se revela en el comportamiento de la participación laboral que en las siete ciudades pasó de niveles medios de 59,9% al 64,3% en el 2000. Ese incremento ha sido el mayor de todos los observados en diferentes países latinoamericanos como Ecuador, Brasil, México, Honduras y Perú (Santamaría, 2001, citado por Urrutia 2001).

En septiembre de 1999 y de acuerdo con las encuestas nacionales de hogares, la población de 12 a 17 años (en edad de asistir a la escuela secundaria y también en edad laboral) totalizaba 5.611.000 personas. De ellas el 77% reportaba asistencia escolar y 1.283.000 (el 23%) estaban por fuera de las aulas. El 48% de esta población descolarizada vivía en las cabeceras municipales (615.00 jóvenes) y el 52% (667.000) en las zonas rurales. (Urrutia, 2001), (véase apéndice F).

El deterioro de la situación del mercado de trabajo afecta más intensamente a segmentos poblacionales específicos. Este problema se ha presentado por la caída de la actividad económica, aunque haya crecido el desempleo masculino, de los jefes de hogar y de los más educados, existen algunos segmentos poblacionales que continúan siendo mucho más vulnerables, como:

Los individuos más pobres de la población: estos por ser menos escolarizados y sin oferta de entrenamiento para el trabajo, tienden a reducir las posibilidades para emplearse en un momento en que las exigencias de calificación profesional por parte de los empleadores son mayores.

Los jóvenes de 12 a 24 años: quienes independientemente de su escolaridad, acumularon menos habilidades derivadas del ejercicio de trabajo que aquellos individuos con más edad y con mayor experiencia profesional.(véase apéndice G)

Este segmento poblacional presenta mayores dificultades para conseguir su primer empleo, en donde su tasa de desempleo específica se ha distanciado de la media de la población. (véase apéndice H)

Los individuos con menor escolaridad: todos aquellos que tienen secundaria completa o incompleta, nivel que tiende a ser considerado como el nuevo piso mínimo de escolaridad, no sólo para los trabajadores de la industria sino también de otras actividades urbanas. (véase apéndice I)

Las mujeres: la tasa de participación viene creciendo a lo largo de la década indicando no sólo la ampliación de sus aspiraciones individuales y los cambios estructurales de la sociedad, sino también las necesidades impuestas por la sobrevivencia familiar, especialmente en el periodo recesivo.

En un período en que la reducción del empleo tiende a afectar predominantemente la fuerza de trabajo primaria (jefes de hogar) que posee mayores responsabilidades en la manutención familiar, los llamados miembros secundarios de las familias como las esposas y jóvenes inactivos aumentan su participación laboral.

El desempleo se constituye entonces en uno de los problemas prioritarios que enfrenta la sociedad colombiana, por sus efectos sobre el bienestar de la población, sobre todo la más vulnerable. Dicho problema tiene varias dimensiones. Por un lado, la variedad de causas que contribuyen a explicarlo, que pasan por aspectos demográficos, rasgos particulares de la legislación laboral, cambios en la estructura productiva y los ciclos que normalmente caracterizan a la economía hasta el furor del conflicto armado que vive el país.

Una vez hecha la revisión del contexto laboral Colombiano, a continuación se realizará una visión a nivel mundial de la historia del trabajo y se abordará luego desde diferentes perspectivas.

El trabajo en general, se ha considerado como una actividad humana. Desde una perspectiva teórica, según Peiró y Prieto (1996), es definido principalmente como una actividad propositiva e intencional, que no tiene un fin en sí misma, sino que es un medio para obtener un fin, se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente a la actividad laboral misma. Desde el aspecto extrínseco o instrumental, Marshall (1980) citado por Peiró y Prieto (1996), define el trabajo como un esfuerzo de la mente y del cuerpo, realizado parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo.

Un segundo tipo de definiciones propositivas o instrumentales resaltan el trabajo como una forma de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de algún valor. Otras definiciones resaltan la identidad o contactos sociales que pueden proporcionar el trabajo, la satisfacción intrínseca derivada de su ejecución, que se mantiene en un nivel mínimo de actividad necesario para un desarrollo físico y psíquico, el aspecto normativo, es decir, el carácter de obligación o el esfuerzo que conlleva.

Peiró,J. y Prieto,F. (1996) define el trabajo como:

Aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mantiene el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, que permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtienen algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (p.38. Vol.2)

Por otro lado, según Suárez (1983), desde la perspectiva empírica se identifican cuatro categorías que definen el trabajo: 1) Definición concreta: Destaca los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral, por tanto, una actividad es trabajo si se hace en un lugar de trabajo, si se hace en un horario determinado y si se recibe una paga a cambio de dicha actividad; 2) Definición social: Resalta los aspectos o funciones de carácter social que el trabajo cumple para los individuos, tales como el hacerles sentir miembros de grupos o colectivos más amplios o el de contribuir a la marcha de la sociedad a través del trabajo; 3) Definición del trabajo como carga: El trabajo es visto por algunas personas como una carga en la medida que implica el desarrollo de un gran esfuerzo físico y/o mental; y 4) Definición del trabajo como deber: Resalta el carácter obligatorio de dicha actividad.

En definitiva, el trabajo es una actividad compleja que resulta difícil de definir y conceptualizar por la diversidad de significados que adquiere, los cuales vienen condicionados por las funciones psicosociales que desempeña el trabajo para los individuos y los grupos sociales. Esta actividad ha sido determinada a través de la historia por diferentes factores que hacen que se tenga una concepción distinta en diferentes culturas.

Según Suárez (1983), se pueden reducir a dos las respuestas al interrogante de cuál es el sentido del trabajo humano. De un lado, con influencia de teorías religiosas bíblicas, el trabajo se presenta como un castigo de Dios o como una forma de someter la parte material del hombre a la servidumbre del espíritu. Según esta concepción, el trabajo es una condena, una penitencia, una forma de purificación. Por lo tanto el hombre se somete al trabajo, pero busca huirle, por el mismo hecho de ser una condena. Desde el otro punto de vista, el trabajo es constitutivo esencial de la naturaleza humana;

es la expresión y autorrealización del ser humano. Por lo tanto, es en sí mismo fuente de satisfacciones.

El trabajo, según Ardila (1973), implica no sólo la forma de subsistencia económica sino que también está determinando un equilibrio o desequilibrio psicológico, ya que del trabajo se desprende gran parte de la vida social humana que le permite obtener status y suplir las necesidades básicas. Debido a esto, el término de trabajo se ha tomado como una actividad netamente humana la cual implica un comportamiento intencional, con fines específicos trazados por el mismo hombre y que llegan a dar como resultado un cambio en el ambiente.

Para llegar a las actuales definiciones de trabajo, fue necesario que éste evolucionara a lo largo de la historia. En la época antigua, el hombre se dedicaba a la caza y a la pesca, principalmente, y la mujer a la recolección de frutos y el cuidado del hogar. Tal como lo menciona Jaccard (1971), los antiguos cazadores, no veían su labor como un trabajo, ya que era ocasional e irregular. Sin embargo, su labor se puede denominar trabajo ya que constituía una función económica que tenía por finalidad asegurar la subsistencia del grupo humano. Cuando el hombre deja de ser nómada para convertirse en sedentario, es cuando surge la agricultura, la ganadería y el artesanado. Este cambio lleva consigo, según Jaccard (1971), el hecho de que desde entonces estas actividades se realicen con cierta continuidad y regularidad, y que den paso a que el concepto de trabajo se tome más en cuenta desde ese entonces.

Para estas sociedades antiguas, el trabajo no se realizaba para obtener un salario a cambio, tenía un sentido de pertenencia social, ya que como lo menciona Suárez (1983) las economías se basaban en el prestigio y la aceptación de su grupo: quien no trabajaba, aunque no tenía el peligro de morir de hambre, era aislado de su

grupo social, lo cual se constituía en algo denigrante. La importancia social que adquirió el trabajo en esta época se puede explicar, en parte, debido a que el trabajo, los cultos y el juego se relacionaban entre sí. Las buenas cosechas eran atribuidas a algunos dioses; en las culturas indígenas de América del Sur, África y el Extremo Oriente, el trabajo constituía un rito sagrado del cual dependía la vida del universo. (Jaccard, 1971).

Es en el Valle del Nilo, donde el trabajo se caracterizó por una extrema división y por el desarrollo sistémico de la artesanía. Por ejemplo, en Egipto el trabajo era honrado tanto por la minoría selecta como por el pueblo llano, sin embargo, se notaba el desprecio en los ambientes cultos por aquellos oficios manuales. Esta concepción no se encuentra presente en las sociedades arcaicas, al parecer fue Egipto el primero en establecer este prejuicio, según el cual, los intelectuales o cultos se apartan de los oficios manuales y los desacreditan. Esta concepción se expandiría hasta la Antigüedad e imperaría todavía en la Edad Media occidental. (Jaccard, 1971). En la India, la religión influiría en el concepto del trabajo, ya que para el Budismo el trabajo manual resulta pernicioso, es la forma más común de la actividad, cuando el ideal del sabio es la supresión de la obra misma, la liberación del deseo, el anonadamiento del ser. (Jaccard,P., 1971, p.47)

En Grecia, en los milenios III y II a.c., no existía este repudio al trabajo, pero posteriormente, bajo las influencias negativistas del Budismo Indio, surgió dicho pensamiento. Antes, se otorgaba primacía al trabajo y a la ciencia, se honraba al trabajo en el culto, en las fiestas populares, al igual que la actividad incansable de sus artesanos. Además de ser un tipo de sociedad secundaria (artesanal) era también terciaria debido al desarrollo del comercio y los transportes marítimos. Dentro de las condiciones que facilitaron el repudio por el trabajo, está la de la extensión de la esclavitud, con lo cual el

trabajo se convierte en una condición servil y cada vez menos practicada por personas cultas. (Jaccard, 1971).

El trabajo pasó a ser entonces un símbolo distintivo de las clases sociales, las actividades manuales eran practicadas por las clases más bajas y las actividades intelectuales eran realizadas por las clases más altas, las cuales desprestigiaban cualquier tipo de actividad manual y por supuesto al trabajador que las practicaba. Artesanos, técnicos, arquitectos e ingenieros siempre buscaban la perfección, lo cual tuvo como consecuencia la especialización del trabajo, no dirigido a mayor producción, sino a mayor calidad. (Jaccard, 1971)

Durante el Imperio Romano la mayoría de los primeros cristianos eran de condición modesta (artesanos, jornaleros, esclavos y pequeños comerciantes) y, al contrario de lo que pensaban los filósofos del mundo antiguo, los cristianos otorgaban al trabajo manual gran importancia, ya que constituía un trabajo altruista porque producía bienes para la comunidad (Jaccard, 1971).

Esta concepción de trabajo de los primeros cristianos estuvo marcada principalmente por los textos bíblicos, en especial el texto “del pecado original”. Para los primeros cristianos, el trabajo aparece como una orden de Dios, así pues, este trabajo es para el hombre un privilegio y un beneficio desde el mismo momento en que Dios le encomienda al hombre el trabajo en el jardín del Edén; este trabajo no deja de ser un beneficio a pesar de la maldición pronunciada por Dios contra el hombre y su trabajo cuando éste comió la manzana prohibida; ya que el cambio se produjo en que el hombre realiza su tarea en la pena y el sufrimiento, pero el trabajo en sí, no pierde su condición de privilegio y bendición, mas aún, vuelve e adquirir un carácter placentero si se hace con Fe. (Jaccard, 1971).

Sin embargo, las clases dominantes malinterpretaron dicho texto para su conveniencia y otorgaron el trabajo manual a esclavos y clases bajas.

El Imperio Romano, que en el siglo IV ocupaba desde las castas del Mediterráneo hasta el Danubio y el Rin, fue asolado por incursiones de los pueblos Bárbaros que llegaban del norte y del este de Europa así como también del Asia central, dando paso al inicio de la Edad Media. Estos pueblos se apoderaron de las grandes propiedades del Estado en los campos, y en su gran mayoría dejaron a sus antiguos ocupantes al cuidado de las tierras. A los campesinos, los Bárbaros les dejaron algunas tierras, sin embargo éstos eran expropiados más adelante debido a las deudas que tenían con ellos por causa de las guerras, lo que produjo que se sometieran a su mando. Estos campesinos fueron también llamados siervos, cuyas características eran la privación de la libertad y de derechos, sujetos a las órdenes de sus amos. Este se convirtió en el nuevo régimen social del trabajo. Estos siervos eran obligados a prestaciones gratuitas a favor de sus dueños y a pagar gravosos censos. El único derecho que tenían era vivir con sus familias y trabajar, pero no más que para su sustento propio. (Jaccard, 1971).

Así pues, el trabajo manual perdió su sentido por lo menos durante los seis primeros siglos de la Edad Media. El trabajo manual decayó, en parte, debido a que los siervos buscaban la deserción y frecuentemente se presentaban revueltas. (Jaccard, 1971).

Suárez (1983) considera que el trabajo del hombre medieval, era todavía muy natural. Las energías utilizadas, además de la primitiva energía humana, eran el agua y el viento. Sin embargo, el invento que dio paso a los demás, fue el arnés de espada o paletilla, lo cual permitió trabajar mejor la tierra y con mayor rapidez, así como el transporte de cargas más pesadas y la explotación de los bosques. Como consecuencia,

el animal de tiro sustituiría al esclavo en la agricultura. De la misma forma, se adoptó el invento del molino de agua y un siglo más tarde se introdujo el molino de viento.

Entre los avances importantes cabe mencionar la introducción de la numeración arábiga, la adopción de la contabilidad por partida doble, el mejoramiento del transporte por tierra y por mar y la construcción de centros urbanos, con lo cual el trabajo se fue mecanizando y los obreros se especializaban en determinadas actividades.

El capitalismo moderno nació de aquel tráfico que entrañaba riesgos, pero producía grandes beneficios. (Jaccar,P., 1971,p.171).

En otras palabras, se produjo un resurgimiento económico en el que los inventos eran notables y las ciudades comenzaron a intercambiar productos. Para el siglo XII, los comerciantes se agrupaban por gremios, con lo cual los oficios adquirirían de nuevo la consideración que habían perdido en la Era Antigua. Sin embargo esto no fue suficiente para evitar el desprestigio, y para el siglo XIV dichos gremios prácticamente no existían. (Jaccard, 1971)

Uno de los problemas más graves que en esta época azotó a las clases menos favorecidas fue la ambición por el lujo de los más poderosos, lo cual hacía decrementar el salario, mientras que por otro lado el costo de vida subía cada vez más. Ante esta injusticia, Lutero en su Reforma cuestiona duramente que las clases más favorecidas no trabajaran: cada hombre, sin excepción, es llamado por Dios a realizar una tarea personal. Esto restauró el crédito de las clases inferiores de la sociedad y los más humildes oficios cobraron dignidad. De igual forma, Calvino con su doctrina de las vocaciones hizo florecer la agricultura, la industria, el comercio y las artes en Francia, Holanda, Inglaterra y más tarde en Alemania y América (Jaccard, 1971).

Pero las condiciones de los trabajadores en la Edad Media no cambiaron radicalmente con respecto a la época antigua, debido principalmente a las clases altas, las cuales impedían a toda costa valorizar el trabajo.

No fue sino hasta finales de la Edad Media y principios de la era moderna que se desarrollan las ciencias, crecen las ciudades, se abren vías de comunicación, se unifican las naciones. Se dan nuevos descubrimientos y se utilizan energías tales como el calor y el carbón, las cuales transforman la artesanía en industria y las herramientas en máquinas. (Suárez, 1983).

El panorama existente antes de la Revolución, es el de un obrero para quien es imposible subsistir debido al bajo costo de la mano de obra y al incremento en el precio de los productos por el desarrollo de la industria. Lo anterior provocó que los trabajadores compitieran entre sí por el mismo trabajo, al Estado se le responsabilizó de este desorden social y de la miseria, y esta idea permitió que surgiera el liberalismo económico. (Jaccard, 1971)

Como lo menciona Jaccard,P. (1971):

Después de haber precipitado la Revolución, este movimiento liberal dominó toda la economía hasta que una reacción, bastante poderosa desde fines del siglo XIX, logró limitar su influencia. Este sistema al retirar al estado su responsabilidad y su papel de defensor de los débiles, y al dar libre paso a la competencia de las fuerzas económicas y la búsqueda del provecho, agravará mas aún la miserable condición de los asalariados. (p.227)

Es importante resaltar que la Revolución Industrial divide la historia del trabajo en dos. Para ésta época, los campos no eran ya la fuente inmediata del trabajo, los hombres se desplazaron a las ciudades, los pequeños artesanos perdieron sus empleos y los

grandes al tecnificarse, se convirtieron en importantes industriales acaudalados. Esto desató una problemática social que se extiende hasta la actualidad, unos pocos lo tienen todo y el resto no tiene nada. Comenzó la explotación de los niños y de las mujeres, y se reemplazó el trabajo de los músculos de los hombres por trabajos rutinarios donde los hombres tenían que manejar máquinas, que poco a poco y debido a la automatización, fueron excluyendo la mano de obra (Ardila, 1983). El trabajo intelectual y manual recobró su dignidad, todos se esforzaron por reducir la fatiga en el trabajo. Sin embargo esta preocupación por el trabajo va a llevar a otra crisis en el mismo protagonizada por la cada vez más selecta clase de los poseedores de las máquinas. (Jaccard, 1971)

Bajo estas condiciones, surgió en los nobles y ricos, una preocupación por las clases trabajadoras, las cuales se encontraban en la miseria, esto hará que elogien el trabajo manual pero no hasta el punto de aceptarlo completamente. Sin embargo, más duradera será la rehabilitación que se produjo en Francia, en la cual los burgueses protestaron contra los prejuicios que asediaban a los oficios; esto los condujo a exigir una reforma del orden social para culminar con una apología hipócrita por parte de los contra maestres. (Jaccard, 1971).

La burguesía por tanto, permite recobrar la importancia del trabajo manual, reforzado esto con las ideas calvinistas según las cuales el trabajo es un medio de salvación.

Dentro de las consecuencias para el trabajo durante la época moderna se encuentran: 1) el trabajo ya no es una acción social; 2) No se realiza en familia sino en una fábrica; 3) nace el proletariado y surge la conciencia de clase, lo que trae consigo una lucha organizada entre clases sociales; 4) nace el sistema capitalista; 6) nace el salario y la venta de trabajo en pública subasta; 7) las relaciones entre patrón y obrero

son caracterizadas por el temor y la desconfianza; g) el trabajo es el antónimo de la felicidad; h) nacen los sindicatos (1799), para reivindicar los derechos salariales del trabajador; i) la máquina da un giro a la relación trabajador – producto. (Suárez,1983)

Inglaterra pasaba por un buen momento a finales del siglo XIX, Sir John Lubbock citado por Jaccard (1971) quien era presidente del consejo general y de la cámara de comercio de Londres, escribió: si nosotros los ingleses, hemos prosperado, ello se debe en gran parte a que somos esforzados trabajadores...” (p.235) por otro lado, Benjamín Franklin influyó mucho con sus máximas en la apología burguesa de la época: “no dejes para mañana lo que puedas hacer hoy”, “no hay provecho sin esfuerzo”, “el tiempo perdido no se vuelve a encontrar”.

En Francia, la revolución cuyo objetivo entre otros era redistribuir la tierra para lograr condiciones más equitativas para todos, según Jaccard (1971), no mejoró la situación de los campesinos y obreros, mientras que las de los dirigentes y propietarios de empresas, sí. La burguesía se adueña de las tres cuartas partes de los bienes nacionales y pasa a ser la única beneficiada de la revolución.

La miseria de los obreros era tal, que hasta mujeres y niños tuvieron que emplearse para hacerle frente al alto costo de vida y a los salarios bajos, lo cual concluyó en una explotación de los menores, aumento en la mortalidad, mayores accidentes de trabajo y condiciones insalubres. Tuvo que transcurrir un siglo para que el trabajo en las fábricas realizado por mujeres y niños fuese limitado y protegido eficazmente por el control del Estado.

En Suiza los patronos contrataron mano de obra de niños y mujeres por ser más barata. Sin embargo no se llegó a vivir la crisis que vivió Francia e Inglaterra, debido a

que no se concentraron tantas fábricas; esto permitió que los obreros pudieran conservar pequeños lotes para cultivar. (Jaccard, 1971)

Adicionalmente, como ya se ha mencionado con anterioridad, la invención de la máquina acarrea una serie de dificultades para los trabajadores de la época, se reduce la importancia de elemento humano dentro de la producción, ya que se presta más atención a las máquinas, de igual forma, los trabajadores operan las máquinas sin saber que es lo que hacen, esto conlleva a que se vuelva rutinario el trabajo. Los trabajadores pierden su creatividad e iniciativa, además de no poseer unas condiciones mínimas de seguridad, ya que las máquinas y los avances tecnológicos crearon un mayor riesgo de sufrir un accidente de trabajo. Por supuesto, se desplaza la mano de obra. Esto trae consigo el desempleo y la frustración económica unida a la inseguridad en los que tienen el empleo, pues temen perderlo en cualquier momento, adicionalmente, se invierte más en las máquinas que en las personas. (Suárez, 1983).

Como se puede evidenciar, la máquina cambia notablemente las condiciones de trabajo de los obreros, mientras que antes cada persona trabajaba a su ritmo, ahora deben trabajar al ritmo de la máquina, además, no se necesitan obreros especializados sino con conocimientos en el manejo de determinadas máquinas. Surgían nuevos problemas los cuales debían ser tratados, como la distribución de los utensilios frente al trabajador y el problema de descanso y fatiga, así que de esta manera, la psicología del trabajo trata de suplir esta necesidad, especializándose aún más en una psicología industrial que trataba problemas tales como la selección del personal, la motivación, organización social de los empleados y fatiga - descanso.

Inicialmente, se comenzó a simplificar tanto el trabajo que ya solo consistía en un juego entre movimientos y tiempos, este sistema de trabajo fue desarrollado por Taylor.

La reacción contra este enfoque fue dada por los mismos psicólogos los cuales no estaban de acuerdo en reducir el trabajo del hombre a unidades de tiempo - movimiento, ya que se tenía que tener en cuenta las dimensiones individuales del trabajador como lo eran las actitudes, creencias, aspiraciones, emociones, ideales y afectos.

El hombre responde a una serie de estímulos sociales no medibles en forma de tiempos y movimientos. (Ardila,R., 1973., p.33).

Debido a esto surgieron estudios que se enfocaban en los factores humanos del trabajo, reconociendo que la personalidad y las diferencias individuales eran tan importantes como las condiciones físicas en un trabajador para que la productividad fuera óptima. Para explicar con más detenimiento esta evolución, Suarez (1983) la divide en tres fases, la primera es la tecnificación del trabajo, en la que cabe mencionar principalmente a Frederick Wilson Taylor, para quien los problemas de todo trabajo eran técnicos. Por lo tanto realizó estudios de tiempos y movimientos, con el fin de incrementar el rendimiento a través de la reducción del tiempo y del movimiento de los obreros, los principios de tal pensamiento se pueden reducir, según Suárez,R., (1983):

El fin de la industria es producir dividendos para los propietarios y salarios para los obreros; el hombre es, por naturaleza, individualista; debido a ello, es necesario fomentar la competencia entre los obreros; el trabajo es algo desagradable y, por tanto, para que el individuo labore hay que asociarle recompensas agradables externas al mismo trabajo; el mejor incentivo para trabajar es el salario; para cada trabajo hay un solo método óptimo, en consecuencia, debe buscarse ese método e imponerse a todos los operarios; la política general por seguir es la siguiente: escoger los mejores hombres, instruirlos en los mejores métodos e incentivarlos en forma de salarios. (p.87)

La segunda la constituyen las relaciones humanas en donde la pauta la dió Elton Mayo, quien trabajaba para la Western Electric Company de Hawthorne. El hizo experimentos para comprobar la teoría de Fayol, y se dio cuenta que las condiciones físicas no mejoraban la producción, que era la motivación debida a la nueva actitud que asumió la empresa frente a los obreros.

Mayo trató de hablar con el obrero, escucharlo, interesarse por él. Se puede deducir el trabajo de Mayo en las siguientes conclusiones, según Suárez, R (1983):

El trabajo debe ser fuente de satisfacciones para el obrero; la fábrica no debe producir únicamente objetos sino también satisfacciones, no es tanto un lugar de producción, cuanto un lugar de vida social; el ambiente psicológico es primordial en la marcha de una empresa, así como nos preocupamos por la organización, debemos preocuparnos por fomentar un contexto de relaciones humanas favorables; las actitudes positivas y la motivación son esenciales para la eficiencia de una empresa; el liderazgo democrático es superior al autocrático; la fábrica y el trabajo no son una unidad aislada de los contextos individual, familiar y social del empleado; la empresa es fundamentalmente un grupo humano organizado informalmente en muchos subgrupos; los sentimientos cuentan más que los salarios. (p. 88)

La tercera es el factor humano dentro de la empresa, caracterizado por Douglas McGregor quien era administrador, él fue pionero en la gerencia por integración y autocontrol, y sostuvo que se le debe exigir al hombre participación y compromiso, y que la motivación debía basarse en la responsabilidad, el aprovechamiento de la inventiva y creatividad de la gente, en el desarrollo de sus potencialidades y en la resolución de sus intereses y necesidades. Tanto el empleado como la organización tienen metas comunes y deben luchar juntos por conseguirlas, la empresa creará las

condiciones para que estas metas se puedan cumplir y dirigirá todos sus esfuerzos en la consecución de tales metas y hacia el éxito de la empresa.

Los fines de la empresa tenderán a ser cumplidos de manera natural, si existe una integración de objetivos de los empleados, lo que implica el compromiso de los trabajadores, fundado en la preocupación de la empresa por mejorar la calidad de vida laboral, y haciendo parte de las políticas organizacionales. Sin embargo, el deterioro actual de las condiciones laborales hace difícil seguir hablando de compromiso laboral. (Suárez, 1983)

Según nuestra sociedad el trabajo está presente como lo estaba en la era industrial. En ese tiempo se presentaban garantías que ya no están: solidez en las fábricas, las fortunas estaban en lugares seguros, las transacciones eran verificables, el dueño de la propiedad era alguien tangible; la empresa era una razón social con funciones conocidas, incluso certificadas. Todo esto poco a poco ha cambiado y se ha dado paso a transiciones que han dado como resultado multinacionales, globalización, mundialización. (Forrester, 2000)

Para ilustrar este cambio de condiciones laborales Beck (2000), señala que la modernidad puede dividirse en dos etapas. La primera se caracterizó según Beck, U. (2000):

Por pautas de vida colectivas, pleno empleo, estado nacional y asistencial y una naturaleza amordazada y explotada. En esta primera etapa se crean unas premisas básicas que la caracterizaron: a) la organización por el Estado-nación de la economía política, b) la generalizada exclusión de las mujeres del mercado laboral, c) la consecución de determinados derechos fundamentales para las mujeres y los niños, d) la existencia de pequeñas familias intactas como condición de

reproducción de la mercancía <<mano de obra>>, principalmente masculina, e) mundos proletarios y burgueses cerrados y marcados estamentalmente, como presupuestos sociales para la formación de clases, f) en una jerarquía de expertos y legos fundados e instalados en monopolios del saber controlados, g) la circunscripción a un territorio, igualmente <<natural>>, de la producción, la cooperación y la empresa, cual escenario en el que actúan al mismo tiempo esos contrarios que son el trabajo y el capital y en el que éstos resultan asimismo organizables y domesticables. (p.27).

La segunda definida según el mismo autor por: “crisis ecológicas, el trabajo remunerado en retroceso, la individualización, la globalización y la revolución sexual”. El paso de una a otra se llama modernización reflexiva. Tal vez el hecho más importante es la universalidad que rompe con los esquemas nacionalistas de la primera modernidad para abrir paso a la segunda, la cual se caracteriza por, según Beck,U. (2000):

a) se desvanece la estructura interna estamental de las clases y, con ello, la propia sociedad de clases, mientras que aumentan las desigualdades sociales, b) las crisis ecológicas denunciadas públicamente agudizan la mirada para la percepción y valoración cultural de la «naturaleza», c) las relaciones entre generaciones, hombre y mujeres, adultos y niños, se despojan de sus premisas básicas «naturalizadas», con lo que el mundo de la pequeña familia, con su especial idea de la división del trabajo, del amor y de las tareas domésticas, experimenta una lenta pero profunda revolución, d) también la sociedad formal del trabajo y del pleno empleo, y con ella la red tejida en el plano del Estado asistencial, entra en crisis ante un nuevo modo de producción y cooperación «deslocalizadas», e) se repolitiza el mundo conceptual de una esfera privada en el sentido de una organización de la «biografía normal»

orientada exclusivamente a las oportunidades del mercado, f) la experiencia de los riesgos de la civilización global pone en tela de juicio la expertocracia tradicional en el campo de la economía, la política y la ciencia y; en la dialéctica pública de expertos y contraexpertos, genera movimientos democráticos de base (*technological citizenship*). (p.29).

A raíz de lo expuesto en la era moderna, se puede concluir que, desde hace medio siglo la productividad del trabajo ha ido creciendo, se produce mucho más, haciendo uso de menos mano de obra. Sin embargo ha venido ocurriendo un fenómeno muy particular en las sociedades actuales, en vez de alivianarse la urgencia del trabajo pareciera que la sociedad pide con apremio soluciones que generen más empleos “rentables”.

La reacción de los países industrializados ante ésta situación fue contradictoria, por un lado se empezó a considerar la prescindibilidad del trabajo humano (a través del desempleo) y por otro lado se movilizaron todos los recursos para crear empleo “a cualquier precio”, ya fueran temporales, no tuvieron sentido o abundaran las desigualdades.

Según Suárez (1983): El desempleo tiene varios aspectos, se puede presentar que la persona no consiga empleo o que el empleo que posee no esté acorde con sus capacidades o no satisfaga sus necesidades (económicas, intelectuales, psicológicas y sociales). Para él, existen 3 elementos indispensables para que exista trabajo: quien trabaje, quien suministre los medios para trabajar y la existencia de dichos medios.

Según el mismo autor, el desempleo puede ocasionar desintegración fisiológica y problemas económicos, problemas psicológicos tales como la frustración, la inseguridad el aislamiento y la agresividad. De igual forma ocasiona problemas familiares tales como la promiscuidad y el incremento de los conflictos internos que pueden llevar a la

desintegración familiar, además problemas socioculturales como el subdesarrollo la ignorancia, los delitos, vicios, inseguridad social, drogas, enfermedades...

A partir de la actual crisis de desempleo que viene azotando a varios países desde hace un tiempo, las voces de varios personajes de diversos orígenes de pensamiento no se han hecho esperar, desde representantes de las estructuras profesionales de la sociedad, hasta altos funcionarios, académicos y personas de cargos políticos. Todos ellos señalan que no basta esperar con la reactivación económica o con ayudar a las empresas a adoptar otro tipo de medidas. Sin embargo, su discurso confluye en una idea muy particular: prefieren el término “trabajo” en lugar del término “empleo”. Este cambio léxico generalizado en los años noventa pretende por un lado, subrayar cómo el empleo entendido como manifestación concreta de la genérica actividad humana denominada “trabajo” resulta esencial y trata de relativizar y criticar las diversas formas que hasta ahora han ido obteniendo el trabajo. (Suárez, 1983)

Desde la visión contemporánea, autores como Beck (2000), plantean que, la universalidad es una característica importante en el transcurso de la primera modernidad a la segunda, sin embargo, esto no quiere decir que en la primera la globalización no existiera, sino que era concebida desde un paradigma diferente, según el cual, la territorialidad no se elimina, la nacionalidad no se suprime, sino que se crea una sociedad mundial, respetando la individualidad de las naciones. Por tanto dicha globalización pasa a ser una amenaza para la soberanía nacional y la identidad de la patria, en la medida en que aumentan las relaciones internacionales, las dependencias económicas, las influencias multiculturales y el poder de decisión de los agentes transnacionales.

Para la segunda modernidad, la globalización cuestiona la territorialidad, se va más allá de las fronteras de las naciones, se crean modalidades de acción, trabajo y vida económica y social que no se desarrollan dentro del «contenedor» Estado. (Beck, U., 2000, p.34).

Esta globalización anula las distancias y crea un proceso que va a un nivel más allá de lo nacional, además anula los lugares, ya que se eliminan las distancias geográficas (en cuanto límites de competencia).

Con esta nueva concepción, según Beck (2000), el capital está globalmente coordinado mientras que el trabajo está individualizado. Los empresarios obtienen ventajas, por un lado los controles fiscales de los que cada estado dispone, pueden ser burlados fácilmente, ya que los empresarios tienen la capacidad de elegir los estados con mejores infraestructuras, los mejores para invertir, producir, cotizar y residir, según la conveniencia de ellos mismos.

La globalización impone un reto para las empresas, el cual consiste en mantenerse activos dentro del mercado mundial, desarrollando una estrategia de localización para que su existencia perdure.

Allen y Henry (1996) realizan un análisis a partir de la expansión del sector de servicios y sostienen que la contratación y la externalización (outsourcing) (p. 56) son hoy en día la principal estrategia permitiendo a las empresas mantener las actividades centrales básicas – las mínimas – y comprar a proveedores externos – otras empresas – todo aquello que sea requerido para mantener la operación en marcha.

Con esto se ve, no el incremento de los empleos sino la transformación de nuevas relaciones entre quienes han sido expulsados de otros empleos y las personas que apenas

ingresan al campo laboral. Esto hace que se vea una reestructuración socio política en Inglaterra y que se le dé el nombre de empleo precario.

Por esto, se crea una inestabilidad en el trabajo ya que no existe seguridad en él porque no se establece un vínculo laboral entre la empresa y el trabajador si no que se trabaja por el producto o por la realización de un servicio.

En el caso inglés se ha dado una difusión de la subcontratación ya que en los años ochenta se emitieron propuestas dirigidas a la desarticulación de todas las formas de protección laboral (Welfare State) y eliminación de rigidez en el mercado de trabajo. Gracias a esto surgen empresas con “fragmentos aislados” en donde no se permite la integración de los sitios. Esto, para Allen y Henry (1996) provoca una tensión, llamándolo “empleo informal” que permite vincularse a la organización de trabajo y el empleo de estas compañías.

Con esto, se presenta, entonces una dinámica industrial en donde los procesos son mas especializados y por lo tanto existe una variedad de bienes y productos, en donde se puede dar la subcontratación o la contratación no formal, y lo que articula todo esto es la marca de diseño o presentación del producto o servicio final. (Allen y Henry, 1996)

Por lo tanto según Allen y Henry (1996), cada día, prestando atención a todos estos sucesos es más difícil hacer una carrera ocupacional (job for life); por esto mismo ya se está hablando de los nuevos obreros pobres (new working poor; pp 79 – 80) (pág 59), que son los trabajadores con empleos no calificados y semicalificados con unos salarios muy bajos.

En Colombia, No existen mayores investigaciones que arrojen datos exactos acerca de la situación actual y las percepciones de las condiciones de empleo en la industria colombiana, por esta razón es necesario analizar las condiciones de trabajo como la

situación asalariada, la subordinación y el trabajo cooperativo, a la que los empleados están expuestos.

La segmentación en el mercado, entendida como el principal sitio social en la asignación de oportunidades, está basada en formas de cierre social donde se excluyen algunas personas a la participación en la competencia del trabajo. Esta segmentación se da como resultado a diversas razones como los fines de aprovechar calificaciones, mantener control sobre la mano de obra y/o reducir competencia despidiendo a los empleados, dictadas por las normas, políticas o intereses de las organizaciones (Dombois, 1993).

Acercándonos más a la individualidad del empleado, también existen determinantes en el cambio del mercado laboral ya que dichas personas pueden estar condenadas o designadas a la situación laboral con determinadas oportunidades. El trabajo segmentado, las estructuras de desigualdad, las condiciones sociales y los antecedentes laborales en el tiempo histórico son algunas de las limitantes o favorables razones para que un empleado tenga la posibilidad de competir en un medio laboral.

De esta forma, surgen diferentes perspectivas sobre el trabajo, considerando al trabajo como un fenómeno complejo y multifacético que ha sido abordado desde ámbitos disciplinares tan diversos como la economía, el derecho, la historia, la antropología, la cultura, la biomecánica, la fisiología, la medicina, la ergonomía, o la psicología entre otras disciplinas científicas.

Una de las corrientes que tiene gran impacto en la definición de trabajo que se intenta construir en esta recopilación, es la corriente económica, que ve al trabajo simplemente como una fuente de poder adquisitiva. Es claro que algunos economistas admiten que la palabra trabajo puede tomar muchas más variaciones, sin embargo se

sienten cómodos con su función primordial. Es por esto que es importante tener en cuenta los fenómenos económicos por los que está atravesando el mundo y más particularmente en el área del trabajo.

Como lo menciona Meda (1998), otro factor que es digno de tener en cuenta en esta aproximación a la perspectiva económica y política son los presupuestos económicos que subyacen al trabajo; éste no surgió históricamente como un medio de autorrealización para un grupo de individuos en busca de su esencia. El trabajo ha sido desde el principio un medio con el que la nación lograría aumentar sus riquezas, las personas obtendrían unos ingresos y el capitalista ciertos beneficios. La condición previa necesaria para la instalación del capitalismo fue el uso, por parte del empresariado, de un cálculo racionalizado del capital. Al trabajo se le da simplemente una connotación capitalista, donde lo ejercen aquellos individuos azotados por el hambre que se ven forzados a vender su fuerza de trabajo. (Meda, 1998)

De igual forma cabe mencionar cuatro ideologías que según Suárez (1983), influyeron mucho en el concepto de trabajo; la primera es el idealismo, el cual se basa en el principio según el cual el espíritu es superior a la materia, por lo tanto el trabajo intelectual es noble y será mayor recompensado que el material, siendo los trabajos materiales un castigo a la ignorancia. La segunda, es el corporativismo, para quien la sociedad es un cuerpo organizado, y cada miembro de este cuerpo tiene una función definida, lo cual lleva a que haya igualdad entre los miembros de la misma clase, pero a costa de la desigualdad entre clases, debido a que las funciones están definidas y un obrero, por ejemplo, no puede aspirar a ser patrón. La tercera es liberalismo económico, según las bases biológicas en las que se sustenta el liberalismo, se podría decir que la libre competencia es indispensable para las organizaciones, ya que así sucede con la

teoría de la selección natural de Darwin, según la cual los seres luchan por existir y sólo los mejores sobreviven. Según sus bases psicológicas, lo importante es que se den las condiciones de libertad para que cada persona busque su utilidad, para llegar a esta conclusión, el liberalismo recoge las ideas de Jeremías Bentham, quien propone que cada hombre busca su felicidad y su utilidad y si todos la encuentran, se tendrá una sociedad feliz. La base religiosa se fundamenta principalmente en Calvino, pero también los demás reformadores; según estos, Dios le concedió a los hombres facultades, de las que deben dar cuenta y la manera de desarrollarlas es el trabajo. La consecuencia para quien trabaja es que Dios lo ayuda con prosperidad económica y para quien no trabaja es la pobreza y las privaciones. Finalmente, la cuarta es el marxismo, que como lo menciona Suárez, R. (1983):

En cuanto al campo laboral, las ideas de Marx, pueden condensarse en las siguientes afirmaciones: la esencia del hombre es la acción, somos tanto más hombres cuanto más productivos, el hombre es una pasión en busca de su objeto; la libertad es intrínseca en el ser humano, un hombre es tanto más hombre cuanto más libre, y más libre cuanto la existencia se debe a sí mismo, por lo mismo el hombre no puede estar hipotecado a los demás; el trabajo es el medio por el cual el hombre se realiza como tal; es la autoexpresión y la autocreación del hombre; el trabajo humano está enajenado, el trabajador no recibe el producto de su trabajo, sino que éste va a parar a quienes no han trabajado, cuanto más trabaja el operario, más ajeno es a su ser humano, ya que es tratado como una cosa, como una máquina de producción, el trabajo es fin, no medio, no puede venderse ni comprarse; el motor de la enajenación del trabajo y del trabajador es la propiedad privada de los medios de producción y el divorcio entre capital y trabajo; la liberación del hombre y de la

sociedad comienza por la liberación del trabajo y del trabajador mediante el cambio de las relaciones de producción, para que no haya posibilidad de explotación; esta liberación se realiza en la sociedad comunista, donde no habrá potentados y poseídos sino seres humanos iguales en derechos y deberes. (p.101)

Otra manera de abordar el tema es la perspectiva social. El trabajo permite el aprendizaje de la vida social y la constitución de las identidades, enseña las obligaciones de la vida en común, es la norma social y principio básico del mecanismo contribución/retribución sobre el que descansa el vínculo social, permite a las personas tener una utilidad social y es un ámbito de encuentros y de cooperación diferente de los ámbitos no públicos como la familia o la pareja. Sin embargo estos fundamentos presentan ciertos riesgos, por un lado al tomar al trabajo como modelo del vínculo social, corren el riesgo de reducir dicho vínculo; por otro lado, al plantear que el trabajo realiza por si mismo funciones macrosociales, olvidan la realidad del trabajo y de los instrumentos económicos y jurídicos que lo rigen. (Méda, 1998)

Aunque complejos y ambiguos, estos pensamientos permiten explicitar que el trabajo es factor de integración no sólo por ser una norma, sino también por ser una de las modalidades del aprendizaje de la vida en sociedad. La noción del vínculo social se basa, por tanto, en la de reciprocidad, ya que apporto mi contribución a la sociedad, paralelamente desarrollo mi sentido de pertenencia, y quedo ligado a ella porque la necesito y además le soy útil.

Estos tipos de concepciones compartidas por las tres grandes corrientes del pensamiento del siglo XX, se expresan de una forma más específica así: Para el pensamiento cristiano el trabajo es la actividad fundamental del ser humano, que añade valor al mundo y a su propia existencia que espiritualiza la naturaleza y permite

profundizar las relaciones con el prójimo. El pensamiento humanista y sociológico se nutre con los estudios de Friedmann, Naville o Renaud donde el trabajo, principalmente el trabajo de empresa, es el lugar adecuado para la socialización verdadera y para la formación de las identidades individual y colectiva. (Méda, 1998).

Según Méda (1998), el pensamiento marxista, persigue la idea de la consecución de la utilidad general, en otras palabras, la respuesta colectiva a las necesidades colectivas debe ser el objetivo último. El trabajo debe ser abordado como una obra colectiva. Según el pensamiento marxista es el auténtico medio de comunicación entre los individuos que hayan dejado a un lado la producción por alienación.

Todos estos planteamientos concuerdan con las prácticas actuales de empresas y políticos profesionales los cuales basan sus ideas en que el trabajo es y será cada vez más el cruce hacia la realización personal, de la expresión del yo y de la autonomía recobrada; es más común hablar ahora de valores postmaterialistas y de un trabajo enriquecedor para la persona. (Lenk, 1994, citado por Méda, 1998).

Según tales corrientes, convendría revivir la parte inactiva del trabajo, no disminuirlo ni mutilarlo, ya que todo esto conllevaría a una renuncia del hombre a su esencia.

Siguiendo con estas ideas, disminuir la jornada de trabajo es un planteamiento que poco a poco ha ido dejando de existir (Boisard, 1994 citado por Méda 1998), lo que es coherente teniendo en consideración que el trabajo no es una obligación, sino más bien, la suprema capacidad de expresión. Según Méda (1998), cabe anotar que ésta concepción del plano laboral es expresada generalmente por personas que trabajan dentro de un campo intelectual como es el caso de investigadores, profesores o periodistas, que además organizan ellos mismos sus actividades, el trabajo intelectual en

cierta medida acaba confundándose con la vida misma, donde trabajar y expresarse es la misma cosa.

La aproximación que más se ha acercado desde la psicología al estudio del trabajo ha sido la Psicología Social, la cual permite considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente. Se trata también de una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplía y hace más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en el que se produce, aunque su plasmación concreta en esos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman.

Uno de los autores más destacados en este campo es Bruner (1990), según él, la revolución cognitiva se pervirtió y sustituyó el significado por el procesamiento de información: este último modelo no puede hacer nada frente a lo polisémico y lo metafórico, frente a los deseos y las creencias, pues sigue un rígido esquema computacional basado en la teoría de la información, que tiende a evitar conductas intencionales o surgidas de deseos. En estos sistemas no había lugar para la mente.

Bruner plantea la necesidad de construir una ciencia de lo mental en torno al concepto de significado y los procesos mediante los cuales se crean y se negocian los significados dentro de una comunidad. Los sistemas simbólicos usados para construir significados ya estaban allí, en la comunidad, arraigados en el lenguaje y la cultura. Los psicólogos estudiaban como se adquirían estos sistemas simbólicos, pero pocos se ocuparon de ver como influía el uso del lenguaje sobre la naturaleza del hombre. La aparición de la cultura es algo más que el aumento del cerebro o el uso de las manos: ella es constitutiva del hombre. Por lo tanto, hay tres razones para sostener esta idea de

que la cultura es un concepto fundamental de la psicología: la primera es que no existe la naturaleza humana sin la cultura, pues el hombre se realiza a través de ella. La segunda es que nuestra vida depende de significados compartidos con los demás, por lo que su negociación es pública. Por último, hay una psicología "popular" que se ocupa de la naturaleza, causas y consecuencias de aquellos estados intencionales -creencias, deseos, intenciones- despreciados por la psicología científica. Esta psicología popular domina las transacciones de la vida cotidiana, que son reflejo de la cultura.

Las personas adquieren su conocimiento acerca del trabajo a partir de sus experiencias laborales, pero a partir de informaciones y modelos culturales que reciben de la sociedad por medio de la educación y la comunicación social. Así pues el trabajo adquiere distintos significados como resultado del conocimiento sobre una parcela de la realidad socialmente elaborada y compartida (Peiró y Prieto 1996).

Por otra parte, la actividad laboral contribuye al desarrollo de la persona en sociedad y a su integración social o, por el contrario, puede ser un factor fundamental de alineación que lleva a la persona a no "ser ella misma", a estar "fuera de sí" y a no "reconocerse ella misma" al realizar esa actividad.

Tal como se ha señalado, la naturaleza del ambiente laboral no es exclusiva ni primordialmente de carácter físico y natural. De hecho, existen numerosos componentes de dicho ambiente cuya naturaleza es eminentemente social (p. Ej. Supervisores, compañeros de trabajo, equipos, organizaciones laborales, etc.) y otros que, aun presentando una base física incuestionable, ésta sólo cobra su verdadero sentido en un marco social y en un sistema de interpretaciones sociales. Así pues, no sólo cabe hablar de ambiente social en términos de sus elementos constitutivos, sino que hay que tener en cuenta los procesos de interacción entre la persona y su ambiente, mediante los cuales

dicho ambiente es subjetivado y construido. No podemos olvidar que en la sociedad moderna el ambiente de la conducta laboral es, con frecuencia, un ambiente organizacional. Se trata de un ambiente social e institucional, mas estructurado y formalizado que otros en las que las personas viven y conviven y cuyos elementos básicos y constituyentes son radicalmente sociales (Peiró y Prieto 1996).

En términos generales, se puede afirmar que casi todas las definiciones de clima organizacional aluden a procesos perceptivos y subjetivos de los miembros organizacionales socialmente compartidos. Se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional pero sin olvidar que es considerada como “realidad subjetivada” (Peiró y Prieto 1996)

La importancia de las distintas dimensiones del clima organizacional que han sido aislada radica en su influencia sobre la conducta laboral individual de los trabajadores en términos de capacidad de toma de decisiones y autonomía, relación supervisor-subordinado, orientación hacia el logro y la recompensa, desarrollo de habilidades y oportunidades de aprendizaje, innovación y ensayo de nuevos métodos de trabajo, etc.

En los ámbitos disciplinares de la psicología y de la sociología de las organizaciones se ha desarrollado ampliamente la investigación sobre el clima y las culturas organizacionales durante las dos ultimas décadas. Estas contribuciones han permitido comprender de forma adecuada el papel desempeñado por las creencias y percepciones compartidas en la conceptualización del ambiente y de su influencia sobre los propios comportamientos de las personas. De Rosa (1994), citado por Peiró y Prieto (1996), ha puesto de manifiesto la similitud entre los estudios sobre cultura organizacional y los relativos a las presentaciones sociales. La integración de ambas

metodologías para desarrollar el estudio del ambiente laboral puede contribuir a la mejora de la comprensión de este fenómeno.

El trabajo representa uno de los pilares fundamentales en los que se sienta la sociedad actual y constituye una de las principales actividades de las sociedades industrializadas. En los países industrializados, las personas adultas dedican una tercera parte de su tiempo en actividades laborales o relacionadas con el trabajo. Pero además, el tiempo que la persona pasa planificando, formándose y preparándose para el trabajo empieza a una edad muy temprana y ocupa también una parte considerable del ciclo de su vida. Además, no cabe duda que en la situación actual, la mayoría de las personas adultas desean obtener un empleo estable que les permita obtener la independencia y el reconocimiento como ciudadanos del pleno derecho.

Dado este complejo concepto que se tiene del trabajo, Peiró y Prieto (1996), describieron once funciones específicas positivas que puede proveer el trabajo a la persona, la primera es la función integrativa o significativa, referida al trabajo como fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo, también puede ser para la persona una fuente de autoestima, realización personal, dar propósito a la vida y ser creativa.

La segunda, es la función de proporcionar estatus y prestigio social, la cual establece categorías y subdivisiones en cuanto al “rango” social que ocupa una persona en la sociedad, puede conllevar a que se convierta en una fuente de auto-respeto o de reconocimiento y respeto de los otros, el progreso y la promoción en el trabajo son valorados porque conllevan un aumento del prestigio social y laboral.

La tercera es la función de fuente de identidad personal, según la cual, las experiencias laborales, los éxitos y fracasos en el trabajo contribuyen en cierta medida al

desarrollo de la identidad, ya que como se es y como se ve tiene mucho que ver en como se ve la persona en el trabajo.

La siguiente es la función económica, que tiene un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo, ya que la persona realiza el trabajo a cambio de un dinero que le permite que le permite garantizar su independencia económica y el control de su vida, así como la elección de actividades de tiempo libre.

La quinta es la función de fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, en donde las personas en el trabajo mantienen interacciones con sus supervisores, compañeros, subordinados y clientes. Es una función importante para la persona puesto que supone una oportunidad de interactuar con otros fuera del núcleo familiar.

La función de estructurar el tiempo, es la número seis, en donde el trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas, ayuda también a estructurar otros ámbitos de la vida acoplando el tiempo al tiempo del trabajo, tales como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo o el tiempo de ocio en general.

La séptima función consiste en mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria, el trabajo puede ser también un “deber” de los individuos hacia la sociedad, cumpliendo la función de servir a la sociedad mediante el trabajo, además las personas están obligadas a trabajar si quieren mantener otras funciones vitales.

La siguiente es la función de ser fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, los individuos en su trabajo ponen en marcha una serie de

habilidades y destrezas, que podían estar ya en el sujeto y la práctica diaria puede mejorarlas o incluso es posible que se adquirieran para o en la ejecución del trabajo.

La novena función es la de transmitir normas, creencias y expectativas sociales; el sistema de normas, creencias, valores, expectativas e ideas es transmitido también en el trabajo dado que este tiene un papel socializador muy importante en el que las personas se comunican entre sí, transmitiendo expectativas, creencias, valores e informaciones no sólo relacionadas con el trabajo sino con otros ámbitos de la vida como la familia, el tiempo libre, la política, la economía...

La función de proporcionar poder y control, según la cual, mediante el trabajo se puede desarrollar y adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos; y por último, la función de comodidad “confort”, en este sentido las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo y/o un buen horario de trabajo. Todas estas funciones están fuertemente relacionadas con el significado que tiene el trabajo para las personas y los grupos sociales.

Desde una aproximación individual, y teniendo en cuenta las reacciones emocionales, Steers y Porter (1975) citados por Peiró y Prieto (1996), consideran el significado del trabajo como un indicador de la motivación laboral, en donde el trabajo puede ser una fuente importante de identidad y autoestima de la que se derivan sentimientos positivos que conducen a aumentar la implicación con el trabajo o puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y un sin sentido.

El significado del trabajo también puede considerarse como una representación social, tratándose de una realidad socialmente construida y reproducida por los individuos con una cierta autonomía respecto a las normas sociales y a la infraestructura

cultural propia de la época y del país y que además se ve influida por los condicionantes históricos que le han ido creando y moldeando. Ruiz (1988) citado por Peiró y Prieto (1996), considera el significado del trabajo, como un sistema evaluativo de representaciones sociales o “mapas subjetivos” del ambiente individual, las actividades a realizar y la propia persona que las realiza, incluyendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales.

Desde estos puntos de vista el significado del trabajo puede verse como una representación social, ya que el significado que se le atribuye al trabajo depende en cierta medida de las creencias, normas y expectativas que existen en una determinada sociedad respecto al trabajo; además depende de la forma en que es entendido en la sociedad y el momento histórico en los que se encuentra inmersa la persona.

La consideración del significado como una variable de personalidad o como un producto de la experiencia laboral se encuentra sustentado desde dos posturas teóricas. La primera plantea la estabilidad en donde el significado del trabajo se adquiere relativamente pronto en la vida y que una vez adquirido apenas cambia a lo largo del tiempo, entonces se entiende que la persona tiene una serie de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo que han sido adquiridos durante la infancia y la adolescencia y que forman parte de su personalidad laboral, por lo que serán difícilmente modificables por las experiencias laborales. La otra postura de la modificación, plantea que el significado del trabajo en general y los valores laborales específicamente, van a variar a lo largo de la vida sujetos a la influencia de diversas variables situacionales y de las etapas por las que pasan y los diferentes roles que adoptan los sujetos a lo largo del ciclo vital; en este sentido van a ser especialmente relevantes para modificar el significado

que el trabajo tiene para una persona, la adopción del rol laboral y las experiencias que cada sujeto vive en su trabajo. (Peiró y Prieto, 1996)

En un estudio sobre el significado del trabajo, realizado por el grupo MOW (1987) citado por Peiró y Prieto (1996), definen que el significado del trabajo es un constructo psicológico unidimensional, sino que está compuesto por diferentes variables o dimensiones y además se encuentra definido en términos de cinco dimensiones, a saber, la primera es la centralidad del trabajo como un rol de vida; la segunda son las normas sociales sobre el trabajo; la tercera son los resultados valorados del trabajo; la cuarta dimensión es la importancia de las metas laborales; y finalmente, la identificación con el rol laboral, en donde las cuatro primeras son las que más información aportan.

También señalan que se trata de un constructo dinámico, ya que el significado del trabajo no es algo que se configura en un momento dado y permanece así para siempre, sino que se está configurando, modificándose o reafirmando constantemente. Este constructo se forma a partir de la interacción de variables personales y ambientales, donde cambios en el individuo o en su ambiente, especialmente en su trabajo, pueden conllevar cambios en el significado del trabajo. Otro punto es que el significado del trabajo no sólo varía a lo largo de la historia, ya que en un mismo período histórico, se constatan diferencias entre naciones y grupos ocupacionales, en función de la edad, del sexo de los individuos y de otras características relevantes.

Por último, las distintas dimensiones que componen el significado del trabajo no están codificadas por las personas de modo independiente sino que se configuran en patrones, por lo cual los cambios en una dimensión pueden afectar e influir en los cambios de otras, tratándose de dimensiones interdependientes. Desde este punto de vista, el significado del trabajo se considera como un conjunto complejo de dimensiones

cognitivas, afectivas predisposicionales, que configuran dos grandes conjuntos de patrones: patrones pro-trabajo que concibe este fenómeno como una actividad importante para las personas y patrones anti-trabajo, en donde el trabajo tiene poca o ninguna importancia en la vida de las personas.

En la misma línea, Ruiz (1988), citado por Peiró, J. y Prieto F. (1996), redefine este constructo como un conjunto de:

Valores, creencias y expectativas que están influenciados por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. Aquí el significado del trabajo funciona como un marco de referencia para la acción a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo, lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral para lograr esos resultados y el grado en que la persona se identifica con el trabajo. (p 25)

En síntesis, se puede definir el significado del trabajo como un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo, que los individuos y grupos sociales van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo; se trata de un conjunto de cogniciones flexibles y sujetos a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales.

De acuerdo con el significado psicológico del trabajo planteado anteriormente por Peiró y Prieto (1996), se puede afirmar que estos cambios conllevan a que en el contexto de transformación de la realidad económica del mercado de trabajo, no es predecible que se produzcan grandes discontinuidades respecto a las tendencias actuales, lo cual no implica que las transformaciones no sean relevantes y significativas.

Una cuestión especialmente relevante desde la perspectiva social será, sin duda, la que trata de indagar la eficacia de la adaptación de la población laboral al nuevo contexto del trabajo. Es evidente que no existe una respuesta de la economía en cada sociedad, las condiciones de vida y la cultura local en cada caso. Además dependerán del segmento social concreto que se considere en un determinado país.

Esto indica que, la conexión entre el mundo del trabajo y la población laboral puede ser abordada desde distintos planos, según Peiró y Prieto (1996), a saber: El plano del empleo, hace referencia al grado de congruencia entre el contexto laboral y las capacidades / necesidades personales, así como las posibles consecuencias para el rendimiento y el bienestar. A nivel del empleo, se encuentra la relación entre la demanda y la oferta en términos del número de puestos de trabajo y la cantidad de horas laborales; El plano ocupacional, que es el grado de congruencia entre el tipo de puestos de trabajos ofertados y los perfiles profesionales que van a desempeñarlos; El plano de la responsabilidad, se refiere al grado de autonomía e influencia de los puestos de trabajo ofertados y demandados por los trabajadores; y El plano del contenido, plantea las características específicas del trabajo y la carga que representa para el trabajador.

En el primero, El plano del empleo, la posesión de un empleo remunerado es percibida en casi cualquier parte como la forma más adecuada y habitual de realización personal. En efecto, el empleo proporciona ingresos económicos, regula la actividad, estructura el tiempo, produce contactos sociales, provee estatus y ofrece la oportunidad de autorrealización. Además, el empleo cumple importantes funciones sociales al generar sentimientos de comunidad, mejora la capacidad productiva y creación de orden social. Es debido a esto, que los gobiernos de todos los países desarrollan políticas activas de consecución del empleo.

Hay que tener en cuenta el lugar que ocupan las formas de restricción del nivel de empleo, como el desempleo, el empleo reducido o limitado, el empleo flexible y el empleo centrado.

La primera forma de restricción es el desempleo: resulta evidente que este se encuentre relacionado con los niveles de productividad laboral y que las medidas desarrolladas para combatirlo pueden tener efectos negativos a escala nacional. Por otro lado, resulta alarmante la distribución del desempleo entre la población activa. Las tasas de desempleo son superiores entre los jóvenes y las personas de edad más avanzada, pues parece que el desempleo se centra en mayor medida en las personas entre los treinta y los cuarenta años. De todos modos, la tasa de desempleo afecta en gran medida a las mujeres.

Las reacciones ante el desempleo son habitualmente negativas; la experiencia del desempleo afecta a la integración social y al bienestar psicológico de las personas, conduciendo permanentemente a alteraciones en la vida personal, aislamiento social, estrés y depresión. El deseo de trabajar permanece presente en la mayoría de los desempleados y resulta difícil la aceptación del estatus de desempleado. Aquellos que son incapaces de encontrar un trabajo estable tras su incorporación al mercado laboral no sólo experimentan la frustración por no lograr sus metas vitales (obtención de independencia económica, establecimiento de una familia, etc.), sino que también carecen de la oportunidad de desarrollar sus competencias, conseguir estatus social y un nivel de autoestima necesarios para la adecuada calidad de vida; así, el desempleo se convierte en uno de los factores que sitúan en peores condiciones a las personas para la consecución de sus metas laborales futuras.

El desempleo no produce los mismos efectos en todas las personas que lo experimentan. Un buen número de factores sociales y personales inciden sobre estos efectos. La intensidad y las características de las respuestas ante el mismo dependen de las actitudes hacia el trabajo, las oportunidades de desarrollar actividades alternativas, la posibilidad de atribuir sus acusas a factores ajenos a uno mismo, la disponibilidad de recursos económicos, el apoyo social, etc.

Es decir, que el desempleo, puede ser considerado como una situación a la que algunas personas pueden adaptarse, representa una amenaza a la integridad personal y a la satisfacción vital para la mayoría. La experiencia del desempleo continuado suele ser una circunstancia dramática que posee un amplio efecto sobre todas las esferas de la vida personal.

La principal explicación que se ha hecho acerca de la relación negativa entre el desempleo y la salud psicológica es la teoría de la deprivación de Jahoda (1979, 1992), citado por Leicester (2002). Jahoda argumentó que el desempleo causa angustia psicológica porque priva a las personas de sus funciones latentes que el empleo provee. Estas funciones son la estructuración del tiempo, el compartir regularmente experiencias e información acerca de la identidad personal, un vínculo con el propósito colectivo y la actividad forzada. Como soporte a esta teoría, Evans y Haworth (1991) Haworth y Ducker (1991), citados por Leicester (2002) mostraron que la deprivación de lo anteriormente nombrado estaba asociado con la baja auto estima, pobre salud psicológica y reducción de la satisfacción de la vida en las personas desempleadas. También Feather y Bond (1983) y Wanberg, Griffiths y Gavin (1997), citados por Leicester (2002) encontraron que la deprivación de la estructuración del tiempo durante el desempleo fue asociada con salud mental pobre.

Aunque la literatura ha encontrado típicamente una relación positiva entre la actividad del tiempo libre y la salud psicológica durante el desempleo (Roberts, Lamb, Dench, & Brodie, 1989; Winefield, Tiggemann, & Winefield, 1992, citados por Leicester, 2002), la razón fundamental para esta relación ha recibido una investigación limitada. Evans y Haworth (1991), citados por Leicester (2002) sugirieron que el camino en el cual las actividades de tiempo libre pueden promover una salud psicológica durante el desempleo es por la satisfacción parcial de las funciones latentes de empleo nominadas por Jahoda.

El efecto de actividades de tiempo libre sociales vs solitarias en la salud psicológica fue examinada por Winefield (1992), citado por Leicester (2002), en una muestra de desempleados. Winefield trató de responder a la pregunta de cuánto del tiempo sobrante ellos gastaban en actividades con otra gente y cuanto del tiempo gastaban en actividades solitarias. Se encontró que actividades sociales fueron negativamente relacionadas con el afecto depresivo, genio negativo y angustia psicológica mientras que las actividades solitarias no fueron relacionadas con estos índices psicológicos. Es importante encontrar luces con la necesidad de distinguir entre actividades de tiempo libre sociales y solitarias.

Sin embargo, los resultados de Winefield deben representar la necesidad de analizar por separado actividades sociales y solitarias. Como Steinkemp y Kelly (1987), citados por Leicester (2002), apuntaron, su valoración del “uso del tiempo libre sobrante en actividades” ignora el rol del significado subjetivo que los individuos vinculan a la actividad. Puede ser de argumento, por lo tanto, que las diferencias entre el significado subjetivo que los individuos vinculan a sus actividades sociales y solitarias pueden ser

mas predictivas de la salud psicológica y un reducido sentido de la deprivación latente mas simple que la cantidad de tiempo gastada en ambas actividades.

Mientras algunos estudios han directa o indirectamente capturado los elementos de las funciones latentes de Jahoda en actividades del tiempo libre, el estudio de Winefield es el único en examinar los efectos separados de las actividades de tiempo libre sociales y solitarias. También, información acerca del significado subjetivo que los individuos vinculan a las actividades de tiempo libre sociales y solitarias comparadas con la valoración de la frecuencia de las actividades durante el desempleo, y su relativa contribución a la reducción de la deprivación latente, es todavía requerida (Leicester, 2002).

Teniendo en cuenta la pérdida de identidad, la privación de experiencias compartidas durante el desempleo contribuye fuertemente al sentido de la deprivación latente. El empleo provee un contexto en el cual los individuos regularmente participan en grupos. Estos grupos comúnmente proveen compartir experiencias que están directamente relacionadas con el trabajo. Mas allá, el empleo puede promover el compartir experiencias fuera del trabajo, desarrollando trabajos sociales que están relacionados con la actividad del tiempo libre. Puede ser entonces que los desempleados se privan no solamente de compartir experiencias en el trabajo si no también de compartir experiencias en el tiempo libre, y esto puede explicar porque la función de compartir experiencias es tan importante en la percepción de la deprivación latente durante el desempleo (Leicester, 2002).

Definitivamente, la privación económica durante el desempleo puede causar un cese en las actividades sociales de tiempo libre. Aunque la privación económica no se tuvo en cuenta en este estudio, otras investigaciones han encontrado que es una variable

importante (Kessler, Turner & House, 1987, citados por Leicester, 2002). Aunque no todas las actividades sociales requieren gastar, las oportunidades para compartir experiencias pueden estar reducidas cuando el dinero es limitado.

A pesar del fuerte impacto de las actividades sociales de tiempo libre en la reducción de la percepción de la privación latente en el aumento de la salud psicológica, el estudio de Leicester (2002) indica que el significado derivado de las actividades de tiempo libres juegan un rol significativo en mantener la salud psicológica durante el desempleo. Puede ser que la reducción en el contacto social y la reducción en compartir experiencias característico del desempleo, guíe a las personas a tener una prominencia en actividades de tiempo libre solitarias.

La aplicación de la psicología social al desempleo ha sido desarrollada en mayor medida en las épocas de crisis económica, cuando los altos índices de desocupación han preocupado por sus consecuencias sociales y psicológicas. Es así como el interés mostrado en esta área durante los años 30, solamente vino a despertarse de nuevo a raíz de la crisis del 73, y tiene una vigencia permanente en nuestros días, ya que el desempleo actual es un problema estructural de la economía occidental, fruto no solamente de las crisis económicas sino también del desarrollo tecnológico.

Las investigaciones psicosociales sobre el desempleo se han centrado en el deterioro que éste tiene sobre la salud mental, aunque ahora se busca una asociación entre desempleo y la disminución de sentimientos positivos, más que alteraciones de la personalidad o enfermedades mentales, al haber cambiado el concepto de salud mental. Otros temas de interés han ido apareciendo, como las actitudes y el comportamiento de los desempleados frente a lo político, la percepción de las causas del desempleo y la

búsqueda de empleo. Además se ha buscado identificar las variables que explican las diferencias de reacciones frente al desempleo.

El desarrollo teórico, según Garrido (1999), no ha sido tan amplio como el empírico. Algunos intentos por explicar las consecuencias del desempleo en la salud mental han mostrado al desempleo como una privación de las categorías de experiencias básicas proporcionadas por el empleo, como imponer una estructura temporal de los días, proporcionar la oportunidad de establecer relaciones personales fuera del contexto familiar, unir al individuo con metas y objetivos colectivos, definir el estatus personal y la identidad y forzar el desarrollo de una actividad.

Las investigaciones para evaluar las consecuencias del impacto del desempleo en la salud mental han mostrado que las personas desempleadas tienen un, según apunta Garrido (1999) menor grado de bienestar psicológico general, mayor nivel de sentimiento depresivo, mayor ansiedad, menor grado de satisfacción con la vida y menor nivel de autoestima, que las personas que tienen un empleo. Los estudios longitudinales indican que este menor nivel de salud mental es una consecuencia de su situación laboral más que un antecedente del desempleo. Las investigaciones muestran que cuando este menor nivel de salud mental es previo al desempleo, está acompañado de menores expectativas de éxito en la consecución de trabajo y de otros factores, no sólo individuales sino también normativos y socio estructurales.

En cuanto al comportamiento político los estudios muestran que el desempleo genera una actitud pasiva reflejada en una menor participación en actividades políticas por parte de los desempleados, aunque éstos tienen actitudes más críticas que no se manifiestan en su comportamiento. La inexistencia de instituciones que canalicen la

respuesta de los desempleados y el deterioro emocional que surge como consecuencia de esta situación son las principales razones que lo explican.

El deterioro de la salud mental por causa del desempleo tiene un efecto importante sobre la motivación hacia el trabajo, ya que, aunque persiste en el desempleado la importancia de tener un empleo, las expectativas de éxito en la consecución de trabajo disminuyen a medida que su situación se prolonga, y por lo tanto disminuye la intensidad con que se busca empleo.

El conjunto de desempleados no constituye un grupo homogéneo, y por lo tanto las consecuencias sobre la salud mental difieren de una persona a otra, presentándose un mayor deterioro en las personas que están en peores condiciones económicas, las personas de edades intermedias, las que tienen un mayor grado de implicación en el trabajo y las que cuentan con menos apoyo social. Las personas que se ven afectadas en menor medida son aquellas que se encuentran en mejores condiciones económicas y cuentan con mayor apoyo social, y los que mantienen un mayor grado de actividad a pesar de su condición.

Ninguna característica psicológica considerada de forma aislada puede ser considerada como una causa de predisposición al desempleo. Sin embargo la actitud hacia la búsqueda de empleo incide en la intensidad con que se busca, y por ende disminuyen las probabilidades de éxito en la consecución del mismo. No obstante las conductas en la búsqueda de empleo y las probabilidades de encontrarlo, no están determinadas exclusivamente por variables psicológicas, sino también por variables normativas y socio estructurales (Garrido, A., 1999, p. 145).

Continuando con Peiró y Prieto (1996), la segunda forma de restricción es el empleo reducido o limitado: Existen al menos dos formas distintas mediante las cuales

el empleo puede ser reducido: limitar la duración del contrato y limitar el número de horas de la jornada laboral.

Ambas formas de empleo reducido afectan de modo distinto a los diferentes segmentos de la población laboral; así, la incidencia del empleo temporal es al mismo tiempo parcialmente mayor entre los jóvenes y las mujeres. La respuesta ante el empleo reducido entre los trabajadores es casi siempre neutra o positiva; en el caso del empleo a tiempo parcial puede deberse a que posibilita la combinación de roles laborales y no laborales. En cualquier caso la valoración de este tipo de situaciones dependerá de su incidencia en los ingresos salariales y de las diferentes situaciones y circunstancias de las personas a las que afecta; de modo similar, la desventaja percibida en los contratos temporales consiste en su menor estabilidad laboral.

Empleo flexible es la tercera forma de restricción del plano del empleo, con frecuencia se encuentran confusiones entre los términos de “trabajo flexible” y “empleo flexible”. Ambos términos tienen significados muy amplios. Inicialmente se refieren a situaciones en las que el empleado es contratado periódicamente, cuando las circunstancias de producción de las empresas lo requieren, para desarrollar su trabajo en jornadas laborales de carácter variable.

Las reacciones de los trabajadores ante el empleo flexible son todavía desconocidas, dependerán del tipo concreto, de su duración y de la posición de los trabajadores en el mercado laboral. Es decir, que la flexibilidad tiene efectos sustanciales sobre los patrones de vida cotidiana en los periodos en que se exige una mayor dedicación al trabajo y mayores niveles de movilidad. Otro tipo de efectos, son las relaciones entre los empleados y la organización, pudiéndose desarrollar una actitud instrumental en términos de compromiso esperado por parte del empleador respecto al personal

contratado; Además, las competencias laborales de los trabajadores podrían quedar afectadas si se tiene en cuenta que el empleo inestable dificulta su formación por parte de los empleadores.

Por último, el empleo concentrado, el cual se refiere al incremento en el número de horas trabajadas por persona. La concentración del trabajo determina una jornada laboral extensa y el estrato de los trabajadores a tiempo parcial y el empleo flexible.

Pasando del plano del empleo al de la ocupación, la posesión de un empleo es una condición necesaria pero no suficiente para lograr satisfacción, identidad y sentido en el trabajo. Los distintos productos que el trabajo proporciona están determinados de un modo sustancial por el tipo de trabajo que las personas desempeñan; de modo inverso, su rendimiento también depende del tipo de trabajo del nivel de ajuste a sus afinidades personales (necesidades, valores e intereses).

Los cambios presentados, pueden describirse en términos del tipo de objetos y el tipo de operaciones que constituyen las nuevas responsabilidades y tareas de los puestos de trabajo, así como en función de las transformaciones de las relaciones sociales y de las relaciones de dependencia / interdependencia existente entre los diferentes agentes del sistema de trabajo.

No existen todavía suficientes datos a la distribución y coherencia de las afinidades personales de los trabajadores en función de las dimensiones del trabajo, pero al estar relacionados con objetos abstractos y personas podría satisfacer las necesidades actuales de la población activa.

El plano de la responsabilidad y de las relaciones sociales: Aquí, los puestos de trabajo difieren en función de las oportunidades que ofrecen a las personas para desempeñar algún tipo de responsabilidad. En las relaciones laborales tradicionales,

caracterizadas por una distinción clasista, ha existido una clara división entre propietarios y mandos por un lado, y trabajadores por otro.

Teniendo en cuenta el incremento en la demanda de puestos de trabajo que permite asumir un grado elevado de responsabilidad y la disminución global de éste tipo de puestos, parece plausible que la discrepancia entre ambas tendencias no permita satisfacer las necesidades de la población activa.

Finalmente, el plano del contenido del trabajo: La interacción entre la persona y el entorno del trabajo y su desempeño, determina también los productos y resultados relacionados con la tarea, en términos de eficacia, calidad, velocidad y precisión. En este sentido, un rendimiento adecuado es considerado como una exigencia crucial del resultado del trabajo, tanto para el trabajador como para la empresa. Las tareas rutinarias han sido asumidas por los ordenadores y las personas han pasado a desempeñar tareas más amplias y de mayor responsabilidad; es así como el trabajo es organizado en grupos semi - autónomos o auto - regulados en los que la interdependencia ha de ser gestionada y regulada por el propio grupo, en una dinámica que posibilite su eficacia en el logro de los resultados y la satisfacción de los miembros. En definitiva, se observa una clara tendencia a reducir la fuerza laboral al mínimo, a ajustar el tamaño de la organización a sus necesidades, a eliminar las actividades no productivas y a maximizar la calidad, la capacidad de respuesta y la eficiencia.

Es así de ésta manera como el trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y social, siendo de esta forma uno de los pilares fundamentales en los que se asienta la sociedad de hoy día y una de las principales actividades de las sociedades industrializadas.

En los países industrializados, el trabajo representa una tercera parte de la actividad humana de las personas adultas. Además, el tiempo que la persona pasa planificando, formándose y preparándose para el trabajo empieza a una edad temprana y ocupa también una buena parte de su vida; la importancia del trabajo es dada, ya que éste es una realidad social, es también una realidad “subjetivada” que cumple con una serie de funciones sociales.

Desde la perspectiva social, el trabajo también puede abordarse de acuerdo con los valores humanos en común los cuales han sido considerados como motivadores de la conducta; donde Kluckhohn (1989), citado por Peiró y Prieto (1996), define un valor como una concepción, explícita o implícita, características de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción, así pues, los valores humanos influyen en la acción a través de la realización de conductas que conllevan a aspectos deseables para la persona.

Rockeach (1985) citado por Peiró y Prieto (1996), da una definición de los valores humanos similar a la anterior en cuanto que son preferencias de modos deseables de conductas, pero va más allá y considera también los valores como relacionados con los estados definitivos de existencia, según esto el valor es una creencia permanente, respecto a que un modo específico de conducta o estado definitivo de existencia, es preferible a un modo de conducta o estado definitivo de existencia contrario y opuesto, y un sistema de valores es una organización permanente de creencias que se refieren a modos deseables de conductas o estados definitivos de existencia, a lo largo de un continuo de relativa importancia.

Los valores poseen una serie de características que permite que se identifiquen, tales como: son aprendidos; difieren ampliamente en intensidad y contenido, en función

de individuos y grupos sociales; determinan las elecciones o decisiones, así como las reacciones emocionales consiguientes; constituyen un nivel más básico que el de las actitudes, y en cierta medida la regula, siendo un concepto más central para el individuo que aquellas; y tienen carácter normativo y trascienden objetos y situaciones específicas.

Otro aspecto relevante de los valores es su ordenación jerárquica, lo cual hace posible que una persona solucione el conflicto de respuestas en una situación dada al elegir el valor que más importancia tenga en su sistema jerárquico. La conducta puede ser fruto y consecuencia de la actitud o el valor dominante de la persona, o viceversa, pero en donde existen factores que no permiten que esas relaciones se correlacionen perfectamente.

Existen dos tipos de valores importantes en el significado que la persona le atribuye al trabajo, como lo son los valores laborales intrínsecos y extrínsecos, que se diferencian entre sí por el rol que juega el locus de control de las recompensas e incentivos que controlan la conducta, en donde la valoración intrínseca es provocada en el individuo por los aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos y que caen bajo el control del sujeto, relacionado con las recompensas que recibe el individuo de su propia acción, sin mediación de otras personas siendo percibidas por el sujeto como consecuencias dependientes de sí mismo; la naturaleza de esas recompensas, la actividad en sí misma, teniendo en cuenta el compromiso con y la persistencia en la actividad, haciendo referencia a la valoración intrínseca como la probabilidad de elegir una actividad laboral en un período de tiempo libre; la satisfacción de necesidades, y por último la instrumentalidad o expresividad de tal actividad, es decir, desde la consideración de la relación medios-fines, en donde un individuo percibe su actividad como un fin en sí misma siendo la propia actividad la meta. (Peiró y Prieto, 1996)

En definitiva, Peiró y Prieto (1996) afirman que, la valoración intrínseca se centra en la propia actividad laboral del sujeto y de los cuales la persona experimenta un control interno, siendo esa actividad un fin en sí misma, expresiva, valorada y satisfactoria para la persona. Por el contrario, la valoración extrínseca no se centra en la actividad laboral que realiza la persona, sino en los aspectos relacionados con el contexto del trabajo, de los cuales experimenta un control externo, ya que cae bajo la atención de objetos, eventos o situaciones externas a la propia persona; esa actividad laboral realizada para obtener unos beneficios no es un fin en sí misma, sino que se convierte en un medio para obtener un fin, desde este punto el trabajar se considera como un medio para conseguir otros fines.

Inglehart (1977) citado por Peiró y Prieto (1996), apuntó durante casi dos décadas, una polarización que refleja un cambio de los valores tradicionales de la sociedad industrializada, entre los que predominan los económicos y los de seguridad, hacia otros post-materialistas o post-industriales con mayor preocupación por la calidad de vida.

Por lo tanto, viendo este gran panorama, es importante profundizar acerca del significado de trabajo que cada persona construye a partir de las diferentes variables como la flexibilización y el desempleo, ya que éste es un factor importante no sólo en el desarrollo de la sociedad sino también del individuo; y amerita importancia al haberse convertido el trabajo en centro de las vidas de muchas personas, que al desaparecer, desaparecen también los “valores agregados” que éste trae.

Para efectos de la presente investigación, se han definido los siguientes objetivos:

Objetivo General: Identificar los significados construidos sobre del trabajo en un entorno social caracterizado por la flexibilización laboral y el desempleo, en un grupo de

personas empleadas a término fijo y desempleados con un nivel de educación técnico y profesional, a través del análisis narrativo de las historias de vida de los mismos.

Objetivos Específicos: Identificar cuál es el significado del trabajo en situaciones laborales de contratación a término fijo, con respecto a categorías tales como el vínculo social, la autoestima, la seguridad, la estructuración del tiempo, el poder y el estatus. Identificar cómo la situación de desempleo afecta dichas categorías.

A continuación se describen las categorías utilizadas en el presente estudio, teniendo en cuenta lo mencionado por Peiró y Prieto (1996) y Mèda (1998):

Vínculo social: Teniendo en cuenta que las personas en el trabajo mantienen interacciones con sus supervisores, compañeros, subordinados y clientes, el trabajo se convierte en una oportunidad de interactuar con otros fuera del núcleo familiar.

Autoestima: El trabajo puede ser una fuente importante de identidad y autoestima de la que se derivan sentimientos positivos que conducen a aumentar la implicación con el trabajo o puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y un sin sentido.

Desde este punto de vista, se puede afirmar que el trabajo es una fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo, también puede ser para la persona una fuente de autoestima, realización personal, dar propósito a la vida y ser creativa. Las experiencias laborales, los éxitos y fracasos en el trabajo contribuyen, en cierta medida, al desarrollo de la identidad, ya que cómo se es y como se ve, tiene mucho que ver en cómo se ve la persona en el trabajo, es decir con el concepto que tiene de sí mismo; por esto, los individuos en su trabajo ponen en marcha una serie de habilidades y destrezas que podían estar ya en el sujeto y la práctica diaria puede mejorarlas, es posible que se adquieran para la ejecución del trabajo.

Seguridad: El trabajo en el plano económico tiene un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo, ya que la persona realiza el trabajo a cambio de un dinero que le permite garantizar su independencia económica y el control de su vida, así como la elección de actividades de tiempo libre. En este sentido las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, estabilidad en el empleo y/o buen horario de trabajo.

Estructuración del tiempo: El trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas, ayuda también a estructurar otros ámbitos de la vida acoplando el tiempo al tiempo del trabajo, tales como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio en general.

Poder y estatus: Mediante el trabajo se puede desarrollar y adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos, ya que establece categorías y subdivisiones en cuánto al nivel social que ocupa una persona en la sociedad y puede conllevar a que se convierta en una fuente de auto-respeto o de reconocimiento y respeto de los otros. El progreso y la promoción en el trabajo son valorados porque conllevan un aumento del prestigio social y laboral.

Método

Se llevará a cabo un estudio dentro del enfoque cualitativo de carácter descriptivo. La investigación cualitativa se caracteriza por captar la realidad social a través del punto de vista de las personas que están siendo estudiadas, por medio de la percepción que tienen de su propio contexto. El investigador se encarga de interpretar el pensamiento de éstos individuos y de la forma como se orientan y ven su mundo, el cual es la realidad que se está estudiando. (Bonilla y Rodríguez, 1995)

El método cualitativo busca conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, actitudes, conocimientos y valores de las personas estudiadas. Así mismo, todos estos, son explorados de manera sistemática en el proceso de la investigación cualitativa. (Bonilla y Rodríguez, 1995)

Para efectos de esta investigación, se utilizó una aproximación social-interpretativa, la cual se caracteriza por hacer un análisis sistemático del significado de la acción social. Por medio de dicha aproximación se desarrolla un entendimiento de la vida social y se pretende descubrir cómo la gente construye significados en ambientes naturales. La acción social no es entendida solo como los comportamientos observables, sino como aquella acción a la que las personas atribuyen un significado subjetivo, la cual tiene un propósito. (Neuman, 2000)

La técnica utilizada para esta investigación es el Análisis Narrativo con el cual pretende estudiar los datos recogidos. Según Riessman (1993), el objeto de investigación del análisis narrativo son las historias de sí mismo. Dicho análisis parte de la idea de que las narrativas son representaciones de las experiencias, por lo tanto, a la hora de hacer investigación, el investigador no puede ser completamente objetivo y neutral, tampoco puede tener un acceso directo a la experiencia de otras personas. En el Análisis Narrativo es posible identificar cinco niveles, los cuales se desarrollan cuando comienza el proceso de investigación: a) Atender a la experiencia: reconocer y partir de la experiencia de una persona para construir un relato sobre un tema elegido, en este nivel se observa, se rememoran las situaciones o experiencias, b) Narrar la experiencia: a través de preguntas orientativas se le permite al sujeto investigado expresar en su discurso formas propias de su experiencia y vivencia, el sujeto investigado re-presenta los eventos, situaciones o experiencias a su manera, integrando todas las vivencias en un

discurso, es en este paso donde se crea una distancia considerable entre lo que fue vivido y lo que se narra, debido a la estrechez del lenguaje para narrar lo experimentado; c) Transcripción: en esta fase se retoma lo más fielmente posible lo narrado por el sujeto investigado, se cuenta en la mayoría de los casos con la ayuda de tecnología tal como grabadoras de voz, videocámaras...; d) Análisis de la experiencia: en esta fase el investigador se dedica a analizar lo que fue transcrito, al final de dicho análisis se crea una meta-historia acerca de lo que aconteció, el significado de las narrativas durante la entrevista... para este trabajo se han asumido algunas categorías de análisis como lo son el vínculo social, la autoestima, la seguridad, la estructuración del tiempo, el poder y el estatus. Por último, e) la lectura de la experiencia: en este nivel, se hace una lectura del repote para así compartir opiniones junto con otras personas que pueden estar en contextos diferentes. (Riessman, 1993)

Según el mismo autor, dichas fases o niveles poseen límites no muy marcados entre sí que permiten la filtración entre una fase y otra.

El análisis narrativo es un diseño que se encuentra enmarcado en el enfoque constructivista; según Bruner (1990), hay dos formas de conocer la realidad, la paradigmática, donde su objetivo es la verdad consensuada por la comunidad científica, que trabaja con sus métodos tradicionales y la narrativa la cual sólo pretende la credibilidad; es el mundo de las historias y de las intenciones que transforman el tiempo. (Massó, 2001).

Cada uno de nosotros tiene para sí un relato de su propia vida y además cuenta historias, todas verídicas, que extrae de su biografía. Al trasladar estas narraciones, fijamos recuerdos, eliminamos ciertos desgarros internos, creamos nuestra identidad, la retocamos de forma sucesiva, vamos dando consistencia al sentimiento de nuestra

existencia, nos otorgamos significación, porque justificamos y cargamos de congruencia nuestras actuaciones pasadas y vamos perfilando nuestro sentido teleológico, lo que nos da razón de ser. (Massó, 2001).

Nuestra representación del mundo, y aun nuestra propia identidad, no se corresponden con una descripción estática y fija, sino que son una historia viva o dos versiones de la misma historia, que se desplazan evolutivamente al ritmo y compás con que el propio narrador se desplaza por el tiempo.

Participantes

La selección se realizó de manera intencional. El grupo de participantes, el cual es objeto de la investigación, está conformado por 10 personas del género masculino, los cuales están en un rango de edad de 30 a 45 años y con un nivel académico profesional o técnico. De estos participantes, 5 se encuentran trabajando bajo la condición de contrato a término fijo y los otros 5 desempleados por un periodo mayor o igual a un año. Estos participantes se encuentran en un nivel socio-económico medio (estratos 3 y 4) y son de la ciudad de Bogotá.

Instrumentos

Para la recolección de la información se utilizó como instrumento las historias de vida (las cuales son consideradas una técnica) a través de las cuales, los actores individuales o colectivos relatan una secuencia de acontecimientos que pueden ser considerados significativos para la comprensión de estos mismos. Estas denotan su contradicción a los métodos positivistas y le da real importancia a la subjetividad en la construcción social. La palabra que cuenta, que exterioriza, que reconstruye, es vehículo de conocimiento, encierra conocimiento, es clave para descifrar lo social (Congreso Latinoamericano de Investigación Cualitativa, 1990, p. 85).

Según Taylor y Bogdan (1996), las historias de vida contienen una descripción de los acontecimientos y experiencias importantes de la vida de una persona, o alguna parte principal de ella, en las propias palabras del protagonista.

Las historias de vida como un instrumento hermenéutico no deben considerarse único, debe estar tratado como una construcción de teoría fundamentada en el propio proceso de reconstrucción de la realidad.

Lo que nos proporcionan las historias de vida, en primera instancia, son “hilos finos” de sensaciones, percepciones y sentimientos que se transmiten de generación en generación de una experiencia vital, las cuales conllevan a interpretaciones (Cuevas, 1997).

En las relaciones sociales, los hombres construimos diferentes espacios como de familia, recreación y trabajo entre otros, las historias de vida tienen un procedimiento similar de hechos olvidados y memorizados, pero siempre han sido semantizados lo cual las hace importantes para la interpretación comprensiva.

Los participantes que son entrevistados o sujetos de las historias de vida, deben expresar con claridad elementos de análisis que lleven a una interpretación coherente y factible de su vida, cultura y sociedad en la que vive, como un diagnóstico comprensivo de las ciencias sociales. Estas premisas parten de ver el fenómeno social como una realidad preanalizada por los propios actores, la cual es el análisis de la propia vida y el conjunto de estas. Lo que se piensa o se habla de lo social lo constituye como tal (Congreso Latinoamericano de Investigación Cualitativa, 1990, p. 89).

Cuando el participante ordena y recrea su historia le da un sentido, para él mismo, es un proceso de autoconstrucción crítica, lo cual permite que entren en juego elementos

estructurales a un movimiento social y así, reconstruya dicha realidad valorándola o tomando una posición frente a la sociedad o cultura a evaluar.

El proceso hasta este punto se trata de entrevistas-análisis, lo que puede presentar diferentes grados de dificultad según la complejidad de los sujetos ya que develan un conjunto de elementos constitutivos de la mentalidad individual.

Al reunir la historia de vida, se trata de identificar las etapas y periodos críticos que dan forma a las definiciones y perspectivas del protagonista. La historia de vida debe resultar legible sin que se hayan atribuido al protagonista cosas que no dijo o cambiado el significado de sus palabras.

En la mayor parte de las historias de vida, los comentarios e interpretaciones del investigador quedan relegados a la introducción o a la conclusión.

Es importante resaltar que estas descripciones no significan la presentación de un dato puro. Dicha descripción es un primer resultado que permite entrar en la lectura social. (Congreso Latinoamericano de Investigación Cualitativa, 1990, p. 92).

Se debe realizar una buena descripción para que el análisis general sea exitoso, utilizando categorías, al igual que acontecimientos importantes que marquen a los participantes, que logren desarrollar los temas de discusión.

Es por eso que el aporte de las historias de vida no es solo la información para reconstruir acontecimientos tal y como sucedieron, sino principalmente responden a cómo los participantes, que representan un grupo social y una cultura determinados, perciben e interpretan una realidad como pueden ser las formas de empleo en Colombia, el desempleo, entre otros aspectos.

Cada relato es portador de una representación del tiempo en donde el relator genera una representación social de la historia (Gagnon, 1993, citado por Cuevas, 1997).

Para esta investigación se han tomado en cuenta las categorías definidas anteriormente como vínculo social, autoestima, estructura de tiempo, poder y status, y seguridad, para lo que se realizó un cuestionario guía en el cual se retoman dichas categorías. (véase anexo J)

Procedimiento

Para lograr los objetivos de la investigación, las fases que se llevaron a cabo fueron:

FASE I: Revisión teórica sobre las percepciones que se han dado a acerca del trabajo en contextos muy específicos en cuanto a espacio y tiempo.

FASE II: Establecimiento de las categorías de estudio de acuerdo a la teoría, para el diseño del cuestionario guía (véase anexo J) y así recolectar la información necesaria en las historias de vida; el cual fue realizado según las categorías antes establecidas.

FASE III: A partir de esto se escogieron los participantes que cumplieran con las características planteadas para la investigación.

FASE IV: Se llevaron a cabo las historias de vida; que fueron realizadas a cada uno de los participantes de forma individual, según una cita establecida con anterioridad para acordar la fecha y la hora de cada uno de los encuentros que se efectuaron en un lapso de una semana. Estas historias de vida se recolectaron teniendo como base las preguntas del cuestionario guía, de igual manera, se grabaron las narraciones en una grabadora portátil para facilitar la etapa de transcripción de la entrevista.

FASE V: Posteriormente, se realizó el análisis de las mismas, todo esto de acuerdo con las categorías planteadas, la información se estructuró en dos matrices, una para empleados y otra para desempleados.

FASE VI: Finalmente se interpretaron los datos obtenidos para obtener resultados de la investigación.

Resultados

Para la realización del análisis narrativo se procedió a la elaboración de las historias de vida (anexo K), con esto se buscó recolectar información acerca de la experiencia laboral de cada una de las personas. Luego se revisaron las historias de vida realizadas para hacer un análisis de los contenidos según las categorías previamente planteadas, éstas aparecen inicialmente con base en la información del marco teórico.

Posteriormente, teniendo ya las historias de vida transcritas se elaboraron dos matrices. Con el fin de clasificar la información obtenida en categorías se enumeraron las historias de vida y así mismo los reglones que componen cada una de estas. En la primera matriz, se tuvieron en cuenta las narraciones de las cinco personas que se encontraban desempleadas, y en la segunda matriz se recopilaron las narraciones de las otras cinco personas empleadas en contrato a término fijo. Cada una de las matrices están constituidas por las categorías, los números correspondientes a las historias de vida y las frases textuales relatadas en cada una de ellas por categoría; el resumen se elaboró por medio de las palabras del investigador teniendo en cuenta la información recogida.

A continuación se encuentran la matriz 1 (desempleados) y 2 (empleados).

MATRIZ 1: DESEMPLEADOS

CATEGORÍA	No. DE HISTORIA DE VIDA	UBICACIÓN DE FRASES EN HISTORIA DE VIDA	RESUMEN
Vínculo Social	1	Renglón 16 al 20 "...pues...social..." Renglón 21 al 27 "...no... social..." Renglón 74 al 76 "...depende...ya..."	En la situación de desempleo es más difícil establecer relaciones o vínculos sociales por la falta de contacto con otras personas diferentes a su entorno familiar mientras que cuando tenían trabajo su círculo social era más amplio. Adicionalmente, esta situación limita las actividades sociales ya que estas requieren de una inversión económica con la que no se cuenta. Las relaciones establecidas en la actualidad sirven de apoyo a la hora de buscar trabajo, así como para el bienestar y la motivación personal. Los vínculos sociales dejan de ser una prioridad en la situación de desempleo y son reemplazados por conseguir trabajo y la satisfacción de necesidades básicas.
	2	Renglón 31 al 32 "...son...amigos..." Renglón 34 al 39 "...además...peso..." Renglón 40 al 46 "...además...amigos..." Renglón 50 al 52 "...sin...familiar..." Renglón 74 al 75 "...de no...amigos..." Renglón 86 al 92 "...Un...ella..."	
	3	Renglón 24 al 25 "...por...todo..." Renglón 49 al 52 "...pero...algo..." Renglón 53 al 59 "...digamos...alguno..." Renglón 97 al 99 "...como...importante..."	
	4	Renglón 80 al 84 "...amigos, los...no..." Renglón 87 al 88 "...no...no..." Renglón 91 al 92 "...cuando...ver..." Renglón 97 al 100 "...pero...compromiso..."	
	5	Renglón 28 al 35 "...la...bastante..." Renglón 55 al 59 "...siempre...otros..."	

Autoestima	1	Renglón 14 al 15 "...ahí...desempleado..." Renglón 29 al 31 "...deprimente...oportunidad..." Renglón 33 al 35 "...se...profesional..." Renglón 42 "...se...autoestima..." Renglón 64 al 71 "...si...formar..." Renglón 87 al 94 "...entonces...años..."	La situación de desempleo implica una pérdida significativa de la autoestima, ya que los conocimientos adquiridos y experiencia parecen no ser suficientes para encontrar un trabajo. El fracaso y la frustración surgen con la situación de desempleo y se incrementa cuando se ha terminado un proceso de selección sin éxito. El apoyo del entorno familiar y social es importante y motiva para superar la crisis. El no conseguir un empleo en el tiempo que se espera, lleva a las personas a dudar de su propia elección de carrera.
	2	Renglón 46 al 48 "...porque...no..." Renglón 53 al 56 "...aunque...nota..." Renglón 64 al 67 "...no...loco..."	
	3	Renglón 39 al 41 "...yo...segundos..." Renglón 61 al 74 "...debo...rápido..." Renglón 93 al 95 "...pero...importante..." Renglón 97 al 99 "...como...importante..." Renglón 104 al 106 "...en...mucho..."	
	4	Renglón 46 "...a...si..." Renglón 64 al 65 "...pues...inglés..." Renglón 142 al 143 "...idea...conocimiento..."	
	5	Renglón 36 al 41 "...primero...cosas..."	
Seguridad	1	Renglón 31 al 33 "...se...años..." Renglón 42 al 45 "...se...pagado..." Renglón 56 al 57 "...sin...estable..." Renglón 79 al 81 "...a...loco..."	La familia en la situación de desempleo, constituye un apoyo importante, sobretodo en el aspecto económico debido a que las obligaciones son distribuídas entre las personas que tienen solvencia económica. Los proyectos se ven afectados en todos los niveles, debido a la situación de desempleo, lo que hace que la planeación y realización de los mismos se lleve a cabo a corto y mediano plazo. La falta de solvencia económica influye significativamente en la priorización de
	2	Renglón 32 al 34 "...ya...arto..." Renglón 48 al 50 "...así...debido..." Renglón 56 al 58 "...porque...bien..." Renglón 69 al 76 "...bueno...hacerme..."	
	3	Renglón 32 al 36 "...para...rápido..." Renglón 42 al 43 "...en...lleva..." Renglón 47 "...afortunadamente...muchos..."	

	4	Renglón 62 al 64 "...o sea...vida..." Renglón 107 al 110 "...trabajo...dinero..." Renglón 129 al 136 "...si...durísimo..."	necesidades, llevando inicialmente a la satisfacción de las básicas y situaciones de carácter urgente. Con la situación de desempleo las actividades de esparcimiento y las comodidades se ven significativamente afectadas.
	5	Renglón 25 al 28 "...pues...importantes..." Renglón 75 al 79 "...pues...hogar..." Renglón 84 al 85 "...ella...mantenido..."	
Estructuración del tiempo	1	Renglón 50 al 56 "...pues...explorar..." Renglón 57 al 61 "...en...hijos..."	La estructuración del tiempo en la condición de desempleo, se rige por las oportunidades de empleo que surjan y los horarios establecidos tanto por la familia como por sus vínculos sociales, a las diferentes actividades realizadas por ellos. La planeación del tiempo ya no es a largo plazo, si no a corto plazo, de acuerdo a las situaciones que se presentan.
	2	Renglón 77 "...en...trabajos..." Renglón 80 "...entonces...está..." Renglón 83 al 86 "...pero...ella..."	
	3	Renglón 25 al 27 "...porque...dormir..." Renglón 84 al 89 "...en...ella..."	
	4	Renglón 42 al 44 "...uno...sistemas..." Renglón 70 al 75 "...pues...organizado..." Renglón 76 al 77 "...pues organizado...estudiante" Renglón 116 al 121 "...pues a...trabajo..."	
	5	Renglón 68 al 70 "...pues...familia..." Renglón 72 al 75 "...depende...eso..."	
Poder y Estatus	1	Renglón 49 al 50 "...para...carrera..." Renglón 76 al 78 "...desde...imposible..."	La condición de desempleo restringe la posibilidad de pertenecer a un grupo social destacado. El tener trabajo es visto como algo digno que permite estar en una posición que satisfaga necesidades materiales y de autorrealización; al no estar trabajando esta condición se pierde.
	3	Renglón 90 al 92 "...básicamente...tengo..." Renglón 95 al 97 "...simplemente...trabajo..."	
	4	Renglón 94 al 97 "...pues...poquito..." Renglón 110 al 114 "...no...billete..."	
	5	Renglón 86 al 92 "...cuando...ejercer..."	

CATEGORIA EMERGENTE	No. DE HISTORIA DE VIDA	UBICACIÓN DE FRASES EN HISTORIA DE VIDA	RESUMEN
Relaciones Familiares	1	Renglón 20 "...yo...familiar..." Renglón 60 al 61 "...entonces...hijos..." Renglón 74 al 76 "...depende...ya..." Renglón 79 al 84 "...ha...sostener..."	La familia nuclear y extensa se ve como un apoyo económico, laboral y emocional. El apoyo económico consiste en que la familia asume los gastos de la persona para cubrir sus necesidades básicas, el laboral en que la familia busca contactos que puedan significar una oferta de empleo para la persona, y a nivel emocional, estos ejercen una presión que los motiva para continuar en la búsqueda de empleo.
	2	Renglón 58 al 61 "...porque...pueda..." Renglón 93 al 97 "...mi...más..."	
	3	Renglón 48 al 49 "...no me puedo...responsabilidades..." Renglón 100 al 104 "...pues...empresa..."	
	4	Renglón 44 al 46 "...pero...difícil..." Renglón 48 al 51 "...pues...inglés..."	
	5	Renglón 79 al 84 "...pues...adelante..."	
Formación Académica	1	Renglón 1 al 4 "...yo estudié...estudié..." Renglón 9 "...empecé...gradué..."	La situación de desempleo influye en la formación académica debido a que las personas no tienen los recursos económicos para acceder a cursos de actualización y postgrados. La situación de desempleo obliga a pensar en otros horizontes en cuanto la formación académica.
	2	Renglón 1 al 11 "...pues...trabajo..."	
	3	Renglón 1 al 11 "...esta...futuro..."	
	4	Renglón 2 al 8 "...la primaria...trabajando..." Renglón 14 al 17 "...pero...trabajo..." Renglón 26 al 28 "...decidí...inglés..." Renglón 35 a 36 "...otra...noches..." Renglón 38 al 40 "...pues...costo..."	

	5	Renglón 1 al 8 "...yo...carrera..." Renglón 42 al 48 "...no...estructural..."	
Situación Laboral	1	Renglón 4 al 8 "...entonces...facultad..." Renglón 9 al 14 "...estando...desvincularon..." Renglón 35 al 40 "...pero...esas..." Renglón 46 al 49 "...le...entonces..." Renglón 61 al 64 "...además...negocios..." Renglón 84 al 87 "...y pues...empresa..."	Las oportunidades laborales se van restringiendo por la edad, ya que las empresas buscan personas jóvenes con conocimientos actualizados. La situación de desempleo obliga a pensar en otros horizontes en cuanto a la parte laboral, es decir buscar trabajo o actividades que no tengan nada que ver con la carrera que se estudió. En las empresas se está viviendo una situación donde es mayor la demanda que la oferta, esto implica que las empresas que exijan más requisitos y mayor experiencia.
	2	Renglón 12 al 22 "...bueno...proyecto..." Renglón 24 al 31 "...la...trabajo..." Renglón 78 al 79 "...pues...después lo llaman..." Renglón 80 al 83 "...aunque...hacer..."	
	3	Renglón 12 al 24 "...apenas...ritmo..." Renglón 27 al 32 "...por...planta..." Renglón 36 al 41 "...lo...2001..."	
	4	Renglón 9 al 10 "...correcto...universidad..." Renglón 11 al 12 "...en varias...metalmecánica..." Renglón 18 al 21 "...hice...trabajo..." Renglón 24 al 26 "...me llamaron...cosa..." Renglón 31 al 35 "...pues...difícil..." Renglón 51 al 53 "...y si...hagamos..." Renglón 122 al 127 "...no...no..." Renglón 136 al 141 "...y...que sea..."	
	5	Renglón 8 al 24 "...hace...medio..." Renglón 61 al 64 "...pues...complicada..."	
Proyección	1	Renglón 64 al 71 "...si...formal..." Renglón 87 al 94 "...entonces...años..."	El desempleo lleva a que las personas piensen en independizarse y crear sus propios negocios,

	4	Renglón 64 al 65 "...pues...inglés..." Renglón 141 al 143 "...entonces...conocimiento..."	independizarse y crear sus propios negocios, pero eso no es muy fácil debido al no tener el capital necesario para esto.
	5	Renglón 48 al 50 "...obviamente...no..." Renglón 81 al 82 "...buscar...nuevo..."	Para competir en el mercado laboral actual, las personas deben estar actualizándose constantemente y así llegar a ser un buen candidato en los procesos de selección.
Logros	2	Renglón 22 al 24 "...entonces...esto..."	Los logros alcanzados a nivel laboral refuerzan la confianza que tiene la persona acerca de si mismo y de lo que pueden llegar en una empresa.

MATRIZ 2: EMPLEADOS A TERMINO FIJO

CATEGORÍA	No. DE HISTORIA DE VIDA	UBICACIÓN DE FRASES EN HISTORIA DE VIDA	RESUMEN
Vínculo Social	6	Renglón 55 al 63 "...todo el mundo como...nada..." Renglón 64 al 75 "...mis círculos...más..." Renglón 211 al 224 "...yo...amigos..."	Las relaciones sociales adquiridas durante un contrato a término fijo, generalmente son menos duraderas. Aunque hay quienes creen que esas relaciones pueden ser menos superficiales. El fortalecimiento de los vínculos sociales que tiene la persona fuera del trabajo se ven reforzados o no dependiendo del tiempo libre otorgado prácticamente por los horarios laborales.
	7	Renglón 54 al 60 "...pues...corto..." Renglón 64 al 65 "...y...contrario..."	
	8	Renglón 33 al 37 "...yo...manera..." Renglón 40 al 58 "...el rol...llevo..." Renglón 114 al 115 "...el...retiran..."	
	9	Renglón 23 al 35 "...mis...relaciones..." Renglón 64 al 66 "...no...poseo..."	
	10	Renglón 38 al 42 "...si...tuve..." Renglón 44 al 45 "...entonces...amigos..." Renglón 47 al 50 "...de...que?..." Renglón 92 al 94 "...pues...actividades..."	
Autoestima	6	Renglón 52 al 55 "...a...mucho..." Renglón 87 al 89 "...más tranquilidad sobre...me ha pasado..." Renglón 92 al 97 "...entonces...extraconfianza..." Renglón 100 al 104 "...cuando...pienso..." Renglón 143 al 144 "...a...pues..." Renglón 182 al 190 "...muy grave...muchísimo..." Renglón 199 al 208 "...no eso...futuro..." Renglón 245 al 252 "...eso...puedo..."	El trabajo hace que las personas reflexionen acerca de lo que han construido en su vida laboral y lo que les falta por construir. El trabajo por contrato a término fijo permite que las personas se valoren más en términos de calidad, profesionalismo y competitividad y así mismo, genera autonomía sobre su propio desempeño.

	7	Renglón 38 al 40 "...bueno...algo..." Renglón 78 al 82 "...uno...profesional..."	
	8	Renglón 65 "...yo...puedo..." Renglón 107 al 112 "...muchas...valorar..."	
	9	Renglón 41 al 46 "...ahora...indefinido..." Renglón 75 al 81 "...y cosas...así..."	
	10	Renglón 59 al 61 "...entonces...cosas..." Renglón 121 al 128 "...pues en...empezar..."	
Seguridad	6	Renglón 40 "...tras...poquitas..." Renglón 47 al 49 "...digamos...metrovivienda..." Renglón 82 al 87 "...efectivamente...no?..." Renglón 97 al 100 "...que...más..." Renglón 113 al 114 "...digamos...familia cierto?..." Renglón 136 al 143 "...yo...si..." Renglón 167 al 176 "...yo...acabó..." Renglón 258 al 268 "...yo...bastante..." Renglón 271 al 287 "...allá...todo..."	La incertidumbre acerca de la renovación del contrato afecta a las personas significativamente generándoles tensión e inestabilidad, ya que la empresa en cualquier momento puede prescindir de ellos. En el aspecto económico, las personas tienden a planear mejor sus gastos ya que no están seguras si tendrán ingresos cuando el contrato llegue a su fin.
	7	Renglón 10 al 12 "...mucho...mejor..." Renglón 17 al 20 "...yo...otros..." Renglón 30 al 38 "...bueno...plata..." Renglón 40 "...como que...piso..." Renglón 70 al 76 "...claro...seguridad..." Renglón 106 al 108 "...las...bien..." Renglón 111 al 113 "...bueno...problema..." Renglón 115 al 116 "...donde...sintieron..."	Las personas que trabajan a término fijo no pueden acceder a planes de carrera, lo que influye en aspecto motivacional. En los contratos a término fijo las condiciones de trabajo se vuelven más estrictas, lo cual hace que los empleados procuren ser más competentes y así lograr que le renueven el contrato.

	8	Renglón 62 al 64 "...realmente...no..." Renglón 65 al 67 "...en...visto los cambios..." Renglón 68 al 70 "...más...servicios..." Renglón 83 al 89 "...trabajando...veces..." Renglón 103 al 107 "...porque...afectado..." Renglón 112 al 114 "...entonces pienso...retira..." Renglón 119 al 121 "...como...momento..." Renglón 129 al 131 "...la...uno..."	
	9	Renglón 36 al 39 "...es...venciendo..." Renglón 47 al 51 "...los...económica..." Renglón 67 al 70 "...no...significativo..."	
	10	Renglón 22 al 26 "...o...significativo..." Renglón 55 al 59 "...pues...chao..." Renglón 61 al 63 "...y pues...no..." Renglón 69 al 75 "...pues...despidan..." Renglón 106 al 111 "...porque...no?..."	
Estructuración del tiempo	6	Renglón 148 al 157 "...si...despelotado..."	La estructuración del tiempo se limita a los horarios de trabajo que impone la empresa. El tiempo fuera del horario de trabajo puede llegar a ser empleado con la familia y los amigos debido a que tiene un poco más de solvencia económica para planea y asistir a actividades.
	7	Renglón 37 al 38 "...entonces...plata..." Renglón 90 al 102 "...cumplía...tarde..."	
	8	Renglón 43 al 44 "...no...no?..." Renglón 89 al 99 "...el...pendientes..."	
	9	Renglón 52 al 64 "...aunque...ella..."	
	10	Renglón 45 al 47 "...ya...rato..." Renglón 50 al 52 "...trabajando...que está..." Renglón 83 al 91 "...pues...hace..." Renglón 94 al 98 "...como...hacemos..."	

Poder y Estatus	6	Renglón 143 al 144 "...a...pues..." Renglón 192 al 199 "...digamos...ya no..." Renglón 225 al 235 "...si...críticas..." Renglón 268 271 "...hoy...si?..."	Debido a la condición de contrato a término fijo las personas pueden pensar que una buena relación con sus superiores puede ayudar a la hora de renovación del contrato.
	7	Renglón 82 al 90 "...uno tiene...valioso..." Renglón 105 al 106 "...uno...mundo..." Renglón 108 al 110 "...otros...persona..."	Se crea una relación de competencia con los compañeros de trabajo que se encuentran en la misma posición laboral, lo cual genera mayor esfuerzo en busca de la renovación del contrato.
	8	Renglón 37 al 40 "...ya...no?..." Renglón 100 al 103 "...el...social..."	Las personas perciben que la situación de estar laborando (independiente de estar a término fijo) es fuente de reconocimiento social y de respeto.
	9	Renglón 66 al 67 "...y...quiera..."	
	10	Renglón 101 al 107 "...bueno...importante..."	
CATEGORIA EMERGENTE	No. DE HISTORIA DE VIDA	UBICACIÓN DE FRASES EN HISTORIA DE VIDA	RESUMEN
Relaciones Familiares	6	Renglón 112 al 113 "...familiar...lados..." Renglón 115 al 135 "...afortunadamente...antes..."	En los trabajos con contrato a término fijo las familias sienten incertidumbre cuando se acerca la hora de renovar el contrato y por esto ejercen presión sobre el trabajador para que cuide su empleo.
	7	Renglón 111 al 113 "...bueno...problema..." Renglón 116 al 123 "...pero...apoyan..."	
	8	Renglón 121 al 127 "...más...no?..."	La familia representa una figura de apoyo para el trabajador.
	9	Renglón 71 al 75 "...a...puesto..."	
	10	Renglón 43 al 44 "...relativamente...hija..." Renglón 89 al 91 "...y...hace..." Renglón 94 al 98 "...como...hacemos..." Renglón 117 al 120 "...no...dice..."	
	6	Renglón 1 al 6 "...bueno...académico..."	

Formación Académica	6	Renglón 1 al 6 "...bueno...académico..."	Las actualizaciones en formación académica se realizan según la exigencia del trabajo.
	8	Renglón 1 al 40 "...bueno...mas..."	
	9	Renglón 13 al 16 "...buenos...códigos..."	
	10	Renglón 24 al 26 "...a...predic...construcción..."	
	6	Renglón 7 al 39 "...yo...listo..." Renglón 41 al 46 "...como...metrovivienda..." Renglón 89 al 92 "...a ver...salario..." Renglón 161 al 167 "...bueno...cierto?..." Renglón 177 al 179 "...un...universidad..."	
	7	Renglón 5 al 9 "...porque...trabajo..." Renglón 26 al 29 "...últimamente...total..." Renglón 38 al 40 "...bueno...piso..." Renglón 48 al 49 "...puede...época..." Renglón 56 "...ahora...plazo..." Renglón 60 al 64 "...ya...diferente..." Renglón 65 al 69 "...en...empleado..." Renglón 113 al 114 "...pero...pagaron..."	
	8	Renglón 10 al 31 "...bueno...noviembre..." Renglón 70 al 72 "...ya...ahí..." Renglón 74 al 82 "...bueno...uno..." Renglón 117 al 119 "...realmente...trabajo..."	
	9	Renglón 8 al 22 "...en...medio..." Renglón 39 al 41 "...aunque...hacer..."	

	10	Renglón 10 al 21 "...no, pues...años y medio..." Renglón 27 al 36 "...no...más..." Renglón 63 al 66 "...pues...echaron..." Renglón 76 al 80 "...si...cosas..." Renglón 111 al 115 "...pues hay...trabajo..."	
Proyección	7	Renglón 4 al 5 "...sobretudo...diversificar..." Renglón 41 al 52 "...pero...salir..." Renglón 72 al 74 "...sin...hacer..."	La inestabilidad que genera un trabajo a término fijo hace que los proyectos sean a corto plazo.
	8	Renglón 60 al 62 "...bueno...futuro..." Renglón 128 "...la...distrito..."	Una de las prioridades de las personas que trabajan con contrato a término fijo es conseguir un trabajo que les brinde más estabilidad.
	10	Renglón 22 al 26 "...o...significativo..."	
Logros	7	Renglón 20 al 24 "...entre...no?..."	Los logros realizados en el trabajo actual son directamente proporcionales a la prórroga del contrato, es decir entre más logros más posibilidades o probabilidad existe de renovación del contrato.
	8	Renglón 67 al 68 "...y...institución..."	

En estas matrices se tuvieron en cuenta los significados que tienen 5 desempleados y 5 empleados en contrato a término fijo frente al trabajo, teniendo en cuenta las categorías planteadas en el marco teórico tales como vínculo social, autoestima, seguridad, estructuración del tiempo y, poder y estatus, al igual que las categorías emergentes de las historias de vida tales como relaciones familiares, formación académica, situación laboral, proyección y logros.

A continuación se presentará una descripción de los resultados encontrados, comparando los diferentes significados que tienen los desempleados (matriz I) y los empleados a término fijo (matriz II), teniendo en cuenta las categorías anteriormente mencionadas.

En cuanto al vínculo social, se encontró que los empleados a término fijo tienen una red social más extensa debido a su condición de trabajadores activos, mientras que las personas desempleadas limitan su red social prácticamente al entorno familiar, ya que este no es una prioridad en el momento. Lo anterior se evidencia claramente en una de las historias de vida de una persona desempleada, en la cual, el participante dice: “las relaciones sociales?, pues yo vivo comúnmente las de mi familia, pero ya en el entorno de amigos, de profesionales, se pierde uno porque se desvincula de las empresas, ya no tiene ese contacto, entonces yo vivo es el entorno familiar, casi no toco el entorno social”. Por otro lado, se encontró que existen limitantes a la hora de realizar actividades de tipo social, como lo son la falta de dinero en los desempleados y la falta de tiempo libre en las personas que se encuentran trabajando a término fijo. Sin embargo, los vínculos sociales establecidos por estos dos grupos de personas constituyen un apoyo

emocional y laboral (tanto como para conseguir trabajo, como para apoyarse dentro del entorno laboral).

En la categoría de autoestima se puede ver una diferencia notoria entre los dos grupos. Las personas que se encuentran desempleadas se ven afectadas por sentimientos de fracaso y frustración constantes, lo cual hace que duden acerca de sus habilidades y de las decisiones que han tomado en su vida. En uno de los relatos de una persona desempleada se expresa de manera clara tal conclusión: “pues moralmente se disminuye uno, osea empieza uno a creer en sus capacidades a pensar si uno es un buen o mal profesional y eso pues conlleva a que el ánimo siempre este bajito, entonces siempre esta uno como decepcionado de la situación, muchas veces piensa uno que me equivoque de carrera, no debí haber estudiado esto, es una carrera muy cíclica...”

Por otro lado, las personas que se encuentran trabajando a termino fijo tienen una buena percepción de sí mismos, lo cual se evidencia en una evaluación positiva acerca de lo que son, lo que han construido y lo que quieren llegar a ser; esta condición se da gracias a tener un trabajo que genera autonomía y competitividad frente a su desempeño.

Con relación a la categoría de seguridad tanto los desempleados como los empleados a término fijo se ven afectados; los dos grupos experimentan tensión debido a diferentes factores, ya sea económico o relacionado con la posibilidad de permanencia en el actual empleo. Se evidenció que en estos dos grupos, los proyectos son planeados y realizados a corto o mediano plazo debido a una situación de inestabilidad e incertidumbre. Cabe resaltar que los dos grupos buscan diferentes estrategias para sobrellevar dicha condición de inseguridad; por un lado los desempleados buscan apoyo económico y emocional en sus familias, y los empleados a término fijo buscan ser más competentes y eficientes para lograr conservar su empleo. En la historia de vida de uno

de los participantes cuya condición es la de desempleo se evidencia el pensamiento compartido por todos los de la misma condición: "...apoyo, un apoyo del 100%. Si no fuera por mi esposa o por mi familia, también mis hermanas, yo me habría vuelto loco. El apoyo de mi esposa en la manutención del hogar y de mis hermanas, yo me habría vuelto loco."

En cuanto a estructuración del tiempo, se encontró que esta está condicionada por diferentes factores externos a la persona. En los desempleados se estructura el tiempo basándose en las oportunidades de empleo que haya en el mercado laboral y en el horario de la familia y su entorno social, así, de acuerdo con uno de los participantes: "la mayoría del tiempo lo emplea uno para tratar de conseguir empleo y pues el resto de tiempo pues acabar de compartir con la familia".

Mientras que las personas empleadas a término fijo dependen del horario que la empresa imponga. Algunos de los que están en contrato a término fijo, afirman que debe invertir mucho tiempo en su trabajo y a veces no les queda tiempo para otras actividades.

En la categoría de poder y estatus, ambos grupos perciben el trabajo como una posibilidad de autorrealización, reconocimiento social y como una oportunidad para sentirse dignos. Al mismo tiempo, existe una diferencia en cuanto a la manera de ver el poder y estatus en el trabajo entre los grupos de desempleados y empleados a término fijo, ésta consiste en que los del primer grupo establecen pautas de relación a través de la familia y la sociedad, esto quiere decir que para ellos la relación se fundamenta en el apoyo que el núcleo familiar y algunos contactos sociales le puedan brindar. Mientras que los empleados a término fijo las establecen a través del entorno laboral, donde predominan relaciones de competitividad entre compañeros de trabajo y la búsqueda de

apoyo de sus superiores, todo esto con el fin de la posibilidad de renovación del contrato. Uno de los participantes con contrato a término fijo manifestó: “estoy tratando de formar ciertos vínculos con los mandos superiores a mi, para que precisamente vean, no solamente lo analicen a uno por la parte laboral, sino por la parte personal, porque yo pienso que a la hora de tomar una decisión es muy importante eso...”

Durante el proceso de la investigación, específicamente en la revisión de las historias de vida surgieron las siguientes categorías aparte de las planteadas en el marco teórico.

Las relaciones familiares abarcan el tipo de interacción establecido por las personas con la familia, la cual se ve afectada por la condición laboral en que se encuentre la persona (contratos a término fijo o desempleado). Para los dos grupos, la familia se percibe tanto como una fuente de apoyo económico, emocional y laboral, como un factor de presión ya sea para conseguir trabajo o para mantener el que ya se tiene, según sea la situación personal. Lo anterior se evidencia en el relato de un desempleado: “mi familia es muy importante, porque es gracias a ella que hasta el momento no he tenido que pasar necesidades y además me han brindado mucho apoyo...”, de igual forma se ve en los relatos de los empleados a término fijo: “mi familia esta en una situación buena, entonces han podido ayudarme pero entonces así mismo se meten más en la vida de uno... siempre es como detrás de uno, como rindiendo cuentas, como diciendo: oiga yo le ayudo pero usted también haga algo.”

La formación académica se refiere a los estudios realizados por la persona, no sólo hasta su carrera técnica o profesional, sino también cursos de actualización o postgrados. Dentro de esta categoría se encontró que la posibilidad de actualizarse les puede brindar un mejor futuro profesional y mejores oportunidades de empleo. Las

principales limitantes para poder actualizarse a nivel profesional son, para los desempleados la escasez de dinero y para las personas empleadas a término fijo es la falta tiempo. Un participante bajo la condición de desempleo manifestó: “hasta el momento no he podido continuar mis estudios de postgrado como quería porque cuando estaba ahorrando para hacerlo se me acabó el trabajo.”

La categoría situación laboral comprende las condiciones de trabajo tanto a nivel personal, es decir las experiencias referentes al trabajo, como al contexto laboral colombiano en el que se desenvuelve el trabajador. Con relación a la situación laboral colombiana, los grupos están de acuerdo en que es mayor la oferta que la demanda de trabajos, lo cual crea más competencia a la hora de postularse a una vacante. “yo pienso que oportunidades hay pero pocas, y para estas pocas hay mucha población, entonces es difícil por eso... a uno le exigen una experiencia que uno no tiene...”

Los empleados con contrato a término fijo perciben que la situación en la que se encuentran beneficia más a las empresas que a ellos mismos, por otra parte, los desempleados perciben que ser mayor de 35 años es una limitante a la hora de conseguir empleo ya que las empresas prefieren contratar personas con conocimientos actuales. En cuanto a las situaciones personales los desempleados sienten la necesidad de buscar trabajos, que aunque no llenen sus expectativas ni estén relacionados con su formación académica puedan satisfacer sus necesidades.

La proyección fue otra de las categorías emergentes, la cual se refiere a la elaboración de planes a corto, mediano y largo plazo. Se evidenció que para ambos grupos el conseguir un trabajo que les brinde estabilidad es una prioridad. Dentro del grupo de los desempleados, al no ver oportunidades de emplearse rápidamente piensan en formar su propio negocio no siempre dentro de su quehacer profesional. En el relato

de una de las personas desempleadas se evidencia lo anterior: “... buscar nuevas metas, nuevas formas de trabajar, de pronto montar alguna empresa o microempresa o mirar a ver como se hace algo nuevo.”

La categoría de los logros comprende todas aquellas acciones positivas que se puedan presentar en un trabajo las cuales se obtienen por méritos propios. En el grupo de los desempleados los logros alcanzados constituyen una fuente de motivación personal y autoestima, por otro lado, para los empleados a término fijo, los logros pueden tener incidencia en la renovación de sus contratos.

Finalmente, dentro de la descripción de los participantes, se tuvo en cuenta el nivel educativo (profesional y técnico) en que se encontraban dichas personas. Con relación a esta condición no se encontraron diferencias significativas en las categorías establecidas con anterioridad ni en las emergentes, excepto en cuanto al poder y estatus, ya que los profesionales ejercen cargos de mayor jerarquía, que implican mas responsabilidad en cuanto a las funciones, como a las personas que tienen a su cargo. Por otro lado la mayoría de los técnicos carecen de cargos que requieran poder y control sobre otras personas, datos, procesos, etc.

Discusión

Ya habiendo elaborado la descripción de los resultados, se procedió a la confrontación de éstos con el marco de referencia en el que se definieron con anterioridad las categorías planteadas para la investigación. Aquí se observaron los significados de los desempleados y empleados en contrato a término fijo y se contrastaron con la teoría.

En el marco teórico se tomó el trabajo desde diferentes perspectivas, tales como la económica, política, social y psicológica. Sin embargo al analizar los datos, se evidencia que el significado atribuido al trabajo no puede ser visto desde una sola perspectiva, ya que las personas atribuyen al trabajo significados que han sido adquiridos gracias a la influencia de las condiciones sociales, económicas, legales propias del contexto, la sociedad, la familia y las propias experiencias.

Uno de los aspectos a resaltar, es cómo el fenómeno el cual dicta que las personas deben actualizarse constantemente y ser mucho más eficientes en su trabajo, es el reflejo visto desde el liberalismo económico planteado por Suárez (1983) donde las organizaciones en su afán por sobrevivir frente a otras en el mercado, compiten unas contra otras y al igual que en la teoría de selección natural de Darwin, sólo sobrevivirá la más fuerte. En relación con lo anterior es posible que las organizaciones actualmente recurran a la flexibilización para contratar personal más competente a un menor tiempo, a un bajo costo e incitando a un mayor desempleo tal como lo menciona Weiss (1997).

En Colombia específicamente, esto se ve afectado por la legislación laboral colombiana por la ley 50 de 1990, la cual instauró una nueva clase de contratación dando paso a la variedad de contratos existentes actualmente, entre otras.

El fenómeno de la flexibilización es en gran parte, el responsable de un aumento de los contratos a término fijo y la tasa de desempleo en nuestro país; variables que fueron el objetivo para esta investigación, las cuales se ven envueltas en diferentes categorías que afectan a las personas y el significado del trabajo que ellas tienen.

Los resultados de la investigación realizada corroboran lo planteado por Leicester (2002) y Garrido (1999) en cuanto a las personas que se encuentran bajo la condición de desempleo, ya que según estos autores ellas presentan un deterioro en el

bienestar Psicológico presentando mayor nivel de sentimiento depresivo, ansiedad, menor grado de satisfacción con la vida y menor nivel de autoestima; esta situación también tiene consecuencia frente a la motivación hacia el trabajo debido a que el fracaso en la consecución del mismo disminuye las expectativas de éxito en la obtención de un empleo, lo cual se vio reflejado en las historias de vida. Por otro lado, el empleo les permite el desarrollo de la identidad y se constituye en una fuente de autoestima, realización personal y evaluación positiva de su vida tal como lo menciona Peiró y Prieto (1996), además de los sujetos entrevistados que se encuentran bajo la condición de contrato a término fijo.

De igual manera, los vínculos sociales y la estructuración del tiempo son afectados por la condición de desempleo, tal como lo explicitaron los participantes en las historias de vida, donde la condición de desempleo limita la red social prácticamente a los lazos dentro de la familia; igualmente esto es mencionado por Leicester (2002) quien afirma que los desempleados se privan no solamente de compartir experiencias en el trabajo sino también de compartir experiencias en el tiempo libre. Por otra parte, el empleo constituye una oportunidad para la interacción y los contactos sociales (Peiró y Prieto, 1996) al igual que constituyen el principio básico del mecanismo contribución/retribución sobre el que descansa el vínculo social (Meda, 1998), lo cual es afirmado por los participantes que trabajan a término fijo.

Esta investigación encontró que en cuanto a la estructuración del tiempo en las personas desempleadas, ésta se ve condicionada por variables externas a la persona, tales como las oportunidades de empleo, el tiempo de la familia y de su propia red social. Con relación a los empleados la estructuración del tiempo, está de acuerdo al concepto

planteado por Peiró y Prieto (1996), en donde el trabajo estructura el día, la semana, el mes y el ciclo vital de las personas.

El trabajo en sí mismo, según Peiró y Prieto (1996), puede verse como una fuente de seguridad, no sólo en cuanto a lo económico, si no a la capacidad de mejorar el bienestar, calidad de vida y planeación de proyectos a corto y largo plazo. De la misma forma, el empleo cumple la función de dar estatus y prestigio social y se convierte en una fuente de auto-respeto y de reconocimiento, lo cual constituye un poder y control sobre otras personas, datos y procesos. Estas percepciones las comparten tanto los desempleados como los empleados a término fijo, independiente de su situación actual.

Adicionalmente a las categorías establecidas en el marco teórico, a lo largo de la investigación surgieron otras categorías a las que se les asignó el nombre de emergentes, dentro de las cuales se encuentran las relaciones familiares, formación académica, situación laboral, proyección y logros.

De acuerdo a las historias de vida de los participantes de la investigación, el trabajo ejerce una influencia en las categorías emergentes anteriormente mencionadas, ya que es un aspecto a tener en cuenta a la hora de establecer pautas de relación con la familia, de actualizarse o no de acuerdo al ejercicio de su profesión, de acceder a las oportunidades que brinda el contexto laboral colombiano, de tener la capacidad de proyectarse en todas las áreas y de evaluar los méritos alcanzados hasta el momento.

Finalmente, una limitación existente dentro de la investigación fue el no encontrar diferencias en los significados del trabajo entre los grupos de participantes de nivel educativo técnico y profesional, lo cual impidió que se concluyera algo relevante entre dichos grupos.

En conclusión, se puede afirmar que todas las categorías descritas con anterioridad hacen parte del significado construido sobre trabajo y que a su vez, este significado afecta todas estas categorías; esto quiere decir que estar empleado, sea cual sea la condición laboral, hace que la persona se mantenga en un nivel de bienestar, estabilidad y calidad de vida óptimos, y como lo afirma Méda (1998), constituye una base hacia la realización personal y la autonomía. La flexibilización que se está viendo actualmente, tiende a desequilibrar las dimensiones en las que se desenvuelve la persona lo que hace que modifique la forma en que las personas perciben el significado del trabajo.

Se sugiere que a partir de esta investigación surjan nuevas investigaciones acerca del significado del trabajo que incluyan las reformas hechas por la ley 789, durante el gobierno del presidente Álvaro Uribe Vélez, como también tener en cuenta el nivel socio-cultural de los participantes, ya que se encontró que esta variable permitiría profundizar en el análisis de los discursos de las personas involucradas.

Referencias

Allen y Henry, (1996). Algunas Perspectivas Anglosajonas: la causalización del trabajo. La fábrica mundial Inglesa. *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Universidad Nacional de Colombia. Utópica Ediciones, Colombia.

Antunes, R. (1995). La metamorfosis en el mundo del trabajo. *Revista Nómadas*.

Ardila, R. (1973). *Psicología del Trabajo*. Santiago de Chile, Edit. Universitaria S.A.

Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. España, Edit. Paidós.

Bonilla, E., y Rodríguez, P. (1995). *Más allá del dilema de los métodos*. Universidad de los Andes, facultad de economía. Bogotá, Edit. CEDE.

Bruner, J. (1990). *Actos de significado: Más allá de la Revolución Cognitiva*. Madrid. Alianza Editorial.

Congreso Latinoamericano de Investigación Cualitativa, (1990). Síntesis de conferencias y simposios: enfoques en investigación cualitativa, un análisis desde la relación teoría, metodología, técnicas. Medellín: Universidad de Antioquia.

Cuevas, P., (1997). *Investigación innovación*. Santafé de Bogotá: Consejo de Educación de Adultos de América Latina-CEAAL.

Dombois, R. (1999). Tendencias en las transformaciones de las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil, Colombia y México. *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. 308-336. Colombia, Utópica Ediciones, Universidad Nacional de Colombia.

Dombois, R., López, C. (1993). *Aportes a los estudios laborales en el VII congreso de sociología*. Bogotá. Ed: Fescol.

Garrido, A., (1999) *Psicología social del desempleo. Psicología Social Aplicada*. Edit. McGraw Hill, Madrid.

Jaccard, P. (1971). *Historia Social del Trabajo. De la Antigüedad hasta nuestros días*. España: Edit. S.A. Editores.

Leicester. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organization Psychology*. Recuperado el 3 de mayo de 2002 de <http://proquest.umi.com>.

Mayor, A. (1985). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Segunda edición, Colombia, Edit. Tercer mundo.

Massó, F. (2001). *El Constructivismo en Psicología. Escuela Argentina de Psicólogos Independientes*. Argentina

Méda, D. (1998). *Trabajo. Un valor en vías de extinción = Le travail: une valeur en vie de disparition*. Barcelona, Edit Gedisa.

Neuman, W. (2000). *Social research methods*.

Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. (Vol. 1). La actividad laboral en su contexto*. Madrid, Edit. Síntesis S.A.

Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. (Vol. 2). Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid, Edit. Síntesis S.A.

Riessman, K. (1993). *Narrative analysis qualitative research methods. (Vol. 30)*. California: Sage publications inc.

Suárez, R. (1983). *Hombres y empresas. Una visión psicosociológica de la administración*. México, Edit. Trillas.

Taylor y Bogdan. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de Investigación*. España, Edit. Paidós.

Urrea, F. (1999). Globalización, subcontratación y desregulación laboral. *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. 50-91. Colombia, Utópica Ediciones, Universidad Nacional de Colombia.

Urrutia M., (2001). *Empleo y Economía*. Colombia, Panamericana Impresos.

Valero, E. (1999). Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industria. *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. 92-117. Colombia, Utópica Ediciones, Universidad Nacional de Colombia.

Weiss, A. (1997). *Modernización Industrial: Empresas y Trabajadores*. Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Apéndice A

DESEMPLEO

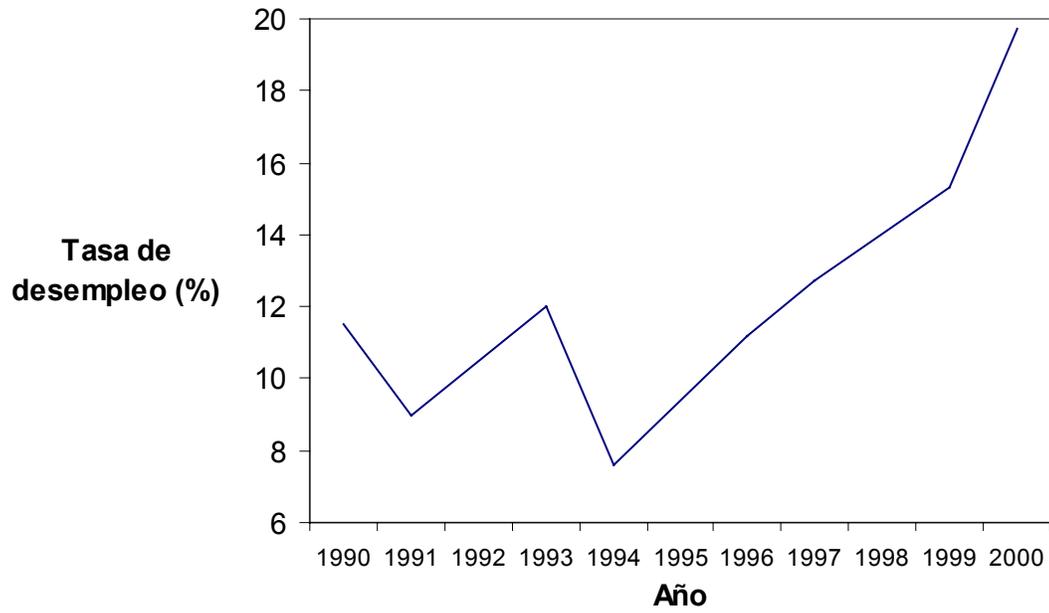


Figura 1. Evolución de la tasa de desempleo en Colombia. Siete áreas metropolitanas.

Apéndice B
OCUPACIÓN

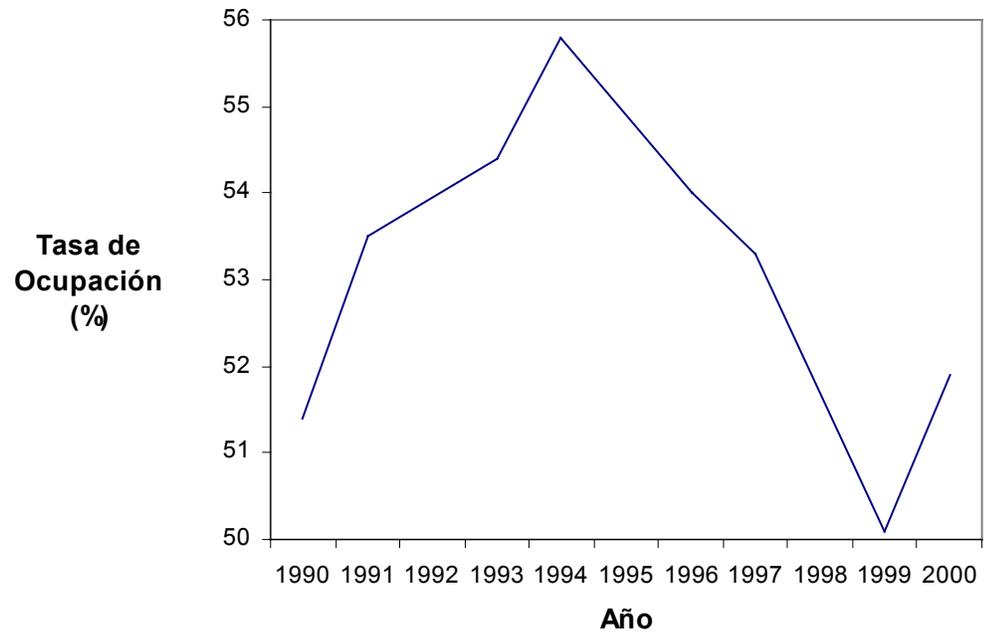


Figura 2. Evolución de la tasa de ocupación en Colombia. Siete áreas metropolitanas

Apéndice C

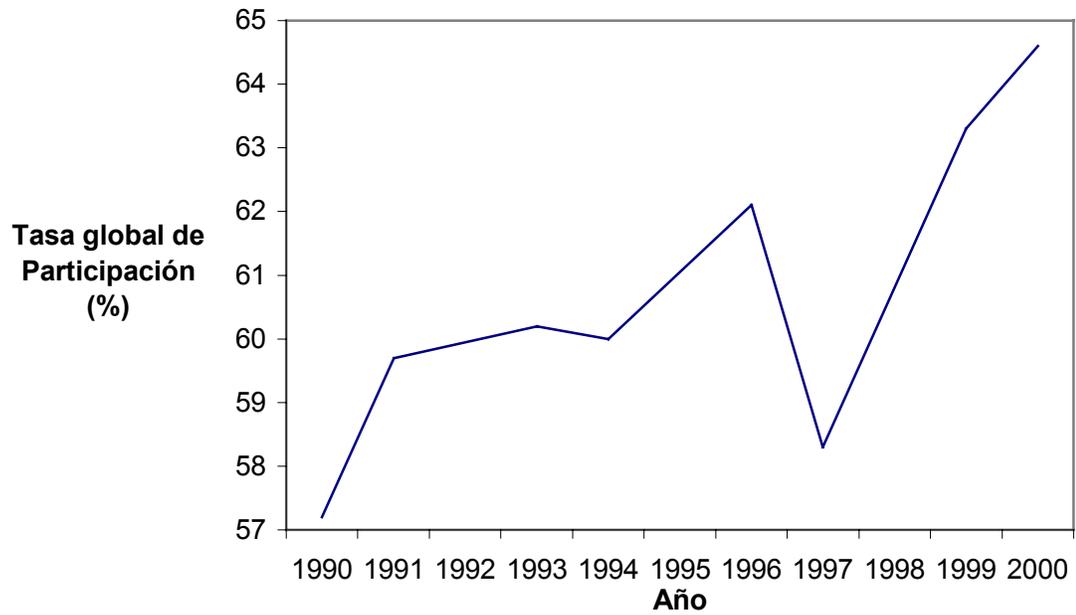
PARTICIPACIÓN

Figura 3. Evolución de la tasa global de participación en Colombia. Siete áreas metropolitanas.

Apéndice D

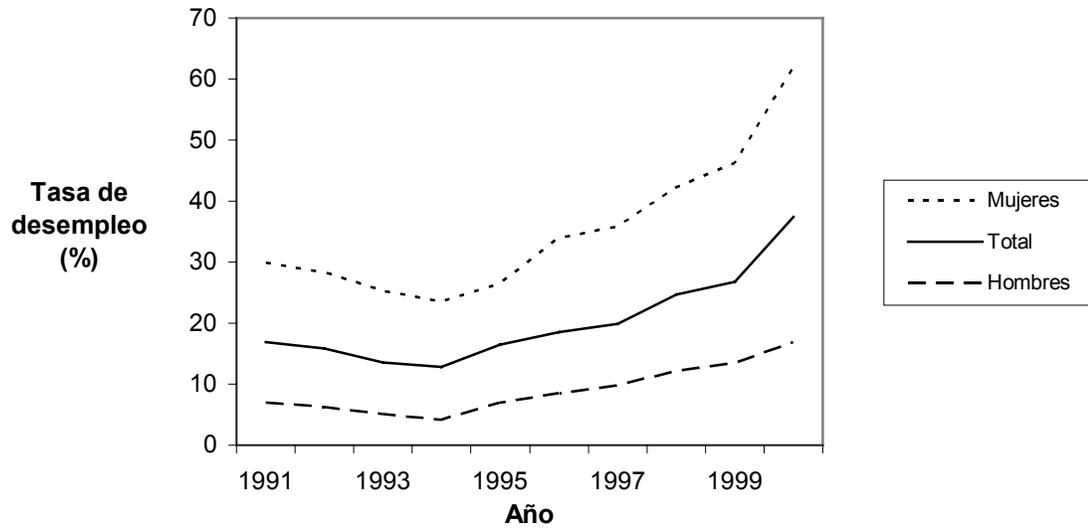
DESEMPLEO SEGÚN EL GÉNERO

Figura 4. Evolución de la tasa de desempleo en Colombia según el género. Siete áreas metropolitanas.

Apéndice E

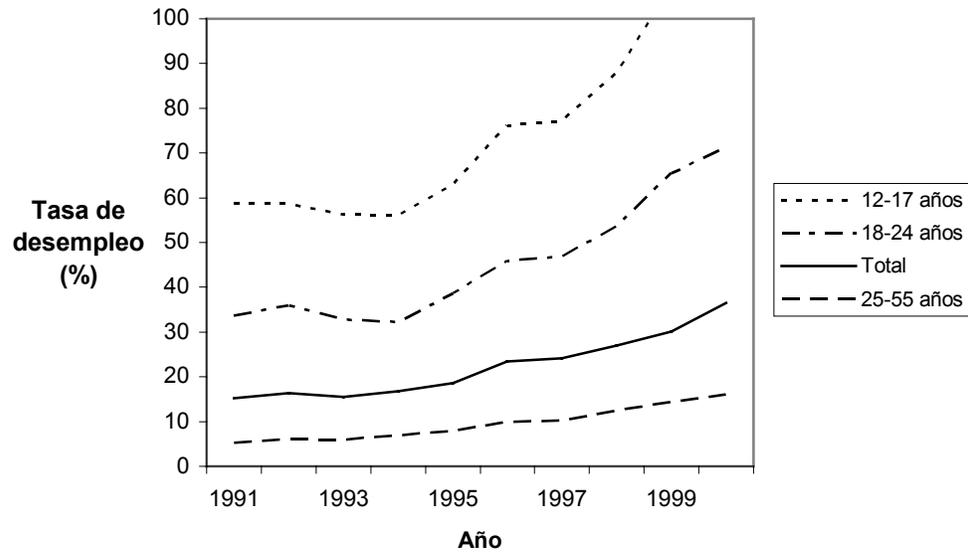
DESEMPLEO SEGÚN EDAD

Figura 5. Evolución de la tasa de desempleo según edades. Siete áreas metropolitanas.

Apéndice F

Tabla 1

Tasa de Participación Laboral

Septiembre de 1999	Población (Miles)			Tasa de Participación			
	Total	Asistencia Escolar	No asistencia	Total	Asistencia Escolar	No asistencia	Diferencia
Total Nacional							
12 a 17	5,611	4,329	1,283	18,1	6,7	56,5	49,8
18 a 25	5,977	1,464	4,513	67,4	36,3	77,5	41,2
26 a 30	3,218	201	3,017	80,9	79,8	81,1	1,2
31 a 40	5,891	154	5,737	80,9	82,8	80,8	2,1
41 a 50	4,133	49	4,083	75,9	82,1	75,8	6,3
Más 50	5,976	14	5,963	45,2	44,9	45,2	0,3
Total	30,81	6,211	24,596	59,2	18,6	69,5	50,9
Cabecera							
12 a 17	3,529	2,914	615	14,2	5,8	53,6	47,8
18 a 25	4,495	1,291	3,205	67,7	36,4	80,2	43,8
26 a 30	2,403	185	2,218	83,7	79,6	84,1	4,4
31 a 40	4,457	135	4,322	83,1	83,4	83,1	0,3
41 a 50	3,079	42	3,037	77,6	83,7	77,5	6,2
Más 50	4,268	10	4,258	41,8	45,8	41,8	4
Total	22,23	4,576	17,654	60,4	20,6	70,8	50,2
Resto							
12 a 17	2,082	1,415	667	24,7	8,5	59,1	50,6
18 a 25	1,482	174	1,308	66,6	35,2	70,8	35,6
26 a 30	815	16	800	72,9	81,5	72,7	8,8
31 a 40	1,434	19	1,415	73,9	78,9	73,9	5,1
41 a 50	1,053	7	1,046	71,1	72,8	71,1	1,8
Más 50	1,708	3	1,705	53,5	42,1	53,5	11,4
Total	8,574	1,634	6,941	56,2	13,2	66,3	53,1

Apéndice G

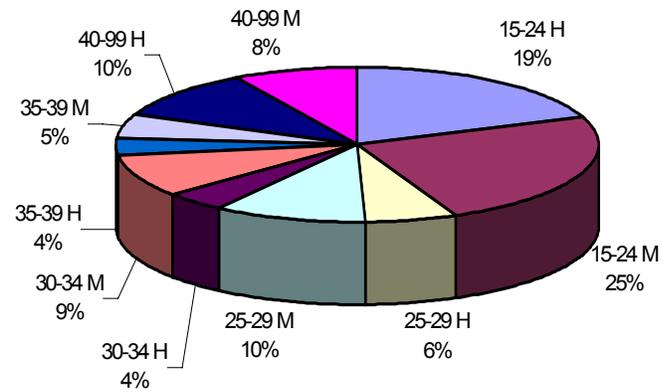
DESOCUPADOS POR EDAD Y SEXO.

Figura 6. Desocupados teniendo en cuenta los rangos de edad y sexo.

Apéndice H

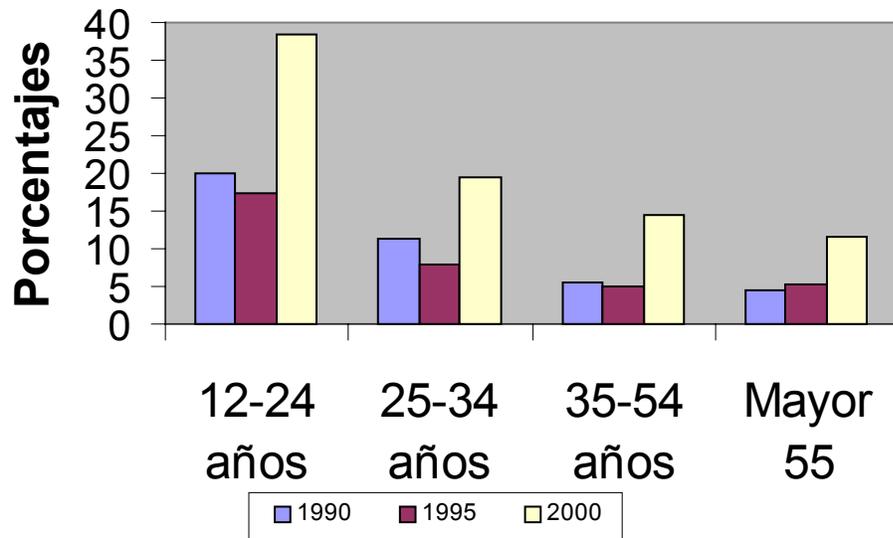
DESEMPLEO POR RANGO DE EDAD

Figura 7. Tasa de desempleo, según rango de edad. Siete ciudades.

Apéndice I

DESEMPLEO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

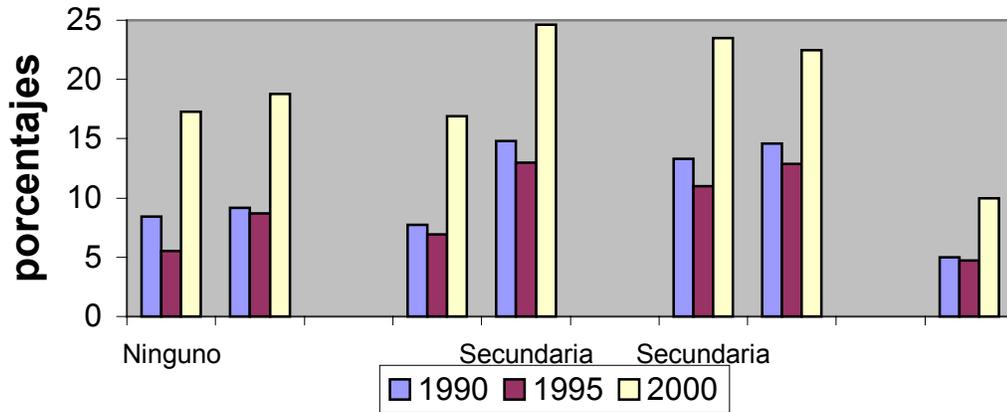


Figura I 9. Tasa de desempleo, según nivel de educación. Siete ciudades.

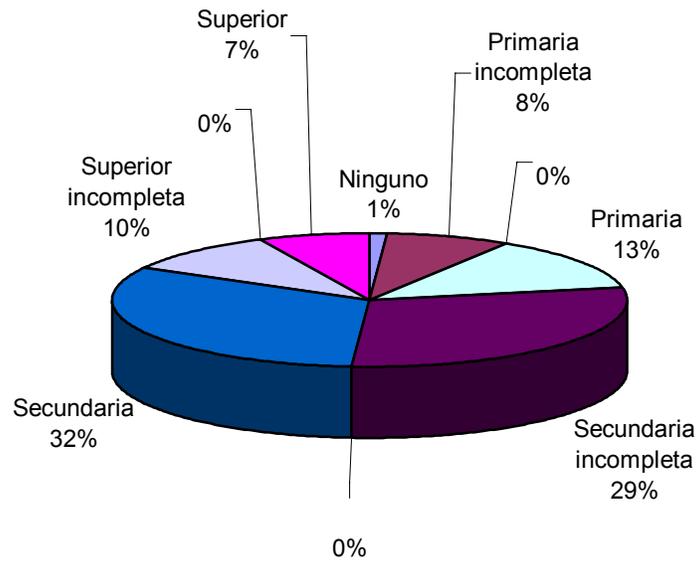


Figura I 10. Participación en el desempleo, por nivel de educación.

Apéndice J

Cuestionario guía para las personas desempleadas

1. Háblenos de su formación académica.
2. Háblenos de su trayectoria laboral.
3. ¿Cómo son sus relaciones sociales actualmente?
4. ¿Cuáles son los vínculos sociales significativos para usted (aparte de su familia)?
5. ¿Cómo cree que ha influido la situación de desempleo en la percepción de sí mismo?
6. Económicamente hablando, cuáles han sido los cambios mas significativos que experimentó desde que está desempleado?
7. ¿Bajo que criterios usted distribuye su tiempo?
8. ¿Cómo se ha visto afectado su status social?
9. ¿Qué papel ha tenido su familia en su situación?

Cuestionario para empleados a término fijo

1. Háblenos de su formación académica.
2. Háblenos de su trayectoria laboral.
3. ¿Cómo son sus relaciones sociales actualmente?
4. ¿Cuáles son los vínculos sociales significativos para usted (aparte de su familia)?
5. ¿Cómo cree que ha influido la situación de empleo a término fijo en la percepción de sí mismo?
6. ¿Qué privilegios tiene al encontrarse trabajando bajo estas condiciones?, ¿qué privilegios ha perdido?
7. ¿Bajo que criterios usted distribuye de su tiempo?
8. ¿Cómo se ha visto afectado su status social?
9. ¿Cómo ha asumido su familia esa situación de inestabilidad?

Apéndice K

HISTORIA DE VIDA No. 1**EDAD:** 42 Años.**NIVEL EDUCATIVO:** Técnico.**SITUACIÓN ACTUAL:** Desempleado.

1	<u>Háblenos de su formación académica y de su trayectoria laboral.</u> Yo estudié, yo
2	soy Tadeista, hice 5 semestres, en esa Universidad, primero de Economía, después
3	me cambié a la facultad de mercadotecnia, en esa época era carrera tecnológica, y
4	eso fue lo que yo estudié. Entonces, la Economía y la Mercadotecnia pues creo que
5	me han servido para ejercer unos empleos que he tenido. Yo estaba trabajando en
6	una caja de compensación familiar y estaba estudiando Economía, trabajaba en esa
7	época en el área de auditorías, vi la oportunidad en la empresa de trabajar en el
8	área de mercadeo, me incliné por el mercadeo, entonces me cambie de facultad.
9	Empecé a estudiar Mercadotecnia hasta que me gradué. Estando en la misma
10	empresa tuve diferentes cargos y trabajé pues efectivamente el área de mercadeo
11	durante muchos años. De esto, estoy hablando hace más de 15 años cuando no
12	existía la Ley 100, entonces la empresa, a los empleados que iban a cumplir 10
13	años, los desvinculaba y yo entré en ese paquete, osea que yo trabajé 9 años, 10
14	meses en Indufamiliar, una caja de compensación , y me desvincularon. Ahí
15	empecé a sufrir el trauma de ser desempleado. <u>Cómo son sus relaciones sociales</u>
16	<u>actualmente</u> Pues desafortunadamente y en virtud que uno está sin trabajo,
17	entonces se pierde este tipo de relación. Las relaciones sociales? Pues yo vivo
18	comúnmente las de mi familia, pero ya en el entorno de amigos, de profesionales,
19	se pierde uno porque uno se desvincula de las empresas, ya no tiene uno ese
20	contacto, entonces yo vivo es el entorno familiar, casi no toco el entorno social.
21	<u>Cuáles son los vínculos sociales significativos para usted (aparte de su familia)</u> No,
22	definitivamente los laborales, osea, si uno está vinculado a una empresa, esta
23	vinculado a un club, está vinculado a instituciones financieras, se da a conocer uno
24	mientras no tenga un trabajo estable ni tenga ese nivel laboral permanente. Pero
25	cuando uno pierde ese contacto, que es lo que me ha pasado en los últimos años,
26	pierde uno ese contacto, osea esa actividad que lo hace permanecer a uno en un
27	grupo social. Entonces estoy prácticamente por fuera, por el hecho de estar sin
28	trabajo. <u>¿Cómo cree que ha influido la situación de desempleo en la percepción de</u>
29	<u>sí mismo?</u> Deprimente, triste. No encontraba lógico que habiendo yo terminado
30	una carrera, y siento que soy un buen profesional que ejercí muy bien mientras
31	tuve la oportunidad, se desvincula uno de una empresa, empecé a saltar de empresa
32	en empresa, y desafortunadamente no logré obtener una estabilidad con mi primer
33	trabajo, con el que duré casi 10 años. Se desubica uno, se siente uno.... Yo no lo
34	exteriorizo con mi familia. Pero se siente uno..., utilicemos esa palabra, se siente
35	uno poquito sabiendo que uno es buen profesional, pero las empresas, yo he pasado
36	mas de 80 hojas de vida, 100 hojas de vida, y ya por mi edad no, es que ni siquiera
37	llego a la entrevista, en algunas de las oportunidades he llegado a entrevistas en
38	empresas muy pequeñas en donde lo que le ofrecen a uno es vender tarjetas
39	prepago, o CDs piratas en los semáforos, y eso está fuera de la ley y ya es muy
40	bajo para uno, de ejercer una actividad de esas. <u>Económicamente hablando, cuáles</u>

41 han sido los cambios mas significativos que experimentó desde que está
42 desempleado? Se pierde autoestima, se pierde seguridad en sí mismo, se vuelve
43 uno dependiente, pues afortunadamente mi esposa tiene un trabajo que ha sido
44 permanente, entonces, económicamente, durante el tiempo que llevo desempleado,
45 ella es la que ha pagado... ha ayudado con los gastos del hogar. Pero, pues eso no
46 va conmigo, le toca a uno en este país, algo que es muy conocido como el
47 rebusque. Conseguir mercancía, vender mercancía, hacer actividades que no sean,
48 quizá, la fuente de ingreso que uno aspire o la especialidad que uno aspire, pero
49 entonces, para no depender 100% de ella, uno hace cualquier otra actividad que sea
50 diferente a la de la carrera. ¿Bajo que criterios usted distribuye de su tiempo? Pues
51 yo siempre, yo siempre he sido muy organizado. Soy enemigo de levantarme tarde,
52 pienso que la gente que no madruga, no le va bien. Yo siempre he madrugado y
53 pues afortunadamente eso no es... no ha sido... pues me he encontrado con que he
54 sido una persona muy juiciosa con mi tiempo que aprovecho todos los días de la
55 semana, que me informo, que leo El Tiempo, que estoy al tanto, que estoy
56 buscando cosas nuevas para explorar. Sin embargo, y a pesar d eso no he podido
57 ubicarme laboralmente de manera estable. En el manejo del tiempo pues, uno
58 depende, cuando entra a una empresa, pues ya el tiempo, lo absorbe la empresa si?
59 Estando desempleado tiene uno mucho tiempo libre, entonces es ahí cuando uno
60 recurre a... recurre a lo que llamé ahorita, al rebusque. Entonces, de todas maneras
61 yo salgo temprano de mi casa y regreso en la noche, a estar con mis hijos.
62 Además, yo tengo un contacto con un depósito, con un depósito que distribuye...,
63 un depósito mayorista que distribuye a droguistas minoristas, y por intermedio a
64 ese contacto que tengo es que hago algunos pequeños negocios. Si yo tuviera la
65 capacidad de invertir, indudablemente ese sería un negocio que yo montaría, tener
66 una bodega base para servirle de proveedor a mas de 2500 droguerías que hay en
67 Bogotá, pero entonces para hacer eso yo debo tener una base de mas de unos
68 80.000.000 de pesos para tener un pequeño inventario y ponerlo trabajar, pero
69 entonces en que consiste mi rebusque? Yo voy al depósito donde me conocen,
70 pregunto por los productos que están en descuento, los ofrezco y los vendo en los
71 puntos donde ya me conocen, pero eso ya no es una actividad formal. ¿Cómo se ha
72 visto afectado su status social? Muchísimo. Muchísimo porque uno no tiene una...
73 no pertenece a un club, no pertenece a, ni siquiera una caja de compensación,
74 pende única y exclusivamente de los contactos que pueda tener con su familia y el
75 entorno de la familia, osea con los cuñados, con las hermanas, a lo que asistan ellos
76 y a lo que lo inviten a uno, pero ya, desde el punto de vista que uno sea
77 independiente o de que uno pueda pertenecer a un grupo importante, o vincularse
78 a un grupo importante, estando desempleado es prácticamente imposible. Qué
79 papel ha tenido su familia en su situación? Ha sido el papel más importante, el
80 apoyo, un apoyo del 100 %. Si no fuera por mi esposa o por mi familia también,
81 mis hermanas, yo me habría vuelto loco. El apoyo de mi esposa en la manutención
82 del hogar y de mis hermanas también que me han colaborado, algunas de ellas
83 están vinculadas al ramo de las farmacias, entonces por ese lado es que me he
84 logrado sostener. Y pues mi aspiración y ya... definitivamente, descarto la
85 posibilidad de emplearme en una empresa, yo lo veo casi imposible en este país
86 después de los 35 años, creo yo, en adelante la gente ya no tiene posibilidades de
87 vincularse a una empresa, entonces una posibilidad es, un recurso sería la

88 independencia, volverse uno independiente. Pero vuelvo y repito, para ser
 89 independiente tiene que tener una base, un capital de trabajo y en el medio que
 90 he conocido últimamente, que es el de la farmacia, el de los medicamentos, se
 91 requiere como mínimo 80.000.000 de pesos, una cifra que la doy porque es mas o
 92 menos el mínimo que se debe requerir para montar al menos un local, un punto,
 93 una droguería, una farmacia, que es el negocio en el que me he inclinado en los
 94 últimos años.

HISTORIA DE VIDA No. 2

EDAD: 31 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Profesional.

SITUACIÓN ACTUAL: Desempleado.

1 Háblenos de su formación académica. Pues yo voy a empezar desde el colegio,
 2 porque mi carrera actual la empecé a estudiar después de hacer otras cosas, por eso
 3 me demore tanto en terminar; cuando yo salí del colegio me fui un año para
 4 Estados Unidos, buscando que hacer y cuando decidí volver a Colombia comencé a
 5 estudiar Ingeniería mecánica en la Universidad Francisco de Paula Santander, allí
 6 dure dos semestres y no me gusto, así es que me dio por estudiar arquitectura y por
 7 eso me vine a vivir a Bogotá. Actualmente soy arquitecto, salí hace cinco años de
 8 la universidad Piloto de Colombia, y me demore seis años realizando mi carrera
 9 porque en los primeros semestres me atrase en algunas materias, y como ves hasta
 10 el momento no he podido continuar mis estudios de postgrado como quería
 11 simplemente porque cuando estaba ahorrando para hacerlo se me acabo el trabajo.
 12 Háblenos de su trayectoria laboral. Bueno, yo comencé trabajando desde antes de
 13 terminar mi carrera con mi papá, ya que él es también arquitecto y tiene una
 14 constructora que funciona en otra ciudad y cuando él venía en ocasiones necesitaba
 15 que le hiciera presupuestos y le ayudara con algunos planos y me pagaba por
 16 ayudarle en eso Después cuando terminé mi carrera estuve casi 1 año desempleado
 17 y por ningún lado salía nada, hasta que en una de esas en que envié la hoja de vida
 18 por los clasificados del Tiempo me resulto algo en una constructora de Cúcuta,
 19 casualmente era de un amigo de mi papá y pues así era mejor. Bueno, el trabajo
 20 consistía en unos proyectos sociales asignados a la constructora para realizar en
 21 unos pueblos cerca y tenía que ir a mirar las necesidades de la población y el punto
 22 en el que se encontraba el terreno asignado para el proyecto, entonces yo hice los
 23 planos, dirigí en parte la obra, porque el encargado directamente era un ingeniero
 24 civil socio de la constructora, y ayude mucho en todo esto, la obra se presupuesto
 25 para realizar en siete meses, pero gracias a Dios se alargó y a mi también me
 26 alargaron el contrato que era a término fijo, cuando terminamos esta obra se
 27 continuo con algunos proyectos muy pequeños, pero poco a poco se fue acabando
 28 el trabajo y también el mío, porque para ellos ya no era posible mantener un sueldo
 29 mas y sin tener de donde sacar la plata porque a veces ni alcanzaba para ellos
 30 mismos, por lo tanto ese trabajo fue de casi 3 años y medio y desde hace seis
 31 meses estoy sin trabajo. ¿Cómo son sus relaciones sociales actualmente? Son
 32 buenas, aunque no te puedo negar que antes era mas fácil tener amigos, ya que tu
 33 podías disponer de cierto dinero y poder salir a donde se quería y con quien
 34 quisieras, y no es solamente porque se viva de la plata, pero si ayuda arto; además

35 como antes de venirme a estudiar yo vivía en Cúcuta y al volver me encontré de
36 nuevo con mis amigos del colegio y todo era súper chévere y en cambio acá fue
37 diferente, porque son muy pocos los amigos que tengo y muy poca gente la que
38 conocí o con la que me relacioné y por eso no salgo casi con ninguno de ellos y
39 ahora menos que estoy sin un peso. ¿Cuáles son los vínculos sociales significativos
40 para usted (aparte de su familia)? Mi novia y mis amigos, bueno los que aún me
41 quedan porque hay unos que ya se han aislados porque cada uno ya esta por su
42 propio camino y en ocasiones es difícil reunirse con ellos y menos cuando no se
43 puede porque la mayoría de ellos si trabajan y pues tienen plata y da como pena
44 salir a la gorra de ellos y mi novia pues porque es la única que entiende en cierto
45 modo mi situación y me ha ayudado a que no me de tan duro todo esto, claro esta
46 que la dicha me durara hasta cuando ella se canse de mi, porque me he vuelto
47 como medio intenso con ella y a veces se que es por la misma situación que estoy
48 viviendo, ya que ella ya tiene trabajo y yo no, así es que las cargas en cuanto a lo
49 económico no se pueden equilibrar mucho y en lugar de ahorrar puedo estar
50 gastando mas de lo debido sin embargo ella es uno de mis mas significativos
51 (como fue que me dijiste... vínculos que?) eso, mi mayor vinculo social y ya
52 dentro de poco familiar. ¿Cómo cree que ha influido la situación de desempleo en
53 la percepción de sí mismo? Aunque en ocasiones diga que no me dejo afectar
54 mucho por esta situación porque se que es transitoria, cuando veo que el tiempo
55 pasa y nada que consigo trabajo, me doy cuenta que es duro estar así y a veces me
56 siento bajo de nota porque como te decía anteriormente cuando quiero hacer algo,
57 salir para algún lado o no se cualquier cosa que se me antoje, no lo puedo hacer
58 porque los pocos ahorros que me quedan los tengo que distribuir bien, porque te
59 imaginas yo a estas alturas de la vida pidiéndole plata a mis papás, como que no se
60 ve bien y no creo que ellos me colaboren así no mas, aunque ellos no me dejan en
61 la calle yo tengo que colaborar en mi casa en todo lo que pueda y también como te
62 decía mi novia ya tiene trabajo y pues es muy feo que ella me invite a salir y que
63 yo no pueda hacerlo, o que yo le este diciendo que me preste plata o ir malgastando
64 lo poco que tengo, no eso ha hecho que en ocasiones me sienta como un fracasado,
65 que nada que consigo trabajo y no se me siento en ocasiones aburrido y con
66 muchas ganas de salir corriendo y dejar todo tirado, pero no, esto tiene que
67 arreglarse y pues espero que sea pronto o si no me voy a volver loco.
68 Económicamente hablando, cuáles han sido los cambios mas significativos que
69 experimentó desde que está desempleado? Bueno, el cambio mas significativo para
70 mí fue el cambio de ciudad, porque tenia que ponerme a buscar nuevo trabajo y
71 allá vivía solo y pagaba arriendo en un apartamento sólo y entonces me toco
72 venirme a vivir a donde mis papás para ahorrar un poco de plata y también el
73 cambio lo sentí en cuánto a darme los gustos que me daba de salir, de comer por
74 fuera de mi casa, de comprarme ropa, de no asistir como antes a las reuniones que
75 hacíamos con mis amigos, pues, de hacer muchas cosas que ya no puedo por el
76 apretón económico que me toco hacerme. ¿Bajo que criterios usted distribuye su
77 tiempo En este momento es difícil definir eso, ya que uno depende de los trabajos,
78 pues, lo que quiero decir es que como uno lleva la hoja de vida o la manda a algún
79 sitio, y a veces lo llaman a entrevista y le dicen a uno que después lo llaman,
80 entonces uno no sabe si salir o no porque que tal si lo llaman y uno no esta, aunque
81 yo siempre doy el numero de mi celular es muy raro que lo lleguen a llamar o por

82	lo menos a mi nunca me han llamado al celular y cuando no he estado en mi casa
83	siempre me dejan el mensaje allí, por eso tu no sabes que hacer, pero eso si los
84	sábados y los domingos se los dedico a mi novia y en ocasiones en las noches entre
85	semana todo depende del tiempo que ella tenga para mi, pero mi tiempo libre es
86	para compartirlo con ella. <u>¿Cómo se ha visto afectado su status social?</u> Un poco,
87	porque como ya no salgo con mis amigos como antes entonces ya no hacemos las
88	rumbas de antes, ya no nos organizamos para las tertulias de los sábados, no vamos
89	a cine o a teatro, y pues yo era el que casi siempre organizaba todo esto, entonces
90	ya cada uno esta por su lado y no me tienen mucho en cuenta para lo que ellos
91	organicen, por eso ya he tenido que estar mas solo y mi circulo social se ha
92	reducido solo a unos pocos amigos, a mi adorada novia y a mi familia y la de ella.
93	<u>¿Qué papel ha tenido su familia en su situación?</u> Mi familia es muy importante,
94	porque es gracias a ella que hasta el momento no he tenido que pasar necesidades y
95	además me han brindado mucho apoyo y han entendido que por el momento no les
96	puedo colaborar económicamente como antes pero que en el momento en que yo
97	tenga trabajo ya las cosas serán diferentes y que ya los puedo apoyar mas.

HISTORIA DE VIDA No. 3

EDAD: 36 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Profesional.

SITUACIÓN ACTUAL: Desempleado.

1	<u>Háblenos sobre su formación académica.</u> Esta parte es sencilla, pues, lo que fue
2	primaria y bachillerato me fue muy bien, mejor dicho no perdí ningún año, salí
3	en el 85 de once y al año siguiente me fui para el ejercito y por eso no entre a
4	estudiar inmediatamente; luego de terminar el servicio militar dure medio
5	semestre mientras hacia las vueltas para el ingreso a la universidad y mientras
6	me decidía que carrera estudiar. Opte por ingeniería de alimentos porque
7	pensaba que era una carrera con mucho campo ya que el ser humano nunca
8	dejaría de comer y por lo tanto no dejarían de existir las industrias alimenticias.
9	Termine mi carrera en el 92, y que más puedo decir, hmm, que me enamore de
10	mi carrera, me fue gustando mas a medida que la iba estudiando y que tenia
11	muchas expectativas con relación a mi futuro. <u>Háblenos de su trayectoria</u>
12	<u>laboral.</u> A penas termine, tuve la suerte de entrar a trabajar en el sector de la
13	industria lactea. En esta primera empresa dure alrededor de 5 años y me
14	desempeñaba en el cargo de asesor de los productos lácteos, es decir mi cargo
15	era solo análisis de todos los productos que hacía la compañía, sin embargo,
16	todos los análisis o mejor dicho, la mayoría se hacen en el laboratorio, y la
17	verdad yo esperaba un cargo o una oportunidad en producción que era lo que
18	mas me gustaba desde que empecé a estudiar la carrera. Después de un tiempo,
19	la empresa decidió hacer producción continua debido a su expansión en el
20	mercado y por tal razón, todos pasamos de tener un horario estable a trabajar por
21	turnos, esto para mi fue tenaz, pues la empresa quedaba a las afueras de Bogotá
22	y yo siempre he vivido en Bogotá, y entonces cuando tocaban los turnos por la
23	madrugada era todo el tiempo con el miedo de que lo atracaran a uno o que le
24	pasara algo, además, el cuerpo tampoco resistía ese ritmo. Por otra parte estaba

25 perdiendo mi vida social, mi novia, en fin todo, porque cada semana me
 26 cambiaban de turno y me costaba acostumbrarme al nuevo horario y la verdad
 27 mis ratos libres los utilizaba solo para dormir. Por todo esto decidí renunciar,
 28 afortunadamente, no dure sino como 2 meses sin trabajo y volví a conseguir en
 29 otra empresa del mismo sector, pero ya en la parte que me gustaba, como lo dije
 30 antes en producción, y con un horario que no era por turnos, allí dure 4 años y
 31 tenía un cargo de mas responsabilidad pues me desempeñé inicialmente como
 32 supervisor, pero al poco tiempo me ascendieron a jefe de planta. Para esta época
 33 y debido a la estabilidad que tenía, me casé y pude obtener un mejor carro, esto
 34 me sirvió mucho, ya que la empresa también quedaba a las afueras de Bogotá,
 35 claro que no tan lejos y puedo decir que mi vida estaba totalmente organizada,
 36 bueno, con los problemillas que no faltan, pero se solucionaban rápido. Lo malo
 37 fue que después de 4 años, esta empresa se fusionó con una multinacional y
 38 después de toda fusión hay reestructuración y desafortunadamente yo salí de allá.
 39 Mi cargo lo ocupó una persona que ya trabajaba con la multinacional y yo quede
 40 muy decepcionado y aprendí que la vida puede cambiar en tan solo unos
 41 segundos. Y hasta aquí trabaje, mejor dicho, hasta el año 2001. ¿Qué tipo de
 42 contrato tenía en las 2 empresas en las que laboró? En las dos estuve con
 43 contrato a término indefinido, pues con todas las ventajas que este lleva. ¿Cómo
 44 son sus relaciones sociales actualmente? Actualmente, pues digamos que se han
 45 ido restringiendo pues ya no hay plata para hacer planes, pues la plata que tengo
 46 ahorrada y que me quedo de los trabajos se ha ido en los gastos de la casa,
 47 afortunadamente no tengo hijos, pero de todas maneras los gastos son muchos.
 48 No me puedo quejar ya que mi esposa trabaja, pero de todas maneras no me gusta
 49 que ella asuma todas las responsabilidades. Pero bueno, como te iba diciendo, me
 50 veo con mis amigos muy de vez en cuando, además en este momento mi
 51 prioridad esta en encontrar trabajo rápido, por lo que mis contactos se reducen a
 52 personas que puedan ayudarme a encontrar algo. ¿Cuáles son los vínculos
 53 sociales significativos para usted (a parte de su familia)? Digamos que antes, los
 54 amigos del colegio eran muy importantes, sin embargo a medida que transcurre el
 55 tiempo cada uno se mete en su cuento y ahora casi ni nos vemos, es mas algunos
 56 no están en el país. Pienso que significativos en este momento, mis
 57 excompañeros de la última empresa, en especial, los que salieron también a raíz
 58 de la reestructuración, pues se ha convertido como en un grupo de apoyo, pues
 59 entre todos nos ayudamos si sabemos de algún puesto que le sirva a alguno.
 60 Bueno, ¿cómo cree que ha influido la situación de desempleo en la percepción
 61 que usted tiene de sí mismo? Debo decir que en uno pasa como por crisis o
 62 momentos de desesperación debido a que no sale ningún trabajo, entonces allí es
 63 cuando uno empieza a pensar si es que uno no tiene las suficientes habilidades
 64 para conseguirse un trabajo y además si la experiencia no sirve para nada y
 65 bueno, todo gira entorno a que es lo que pasa conmigo o que me hace falta para
 66 que me contraten. Estos periodos generalmente ocurren cuando sale uno de
 67 entrevistas de trabajo en las que uno siente que le fue bien y no lo llaman o
 68 después llega una simple carta agradeciendo la participación en el proceso o
 69 algo así. Pero bueno, todo es cuestión de pensar que no es mi culpa, mejor
 70 dicho, que yo estoy haciendo todo lo posible por conseguir un empleo, que no
 71 estoy simplemente durmiendo y que si he tenido la experiencia que he tenido es

72	porque he sido capaz de hacerlo y puedo aprender muchas otras cosas, lo que
73	quiero decir es que todo va en uno mismo, no hay que dejarse derrotar o
74	deprimir por no conseguir un trabajo rápido. <u>Económicamente hablando,</u>
75	<u>¿cuáles han sido los cambios mas significativos que experimentó desde que está</u>
76	<u>desempleado?</u> Básicamente se ve uno restringido de todo tipo de privilegios de
77	entretenimiento, distracción o vacaciones, pues antes uno sabía que podía
78	gastarse determinada plata en unas vacaciones, pero que luego llegaba mas
79	sueldito y ya, ahora la plata ahorrada, como lo dije antes, es para cubrir los
80	gastos de la casa. Con mi esposa solíamos salir mucho a conocer lugares, a
81	comprar cositas para la casa, a comer, en fin, pero ahora eso se vio un poco
82	restringido ya que no hay una entrada fija uno tiene que prever, me refiero a que
83	si no consigo trabajo rápido, no me puedo gastar la plata que me queda ahora.
84	<u>¿Bajo qué criterios usted distribuye su tiempo?...</u> En estos momentos distribuyo
85	mi tiempo de acuerdo a las necesidades casi del día a día, dependiendo de lo que
86	se vaya presentando o lo que toque hacer. Claro que trato de planificar que voy a
87	hacer a lo largo de la semana, pero a veces pasan cosas que toca hacerlas sin
88	planificación, también depende mucho de los tiempos libres de mi esposa, pues
89	cuento mucho con ella. <u>Bueno, ¿Cómo se ha visto afectado su status social?...</u>
90	Básicamente, trabajando yo tenía un cargo directivo, por lo que tenía cierto
91	poder sobre las personas que tenía a mi cargo, ahora, pues esa relación como de
92	poder no la tengo, es reemplazada por la relación de consenso que tengo con mi
93	esposa, con mi familia paterna y con mis amigos, es otro tipo de relación, pero
94	no por eso me siento mal, es decir, no tengo que tener subordinados para
95	sentirme bien o que soy importante, simplemente dañaría mis relaciones actuales
96	donde ejerciera el tipo de relación que tenía que tener con mis subalternos en el
97	trabajo. Como dije, no por perder mi trabajo me he sentido menos importante y
98	en eso han colaborado mucho las personas que me rodean, pues siguen contando
99	conmigo y me hacen sentir igual de importante. <u>¿Qué papel ha tenido su familia</u>
100	<u>en su situación?.</u> Pues mi esposa ha sido fundamental, no solo porque tiene
101	trabajo sino porque no me ha retirado su apoyo, sino que me anima a seguir
102	adelante y a no estar estancado, mi familia paterna también me ha apoyado
103	mucho y me ayudan a conseguir contactos que me puedan ayudar en alguna
104	empresa, en general no me he sentido ni abandonado, ni humillado, sino mas
105	bien apoyado y creo que eso se lo debo a que cuando estuve trabajando fui muy
106	responsable con mis obligaciones y apoyé a mi familia mucho.

HISTORIA DE VIDA No. 4

EDAD: 30 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Técnico.

SITUACIÓN ACTUAL: Desempleado.

1	Cuéntame de tu formación académica, donde estudiaste, en que colegio, luego del
2	colegio que hiciste... que has estudiado... La primaria la estudié acá en el barrio, se
3	llama Concentración Panamericana, queda al lado de la Alcaldía del Barrio, lo que
4	fue el Bachillerato, primero bachillerato lo hice en el Jorge Eliécer Gaitan, ahí pues
5	perdí el año, me tocó repetir en un Colegio privado que se llama Liceo Pedagógico,
6	queda en Chapinero. Allí estudié primero Bachillerato a décimo, en décimo me

7 cancelaron el cupo y busqué otro colegio, allí mismo en Chapinero, el Alexander
8 Humbolt, después de eso duré dos años trabajando. O sea, te graduaste de once del
9 Alexander Humboldt... Correcto, duré dos años trabajando, no estudié no entré a
10 la universidad. Y el servicio... Exacto, presté servicio y después dos años
11 trabajando.. Y en qué trabajaste en ese momento. En varias cosas, en
12 supermercados, en talleres de metalmecánica y la verdad fue que la plata me
13 empezó a gustar, como llegó así fácil pues, no fácil, trabajando uno, se la dan y
14 uno se da sus gustos comprando sus cosas. Pero entonces después de dos años pues
15 en mi casa: no que estudie, que que pasa, y pues bueno, me decidí a estudiar en el
16 Sena, administración Turística estudié allá. Me gradué en el 2001 y lo que llevo de
17 2002 y este buscando trabajo. Pero tu no hiciste prácticas? Si Y donde trabajaste
18 en esas practicas... Hice tres meses en una agencia de viajes, se llama Coreal
19 Travel y tres meses en la dirección general de Turismo. Eso fue... las pasantías
20 fueron de Octubre a Enero.- Y después de eso... Y después de eso, pues lo que fue
21 el año pasado, buscando trabajo...Y no has conseguido... Nada... Y donde has
22 pasado hojas de vida? Pues yo la pasé a Anato que es la Asociación Nacional de
23 Agencias de viaje y dejé varias hojas allá donde trabajé en la Dirección General de
24 Turismo. Me llamaron a dos entrevistas durante ese año pero en las entrevistas me
25 exigían por lo menos cinco años de experiencia que yo no tenía. Necesitaba inglés
26 y saber dos sistemas de reservas que se usan. Entonces pues difícil la cosa. Decidí
27 ponerme a estudiar inglés, precisamente para eso y en este momento estoy
28 estudiando inglés. Y, bueno, cuéntame que has sentido y que has pensado, después
29 como de esta búsqueda, saber que igual te preparaste... Cuánto tiempo es el
30 Técnico? Tres años... con pasantías y todo. Cómo te has sentido, que has pensado
31 acerca de ti mismo el no encontrar trabajo, que piensas acerca de eso.... Pues yo
32 pienso que oportunidades hay pero pocas, y para esas pocas hay mucha población,
33 entonces es difícil por eso, y lo que te dije anteriormente, a uno le exigen una
34 experiencia que uno no tiene. Y pues yo digo que si uno no trabaja como va
35 adquirir esa experiencia, es muy difícil. Otra cosa que yo decidí al no encontrar
36 trabajo fue estudiar otra cosa y empecé a estudiar sistemas por las noches.... Cursos
37 de sistemas? Si, en eso estoy. Pero por ejemplo, teniendo en cuenta que esos cursos
38 de sistemas y lo otro hay que pagarlos, tu tienes ayuda de tu familia.. o que.... Pues
39 en los cursos, como yo estudié en el Sena, me queda fácil, es gratis, pues solo
40 necesitaría para el transporte, pues no sería mucho el costo. Y en cuanto a
41 sentimientos... en cuanto a ti mismo, cómo te has sentido... de pronto, que te
42 sientas triste... o, no se... Uno a veces se desespera, porque estar en la casa,
43 haciendo nada, pues lo que digo, yo estudio los sábados inglés y entre semana por
44 la noche es lo de sistemas, pero de todas maneras es berraco porque llegan a la casa
45 y lo ven ahí a uno sentado, y pues no le dicen nada a uno pero, pues pensarán,
46 bueno que pasa, y pues es difícil. A veces da depresión, es berraco, si. Y cómo
47 crees que tu familia, te ha ayudado, es decir a parte de lo económico, si te han
48 apoyado o no te han apoyado... o cómo crees que... Pues en mi casa la que mas me
49 apoya es mi mama. Ella es la que me dice: bueno si no encontré trabajo en esto,
50 estudie otra cosa que le guste y por eso estoy en sistemas que también me gusta y
51 en lo de inglés. Y si, ella me dice, vaya pase hojas de vida y yo ya tengo toda la
52 ciudad inundada de hojas de vida pero, bueno no se pierde la esperanza que algún
53 día... pues le hagamos. Qué cosas.. en las pasantías igual te pagaban... cierto? Si,

54 daban un auxilio de transporte... Pero igual tu también trabajaste después del
 55 colegio y que cosas no has vuelto a tener porque ya no estás trabajando.. que
 56 privilegios has perdido... Pues digamos, comprarme mi ropa, digamos cada dos,
 57 tres meses, pues yo ahorra. Pues en mi casa, obligaciones económicas grandes
 58 no tengo, entonces me sobrara para comprar ropa, que para ir a cine, para salir, ir a
 59 bailar, eso hace falta, eso se extraña...Y a parte de lo material, que es lo que
 60 podemos ver porque sabemos que hay una entrada, de pronto a nivel, no se, de
 61 proyección tuyas.. si uno no tiene una entrada, no puede entonces planear cosas...
 62 como es eso... O sea, sin tener dinero en este momento, para algo que yo tenga
 63 planeado? Algo así? Si Es difícil pues porque el dinero no es todo en la vida, pero
 64 sin eso es difícil llevar la vida. Pues mis planes en este momento, es acabar lo de
 65 sistemas y lo de inglés. Pero pues como te digo, lo de sistemas mis padres me lo
 66 está pagando, lo de inglés yo tenía ahorrado y con eso estoy pagando. Cuando uno
 67 tiene trabajo, tiene estructurado el tiempo no?, o sea que sabe que tiene que entrar a
 68 la oficina a tal hora, salir a tal hora a almorzar.... ahora que no estas trabajando
 69 como haces tu para organizar tu tiempo... tienes un horario, o simplemente lo que
 70 sea del día a día, como haces tu para organizar ese tiempo... Pues mi horario
 71 ahorita, en si no es complicado pero si tengo que cumplir un horario porque
 72 ahorita, en este momento tiene diabetes, entonces yo estoy encargado de
 73 administrarle la insulina, entonces toca madrugar, después por la tarde otra dosis,
 74 entonces para eso se necesita organizar tiempo y de resto pues no, no lo tengo
 75 organizado. Simplemente, lo tiene organizado en el sentido que vas a estudiar, pero
 76 del día a día no. Pues organizado en lo de estudiar pues de pronto por las tardes si a
 77 repasar inglés a practicar, lo que estoy estudiando. Y en este año no has tenido
 78 ninguna entrevista? Este año no. Pero este año has mandado hojas de vida? Si
 79 claro, a varias partes pero no, no ha salido nada. Cuéntame, quiénes son tus
 80 amigos.. Amigos, los que yo considero amigos amigos son dos, que es una mujer,
 81 ella en este momento está en Ibagué y otro amigo, ellos no viven acá en el Barrio,
 82 ella en Ibagué y el otro en Casablanca norte, y pues de vez en cuando nos vemos,
 83 no muy frecuente pero de vez en cuando nos vemos, ya los del barrio son los
 84 amigos de jugar, de parranda, pero amigos amigos no. Tu cuando estabas
 85 trabajando tenías tu propio grupo de amigos? En el trabajo? Si, en el trabajo... Si Y
 86 como era esa relación, si llegó a ser una amistad duradera? O simplemente era
 87 relación de trabajo... o cómo era... No, de trabajo y de pronto del fin de semana de
 88 tomarse una cerveza pero ya relaciones estrechas de amistad si no. Pero de todas
 89 maneras aunque fuera gente del trabajo de todas maneras tu si salías con ellos los
 90 finés de semana... Sí claro... Y ahora en este momento sigues frecuentando esas
 91 personas? No. O sea, cuando se acabó el trabajo... Cuando dejé de trabajar, pues
 92 como yo cogí por mi lado pues ya no los volvía a ver. Tu tienes novia? En este
 93 momento Pero cuando tu dejaste de trabajar, tenías novia en algún momento? Sí. Y
 94 qué pasó con esa relación con ella. ¿El dejar de trabajar afectó? Pues en lo
 95 sentimental no, pero, pues yo soy una persona que sin plata pues como difícil
 96 moverme, ¿sí me entiendes? De pronto para invitarla a ella cine, a alguna cosa,
 97 pues eso sí como que me afecta un poquito. Pero pues en lo sentimental no cambió
 98 pero pues ella como que se aburríó y me terminó, sí? De un momento llegó a la
 99 casa: Necesitamos hablar, me terminó y hasta ahí llegó todo. Y pues ya de ahí para
 100 allá, pues, relaciones espontáneas pero nada con compromiso. Tú crees que el estar

101 sin trabajo afecte el tener una relación estable? Pues de pronto si es una mujer
102 acostumbrada a que cada ocho días uno tiene que invitarla a salir y a esto, creo que
103 sí influye, pero si es una persona que no es materialista, no, es más fácil, porque
104 pues para mí el dinero es importante para eso, pero hay cosas que se pueden hacer
105 sin plata. ¿Cómo qué? Ir a un parque, a caminar, ahorita la alcaldía da
106 posibilidades de Cine al Parque, muchas cosas que se pueden hacer. ¿Qué significa
107 para ti el trabajo? ¿Qué es lo que se te viene a la mente cuando...? Trabajo...
108 Necesidad, necesidad para vivir. Y la necesidad de tener la plata porque sin plata
109 no. Lo que digo, hay cosas sencillas que se pueden hacer pero las difíciles toca
110 cubrirlas con dinero. Eso es lo que significa para ti el trabajo. No lo tomes como
111 que significa sólo plata sino que más bien, como una necesidad, un deber, el
112 trabajo de todas maneras dignifica pero si uno no tiene trabajo no tiene plata, y si
113 uno no tiene plata, pues no se puede dar sus gustos. Es difícil llevar la vida sin
114 billete. Tú dices que en algunos momentos te has sentido triste, deprimido, ¿qué
115 has hecho para contrarrestar eso, como para salir de pronto de esos sentimientos?
116 Pues, a mí me gusta escuchar mucho música, la música rock, pues de pronto en
117 esos momentos me aleja de cómo de esos sentimientos frustrantes de no estar
118 haciendo nada, porque pues es difícil estar sin trabajo, hay veces, pues por las
119 tardes uno que no hace nada, pues durmiendo, y eso es lo peor que uno puede
120 hacer, cuando está en esas situaciones de depresión, pero... O escucho música y
121 eso, pero es difícil estar sin trabajo. ¿Tú has buscado trabajo en la parte técnica o
122 has buscado trabajo en otras áreas. No, lo que fue el año pasado que empecé a
123 buscar trabajo hasta los seis meses busqué sólo en turismo y después lo que saliera,
124 porque.. toca Pero aun así, no. Nada, pues yo estuve trabajando en la temporada de
125 diciembre en Panamericana para lo de la temporada escolar, en diciembre fue parte
126 del entrenamiento hasta febrero, fue como un mes y medio no más, pero pues, o
127 sea trabajo largo, no En cuanto a... cómo has hecho de pronto en cuanto a las
128 prestaciones de salud, simplemente en este momento no tienes EPS o ... Sí, sí
129 tengo. Y quién hace los aportes, tu familia? Sí, mi mamá es la que está cubriendo
130 en este momento lo que es la parte de salud. ¿Tú quieres agregar algo sobre tu
131 situación? Pues la situación está difícil, yo afortunadamente no tengo obligaciones
132 de hijos, ni de nada de eso, porque sería peor la situación, ahí sí es que, mejor
133 dicho, pero afortunadamente, pues, no es así. Aunque yo sé que algún día las voy a
134 tener. Pero mientras tanto en eso no me voy a meter, porque hasta no tener un
135 seguro económico firme, pues, yo pienso así, uno no puede tirarse así de una,
136 porque eso es berraco, uno se estrella durísimo. Y pues sí, la situación del país está
137 muy difícil, las oportunidades las hay, pero lo que digo, para personas super bien
138 preparadas y escogiditas, porque en este momento las empresas no, pues según lo
139 que tengo entendido no hay tiempo para entrenar gente y eso es costo, las empresas
140 no están dispuestas a cubrirlo, entonces por eso es que las empresas necesitan
141 gente con experiencia de cinco, diez años. Sea para lo que sea. Entonces pues mi
142 idea para cubrir eso es capacitarme para así coger la experiencia que de pronto le
143 exigen, no en tiempo pero sí en conocimiento. Qué más?

HISTORIA DE VIDA No. 5**EDAD:** 36 Años.**NIVEL EDUCATIVO:** Profesional.**SITUACIÓN ACTUAL:** Desempleado.

1	<u>Bueno, cuántos años tienes y cuál es tu nivel educativo?</u> Yo tengo 36 años mi nivel
2	educativo es universitario, yo estudié ingeniería civil y salí de la universidad
3	militar nueva granada, mi formación académica pues obviamente es la escolar
4	tradicional, salí del Emilio Valenzuela e ingresé a la Universidad e hice seis años o
5	doce semestres de ingeniería por lo que yo estudiaba en nocturno. <u>Bueno has hecho</u>
6	<u>algún curso de actualización o algo desde que saliste de la Universidad?</u> No
7	realmente no, no he hecho ningún curso de actualización, solamente con lo que nos
8	dieron en la carrera <u>Hace cuanto saliste de la universidad?</u> Hace cinco años.
9	<u>Háblenos de su trayectoria laboral.</u> Bueno yo como les contaba estudiaba de noche,
10	entonces desde tercer semestre comencé a trabajar en una empresa de ingenieros
11	que se llama ***, era auxiliar de ingeniería, de ahí seguí trabajando y estudiando,
12	luego me cambié a otra empresa de ingenieros e arquitectos, terminé mi carrera
13	trabajando en esa empresa siendo auxiliar; luego ya de haberme graduado empecé
14	a desempeñarme como ingeniero civil en las obras que ellos tenían, durante casi
15	cinco años estuve con ellos. <u>Esos trabajos eran contratos a términos fijos o.</u>
16	Contrato a término fijo. O sea yo era personal de la nómina, o sea no importaba
17	que la obra se acabara pero hacía parte de la oficina, pero salía de campo Ah <u>bueno</u>
18	<u>después de eso qué pasó?</u> Se acabó la empresa. Obviamente me quedé sin empleo
19	en la peor época de la construcción que nos golpeó no solamente a mí sino a
20	muchos colegas y pues la situación ha sido muy compleja porque hasta ahora está
21	comenzando nuevamente a reactivarse ese sector, pasa uno hojas de vida, y si su
22	hoja de vida es muy buena etc,etc, lo vamos a llamar y pues desafortunadamente
23	nunca lo llaman. <u>Y hace cuanto está desempleado?</u> Llevo más o menos un año y
24	medio. <u>Bueno y en este tiempo de desempleo cómo se ha visto afectado digamos la</u>
25	<u>parte social con todos los amigos y todo esto?</u> Pues bastante porque el nivel de vida
26	que uno estaba llevando pues con sus ingresos, al disminuirse sus ingresos pues
27	todo cambia porque no tienes dinero para salir a divertirte, porque tienes otras
28	obligaciones que cubrir que son más importantes. La relación social simplemente
29	se afecta porque los amigos a veces dicen no, pues a este no lo invitamos porque
30	no tiene como salir y etc, etc, y eso conlleva a una serie de situaciones que generan
31	malestar no solamente con los amigos sino de pronto al interior del hogar. <u>Y usted</u>
32	<u>es una persona con muchos amigos? Es una persona socialmente activa lleva una</u>
33	<u>vida muy social?</u> Pues yo no soy muy social tengo muy pocos amigos, pero pues
34	siempre he estado en contacto con ellos. <u>De todas maneras hay una repercusión</u>
35	<u>fuerte. Sí claro, bastante. Toda esta situación de desempleo cómo lo ha afectado en</u>
36	<u>cuanto a cómo se ve a sí mismo?</u> Primero, pues moralmente se disminuye uno, ose
37	empieza uno a no creer en sus capacidades a pensar si uno es un buen o mal
38	profesional y eso pues conlleva a que el ánimo siempre este bajito, entonces
39	siempre uno está como decepcionado de la situación, muchas veces piensa uno que
40	me equivoqué de carrera no debí haber estudiado esto, es una carrera muy cíclica,
41	eh... muchas cosas. <u>La ingeniería civil es un campo de mucha actualización, o es</u>
42	<u>algo en lo que uno se pueda quedar desactualizado muy rápido?</u> No, no se puede
43	quedar uno desactualizado muy rápido, de pronto la ingeniería civil es una carrera

44 muy amplia tiene diversas especializaciones, acueductos, alcantarillados, vías,
 45 pavimentos, estructuras y el enfoque que el ingeniero le dé cuando sale de su
 46 carrera, por ejemplo, hacia la construcción de edificaciones, pues uno esta
 47 acostumbrado siempre a leer sus planos, a mirar todo, no es solo el cálculo
 48 estructural, obviamente si hay que actualizarse con el nuevo código y todo lo que
 49 conlleva esto, que eso lo tiene todo el mundo presente, pero no es que estar
 50 haciendo especializaciones cada nada, no. De pronto en algunas cosas, si uno
 51 quiere ser un ingeniero con especialización en gerencia de obra, pues hace una
 52 especialización en gerencia de obra, pero no es necesario para ejercer la carrera.
 53 Tomando la parte de las relaciones sociales, me dice que muchos colegas se
 54 quedaron también sin trabajo. Cómo es esa relación con ellos? Si ha habido apoyo?
 55 O cómo ha sido? Siempre uno trata como de apoyarse, oiga que cómo esta usted?
 56 No pues ahí vamos pasando hojas de vida, donde ha pasado usted? Mire que en tal
 57 sitio necesitan una persona, pues de pronto su hoja de vida les interesa... uno
 58 siempre trata de colaborar, siempre, siempre, está uno en contacto con la gente y
 59 trata de ayudarse mucho mutuamente y ayudar a los otros. Bueno, ya hablando de
 60 la parte económica en este periodo de desempleo, cómo se han visto afectado y
 61 como la esta sobrellevando? Pues afortunadamente, nosotros tenemos unos ahorros
 62 y con eso hemos subsistido durante este lapso, hemos buscado no solamente
 63 trabajar en mi profesión si no en diferentes cosas, en lo que sea, en lo que salga
 64 para poder tener un ingreso mensual, pero pues la situación está muy complicada.
 65 Y en esos trabajos de lo que salga... por ejemplo cuales? Muchas cosas, vendiendo
 66 revistas, vendiendo productos si?, Lo que salga. Bueno, en todo este periodo de
 67 desempleo pues el tiempo se altera, como uno distribuye su tiempo y tiene uno
 68 mucho tiempo libre, cómo hace para...? pues la mayoría del tiempo lo empleo uno
 69 para tratar de conseguir un empleo y pues el resto del tiempo pues acabar de
 70 compartir con la familia. Pero cómo estaría más o menos estructurado ese tiempo,
 71 digamos, tienes de pronto una estructura que durante la semana estoy buscando
 72 trabajo de tal a tal hora o algo así? Depende de las citas que te den, o sea, una
 73 busca en el periódico o con los amigos y te dicen, el lunes tiene una cita a las 3 de
 74 la tarde, a las 8 de la mañana o a las 5. pues entonces repartes el tiempo de acuerdo
 75 a eso. Bueno, y cómo se ha visto afectado toda la parte del estatus social? Pues
 76 bastante. Porque digamos que, de un nivel de vida que llevábamos, pues eso se vio
 77 afectado, por ejemplo salir a cine, divertirse, salir con los amigos, ir a rumbear,
 78 pues eso se acabó porque hay otras prioridades más urgentes y pues eso afecta pues
 79 bastante al hogar. Hablando del hogar, cómo sobrelleva la familia esta crisis? Pues
 80 en este momento, la unión entre todos, o sea tratando de mirar cómo salimos
 81 adelante, buscar nuevas metas, nuevas formas de trabajar, de pronto montar alguna
 82 empresa o microempresa o mirar a ver cómo se hace algo nuevo. Entonces en esta
 83 crisis se puede decir que los lazos familiares se unieron más? Si, en mi caso si se
 84 unieron más. Tu esposa tiene trabajo? Si. Y apoya económicamente el hogar? Ella
 85 en estos momentos está trabajando y es lo que nos ha más o menos mantenido.
 86 Quieres agregar algo más? Cuando una persona pues tiene trabajo y tiene una
 87 cadena de mando, si tu eres el que está mandando, por ejemplo en mi caso, ser un
 88 ingeniero residente que esta en una obra y tienes bajo tu responsabilidad al
 89 maestro, a los obreros, tienes una cadena de mando debajo de ti, o sea eso da poder
 90 y hace que la gente te respete a ti por lo que sabes, por la manera como los tratas

91	de muchas formas, cuando tu no tienes empleo, tu no tienes una cadena de mando
92	debajo tuyo que te genere un poder porque no tienes a quién, contra quién ejercer.

HISTORIA DE VIDA No. 6

EDAD: 33 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Profesional.

SITUACIÓN ACTUAL: Empleado a término fijo.

1	<u>Cuéntame acerca de tu formación académica, donde y que estudiaste.</u> Bueno, la
2	formación académica básicamente el Colegio fue en el Liceo Francés, Louis
3	Pasteur, salí de allá, luego hice un año de ejercito, me tocó devolverme del exterior
4	(presté el servicio militar en Bélgica) entré a estudiar a la Universidad Piloto
5	Ingeniería de Sistemas y me gradué de allí en el año 1996. Esto fue básicamente
6	mi formación académica. <u>Cuéntame acerca de tu trayectoria laboral desde que te</u>
7	<u>graduaste de la Universidad.</u> Desde o antes... <u>Si hay antes pues cuéntame</u> Yo
8	empecé a trabajar, digamos como por horas, desde sexto semestre, como docente
9	en Institutos dictando clases de Sistemas, más que todo como cosas técnicas. Allí
10	estuve como un año y medio, después de esto me vincule por semestres un
11	semestre y otro semestre no, si lo llamaban a uno bien y si no pues no. A mí me
12	fue bien porque me llamaron los tres semestres. Después de esto me retiré de allá
13	porque me contrataron en una empresa a un año. <u>Cómo encontraste tu primer</u>
14	<u>trabajo por horas.</u> Fue por una amigo de la Universidad que dictaba clases en el
15	sitio, me recomendó y pues entonces yo entré. Luego, entonces por una
16	recomendación familiar ya entré a una empresa a contrato de un año y al cabo del
17	año me renovaron el contrato a término indefinido. Pero como a los tres meses de
18	tener contrato a término indefinido, me salió otro empleo también a un año con
19	mejores condiciones. <u>Qué tipos de trabajos eran...</u>
20	El primer trabajo era en una empresa que se dedica a sistemas de información
21	geográfica, se llama Prosis, o sea que básicamente lo que hacía era dar soporte al
22	software que ellos manejaban allá. Después de eso me ofrecieron un empleo en el
23	Bank of Americas, una multinacional gringa, un banco de segundo piso que no
24	esta abierto al público si no solamente a nivel empresarial y me propusieron entrar
25	al departamento de Tesorería básicamente a darle soporte a un software que estaba
26	en tesorería, a un año también. Al cabo de un año me hicieron un contrato a
27	término indefinido. Allá pasó algo muy lamentable y es que la empresa se fue del
28	país. Yo duré allí cinco años y el banco se fusionó con otro Banco en Estados
29	Unidos, y empezaron a sacar gente, empezaron a reestructurar y finalmente
30	decidieron cerrar el Banco acá en Colombia. Entonces nos liquidaron, cada uno
31	para la casa. Después de eso, entonces Santiago Hernández un amigo me propuso
32	que entrara a una empresa que se llamaba Infographics básicamente allí no habían
33	condiciones de contrato ni de nada o sea, era, supuestamente nos íbamos a pagar
34	un sueldo pero no había prestaciones sociales ni nada eso; era como un consultor.
35	Entonces así estuvimos trabajando durante un tiempo, pero a la empresa le empezó
36	a ir mal, le empezó a ir mal. Hubo un periodo, eso fue en Enero del año pasado en
37	que ya la empresa no nos podía dar un sueldo mensual, o sea una entrada fija, nos
38	tocó empezar a trabajar completamente freelance, es decir, cualquier contrato que

39 entrara, se repartían las utilidades, los porcentajes y listo. Esto fue muy pesado, fue
40 muy muy horrible esa época porque tras de que no había entradas eran poquitas.
41 Como a mediados del año pasado me decidí entonces volver a la docencia, me
42 vinculé con el Politécnico Grancolombiano a dictar unas clases durante todo un
43 semestre y este año me propusieron entrar a Metrovivienda como consultor,
44 también un contrato inicialmente por cuatro meses, y sigo con la docencia, estoy
45 mezclando un contrato de cuatro meses con la docencia. O sea que tienes contrato
46 hasta... Tengo dos contratos, uno el en Politécnico y uno en Metrovivienda.
47 Digamos que ahorita tengo trabajo fijo, garantizado, hasta que se acabe este
48 semestre. Después de eso no se sabe, si la Universidad me vuelve a contratar o si
49 me renueven el contrato en Metrovivienda. Cuéntame acerca de tus relaciones
50 sociales en cuanto a la gente del trabajo, como ha afectado de pronto el que tu
51 estuvieras en una compañía durante cinco años y como es ahora cuando no hay
52 tiempo sino para que haya solamente una relación laboral con tus compañeros. A
53 mi no me ha afectado para nada, porque yo soy una persona que, pues
54 contradictoriamente se puede decir que caigo muy bien, o sea yo soy muy
55 simpático, todo el mundo me quiere mucho, todo el mundo como que es muy
56 amigüero en la empresa pero el mismo tiempo mantengo las distancias con todo el
57 mundo. Si, es decir, yo a todo el mundo lo saludo, le digo que mas que cuenta, una
58 relación cordial, buena, pero digamos que ya a la hora de salir, que hagamos un
59 plan, salgamos a cine, reunámonos para una rumba, no, ni ahora que he estado de
60 consultor ni cuando estaba trabajando en el banco que estuve cinco años, nunca me
61 vincule, como se dirá eso, con amistades, de pronto una persona, una persona del
62 banco la invité una vez a la casa, de resto yo ni salía con ellos, ni hacía planes con
63 ellos, ni nada, o sea para mi eso no cambió en absolutamente nada. Entonces en
64 cuanto a tu círculo social... Mis círculos sociales siempre han sido mis tres amigos
65 de siempre, yo he sido una persona que... Amigos del colegio? Amigos del colegio
66 no, no, amigos que he conocido a través de distintas circunstancias, uno desde que
67 dictaba clases en la Universidad, otro que conocí por medio de otra persona, no
68 son del colegio ni de la universidad ni del trabajo ni de nada. Pero son amigos que
69 conozco hace mas de diez años y son dos o tres amigos que tengo y ese es mi
70 círculo, yo no me muevo de ahí, yo no soy el amigüero que tengo 80 amigos ni 80
71 amigas, ni salgo todos los viernes, no, nada. Eres casado? Si, soy casado y eso
72 también ayuda que el círculo de amigos se restrinja muchísimo. Ella también es
73 muy poco amiguera, tiene creo que tiene una amiga, no tiene una amiga de toda la
74 vida, igual yo, tengo mis dos amigos de toda la vida y si nos reunimos nos
75 reunimos con ellos y no mas. Ah, listo... como cree que ha influido la situación de
76 empleo a término fijo en la percepción de si mismo, es decir como ha cambiado la
77 concepción que tienes de ti ahora que sabes que va acabar el contrato a compararla
78 de pronto en el tiempo que duraste que sabias que tenías contrato a término
79 indefinido.... Pero en que sentido... como me ha repercutido en que sentido... De
80 pronto en cuanto a Como me he sentido? Seguridad económica... En cuanto a
81 mis temores..mis angustias? Si estoy mas tranquilo si no estoy mas tranquilo?...
82 Efectivamente, no, eso obviamente ha afectado, yo diría que mucho, mucho,
83 mucho, y de pronto porque yo he estado, digamos en muchas situaciones, como te
84 acabo de contar, yo he estado desde trabajos de cinco años hasta nada, hasta cero
85 menos cero, sí?. Entonces, realmente, si, realmente digamos que en este momento,

86 hay digamos que cierta garantía de por lo menos algo, si le genera a uno cierta
87 confianza y más tranquilidad no? Mas tranquilidad, sobre todo de pronto se vuelve
88 uno un poco mas ordenado en las cosas, se vuelve uno mucho mas reflexivo, eso si
89 me ha pasado... En cuanto a...Haber, que ha pasado, como te conté, yo desde que
90 empecé a trabajar, las ofertas siempre fueron muy buenas, siempre fui de menos a
91 mas, hasta que llegó el momento en el que estaba trabajando con un muy buen
92 empleo cierto? Devengando un muy buen salario, entonces que pasó.. eso me hizo
93 un poco como irresponsable si? En el sentido en que yo me olvidé un poquito del
94 mundo, me olvidé un poquito del mundo porque yo decía, yo estoy trabajando, a
95 mi me va muy bien, solo me está yendo mejor cada vez, yo no veo porque el día de
96 mañana me vaya a ir mal. Entonces eso que hace.. eso te genera una sobre.... como
97 se llamaría ese término, o se a una demasiada confianza, una extraconfianza que te
98 hace obviamente meterte en mas gastos si? En organizarte menos, en pensar de
99 pronto en ahorrar menos.. porque para que.... si tengo asegurado mi flujo de caja
100 que me da la posibilidad de gastar mas, cuando llega la situación en que digamos
101 se voltea todo si lo pone a uno a reflexionar muchas cosas. Primero: lo pone a uno
102 a reflexionar que hice bien y que hice mal durante mi trabajo, que pudo haber sido
103 mejor sobretodo, donde, de pronto pude haber mejorado para futuro, tanto
104 laboralmente como en la vida, digamos yo pienso: Será que debí relacionarme mas
105 socialmente? Será que debí lagartera mas a los jefes? Será que debí ser mas
106 amigüero con la gente? Si, si me entiendes? Será que debí ser mas preventivo?
107 Será que de pronto debí estudiar mas? Enriquecerme mas como persona? Será que
108 de pronto debí ser mas juicioso con los gastos? En ese sentido si ha afectado, yo te
109 puedo decir que creo que si ha afectad en todos los... como se llamaría eso... todos
110 los factores... Como niveles.... Si todos los niveles afecta, en todos, o sea estar uno
111 fijo a estar sin trabajo o trabajo por contrato a mi me ha afectado en todos los
112 niveles. Como te ha afectado a nivel familiar por ejemplo Familiar, no tremendo,
113 tremendo, es que eso afecta en todos lados, familiar porque? Digamos que ya no
114 hay un ingreso cierto? Entonces quien es el que lo ayuda a uno... la familia cierto?
115 Afortunadamente mi familia está en una situación buena, entonces han podido
116 ayudarme pero entonces a si mismo se meten mas en la vida de uno, entonces que
117 hizo? A donde se fue? Y porque no hizo, ya busco? Y ya entró, y ya a mando la
118 hoja de vida..si?, entonces digamos que eso a mí, de pronto yo no se, tocaría
119 mirarlo psicológicamente, porque yo se que la familia en eso esencialmente, hay
120 muchas que respetan la independencia de los hijos, en mi caso como se dio,
121 digamos esa ayuda, esa ayuda incondicional de ellos, es normal es normal que
122 empezaran a meterse un poquito mas en la vida. Entonces decían busque, haga
123 algo, pero que está haciendo, si? Siempre es como detrás de uno, como rindiendo
124 cuentas, como diciendo: oiga yo le ayudo pero usted también haga algo, entonces
125 si, si ha afectado. Familiarmente me ha afectado tremendo. Y directamente con tu
126 esposa? También tremendo, muchísimo, muchísimo, emocionalmente se puede
127 decir que si cuando tenía trabajo peleábamos una vez al año, sin trabajo pelebamos
128 veinte veces... si, digamos una vez por mes cuando tenía trabajo y veinte cuando
129 estaba sin trabajo, bueno, exagero, no veinte tampoco, pero si se genera mucha
130 mas discordia, es normal si? Porque ya se ve afectado, el ingreso se ve afectado,
131 entonces necesito tal cosa, y porque no ahorraste y porque no tenemos para tal cosa
132 y si tuvimos para tal otra, entonces siempre empiezan algún tipo de discordias

133 entre la pareja, no a niveles graves como decir pues nos separamos, no, pero si se
 134 genera discordia tanteo en la pareja como en la familia y personalmente si se
 135 vuelve uno mucho mas calculador y mucho mas reflexivo hoy en día que antes.
 136 Osea que eso sería uno de los privilegios de ahora comparado con lo de antes? Yo
 137 pienso que, pues eso ya va muy en uno, porque tu me puedes decir a mi, alguien te
 138 puede decir, no pero yo conozco gente que trabaja y es muy ordenada y solo tienen
 139 pensado en, yo en el día de mañana yo no puedo estar acá y yo tengo que prever
 140 si? Que paso? A mi todo el mundo, todo el mundo me decía.. oiga ojo, cuidado,
 141 mire que de pronto el día de mañana uno nunca sabe.. si? Y yo que decía, yo me
 142 burlaba de todo el mundo, y decía por favor, a mi que me puede pasar si yo estoy
 143 divinamente si? A mi me quiere todo el mundo, yo tengo un puesto bueno, gano
 144 muy bueno, la paso muy bueno si? Entonces pues... Listo, de pronto en el tiempo
 145 que estuviste desempleado buscando trabajo y ahora que tienes un horario fijo
 146 como crees que ha cambiado esa estructuración del tiempo, o sea al estar
 147 desempleado como hacías tu para organizar tu tiempo, eras desordenado o tenías el
 148 mismo orden que de pronto puedas tener cuando estabas trabajando... Si,
 149 efectivamente cuando, es lógico que cuando uno no tiene su horario fijo cierto?
 150 Tiende uno a desordenarse mas, pues tiende uno a ser menos exacto en esas franjas
 151 digamos, de horarios hábiles, estamos hablando del 8 a 5 del 8 a 6 si? Como uno
 152 está sin algo fijo, a uno nadie lo esta obligando a cumplirlo no? Pero digamos que
 153 yo trataba, si trataba de por lo menos cumplir, o sea que todos los días por lo
 154 menos tuviera un horario por lo menos de hacer algo, de.. decir bueno hoy que voy
 155 a hacer, voy a buscar, voy a llamar, voy a mirar que contacto nuevo, voy a mirar
 156 donde paso la hoja de vida, voy a mirar donde consigo algo si? Si trataba de ser
 157 mas ordenado, no despelotado. Y ahora en esta situación actual como te ves
 158 proyectado hacia el futuro.. En que sentido... En cuanto a tu persona, en cuanto a
 159 nivel laboral, porque de pronto es diferente.... Pero que he pensado como con
 160 respecto a mi o en cuanto la situación como en general... Como en la situación en
 161 general... Bueno, pues hay algo que esta muy claro, o sea, ya hay algo como que
 162 me quedó muy muy claro y es que hoy en día tener un contrato a término
 163 indefinido es algo complicado, digamos que es un privilegio que si uno lo tiene,
 164 pues no en cualquier circunstancia ojo no? Porque a mi me pasó que como de
 165 pronto yo tenía algún tipo de contrato por días o por mes o por lo que sea, a mi me
 166 llegaron a ofrecer trabajos de tiempo completo, fijos, pero con unas condiciones
 167 que no, que no cierto? Yo pienso que todo va dentro de un límite, dentro de unos
 168 parámetros, pero si pienso que en eso pues uno se organiza un poquito mas en el
 169 tiempo y pues buscando de pronto que pues volver a algo de pronto mas seguro,
 170 pero ya con la mentalidad muy clara de que por mas de que uno tenga algo seguro,
 171 eso no va a ser para siempre. Y siempre con esa mentalidad ya, ya no va a ser esa
 172 mentalidad de uy tengo otra vez trabajo fijo? Listo, otra vez me desordeno o ahora
 173 si ya estoy tranquilo o ya no me pasa nada, no, siempre, después de la experiencia
 174 que me pasó, uno como que coge juicio y dice hoy en día por mas de que me den
 175 un puesto fijo ahoritica, puede psar un recorte, que la empresa cierre, mil cosas del
 176 mercado, que dentro de un año, dos o tres o N años, se acabó. Tu cuanto tiempo
 177 duraste desempleado? Un año. Y en ese año...No, mentiras como seis meses yo
 178 entré al politécnico a mitad de año del año pasado, o sea así cero cero, grave grave,
 179 estuvimos entre febrero del año pasado y mientras entré a la Universidad. Y

180 durante ese año, ese tiempo que estuviste desempleado, como se vio afectada tu
181 autoestima, como te sentías tu en cuanto a la percepción que tenias de ti mismo..
182 Muy grave, muy decepcionado, obviamente todas las autocríticas que yo me había
183 podido hacer cuando yo sali del trabajo fijo, se potenciaron a la N potencia, se
184 volvieron.. si, las magnifiqué en un 100 200%, mejor dicho yo llegaba y decía,
185 pero porque hice esto, pero mucho bruto, yo debí haber hecho... yo como fui tan
186 pelota....o sea, me exageraba todos mis defectos de una manera tenaz,
187 desesperado, si, la autoestima se va al piso, además hay una cosa muy tenaz y es
188 que la salud se deteriora, le empiezan a uno los nervios, bueno, empieza a sentirse
189 uno mal, si? Muchas cosas, entonces si? A nivel de autoestima afecta resto, afecta
190 muchísimo. Tu tuviste en algún trabajo subordinados, que tu fueras jefe? Como se
191 ve afectado ese estatus social, al haber adquirido un estatus dentro de la misma
192 empresa y salir y ver... Digamos no tener mando? No, en eso no, ya ves que eso no
193 me ha afectado, no lo tomo como algo importante, no lo he visto, yo pienso que lo
194 importante es dentro de un trabajo es ser muy claro el perfil que uno va a manejar,
195 para mi eso es clave, si yo se que tengo que ser jefe, yo se que tengo manejar unos
196 lineamientos y tener ciertos parámetros de comportamiento, si yo se que no voy a
197 ser jefe yo se que voy a tener que manejar otros lineamientos y tener otros
198 comportamientos, pero siempre ciñéndome al rol donde estoy, sin dejarme afectar
199 en que yo era jefe, ya no. No eso no me afectado en autoestima y eso no, porque yo
200 he tenido siempre muy claro que el trabajo que me asignen tratar de hacerlo lo
201 mejor posible, ciñéndome a las funciones que tenga que hacer, entonces eso es lo
202 que yo trato de hacer, pero no ha afectado, en ese sentido ya... de pronto entre las
203 cosas que yo puedo pensar que me autocritico o digamos mi autoestima se baja un
204 poco, pensando en lo que hice o dejé de hacer, yo pienso que esa es una de las
205 cosas que no me afecta, pero muchas otras cosas sí, en que pude haber sido mejor
206 en muchas cosas y no lo fui, en que pude haber corregido muchos errores y no los
207 corregí, en que dejé de hacer cosas que pude haber hecho, entonces ese tipo de
208 cosas son las que uno se autoreflexiona y trata, para proyectarse en un futuro. Algo
209 un poco relacionado con el tema anterior, algo que yo creo que es importante, que
210 me faltó un poco de pronto por mi personalidad, o no se si es porque yo no soy así,
211 yo pienso que dentro de un trabajo si toca tener mas cuidado con las relaciones
212 sociales digamos, o sea que hay que tener muy en claro, osea, tener muy en claro
213 quien es quien, no, si relacionarse mas con la gente, yo pienso, personalmente en
214 mi caso, yo no sea si sea muy especifico, yo pienso que si yo por ejemplo hubiera
215 sido mas atento con uno de los jefes si? Que estuvieron hasta el final, es probable
216 que de pronto el me hubiera considerado para otras cosas, es probable que hubiera
217 tenido favoritismos a ultima hora para ciertas cosas, si me entiendes? Como tener
218 relaciones interpersonales mas cercanas.... Si, porque me consta que la gente que
219 era mas amiga, o sea, hay una persona que mandaba, y me consta que los que eran
220 amigos de el, salieron mejor favorecidos que los que no. Entiendes? A la hora del
221 te, a la hora de la liquidación, a la hora de todo, si? A quienes les dieron mejores
222 privilegios? A los amigos, a quienes les dieron mejor liquidación? A los amigos, a
223 quien les dieron mas bonos? A los amigos, a quienes de pronto les dieron puestos
224 en el exterior? A los amigos... Eso quiere decir que en tu actual trabajo estas
225 intentado... Si estoy tratando de formar ciertos vínculos con los mandos superiores
226 a mi, para que precisamente vean, no solamente lo analicen a uno por la parte

227 laboral, si no por la parte personal, porque yo pienso que a la hora de una
 228 evaluación, a la hora de una decisión, es muy importante eso, primero se van a ir
 229 estrictamente a los conocimientos y a lo, digamos que técnico, pero en un
 230 momento dado, ellos dicen, bueno hay dos personas, tengo dos personas que saben
 231 lo mismo, que están igual de calificadas pero a este lo conozco y a este no, o este
 232 es buena gente y este no, este es de mal genio y este no si? O este yo lo conozco y
 233 es un tipo honesto y este no se si? Eso, los valores personales, si toca mostrárselos
 234 a las personas que están tomando las decisiones, si pienso que es importante ese
 235 detalle y esa es una de mis mayores auto críticas. Igual veo que eres muy reflexivo
 236 y crítico contigo mismo... Lo que pasa es que sabes que? Cuando me salí del
 237 Banco y estuve en la etapa esa, en el lapsos que estuvimos hablando de los seis
 238 meses, estuvimos una etapa muy muy grave, porque pues no había nada, era una
 239 época que en verdad no había nada, entonces si fue un periodo en que, mejor dicho
 240 me ponía a pensar en todos los minutos, todos los segundos, todos los días que yo
 241 había ido a trabajar a la empresa, que había hecho, que hubiera podido decir, que
 242 hubiera podido hacer si? Todo eso lo empecé a analizar y hay mismo empezaba
 243 uno a ver, claro, debí haberle hecho caso a fulanito, claro debí haber hecho caso
 244 cuando me dijeron que hiciera tal vaina, debí haberlo hecho, cuando me dijeron
 245 que no hiciera tal cosa, debí haber escuchado si? Eso lo pone a uno un poquito
 246 mas receptivo, yo pienso que ese tipo de situaciones que dicen que no hay mal que
 247 por bien no venga, si todo el mundo dice muy mal, muy feo lo que le pasó, pero
 248 mírese, otra vez ya esta bien, otra vez tiene un contrato y mire, ya es mas
 249 ordenado, ya escucha mas si? Ya usted cuando se va a gastar una plata ya lo piensa
 250 dos veces, si usted va a tomar una decisión no lo hace a la ligera si no la consulta y
 251 dice, oiga que le parece, ya como que empieza uno a ser el papa de uno mismo y a
 252 decir espérese, ayúdenme acá porque yo solito no puedo. De todas maneras tu has
 253 encontrado cosas buenas en cuanto al cambio, pero cuales son los privilegios que
 254 tu crees que no volverás a tener, teniendo un contrato a término indefinido... que
 255 privilegios has perdido que tu crees que no vas a volver a tener.... En que sentido...
 256 En cuanto a ti, a la seguridad.. no se, que privilegios piensas que tenías y que aun
 257 así aunque haya cosas buenas no vas a volver a tener en esta situación y que si...
 258 Yo pienso que una de las cosas mas criticas, es toda la seguridad social, bueno
 259 aunque hoy en día como estoy dictando clases, tengo seguridad social, yo creo que
 260 eso es una de las cosas que uno considera a la ligera, uno dice no eso no, eso igual,
 261 eso no importa, como yo no me enfermo nunca, no, yo pienso que la seguridad
 262 social, el sistema de pensiones, aunque la gente diga, yo mismo sea uno de los
 263 convencidos que nosotros los jóvenes que nunca ya nos vamos a pensionar, pero
 264 pienso que si es importante aunque sea estar como en ese sistema, si opino que es
 265 importante, y privilegios que no puedo tener, bueno pues como trabajé en el Banco
 266 habían cualquier cantidad de privilegios absurdos, por ejemplo medicina
 267 prepagada, que hoy en día yo digo miércoles, sobre todo para mi esposa, no tanto
 268 para mi yo no lo uso, pero mi señora si lo usa bastante y hoy en día que solo puede
 269 usar su EPS frente a la prepagada que yo le podía ofrecer, pues es del cielo a la
 270 tierra, la atención, los sitios en donde podía ir, todo, ahora que se malo... no, lo que
 271 pasa es que lo otro era mejor si? Allá manejaban unas retribuciones anuales, eso,
 272 imagínate, que empresa, tras de que las empresas hoy en día son a pagar lo
 273 estrictamente necesario, que empresa le va a dar a uno al año, oiga usted trabajó

274 bien, usted le fue bien este año? Vea le vamos a dar una platica extra, que empresa
 275 hace eso, bueno se que son muy poquitas las empresas que lo hacen, entonces, eso
 276 lo perdí y quien sabe cuando volveré a tener eso, quien sabe, esas son cosas que yo
 277 considero que perdí eso, y no básicamente eso, yo pienso que hoy en día uno tiene
 278 que contar con lo que tiene, saber que son tantos salarios al año, mejor dicho lo
 279 legal y ahí pare de contar porque no es mas, lo que lo hace ser a uno un poquito
 280 mas ordenado, porque que pasaba antes, pues no, para que si yo ya se que dentro
 281 de un mes voy a recibir mi bono, así yo no supiera de cuanto, pero no, tan rico, yo
 282 me puedo dar un gusto porque yo se que dentro de un mes voy a poder cubrirlo, yo
 283 me gasto un millón de pesos hoy y yo se que dentro de una semana voy a poder
 284 pagarlo, entonces, de que me preocupo, si? Entonces ya hoy en día no, como ese
 285 tipo de cosas, esos privilegios se perdieron, hoy en día yo digo no, un momentico
 286 voy a gastar mil? No venga lo pienso, se vuelve un poquito uno mas cuidadoso con
 287 el tiempo, con lo que uno dice, con lo que uno gasta, todo.

HISTORIA DE VIDA No. 7

EDAD: 45 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Profesional.

SITUACIÓN ACTUAL: Empleado a término fijo.

1 La parte de la educación que recibí de primaria y bachillerato fue en el colegio
 2 San Bartolomé de la Merced, mi formación ya en el ámbito profesional está en
 3 ingeniería civil, soy egresado del 74 poco más de ocho años y he hecho también
 4 cursos de actualización en varias actividades, temas; sobretodo porque uno no
 5 puede estancarse en una sola actividad, hay que diversificar porque el mundo del
 6 trabajo es agitado y están pidiendo eso. Y cuando Usted estudió ingeniería Civil
 7 cómo estaba la carrera en el mercado laboral, cuando salió había muchas ofertas
 8 o era una carrera que estaba empezando. Bueno era una carrera que llevaba su
 9 tiempo, bastante tiempo y estaba muy bien afianzada tenía mucho trabajo,
 10 mucha oportunidad de trabajo; inclusive uno veía que si no le iba bien en un
 11 trabajo sabía que podía renunciar con tranquilidad porque iba a encontrar otro
 12 trabajo pronto y mucho mejor. Aja, bueno, ¿el nivel de actualización de la
 13 ingeniería civil es muy grande?, ¿se desactualiza uno muy rápido?. Esas son
 14 ciencias que han surgido desde hace mucho tiempo en el universo, y las
 15 actualizaciones no son así como tan bruscas pero si van cambiando, inclusive
 16 aquí en Colombia han sacado muchos códigos. Bueno, cuénteme ahora ¿cómo
 17 fue esa evolución laboral desde salir de la Universidad? Yo salí de la
 18 Universidad y antes de salir inclusive ya estaba trabajando, no se si me tocó o
 19 era la moda, era el diseño de estructuras y diseñé muchos edificios que se
 20 construyeron en esa época, y muchos otros; entre otras los primeros pinitos que
 21 hice fue en la biblioteca de la Universidad Javeriana, que tiene un premio
 22 Nacional de arquitectura, en la firma que estaba trabajando ayudamos a hacer
 23 los cálculos y los planos, de ahí para acá han venido muchos cálculos, muchas
 24 otras formas de ver la carrera ¿no? Pero más que todo dedicado al diseño de
 25 estructuras y diseño también de estructuras hidráulicas algo, e interventoría tanto
 26 de diseño como de construcción, últimamente ya estoy dedicado a los contratos
 27 que salgan, ya sea con entidad pública o entidad privada, para lo mismo, más o

28 menos cálculos estructurales, que son casi lo mismo pero que tienen que ver con
 29 el proyecto en sí total. Y ¿cómo fue esa transición de estar trabajando en
 30 contratos a términos indefinidos a pasar a contratos a término fijo? Bueno ahí sí
 31 se nota un gran contraste porque uno en los primeros años de ejercer la vida
 32 profesional, se sentía como un alivio porque era una forma de estar tranquilo,
 33 porque le llegaba su quincena, su sueldo y como que uno no pensaba mucho más
 34 allá, solamente pensaba en el momento y estaba bien, estaba tranquilo y con eso
 35 podía cubrir sus gastos y además de eso tener para algo más, diversión o alguna
 36 otra cosa que uno quisiera, uno tasaba sus gastos con respecto a lo que le llegaba
 37 y uno sabía que cada año iban aumentando su sueldo, entonces uno pensaba el
 38 año entrante voy a hacer esta cosa, voy a tener más plata, bueno, después eso fue
 39 un cambio a todo nivel profesional se acabaron los contratos indefinidos, y sí,
 40 uno siente como si le hiciera falta algo, como que la estabilidad se le fue al piso,
 41 pero por otro lado tiene sus ventajas, porque uno como que trata de ver que hay
 42 otras cosas además de las que estaba haciendo siempre, hay otras cosas en las
 43 que puede desempeñarse, empieza uno a golpear puertas en diferentes sitios y en
 44 otras actividades que posiblemente le pueden dar una esperanza de trabajo o de
 45 remuneración. Bien, con la ingeniería civil en esta búsqueda de contratos ¿le ha
 46 tocado empaparse de otras disciplinas para alcanzar la competencia en el
 47 mercado laboral? Si realmente uno no puede estancarse en una sola línea porque
 48 cuando no hay puede quedar uno mucho tiempo cesante, como lo estuve yo en
 49 una época, entonces es bueno tener uno otras perspectivas no sólo de la carrera
 50 sino de otros ámbitos que no tengan que ver con la carrera, otras posibilidades
 51 que se abren, uno siempre está como muy cerrado a lo que le enseñaron y de ahí
 52 no puede salir. Cómo ha sido en este tiempo que ha estado por contratos las
 53 relaciones que se forman con las personas en el trabajo, ya que puede ser
 54 diferente a estando en una empresa a término indefinido. Pues sí antes uno
 55 conocía a las personas y convivía seis, siete años y hasta más y creaba grandes
 56 amistades, ahora con estos trabajos que salen son trabajos a corto plazo y uno
 57 también conoce gente, y es curioso también hace bastante amistad como
 58 acelerada porque ya sabe uno que se va a acabar y tal vez psicológicamente todo
 59 el mundo piensa que tiene que hacer amigos aquí en este lapso de tiempo tan
 60 corto. Ya no contratan a personas por tiempo ilimitado, sobre todo en el área de
 61 ingeniería porque los contratos se acaban, entonces prefieren las empresas tener
 62 muchas hojas de vida y contratar a las personas por períodos. Todo esto tiene una
 63 fase que es que uno conoce muchas empresas y muchos trabajos diferentes
 64 muchas maneras de trabajar diferente, y personas muy amables serviciales
 65 buenos profesionales como también todo lo contrario, en estos contratos
 66 pequeñitos se pueden dar el lujo, si una persona no les sirve por determinada
 67 circunstancia pues no la vuelven a llamar, no era como en tiempos pasados
 68 donde aunque las personas fueran malos trabajadores tocaba tenerlos ahí porque
 69 era difícil echarlos, me pongo de ambos lados del empleador y el empleado,
 70 claro que ya uno no siente la seguridad que sentía antes, que aquí estoy haciendo
 71 mi capital ni me está llegando mi sueldo porque sabe que en cualquier momento
 72 se acaba o en una fecha determinada se acaba; sin embargo al principio me pasó
 73 que sabiendo que era una etapa transitoria uno no prevé para después lo que va
 74 a hacer, llega el momento en que se acaba como Crónica de una Muerte

75 Anunciada, se acaba y uno como que no se ha despertado que tiene que buscar
76 otra cosa, nadie tiene el puesto asegurado, antes si existía una relativa seguridad.
77 ¿Cómo ha influido esta etapa laboral en toda la percepción de si mismo como
78 persona como trabajador? Uno como que aprende a valorarse más porque ya no
79 es un número más en la empresa o un profesional en una empresa si no que uno
80 tiene que valerse por si mismo y buscarse de donde no tenga o tenga todos los
81 recursos para darse a conocer, es como venderse a sí mismo, uno tiene que
82 pensar como un buen profesional, uno tiene la mentalidad de que tiene que hacer
83 las cosas bien o mejor que los demás que están en la misma situación. Muy bien,
84 cómo que se despierta un sentido de competencia. Si de competencia de lucha de
85 ver que uno puede solo también. Aprende uno a valorar a las demás personas en
86 el sentido en que uno comparando con lo anterior le asignaban una tarea en una
87 empresa una la hacía con las instrucciones del jefe, ahora no ahora uno ve que
88 hay otra persona que hace la misma tarea que uno tiene que hacer con igual,
89 mejor o mayor precisión, entonces uno dice esta persona también sabe, aprende
90 uno a ver que uno también es valioso cumplía la tarea, llegaba la hora de salida
91 y adiós. Bueno y en cuanto a privilegios que ha perdido y ganado en esta etapa
92 laboral, ¿cómo ha sido ese cambio? Privilegios, que tenía uno la tranquilidad y
93 relativamente tenía uno los tiempo libres, salía seis de la tarde y sabía que hasta
94 al otro día no tenía que preocuparse de nada del trabajo, ahora uno está
95 trabajando todo el día y por la noche todavía sigue trabajando, la verdad no se si
96 es privilegio o desventaja, pero uno es como dueño de su propio tiempo, si uno
97 trabaja pues uno gana, si no trabaja pues no gana. Bueno y la administración del
98 tiempo en este momento ¿cómo se ha vuelto?, más complicada o más fácil en el
99 sentido que ya no está dependiendo de una empresa. Pues eso si tiene una
100 ventaja terrible, porque antes era un horario, que llegó cinco minutos tarde, y a
101 mí si me parecía muy fastidioso, quería que fuera mi responsabilidad si llegaba
102 o no tarde. Bueno hablando ahora en términos de status social, hablando con
103 otras personas, ¿cómo se siente saber que está trabajando de esta forma
104 particular frente a otros profesionales que están en diferentes condiciones, como
105 empleados a término fijo o desempleados? Uno aprende también a ver a las
106 demás personas que viven su mundo, las personas que tienen la dicha de tener el
107 empleo a término indefinido, tienen su vida asegurada o planeada es una ventaja
108 para ellos está bien, otros profesionales como yo a término indefinido, pues he
109 aprendido a valorarlos y a tenerlos en cuenta, uno a veces siente que puede
110 ayudarles es como el sentimiento de cada persona. ¿Cómo se ha asumido esa
111 situación en la familia? Bueno la familia también ha sufrido las consecuencias
112 de eso, porque pues ahora que he podido conseguir bastantes trabajo unos tras
113 otros pues no hay problema, pero hubo un tiempo que no fue así, donde salían
114 trabajos pequeñitos como un lapso de un año donde ni siquiera los pagaron,
115 donde desestabilizaron la parte económica de la familia y obviamente ellos lo
116 sintieron, pero también hay que ver la parte positiva de esto, ellos vieron que la
117 vida no era tan fácil y que toca también estar pensando en cómo ganársela es
118 ganancia pero fue duro. En nuestro caso aprendimos a soportar este bajón pero
119 también hay otra cosa importante ahí, porque uno siente el apoyo de otras
120 personas que pueden ayudar, como la familia que en ese momento nos ayudó
121 muchísimo, fue un periodo de unión familiar interna y externa, porque ellos

122	también comprenden lo difícil que es conseguir dinero en estos días y también
123	lo apoyan.

HISTORIA DE VIDA No. 8

EDAD: 34 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Técnico.

SITUACIÓN ACTUAL: Empleado a término fijo.

1	<u>Háblenos sobre su formación académica.</u> Bueno, eh, yo hice mi primaria y
2	posteriormente hice el bachillerato y terminé en el año 86, y después de eso
3	pensaba ingresar a la universidad pero no me fue posible ingresar ese año por lo
4	cual hice un curso de computadores, esa fue una carrera técnica, y el título fue
5	programador y analista de sistemas, eh, después, eh, hice algunos cursos de
6	mantenimiento, ensamble y reparación de computadores, eh, pues eso es
7	básicamente lo que he estudiado, ya la parte, lo que he aprendido mas de
8	computadores ha sido por mi parte de estudios, de los nuevos programas que
9	han salido. <u>¿En qué año se graduó de la carrera técnica?...</u> Eso fue para el año
10	1991. <u>Háblenos de su trayectoria laboral.</u> Bueno yo apenas terminé la técnica,
11	ingrese a una empresa multinacional, se llama Nielsen de Colombia, allí
12	desempeño el cargo de Coordinador de Censo en el departamento de Estadística,
13	eh, fue durante mas o menos 3 años que laboré allí, posteriormente, pues iba a
14	trabajar con mi papá, porque me ofreció pues buenas garantías para trabajar en
15	una microempresa que se formó familiar, sin embargo esto, al fin no tuvo, no
16	arranco, por lo cual después me vinculé en el Aeroclub de Colombia, allí estaba
17	desempeñando el cargo de Facturación, primero trabaje en la escuela, es decir
18	llevaba la facturación de los estudiantes, los Vuelos que hacían, y como es un
19	club también llevaba la facturación de los socios; posteriormente, pues ya, eh,
20	esta empresa fusionó la parte de contabilidad con facturación y pues
21	prácticamente este cargo ya desaparecía, entonces ya deje de laborar allá en el
22	año 94, posteriormente entre a trabajar en un instituto dando clases de sistemas,
23	eh, pero pues no era de tiempo completo, sin embargo cuando me retire tomé
24	todos los cursos, eh todas las jornadas, inclusive los sábados, y allí conocí a una
25	profesora que me dijo que pasara hoja de vida a un colegio que, pues tiene muy
26	buen nombre a nivel nacional y pues la pasé, necesitaban profesor de sistemas y
27	desde allí me vengo desempeñando como docente en el área de informática,
28	pero pues esta docencia la, no es como en los distritos que pagan los 12 meses
29	sino que estamos contratados por tiempo definido, es decir, eh, nosotros
30	adquirimos contrato en el mes de, de enero, en los finales de enero y tenemos
31	contrato hasta el 30 de noviembre. <u>¿Cómo son sus relaciones sociales</u>
32	<u>actualmente?...</u> Bueno, eh, primero que todo, me tocaría hablar un poquito de
33	cómo eran antes para saber cómo son actualmente, eh, yo comencé a trabajar
34	pues eh, realmente no tenía la experiencia necesaria, sin embargo, pues allá uno
35	conoce mucha gente que lo apoya, lo ayuda y realmente esa empresa era, hablo
36	de Nielsen, era del 80% jóvenes, entonces nos llevábamos muy bien, no faltaban
37	los problemas pero pues, se solucionaban de la mejor manera, ehh, ya cuando
38	entre a la docencia, a mi me parece que uno se vuelve como un hombre público,
39	ya lo conoce mucha gente, ya por la calle lo saludan a uno y muchas veces uno

40 ni siquiera sabe quien lo saludó por la cantidad de gente que conoce, no?, el rol
41 de amigos, pues ha continuado desde esa época, algunos han dejado, por
42 cuestiones labores, de pues, salir tan seguido con uno, pero, pero la mayoría se
43 conserva. Eh, no, el rol social es normal, yo pienso que se ve uno los fines de
44 semana con los amigos, dedica tiempo a la novia y bueno a la familia, no?.
45 ¿Cuáles son los vínculos sociales significativos para usted (a parte de su
46 familia)?. Bueno, yo pienso que, lo mas significativo, o uno de los mas
47 significativos es la novia que tengo actualmente, pues ella trabaja en la
48 institución donde yo laboro, eh, otro vinculo, pues, las mismas compañeras, las
49 profesoras, no nos reunimos mucho pero si existe con algunas de ellas una
50 relación muy estrecha en donde pues, nos celebramos los cumpleaños, nos
51 reunimos para celebrar actividades y a veces sacamos un motivo para salir a
52 departir, a bailar o salir a un bar, así para hablar, incluso a fin de año, si de
53 pronto a alguno no le prorrogan el contrato, lo ayudamos a ubicarse en otro lado,
54 no le retiramos el apoyo. El otro pues son los amigos, hay algunos amigos que
55 son familiares, entonces pues es un grupo que es muy agradable, algunos de
56 ellos pues son, lo enriquecen a uno como persona, otros simplemente son
57 amigos ahí de farra no mas, ese es en si, la, las personas que considero
58 significativas en el rol de vida que llevo. Bueno, ¿cómo cree que ha influido la
59 situación de empleo a termino fijo en la percepción de sí mismo, en la
60 percepción que usted tiene de sí mismo?. Bueno, eh, a ver, yo pienso que esto
61 influye mucho en lo que uno es, no?, en lo que puede llegar a pensar de su
62 futuro, realmente, cuando uno esta trabajando de esta forma , en cierta forma se
63 siente una inestabilidad, porque se terminó el contrato y queda uno con la intriga
64 o con la zozobra de si lo van a volver a llamar o no, en cuanto a cómo influye en
65 mi, pues eh, yo pienso que realizo mi labor lo mejor que puedo, realmente, en
66 este momento yo me siento muy seguro en donde estoy laborando porque se han
67 visto los cambios y yo he hecho ver los cambios que, que he hecho en la
68 institución, mas sin embargo pues como dice uno nadie es necesario en esta vida
69 no? y en cualquier momento yo sé que la empresa, eh pues, va a dejar de utilizar
70 mis servicios, ya sea porque de pronto, alguna de las directivas quiere meter a
71 alguien conocido, o no se, esas son políticas empresariales que uno nunca puede
72 realmente, uhm, digamos que nadie tiene el futuro comprado ahí. Bueno, ¿qué
73 privilegios tiene al encontrarse trabajando bajo estas condiciones, osea de
74 trabajo a termino fijo y que privilegios ha perdido?. Bueno, realmente es mas lo
75 que se ha perdido que lo que se ha ganado, no?, digamos que cuando yo inicié a
76 trabajar en la empresa Nielsen, eh, en esa época habían intereses de cesantía, ehh,
77 ya para, no recuerdo en este momento, tiempo después lo negociaban a uno y
78 nos hicieron pasar al nuevo régimen que, que ya pues no había la liquidación,
79 cuando a uno lo liquidaban pues, realmente le salía como un monto bueno para
80 de pronto mientras uno se estabilizaba nuevamente, hoy en día una de las cosas
81 es que pues uno termina, lo liquidan, le consignan sus intereses, sus cesantías y
82 realmente no es un ahorro que esta haciendo uno, otro aspecto es que, yo lo
83 llamo privilegio, pero es una desventaja, y es que, eh trabajando como docente,
84 uno descansa, pues lo que es diciembre y enero, pero si vamos a ver la situación
85 económica, son dos meses en los cuales no se recibe dinero y pues los gastos no
86 van a dejar de existir, eh, porque yo no este trabajando, es decir, los gastos

87 continúan y uno no recibe la parte económica que cuando llegue el, si lo
88 contratan a uno nuevamente, llega el primer sueldo, pues ya prácticamente, lo
89 debe uno dos veces. ¿Bajo qué criterios usted distribuye su tiempo? A ver, el
90 tiempo, pues pienso que se distribuye, o yo lo distribuyo por prioridades, mas
91 sin embargo pues uno no puede cuadrarse y decir mis tiempos van a ser así y
92 asa, sino que obviamente debe haber flexibilidad en ello y pienso que esta
93 distribución también depende mucho de las necesidades que se vayan
94 presentando, pues en la vida de uno y los tiempos, pienso que, se debe controlar
95 o distribuir para que alcance para todo, no?, uno debe tener tiempo para uno
96 mismo para los demás, para, bueno si para, eh tener una buena distribución del
97 tiempo digámoslo así. Dedicarle a Dios un rato, que es importante los domingos,
98 de pronto muy importante la familia y a las necesidades o los trabajos que uno
99 tenga pendientes. Bueno, ¿Cómo se ha visto afectado su status social? A ver,
100 esto, pues es que es un poco complicado no?, el status social obviamente se ve
101 repercutido por la cuestión básicamente económica con este sistema, cuando uno
102 esta pues obviamente alcanzado tiene que restringirse de muchas cosas y pues
103 obviamente ahí va a afectar esta parte social porque, pues no es lo mismo uno
104 estar recibiendo todos los meses un sueldo en donde uno pues realmente tiene su
105 dinero ahorrado y puede en determinado momento que salió algún evento, o
106 algún programa decir si vamos, listo chévere, pero hay momentos en que uno no
107 puede hacer eso y de esa manera pues el status social se ve afectado, muchas
108 veces la gente va a pensar es que es muy antipático y no va, porque realmente no
109 van a comprender la situación y pues, no siempre uno esta en condiciones de
110 quedar bien ante la sociedad y estamos en una sociedad de consumo y la
111 sociedad es muy exigente no? y mira lo que uno tiene y si no tiene pues
112 entonces no lo va a valorar; entonces pienso que desafortunadamente la perdida
113 de esta parte humana de ayuda al que necesita se ha perdido y lo miran a uno es
114 cuando realmente, económicamente esta solvente, osea el resto pues pierde uno
115 muchas amistades y se le retiran, y bueno. Bueno, por último ¿cómo ha sido su
116 familia ante esta situación de inestabilidad? Bueno, eh, primero aclaro que
117 inestabilidad entre comillas, no?, realmente yo he sido afortunado y en lo que
118 llevo de trabajo, realmente no he estado un periodo largo de tiempo sin poder
119 conseguir trabajo. Como lo dije al principio, obviamente, esta parte pues lo
120 afecta a uno en ciertos meses pero pues yo me he visto muy digamos, osea no he
121 estado en necesidad en ningún momento; mas sin embargo en los meses en que
122 estoy así en crisis la familia me ha apoyado mucho, es mas, por parte de mis
123 padres, mis tías, mis hermanas, inclusive, he tenido prestamos mientras salgo de
124 esas crisis y ya posteriormente pues, cuando ya hay una estabilidad de pronto,
125 no digo inmediatamente, pero si que uno de pronto logra ya tener su platica
126 como mas estable, se les cancela, pero pienso que en esa parte no he tenido
127 inconveniente, mi familia me ha apoyado mucho, y espero pues siga así no?; y
128 espero también, no sé, la expectativa es buscar de pronto trabajar con el distrito
129 y esto porque realmente la situación es un poquito estresante cuando llega el fin
130 de año y llega la hora de la verdad, no?, si me van a contratar o no y pues eso no
131 es lo mejor para uno.

HISTORIA DE VIDA No. 9**EDAD:** 34 Años.**NIVEL EDUCATIVO:** Profesional.**SITUACIÓN ACTUAL:** Empleado a término fijo.

1	<u>Háblenos de su formación académica.</u> Bueno, yo salí de estudiar Ingeniería
2	mecánica en la Universidad Nacional hace 8 años, allí estuve estudiando 7 años, ya
3	que como todo el mundo sabe en la U. nacional, se sabe cuando se entra pero no
4	cuando se sale y eso me paso a mi, ingrese de 19 años y salí de 27 años, en algunas
5	ocasiones por problemas académicos, pero muchas veces era por los paros que allí
6	se dan. Actualmente estoy terminando un Postgrado con la Universidad Santo
7	Tomas sobre Especialización en Administración y Gerencia de Sistemas de
8	Calidad. <u>Háblenos de su trayectoria laboral.</u> En realidad yo comencé a trabajar fue
9	después de salir de la Universidad, antes quizá había hecho algunos trabajos como
10	para ayudarme, pero nada en serio relacionado con mi profesión. El primer trabajo
11	que tuve fue el de dirigir algunos proyectos de los mismos estudiantes de la
12	Universidad y dictar algunas horas cátedra en la facultad, en esto dure casi 3 años,
13	junto con esto trabajaba con unos amigos en una pequeña sociedad que formamos
14	de asesoraís en Ingeniería, pero eso no nos dio la base y tuvimos que cerrar
15	nuestros sueños, después dure un año y medio buscando trabajo, y fue duro, pero al
16	final me entere que acá en Icontec necesitaban a un Ingeniero que tuviera idea de
17	gases domésticos y vehiculares y así fue como entre, ingrese por un periodo de tres
18	meses como profesional en prueba y a partir de que se cumplió ese periodo de
19	prueba he tenido contrato a termino fijo de un año, cada año siempre estoy a la
20	espera de lo que pueda pasar con mi puesto ya que depende del desempeño de cada
21	uno y de lo que la empresa misma quiera que le renueven o no el contrato a uno y
22	así ya llevo trabajando 2 años y medio <u>¿Cómo son sus relaciones sociales</u>
23	<u>actualmente?</u> Mis relaciones son buenas, aunque muy escasas, porque el trabajo ha
24	sido muy duro y en ocasiones no tengo tiempo para mi novia y mucho menos para
25	mis amigos; lo que pasa es que tu circulo social cuando estas trabajando se reduce
26	a los compañeros de trabajo, tu familia y tu novia y es difícil mantener las
27	relaciones que se tenían con anterioridad a entrar a trabajar porque siempre hay que
28	trabajar mucho y además hacerlo bien para cuidar el puesto. <u>Cuáles son los</u>
29	<u>vínculos sociales significativos para usted (aparte de su familia)</u> Por lo que te digo
30	de la falta de tiempo todo se reduce a mi novia y en algunas ocasiones a mis
31	amigos, aunque es muy esporádico el día que decidimos salir a tomarnos algo,
32	porque en realidad ya estamos que votamos la toalla y pues pensamos que
33	necesitamos un descanso, pero eso si cuando acá en la empresa hay algún tipo de
34	celebración ese es el día en que todos nos desordenamos y en cierto modo es una
35	oportunidad para afianzar las relaciones. <u>¿Cómo cree que ha influido la situación</u>
36	<u>de empleo a término fijo en la percepción de sí mismo?</u> Es difícil de contestar,
37	porque aunque me ha proporcionado cierta estabilidad en diferentes niveles sobre
38	todo en lo económico, también da susto cuando tu ves que la fecha de vencimiento
39	del contrato se está venciendo, aunque claro que ya no es como antes en que te
40	pasaban una carta con un mes de anticipación avisándote que se te iba a acabar el
41	contrato y pues tu te ponías a pensar que era lo que ibas a hacer; ahora aunque no
42	hacen esto, no dejas de estar a la expectativa de lo que pueda pasar contigo y eso
43	produce mucha inseguridad en uno mismo y no se en ocasiones algunos

44	sentimientos de frustración y de fracaso, porque ves que los esfuerzos que has
45	hecho por demostrar que eres bueno como que no los convence como para confiar
46	plenamente en ti y darte ya el contrato a termino indefinido. <u>¿Qué privilegios tiene</u>
47	<u>al encontrarse trabajando bajo estas condiciones?, ¿qué privilegios ha perdido?</u> Los
48	privilegios ganados son muchos, porque tu ya sabes que por lo menos por el
49	tiempo que te dura el contrato tienes algo seguro con lo que cuantas para poder
50	planificar tu vida, tus gastos y todo en lo que tengas que invertir o tiempo o dinero,
51	es decir, que si quiero salir lo puedo hacer sin problemas a nivel económico,
52	aunque aquí el problema se convierte en tiempo, y ese es uno de los privilegios que
53	he perdido, yo no puedo negociar un horario, porque no se puede, tu solamente
54	sabes que entras a las 8 de la mañana pero puedes salir a cualquier hora después
55	de las 6 de la tarde, todo depende de las cosas que tengas pendientes y como esta
56	es una empresa que presta servicios, tu simplemente tienes que cumplir con tu
57	trabajo según fechas estipuladas y no importa que de por medio este tu vida
58	familiar y social. <u>¿Bajo que criterios usted distribuye de su tiempo?</u> Yo distribuyo
59	todo mi tiempo bajo el criterio trabajo, como te comentaba antes, el trabajo es el
60	que define mi tiempo libre por que en ocasiones en que no alcanzo a terminar mi
61	trabajo en la oficina me veo obligado a llevarme trabajo para la casa y pues aunque
62	este en mi casa no tengo tiempo libre. Bueno, eso no quiere decir que no lo tenga,
63	cuando tengo tiempo libre salgo mucho con mi novia y le dedico el tiempo que no
64	he podido a ella. <u>¿Cómo se ha visto afectado su status social?</u> No se ha afectado
65	demasiado, porque yo no soy así como muy sociable que digamos, son muy pocos
66	los amigos que poseo y pues lo único que podría decir es que ahora tengo
67	muchazas autonomía para realizar las cosas que quiero y con quien yo quiera, no
68	como ant5es cuando no tenia trabajo que dependía de lo que tuviera al diario y de
69	par lo que me podría alcanzar y de lo que me podría privar si me gastaba lo poco
70	que tenia, ese ha sido como el cambio mas significativo. <u>¿Cómo ha asumido su</u>
71	<u>familia esa situación de inestabilidad?</u> A ver, mi familia esta feliz porque tengo un
72	trabajo, fijo o no, pero al final trabajo, lo único es que como ellos saben en que
73	fecha se me esta venciendo el contrato entonces se ponen cansones, mi mamá
74	empieza con sus consejos de que cuidado con hacer algo mal, que mire que eso le
75	puede costar el puesto y cosas así y eso en lugar de ayudarme, lo que hace es que
76	sienta inseguridad en esos momentos porque estoy mas pendiente del resultado y
77	no del proceso y eso no aplica... (como así?)... que pena por los términos que
78	uso.... Lo que quiero decir es que me intereso mas por lo que me vayan a decir o
79	lo que vayan a pensar del resultado final de mi trabajo que por la forma en que lo
80	realizo, el interés que le pongo y el contenido del mismo; y en realidad eso no debe
81	ser así.

HISTORIA DE VIDA No. 10

EDAD: 35 Años.

NIVEL EDUCATIVO: Técnico.

SITUACIÓN ACTUAL: Empleado a término fijo.

1	<u>Cómo fue su formación académica, por ejemplo sus estudios, de qué colegio salió,</u>
2	<u>si ha hecho algún curso o algún seminario? Cómo ha sido eso? A ver, yo , pues</u>

3 hice la primaria, la primaria la hice en Soatá, de donde yo soy, el bachillerato lo
4 terminé acá en Bogotá, estudié Comercio Exterior como carrera técnica, estudié
5 también Mecánica de Aviación, como carrera técnica. Si, entonces básicamente es
6 lo que he hecho en la parte académica. Ha habido algún curso para actualizarse?
7 No. Hace cuanto terminó la carrera? La técnica de aviación? Hace un año y medio.
8 Y la otra? La otra hace como 10 años. Bueno, usted salió de las dos carreras, por
9 ejemplo primero de la de técnico de aviación y tuvo algún contacto laboral? No,
10 todavía no. Y en la otra? No, pues, desafortunadamente pues no, pues pedían
11 muchas cosas, o sea, le pedían a uno que manejara el inglés muy bien si?, que
12 manejara computadores muy bien, entonces de pronto, en esa parte pues no estaba
13 preparado para que..., entonces la mayoría de las partes a donde fui era así, tenían
14 muchos requisitos. Eso fue hace mucho tiempo, ahora es más, ahora son más
15 requisitos. Entonces, los trabajos anteriores como que han sido? Pues, básicamente,
16 trabajé en Carulla, trabajé como empacador, luego fui cajero, o sea, empacador, el
17 que sacaba los mercados en los carritos, fui cajero, después me retiré precisamente
18 para buscar en mi carrera de comercio exterior, no salió nada, duré meses sin
19 trabajo, de ahí entre a trabajar en una ferretería, allá duré mas o menos dos años y
20 medio, entré a una ferreterías un poco mas grande, con más cosas, allá duré 5 años
21 y medio, y pues lo que llevo acá en Fitotecnia, que son 2 años y medio. Y porqué
22 se han dado cambios en los trabajos en ese aspecto? Porqué dos años, cinco? O
23 sea, uno siempre aspira a estar mejor económicamente, entonces pues, ha habido la
24 oportunidad del cambio, y pues uno o se puede dejar estancar 10 o 15 años en
25 alguna parte con..., pues si, un aumento de sueldo pero no, de pronto poco
26 significativo. Básicamente por la parte económica o había más prestaciones y por
27 eso fueron los cambios de trabajo? No, básicamente es por la parte económica, si?,
28 porque de todas maneras, incluso eran hasta los mismos horarios. Donde he
29 variado un poco el horario ha sido acá, aquí trabajo de lunes a viernes, antes
30 trabajaba, en el otro cargo trabajaba..., descansaba un martes, trabajaba todos los
31 domingos, sábados, domingos, festivos y descansaba un martes. En la otra parte si
32 era de lunes a sábado y en la otra parte que trabaje también, era también de
33 lunes..., empezando allá, era los domingos también, sábados, domingos y festivos,
34 y descansaba un día a la semana, ya me mandaron para otro sitio, que es de la
35 misma empresa, pero ya trabajaba los sábados hasta medio día. Y ahorita pues, de
36 lunes a viernes, no más. Y dentro de esos cambios de trabajo, que han sido hartos,
37 como han sido las relaciones sociales con las personas? O sea, ha conservado
38 algunas amistades, amigos? Si claro. Incluso, ahorita, en el anterior trabajo, pues,
39 la mayoría pues, como voy a contar cosas para acá, que pues se necesitan acá,
40 entonces pues yo voy hasta allá y hablamos, nos seguimos hablando, de pronto si
41 han cambiado las personas, pero pues incluso pues me he hecho conocer con ellos
42 a través de los trabajos que tuve. Y tal vez, por ejemplo, en este trabajo, si le
43 permite digamos el tiempo como para hablar con sus amigos? Relativamente poco
44 porque pues ya me dedico más tiempo a mi familia, mi señora, mi hija, entonces lo
45 que queda es relativamente poco por compartir con los amigos, ya de pronto son
46 las vacaciones que pues ya le queda a uno más tiempo para..., digamos como para
47 hacer visita, como para charlar un rato. De pronto uno si se habla por teléfono, una
48 llamada, pero pues..., o de pronto que se los encuentra uno así, en alguna parte, en
49 un supermercado o en la calle, que es lo que pasa cuando uno esta trabajando y se

50 lo encuentra y uno...ole y usted que? Trabajando, pero de pronto lo que
51 hablábamos, tal vez el tiempo es como muy corto y pues no es la mayor cosa,
52 porque pues está uno n lo que está. Se centra más que todo en la familia? Si,
53 básicamente si, ahora si. Bueno, y todo este cambio de trabajos, en contrato por
54 ejemplo, que le ha hecho pensar de usted mismo, de lo que significa su carrera, de
55 lo que significa estar trabajando? Pues básicamente, o sea, ese cambio digamos en
56 la parte de los contratos pues siempre ha sido...pues ahora, un poco más
57 complicado, uno trata en lo posible de cometer errores, evitar cometerlos, pues
58 porque como tiene un contrato fijo sencillamente si la embarró, entonces...usted
59 tiene contrato hasta tal fecha y chao. Entonces bueno, en esa parte si es un poquito
60 más de cuidado, pues uno trata de no equivocarse pero pues a veces.... Uno es
61 humano y se puede equivocar en las cosas. Y pues el contrato indefinido, pues uno
62 tenía que hacer, digamos cometer uno un error muy grave para que lo sacaran, pero
63 mientras tanto no. Pues digamos en esos, en los tres trabajos que tuve
64 anteriormente, con contrato a término indefinido pues no tuve problemas así
65 graves, sencillamente el día que me retiré, pues pague mi pre-aviso y listo, no
66 necesite de problemas graves para decir que me echaron. Bueno, entonces nos
67 puede decir que diferencias hay entre estar trabajando en un indefinido a uno fijo o
68 que privilegios hay? Pues lo que le decía anteriormente, de una u otra formas si
69 son más.... Es más garantías para uno. Ya uno esta como más despreocupado, un
70 poco más por el trabajo pues porque usted tiene su trabajo fijo, perdón, en contrato
71 indefinido. El contrato indefinido necesita que haya algo muy grave para que digan
72 bueno.... Ya pues uno , al trabajar con el contrato a término indefinido, pues como
73 le hacen a uno como un seguimiento, y de acuerdo a la falta que cometa... y pues
74 si cada vez agrandan en lugar de corregirse, pues sencillamente es una causa para
75 que lo despidan. O sea el nivel de exigencia en un contrato a término fijo es más
76 grande. Si, claro. Pues uno..., como está la situación ahora, uno tiene que...uno
77 tiene que poner..., digamos mas..., esforzarse más, ya en muchas cosas, para
78 poner, coloquemosle un ejemplo, si uno, para colocarle por ejemplo un número, si
79 uno le coloca de 1 a 10 digamos tiene que dar por lo menos 11. Pues ya hay más
80 exigencia y todo, en muchas cosas. Bueno, y dentro del contrato a término fijo, en
81 este momento, cómo es el manejo del tiempo, por ejemplo, pues nos dijo que tiene
82 un horario de lunes a viernes y todo eso, pero el horario para otras actividades
83 cómo lo maneja? Pues a ver, de lunes a viernes el trabajo, sábados, digamos en este
84 momento sábados, medio día, prácticamente, medio día me quedo con mi hija,
85 pues mi señora estudia, entonces estoy con ella digamos en la mañana. Por la tarde
86 pues, la idea es ayudarle a mi señora a hacer algunas cosas que haya que hacer en
87 la casa, entonces, y el domingo pues de pronto ir a comprar algunas cosas que
88 hacen falta para la semana de mercado, de frutas o verduras, las compramos
89 digamos en la mañana, y de pronto si hay algo de dinero pues salimos a almorzar,
90 si no, hacemos algo en la casa, pues hacemos pereza un rato y así de pronto si ella
91 tiene que hacer algunas actividades de su universidad, entonces pues la hace. Y en
92 cuestión de diversión y cosas así? Pues a veces..., no tanto diversión, o sea, que de
93 pronto uno diga que vamos a rumbear este fin de semana, no, pues si lo pierde uno
94 un poco pues ya, se dedica uno a otras actividades, como le contaba que la familia
95 ya le quita a uno como mas tiempo, pues ya digamos en este momento mi hija está
96 pequeña no le podemos decir bueno, la dejamos aquí y nos vamos, entonces, en esa

97 parte es así, de pronto en las vacaciones vamos a visitar a la familia ya sea la de
 98 ella, ya sea la mía. Eso es de pronto lo único que de pronto hacemos. Bueno, y en
 99 comparación con otras personas por ejemplo, que tienen trabajos con contrato a
 100 término indefinido o que no están casadas, cómo se siente usted con relación a esas
 101 personas? O a las personas desempleadas? Bueno, con respecto a las primeras
 102 personas que usted menciona pues, pues no es que sienta envidia porque de pronto
 103 es una etapa que yo ya quemé y ya pasé, ya me estoy dedicando a otras cosas pues
 104 digamos, que importan más. Y respecto a lo otro, respecto a los desempleados,
 105 pues me siento muy muy agradecido con Dios porque pues digamos en este
 106 momento tener trabajo es muy importante porque pues uno..., hay personas que no
 107 lo tienen, entonces de alguna u otra forma es también una presión sobre uno para
 108 rendir mas en el trabajo, porque pues, de pronto uno pues se equivoca y llega otra
 109 persona y sencillamente lo reemplaza, independientemente de que uno se vaya o lo
 110 retiren de la empresa pues, lo pueden reemplazar, uno no es indispensable, usted
 111 sabe no?. Pues hay muchas personas de pronto..., pues en este momento hay, para
 112 un puesto de trabajo hay cualquier cantidad de personas, cualquier cantidad, y a
 113 veces las personas por necesidad, en muchas partes, yo he sabido de casos de gente
 114 que regala su trabajo, hay personas muy preparadas y todo, y digamos la
 115 remuneración es muy muy baja, y ahí es cuando uno dice yo tengo mi trabajo. Nos
 116 ha hablado mucho de su familia, se nota que es un factor muy importante, cómo ha
 117 tomado su familia, estar trabajando por contratos a término fijo? No ha habido
 118 ningún problema, pues aparte de lo del trabajo no se vió ningún cambio, pues si le
 119 dicen a uno que haga bien las cosas, que no la vaya a embarrar, eso es lo que ella
 120 me dice. Cuando está próximo a terminar el contrato, cómo maneja la tensión?
 121 Pues en parte, o sea, pues uno mismo se gana las cosas, si uno..., a consideración
 122 de uno, a conciencia de uno, cree que hizo las cosas bien durante ese tiempo ya?,
 123 pues uno aspira a lo que lo más lógico es que lo llamen, ya alguna eventualidad o
 124 algo pues que digan que no, digamos ya uno no puede hacer nada. Depende
 125 totalmente de usted? Si claro. Depende de uno y de nadie más. Pues si uno comete
 126 sus errores, y comete sus errores, pues llegará el momento en que la persona que
 127 manda sobre uno dirá ya no más. Ahí queda y pues tiene uno que volver a
 128 empezar.

TITULO:

Significados Construidos Sobre el Trabajo en un Entorno Social Caracterizado por la Flexibilización Laboral y el Desempleo

NOMBRE DE LOS ALUMNOS:

Claudia Marcela Bejarano Sánchez, Freiman Leonardo Padilla Rodríguez, Carmen Elena Peñaranda Chala, María Carolina Pérez Franco, Mónica Fernanda Ramos Forero.

NOMBRE DEL ASESOR:

Claudia María García

TIPO DE TRABAJO:

Monografía

FACULTAD Y PROGRAMA:

Psicología

Resumen

La investigación identifica significados del trabajo de diez personas de 30 a 45 años, técnicos y profesionales, desempleados y empleados a término fijo.

Los datos fueron obtenidos e interpretados mediante la investigación cualitativa, con la aproximación social-interpretativa y con la técnica del análisis narrativo, el cual comprende etapas como atención a la experiencia, narración de experiencia, transcripción, análisis y lectura de la experiencia. Se empleó como instrumento las historias de vida.

Finalmente, se concluyó que estar empleado mantiene en la persona bienestar, estabilidad y calidad de vida óptimos, mientras que el desempleo y la flexibilización desequilibran las dimensiones en las que se desenvuelve la persona, y modifica la forma en que los sujetos perciben el significado del trabajo.

Palabras Claves: Trabajo, Desempleo, Flexibilización Laboral, Significados, Historias de Vida y Experiencia.

Abstract

The investigation identifies what work means in a group of people in a range of age between 30 and 45 years, technicians and professionals who are actually unemployed or employed for a fixed term.

The data was collected and interpreted through qualitative investigation using both: a social-interpretive approach and the narrative analysis technique, which includes different stages as attention to experience, narration of experience, transcription, analysis and reading experience.

Finally, we can conclude that when a person is employed it offers him a well-being, stability and optimizes his quality of life whereas unemployment and flexibilization unbalance the dimensions in which the person develops, and modifies the form in which the subjects perceive the meaning of the work.

Key Words: Work, unemployed, Laboral Flexibilization, Meanings, Life Stories and Experience.