

**TRABAJO: INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.
APROXIMACIÓN A LOS DISCURSOS Y POSICIONAMIENTOS DE
REPRESENTANTES DE SECTORES SOCIALES**

WILNER ARBEY RIASCOS SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI

2012

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

**TRABAJO: INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.
APROXIMACIÓN A LOS DISCURSOS Y POSICIONAMIENTOS DE
REPRESENTANTES DE SECTORES SOCIALES**

WILNER ARBEY RIASCOS SÁNCHEZ

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título
de Magister en Psicología

DIRECTOR

ERICO RENTERÍA PÉREZ

Doctor en Psicología de la Universidade de São Paulo, USP-SP

Magíster en Psicología Social de la Pontificia Universidade Católica de São Paulo

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI**

2012

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Nota de Aceptación

Director Trabajo de Grado

Erico Rentería Pérez

Alexandre Bonetti Lima

Jurado

Humberto Valderrama

Jurado

Santiago de Cali, Junio de 2012

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

AGRADECIMIENTOS

En estas líneas quiero expresar mis sinceros agradecimientos a las personas que colaboraron de manera directa e indirecta en el desarrollo y culminación de la presente investigación y de mi formación posgradual.

A mi familia, como siempre soporte fundamental en todos los aspectos de mi vida.

A Erico, por su direccionamiento y por permitir las discusiones productivas en diferentes contextos que ayudaron enormemente en la consolidación de las ideas.

A los participantes por su colaboración desinteresada.

A las diferentes personas que siempre me han apoyado en los proyectos académicos que he emprendido.

A todos ellos, muchas gracias por todo su apoyo.

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| 1. CONTEXTO..... | 14 |
| 1.1 La situación del trabajo en Colombia: Aspectos económicos | 17 |
| 3. JUSTIFICACIÓN..... | 32 |
| 4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN | 37 |
| 5. OBJETIVOS..... | 37 |
| 5.1 General | 37 |
| 5.1.1 Específicos | 37 |
| 6.1 Trabajo | 38 |
| 6.1.1 Aproximación a los significados de la noción de trabajo | 38 |
| 6.2 Discursos y posicionamientos frente al trabajo. | 42 |
| 6.3 La noción de actores sociales | 47 |
| 6.4 Inclusión y exclusión del mundo del trabajo. | 51 |
| 7. MÉTODO | 56 |
| 7.1 Participantes | 56 |
| 7.2 Técnicas e instrumento de recolección de información | 59 |
| 7.3 Técnicas de análisis de la información | 60 |
| 7.3.1 Análisis de contenido | 60 |
| 7.3.2 Árboles de asociación de ideas. | 62 |
| 7.4 Definición de las categorías de análisis. | 63 |
| 7.5 Procedimiento | 65 |
| 8. RESULTADOS | 68 |
| 8.1. De la trayectoria y los sentidos dotados al mundo del trabajo: Caracterización de los espacios ocupados en el mundo del trabajo | 69 |
| 8.2 La noción de trabajo: los significados ligados a la actividad. | 76 |
| 8.3. Noción de trabajador. | 78 |
| 8.4. Discursos frente al trabajo: el uso institucional del lenguaje | 79 |
| 8.5. Posicionamiento frente al trabajo: la producción subjetiva del mundo del trabajo y sus implicaciones. | 81 |
| 8.6. Noción de organización: las expresiones en relación al contexto de realización del trabajo: | 86 |
| 8.7. Rol en el sector: su trabajo en relación a otras personas. | 88 |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|--|-----|
| 8.8. Los criterios de inclusión: aproximaciones a las exigencias objetivas y subjetivas | 89 |
| 8.9. Los criterios de exclusión: aproximación a las demandas externas para el ingreso o permanencia. | 91 |
| 9. DISCUSIÓN..... | 94 |
| 9.1. Discursos: El uso institucionalizado del lenguaje frente al trabajo | 95 |
| 9.2. Trayectoria y rol, referentes para el posicionamiento. | 101 |
| 9.3. La dialéctica inclusión-exclusión del mundo del trabajo: la discusión social o economicista de los actores. | 106 |
| 9.4. Implicaciones del estudio | 114 |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

LISTA DE TABLAS

| | Página |
|---|--------|
| Tabla 1. Noción de trabajo diferentes autores y corrientes de pensamiento. | 39 |
| Tabla 2. Categorías sociolaborales según Blanch (2003) | 42 |
| Tabla 3. Marco categorial inicial | 64 |
| Tabla 4. Marco categorial modificado. | 65 |
| Tabla 5. Frecuencia de alusiones de los entrevistados. | 66 |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

LISTA DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Encargados de los procesos de selección | 25 |
| Figura 2. Demanda de competencias de candidatos en Valencia, España. | 26 |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de información

Anexo 2. Ejemplo de árbol de asociación de ideas de una entrevista

Anexo 3. Ejemplo de análisis de contenido

INTRODUCCIÓN

Las dinámicas actuales del mundo del trabajo, sistemas sociales, políticos y económicos particulares, han conllevado cambios significativos en instituciones sociales (Estado, Familia, Academia, Trabajo), las organizaciones de trabajo y los individuos (Marín, 2004). Estas lógicas de cambio intervienen en el desarrollo de la vida cotidiana de los individuos, que conllevan la materialización, objetivación, naturalización y legitimación de “verdades” construidas socialmente, y que configuran y regulan “las realidades” vividas y narradas por los individuos.

En la configuración de discursos que se insertan en el cotidiano intervienen diversos autores que influyen en las formas de relación que los individuos construyen y en muchos casos apropian frente al mundo del trabajo. Decisiones supranacionales, organizaciones transnacionales, políticas económicas y marcos legislativos influyen en la posibilidad de inserción, movilización y reactivación en el mundo del trabajo. Aspectos de tipo económico y políticos implican la adopción por parte de los empresarios y personas que tienen que ver con el diseño de políticas para la incorporación de individuos al mercado de trabajo, de dinámicas de inclusión y exclusión frente a la posibilidad de trabajar (Almonacid y Arroyo, 2000).

Conociendo las funciones psicosociales positivas y negativas del trabajo (Salanova, Gracia y Peiró, 1996) es posible anticipar las implicaciones que tienen para las personas el tener la posibilidad de estar activos o insertarse en el mercado de trabajo. Cuando esta posibilidad es rota debido a factores no solamente externos (como los aspectos macro ya mencionados) sino también a la decisión de personas que tienen la posibilidad de permitir la entrada o no de personas que están a la expectativa de poder trabajar y entrar en estas dinámicas, se configuran escenarios de exclusión para ciertos grupos de personas que no cumplen con los perfiles y parámetros establecidos.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

En las diferentes modalidades de trabajo, se crean espacios de toma de decisiones frente a la posibilidad de acceder a relaciones de trabajo. En este sentido, algunos de los actores involucrados son los empleadores, los empresarios y las personas que llevan a cabo procesos de selección. Cada una de ellas establece criterios con los cuales se permite la inserción o no de las personas en esos espacios concretos de trabajo. Se parten desde referentes académicos (personal especializado), marcos económicos y concepciones de cuáles son los criterios que se establecen para escoger una persona.

En estas dinámicas, muchos trabajadores también enfrentan marcos de regulación del mundo del trabajo que son impuestas bajo las leyes del mercado y que influyen en la forma como se establece la relación organización – persona - trabajo y la manera en que los trabajadores constituyen y significan sus prácticas a través del hecho social de trabajar (Topa y Palací, 2004).

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

personales que se considera “debe” poseer la persona interesada en realizar dichas actividades.

A nivel conceptual, este estudio revisará diferentes formas de referir el trabajo como actividad económica productiva en contextos que se pueden considerar macro (históricos, políticos, jurídicos y sociales) que están implícitos en la forma como las personas significan el trabajo y por ende como asumen las diversas relaciones que se establecen con el, esto con el fin de mostrar diversidad en las formas en que puede ser referido en el discurso el hecho social de trabajar y el trabajo como concepto. Esto sirve de base en la consideración de los repertorios de interpretación disponibles que tienen las personas, con el cual se posicionan frente al trabajo y a la posibilidad de inserción o no de otras personas al trabajo.

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

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

Los planteamientos frente al concepto de exclusión social sirven de base para lograr identificar elementos de tipo conceptual frente a las formas de referir los criterios de

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

inclusión y en esta misma línea de pensamiento su contrario, la exclusión social, por medio de las lógicas derivadas de las dinámicas de los mercados de trabajo.

En el método se retoma la propuesta de prácticas discursivas de Spink (2000) como marco general de análisis de los posicionamientos, englobado conceptualmente por la propuesta de Davies y Harré (1990). Los aportes conceptuales en torno al trabajo, el posicionamiento y las prácticas de exclusión son retomados en las categorías que se proponen como eje vertebral para el análisis y que se retoman como criterio para la técnica de recolección de información, a saber, la entrevista en profundidad y las técnicas de análisis, como lo son los árboles de asociación de ideas (Spink, 2000) y el análisis de contenido desde la perspectiva de Bardin (1977).

Frente a las dinámicas de inclusión de personas al mundo del trabajo, surgen interrogantes frente a la manera en que las personas que ejecutan papeles de decisión sobre el establecimiento de perfiles que se convierten en criterios de entrada o no de personas a los mercados de trabajo. Estas personas, igualmente trabajadoras, asumen posiciones y generan o reproducen discursos que podrían legitimar sus acciones. Se producen sentidos frente a las realidades a las cuales se ven enfrentadas en razón de su papel. Estas reflexiones y posibles acercamientos a la producción discursiva del posicionamiento frente al trabajo y al rol que desempeñan diferentes actores sociales que tienen que ver con el mundo del trabajo, constituyen las bases para plantear la pregunta y los objetivos de investigación que se propone a continuación.

1. CONTEXTO

Uno de los aspectos en los que está estrechamente vinculado el trabajo es en la formulación de políticas que propendan por el ajuste social a través de asegurar la productividad de las sociedades. Méda (1998) muestra como en Europa ante un incremento de la productividad en los países, los gobiernos de estos reaccionaron de una manera contradictoria frente al trabajo, por un lado tenían presente la importancia del trabajo humano –visto desde la categoría del desempleo- como un desajuste social de primera para magnitud, y por otro lado, se movilizaron todos los recursos para crear empleo “a cualquier precio”; y este elemento implicaba crear puestos de trabajo aunque fueran temporales, ahondasen las desigualdades o carecieran de cometido o de interés, “lo único que importaba era que existiesen” (p. 16).

Esta postura adoptada por los gobiernos en Europa no es un hecho aislado en la consideración del trabajo como un elemento importante en el la historia de las sociedades. En diversos periodos se puede rastrear la creciente importancia del trabajo como un elemento que permea diferentes esferas de la vida de las personas; las problemáticas derivadas de la sociedad industrializada y posteriormente la imposición del capitalismo como modelo económico primordial en el establecimiento de relaciones comerciales, plantea al trabajo como una actividad en la cual están relacionados solamente elementos de tipo psicológico sino que trasciende y se entrecruzan elementos económicos, políticos y sociales en la concepción y tratamiento que se le da a esta esfera de la vida humana.

Sin embargo, en diferentes escritos se puede detectar una clarificación conceptual que se ha empezado a realizar en torno a las exigencias del trabajo. Con los rápidos cambios que en materia de tecnología, comunicación y procesos que han afectado el mundo del trabajo, la organización del trabajo asimilado generalmente a la idea de fabrica y a una de sus modalidades preponderantes en las sociedades como es el empleo, cada vez más se habla de cambios y crisis de los modelos de trabajo centrados en esta modalidad de trabajo a los cuales las personas se enfrentan. (Jahoda, 1987; Malvezzi, 1999b, Rentería, 2007)

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Serrano (1998) plantea que el trabajo (entendido este en la noción clásica del empleo en la industria) es una construcción histórica y contingente resultado de las características sociales económicas particulares que representaban lo que se llamaba la condición salarial. Parte de la representación de el trabajo como esfera dominante hace que la noción de trabajo y la categorías de empleo – desempleo requieran una revisión de la forma como se maneja no solamente en la literatura sino también las aproximaciones de intervención y en el diseño de políticas organizacionales , sociales que crucen lo político y económico.

Esta autora manifiesta que en un momento se objetivó el desempleo como hecho social y por tanto la responsabilidad social frente al desempleado pasó a ser uno de los ejes fundamentales con los cuales se articuló el debate sobre el mundo del trabajo implicando un entendimiento particular de la noción de trabajo relacionado al empleo como elementos similares y sin discriminación. Esto tuvo repercusiones en el debate científico y político que implicó la aceptación del sostenimiento del empleo a toda costa sin revisar el contenido de este, las condiciones en las cuales se plantea y la forma de acceso.

En los últimos años, se ha venido manejando la noción de “trabajo decente”, desarrollado y difundido en amplia medida por la Organización Internacional Del Trabajo (OIT). Para la Escuela Nacional Sindical (2009) la reivindicación de un trabajo decente se convierte en una estrategia que permite a hombres y mujeres mitigar los efectos de la desigualdad social y la pobreza. Este concepto se refiere a la aspiración de los trabajadores de unas condiciones laborales que permitan obtener, no sólo unos ingresos suficientes para tener una vida digna, sino también oportunidades, derechos, voz, reconocimiento, estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género, sin importar si el oficio que se tiene es formal, informal, asalariado, independiente o de la rama de actividad a la que pertenezca.

La OIT promueve una serie de premisas que los gobiernos que pertenecen a esta organización deben cumplir. Por ende se presentan una regulación de las políticas que los gobiernos implementan en relación al trabajo y particularmente al empleo. El no

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

cumplimiento de estas premisas implica para el país una evaluación negativa y posibles consecuencias en diferentes ámbitos.

Sin embargo, pese a los esfuerzos por adelantar políticas que permitan la inclusión de personas al mercado laboral, muchos trabajadores carecen de las garantías legales mínimas. Aunque se reconoce que la crisis económica iniciada en 2008 y extendida hasta el 2009 ha implicado reestructuraciones a nivel de las empresas casi a nivel mundial, en nuestro país se ha agravado la posibilidad del acceso a un empleo digno tal como es evidenciado en el discurso que maneja la organización internacional del trabajo. Indicadores de desempleo, informalidad, subempleo y las bajas coberturas del sistema de protección social implican para nuestro país la imposibilidad de considerar la generación de suficientes empleos de calidad de acuerdo al crecimiento de la fuerza del trabajo (Escuela Nacional Sindical, 2009).

En Colombia, la constitución política plantea algunos elementos de responsabilidad gubernamental y del estado que implica la protección de los ciudadanos a través del trabajo. En algunos artículos de la ley constitucional permiten ver cómo el discurso que se plantea en torno a la importancia que a nivel social tiene el trabajo en la vida de la nación y de las personas que lo conforman además de salvaguardar derechos fundamentales para la integración social de las personas:

En el preámbulo se manifiesta que:

“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latino americana [...]” (Constitución Política de Colombia, 1998).

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia expresa que:

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. (p. 3)

El artículo 25 reza que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, p. 4.

El Artículo 53 reza en parte:

“igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles” [...] (p. 8)

Sin embargo, a pesar de estas buenas intenciones que están planteadas en la ley, los indicadores económicos de nuestro país no son los más alentadores y en este sentido manifiestan una realidad diferente a la que se procura llegar desde lo legal. Los datos de tipo económico reflejan en alguna medida cómo los discursos políticos y en ocasiones jurídicos riñen en algunos casos con la realidad presentada por muchas personas. Además, se presenta como otro eje de análisis de la situación del trabajo.

1.1 La situación del trabajo en Colombia: Aspectos económicos

A continuación se muestran los datos que suministra la Escuela Nacional Sindical (2009) acerca de los indicadores económicos con relación al trabajo y el empleo en el Valle del Cauca. Para este departamento se muestra que desde el 2001 se observa una tendencia a la baja del desempleo y la tasa que está representa, la cual se revirtió en el año 2008, año en

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

el que aumentó tanto el número desempleados, llegando 270000 personas, como la tasa de desempleo que llegó al 12,7%.

Para el año 2007, en Cali-Yumbo, se llegó a una tasa desempleo de 14% en el segundo trimestre 2009, creciendo casi 2,8 puntos porcentuales por encima del dato registran el mismo período del 2007, que fue el de 11,2 %. Es decir, de 100 personas económicamente activas, 14 se encontraban desempleadas. La tendencia económica que se expresan en estos datos implica que hay problemas para absorber toda la oferta laboral disponible, que finalmente aumentan las personas en condiciones de pobreza y de exclusión, ya que la principal fuente de ingresos para un hogar corresponde los salarios.

De manera simultánea con el aumento del desempleo, se presenta un incremento en la informalidad, el cuentapropismo, el rebusque y la caída del empleo asalariado. La informalidad de 2008 fue de 60,2 %, cifra mayor respecto del 2007, llegando a un total de 620000 ocupados informales. La situación de informalidad es más persistente para la población femenina, pues ésta alcanzó un nivel de 65,1 % contra 56,2% de la población masculina.

Por otro lado, el subempleo y las condiciones de empleo inadecuado, han crecido considerablemente en 2009. El subempleo objetivo, el cual se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propio de sus competencias; para Cali-Yumbo éste fue de 40,6% para el segundo trimestre de 2009, creciendo respecto al mismo periodo de 2008 que fue de 37,7%. Por otro lado, el subempleo objetivo, el cual comprende a quien tiene el deseo, pero además ha hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio, se incrementó a 17,3%.

Ahora bien, para el nivel de ingresos se observan en los datos que suministra el DANE que el 49,9% de las mujeres ganan menos de un salario mínimo, en cambio los hombres el dato es de 32, 5%. Los autores de este informe manifiestan que de una evidencia de la posición desfavorable de la mujer en el mercado laboral, que muestra con

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

“claridad lo que es la feminización de la pobreza” (pág. 100). También relacionan este comportamiento con el hecho de que la tendencia del trabajo de las mujeres está concentrada en servicios como el comercio, los servicios sociales y comunales y los servicios domésticos, que son actividades que se caracterizan por tener mayor informalidad, y además se ubican en niveles de ingresos más bajos.

Llegando a un nivel micro de análisis y sobre todo concentrándose en lo que es el objeto de esta investigación se observa que en la medida en que la posibilidad de entrada en algunos segmentos de mercados de trabajo implica la interacción entre individuos, unos que son los que deciden y otros que aspiran a poder integrarse a las lógicas del trabajo, sobre todo centrándose en la modalidad del empleo, es importante empezar a ver cómo se estructuran las dinámicas de planteamientos de políticas, establecimiento de perfiles explícitos y elementos que aparecen como implícitos y como el posicionamiento de estas personas legitima ciertas prácticas que implican la posibilidad o no de ciertas personas para entrar en esos segmentos del mercado de trabajo.

2. ANTECEDENTES

Como parte del ejercicio de levantar el estado del arte del abordaje de investigación, se realizaron búsquedas bibliográficas con el objetivo de problematizar los elementos que aquí se discuten. Usando las bases de datos especializadas como EBSCO, Science Direct, Dialnet, DOAJ por mencionar algunos, se llevaron a cabo búsquedas que integrarán elementos del trabajo como un concepto clave y elementos vinculados a la inclusión y exclusión de personas al mundo del trabajo. Las discusiones en las clases de maestría, las reflexiones de participación en eventos, la trayectoria del grupo de investigación en Psicología organizacional y del trabajo de la Universidad del Valle en torno al estudio de la relación hombre-trabajo a través de sus líneas de investigación y los productos en forma de artículos y libros, se constituyen en las bases que se tienen en cuenta en el desarrollo de la presente investigación.

Dando una mirada a los discursos que circundan en ciertos segmentos de mercados de trabajo, García y Carvajal (2007) analizan el papel de la psicología organizacional como tecnología en la producción de subjetividades en ciertos espacios empresariales a través de un estudio de caso. El objetivo del estudio era analizar a través del discurso de tres trabajadoras de una empresa del sector de servicios, cuya misión es la comercialización de productos importados de belleza, observar que tipo de sujeto se construye y el papel que juega la psicología organizacional en dicho contexto.

Este estudio se llevó a cabo a través un ejercicio etnográfico durante seis meses a través de observaciones registradas en diarios de campo y entrevistas a profundidad, usando el análisis de discurso propuesto por Wetherell y Potter (1996).

Las autoras manifiestan que la labor de la gerencia de recursos humanos es la de constituir modelos de sujetos con características deseables para la organización a través de una serie de dispositivos organizacionales como capacitaciones, evaluaciones de desempeño, bonificaciones y formas de selección de personal. En este contexto estudiado,

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

se privilegian trabajadores que cumplan las características de ser autónomos, responsables, comprometidos, flexibles, competentes y emprendedores.

Se encontraron tres elementos presentes en el discurso que constituyen la construcción de sujeto en la organización: La empresa te cambia tu forma de ser, El trabajo como medio de progreso y autorrealización y el sujeto como trabajador flexible.

La categoría “la empresa te cambia tu forma de ser” implica que la organización a través de la gerencia de recursos humanos trabaja para fortalecer la cultura de la empresa por medio de corresponder al trabajador con los valores corporativos. Esto se logra través de la coordinación de los procesos de capacitación, selección, evaluación del desempeño, promoción y remuneración, que lleven al cumplimiento de la estrategia corporativa. Se generan al interior de la organización, discursos que son legitimados como verdades para los trabajadores en la medida en que se generan producto del saber experto de la psicología y de esta forma se moldean las prácticas de los trabajadores.

“El trabajo como medio de progreso y autorrealización”, implica la posibilidad que tienen los trabajadores de moverse en la escala jerárquica de la empresa, se incrementan los salarios de las personas y cambia el estatus de ella. Se integran los intereses de la organización con los del trabajador y se eliminan las razones de las resistencias de ellos hacia la organización al percibir que se pueden cumplir las expectativas que la persona tiene. A través del discurso, se reformula el trabajo de las personas al considerarlo fuente de realización, pero a la par, al identificarse con la actividad el trabajador cumple con las demandas de servicio, calidad, eficiencia y productividad que requiere la empresa.

“El sujeto como trabajador flexible”, refiere a la adaptación a diferentes tipos de contratación, múltiples horarios y múltiples funciones, producto del desplazamiento del riesgo que deben asumir las empresas para sobrevivir a los trabajadores. El trabajador asume más responsabilidades ya que debe cumplir con su trabajo sin la necesidad de una supervisión permanente y en esa medida su subjetividad le permitirá alcanzar o no las metas establecidas, lo que a la larga le permite la permanencia en su trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Se concluye, que los saberes de la psicología implican un carácter político en la medida en que se producen discursos que construyen sujetos alineados con la filosofía y valores e intereses corporativos.

En torno a las dinámicas de inserción a los mercados de trabajo, Rentería y Malvezzi (2008) reflexionan sobre el constructo de empleabilidad y las implicaciones que a nivel psicosocial tienen las exigencias que se plantean a los trabajadores en este sentido. Se presenta además, un cuestionamiento sobre los actores visibles o invisibles implicados en los mercados de trabajo y en la definición de sus criterios y reglas. Complementariamente se discuten interfases con la academia y dispositivos de formación; así como exigencias para las personas y prácticas de Recursos Humanos.

Presentando la evolución en la noción de empleabilidad, Rentería y Malvezzi (2008) presentan como a partir de los años 80 del siglo pasado, la empleabilidad es usada como recurso para explicar las dinámicas de empleo, desempleo y la relación de las personas con los mercados de trabajo, denota una variabilidad en las acepciones, pero que en el fondo apuntan a un sentido común: la creciente responsabilidad individual de insertarse, mantenerse o reactivarse, esta vez no solo en la modalidad de empleo sino en distintas modalidades de trabajo (como las que se revisan más adelante en el presente texto). Se desplaza la responsabilidad de mantenerse bajo las lógicas del mercado a las personas y en este sentido la empleabilidad se emplea como recurso para la explicación de cuestiones relacionadas con la inclusión y la exclusión del mercado de trabajo.

Los autores plantean que como conclusión de la revisión del concepto:

“la empleabilidad se impone como un desafío o carga compleja debido a que no es un concepto estático o general, sino que, como noción vaga refiere a una agenda política incluyente de aspectos macro (estructuras sociales, políticas, ideológicas) como micro (individuales y contextos sociales inmediatos), desde los cuales se abordan problemáticas de desempleo y marginalización. Su comprensión se

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

complica cuando los actores sociales implícitos son considerados como personas concretas y no como categorías abstractas” (p. 324).

Y es en este sentido de abordaje de categorías abstractas que se materializan en personas concretas, que los autores proponen que cualquier análisis de la empleabilidad revelan diferentes actores en su manejo: las personas que deciden quién, cómo contratan y efectúan la contratación (los empleadores), los profesionales de interés considerados de alta empleabilidad y los profesionales de baja empleabilidad, pero a su vez, agregan a los “hacedores de políticas” o grupos gremiales que tienen incidencia pero que no son constantes por categorías de profesiones o de ocupaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, los autores apuntan que la empleabilidad es producto de la acción de diferentes actores que funcionan de manera interdependiente entre sí, con intereses diferentes y en dinámicas de mercados de trabajo.

Estos criterios a nivel político implican la identificación de ciertos grupos poblacionales que son objetivo de políticas que permitan su inclusión, excluyendo a otros lo cual es ejemplificado a través de las acciones emprendidas para las madres cabezas de familia, que deja por fuera a los padres cabezas de familia.

La academia se encuentra también involucrada en el establecimiento de dinámicas del mundo del trabajo. Las exigencias de perfiles de empleabilidad obligan a responder a dispositivos de formación ligados a la productividad y a la posibilidad de generar entre los usuarios de la educación las competencias necesarias para poder afrontar los requerimientos del mundo del trabajo.

Por otro lado, las prácticas de recursos humanos se dan como hechas sin verificación, es decir, reproducen un discurso hegemónico sobre las cualidades y características que debe cumplir una persona.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Ante las situaciones planteadas anteriormente, los autores dejan algunos interrogantes que en cierta medida se recogen en el presente documento: ¿Cuál es entonces el papel real de los actores institucionales en este problema? ¿No será que para su propia protección terminan legitimando discursos que en la práctica están favoreciendo rápidamente la pauperización de las condiciones de trabajo? ¿Al fin de cuentas si es un problema que afecta individualmente podría ser conveniente dejarlo de esa forma mientras se haga parte de las elites incluidas y no de los excluidos?

Abordando el tema de exclusión, de las búsquedas documentales derivaron diferentes textos centrados desde una perspectiva cuantitativa. Esto se puede explicar debido a que el concepto mismo de exclusión social (el cual es una de las categorías importantes en el estudio) no proviene la psicología sino que ha sido tratado principalmente en la economía y la sociología. Dado el carácter social del concepto de exclusión, es relativamente más fácil encontrarse con elementos referentes a análisis de cortes poblacionales amplios o documentos que retoman datos ya establecidos por instituciones estatales o por investigaciones previas que les permiten generar un nivel de reflexión más general.

El artículo de Heady (1997), aborda la problemática de la exclusión social desde los cambios que sufren las personas en sus trayectorias de trabajo. El análisis que lleva a cabo este autor no se podría precisar exactamente desde un punto de vista cuantitativo, aunque suministre datos de frecuencias o porcentajes. Lo que hace el autor es un meta análisis al retomar investigaciones de otros autores y tratar de encontrar relaciones entre las transiciones en el mercado laboral (que el autor define como entradas o salidas del empleo o su contraparte el desempleo), lo cual implicaría una relación casi directa en la posibilidad de entrar o salir de la pobreza. Este elemento conllevaría de igual forma a la imposibilidad de acceso a una vinculación con la sociedad o con el estado tal como es planteado desde otras lecturas como la definición de exclusión.

A nivel metodológico, el artículo aporta nuevas miradas que podrían convertirse en indicadores de las categorías susceptibles a ser utilizadas o al menos en la caracterización

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

de los sujetos a ser abordados en el estudio. Se manifiestan algunas condiciones que podrían ligarse a la exclusión social de acuerdo a las transiciones en el mercado de trabajo que estén pasando los individuos en el momento.

De esta forma el artículo brinda una aproximación desde datos empíricos a la relación que existe entre periodos de inactividad frente al empleo y la posibilidad de ser considerado como excluido del mercado de trabajo

El texto de la Universidad Politécnica de Valencia (2005) permite acercarse desde un enfoque cuantitativo a los discursos presentes en los empleadores frente a las demandas que estos establecen en el proceso de inserción de personas universitarias al ámbito de trabajo. Siendo un informe que utilizó como técnica de recolección de información la encuesta, permite obtener información puntual y amplia en el sentido del número de personas a los cuales se pudo aplicar de tal forma que se logre describir por extenso el fenómeno estudiado. Pensando en la posible síntesis o utilización de métodos mixtos, en la presente investigación se proponen entrevistas en profundidad, lo cual podría ser complementado con la utilización de cuestionarios que permitan abarcar un número más amplio de personas y tratar de encontrar relaciones ampliar los tipos de respuestas encontrados.

Este estudio ayuda a ubicar conceptualmente alguno de los elementos en los cuales se centran los empleadores en los procesos de selección. Aquellos elementos podrían ser sujetos de verificación en el levantamiento de información. Al analizar el texto, parece haber dificultad de situar cuantas empresas o personas dentro de ellas se les administró el cuestionario, lo cual deja una gran laguna metodológica para la comprensión cabal del estudio.

En este texto se establecen los elementos que valoran empresarios del área de Valencia en cuanto el perfil establecido previamente para ocupar las vacantes profesionales de los egresados de esta Universidad.

Uno de los aspectos que se resalta dentro de la investigación tiene que ver con las personas encargadas de los procesos de selección. La siguiente figura muestra los actores encargados de realizar los procesos de selección según el tamaño de empresa.

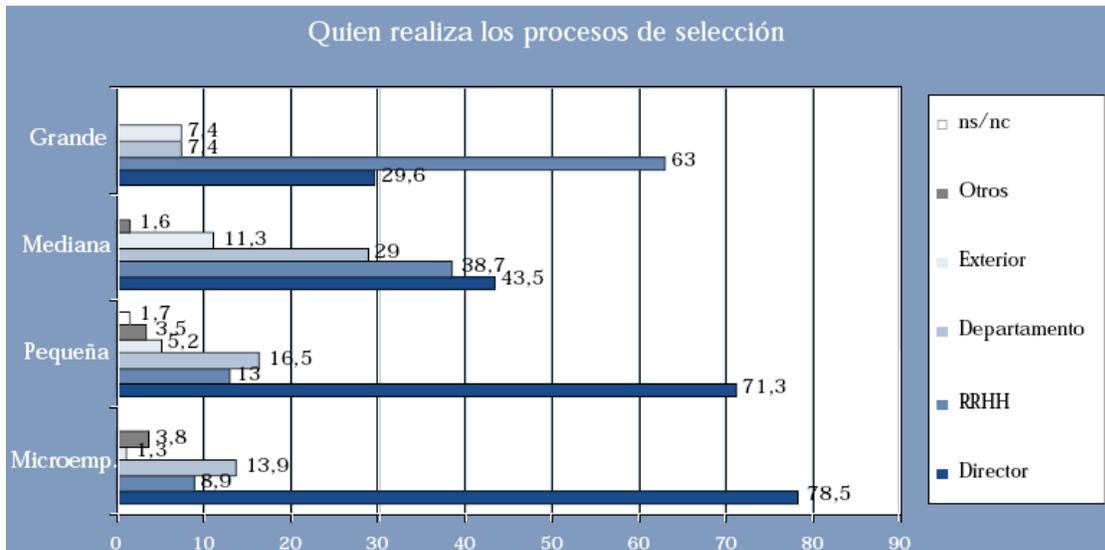


Figura 1. Encargados de los procesos de selección.

Como se observa en la figura, se denota que existe variabilidad entre las personas que toman la decisión de acuerdo a las características de la organización. Por la preparación profesional de las personas involucradas en las organizaciones grandes (léase recursos humanos) cabe esperar entonces que los procesos sean más "objetivos" que los llevados a cabo por individuos no expertos en esta materia, ligados generalmente con estudios de cargos, análisis del perfil ocupacional, profesional, etc.

El estudio, centrado exclusivamente sobre población universitaria, también muestra la valoración dada por los empleadores en torno a las competencias que se pretende que los estudiantes hayan desarrollado en el momento de ingresar a la organización. El siguiente gráfico muestra la importancia atribuida desde el punto de vista de los encargados de la selección.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

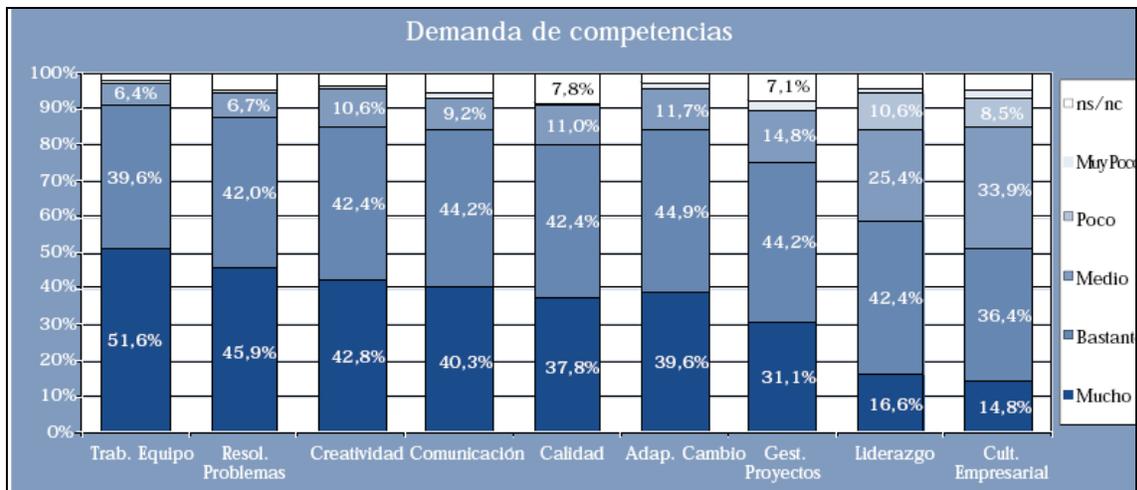


Figura 2. Demanda de competencias de candidatos en Valencia, España.

Observando el cuadro quizás no se perciben diferencias significativas entre los tipos de competencia que se privilegian, lo cual denota que los empleadores hacen una lectura no sólo de las necesidades que tienen a nivel laboral sino de la lógica con la cual operan en torno a las exigencias que promueven a la hora de establecer una relación de trabajo.

Sin embargo, estos son criterios formalmente establecidos en la dinámica de la inserción de personas en el mercado de trabajo y específicamente en un contexto laboral. En este orden de ideas, Shanon y Stark (2003) realizaron un estudio en el cual se muestra como los empleadores mencionaban que la apariencia física no era un aspecto en el que ellos se fijaran al momento de realizar un contrato de trabajo. Sin embargo, los resultados muestran que las personas bien presentadas era más probable su contratación. Los mismos autores de este estudio, manifiestan que los resultados podrían estar relacionados con el abordaje a personas que no estaban familiarizados con las normas de igualdad en la evaluación para todos los aspirantes. En otro estudio llevado a cabo por Dipboye, Fromkin y Wiback (1975, citado por Shanon y Stark, 2003), se señalaba como la selección de personal llevada a cabo por profesionales en firmas grandes y que afirmaban que la apariencia física no había influido en su decisión de contrato, se manifestaba la tendencia a contratar a personas atractivas, que en igualdad de oportunidades y cualificación habían competido con candidatos que no se consideraban que cumplieran estos estándares de presentación física.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

La discusión de este último estudio se basa en que las personas que seleccionaban, habían reportado oficialmente elementos únicamente relacionados con la función que cumplían las personas en el trabajo como criterio de selección. Si bien se han hecho aproximaciones a la formación de actitudes y estudios de percepción sobre el tema de la barba, algunos estudios señalan que la barba es a menudo asociado con percepciones positivas, tales como masculinidad, fuerza, inteligencia y atractivo; otras investigaciones señalan que la barba esta asociado con percepciones negativas como imprudencia, suciedad, baja competencia mental y habilidad intelectual, madurez social reducida y poco atractivo físico.

Se observa como desde la misma lógica de intervención profesionales capacitados dentro del ámbito científico, ocurren "filtraciones" subjetivas al proceso de escogencia personal llevado a cabo por ellos. Es por esto pertinente en el desarrollo de la presente investigación, abordar temáticamente desde la literatura especializada más abordajes que muestren este tipo de rupturas con el tradicional pensamiento de la ciencia positivista en donde se suponía no había influencia de la persona que llevaba a cabo el proceso de intervención.

Algunos documentos encontrados refieren a los procesos de selección técnicamente orientados y llevados a cabo por personas expertas en el área. Sin embargo, el abordaje de la presente investigación no se agota simplemente en mostrar los procesos de escogencia direccionados por personas expertas, sino que se abordan también las interacciones que no siguen el esquema rígido y estructurado de los procesos de selección formalmente establecidos en la literatura especializada.

El capítulo de Ruiz-Tagle (2001) proviene de una síntesis de investigaciones realizadas en torno a la temática de inclusión y exclusión en el ámbito de los países que conforman el Mercosur (Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y posteriormente Chile) en los años 90's del siglo pasado. Si bien el documento no muestra explícitamente cuantas investigaciones fueron realizadas, dentro del desarrollo del texto se logra evidenciar cual es

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

el soporte empírico de las afirmaciones que se hacen. Aunque difícilmente el texto cumple solamente con las características de una investigación cuantitativa, los datos que se muestran si corresponden a cuantificaciones y a tendencias propias de los contextos políticos, sociales y económicos de los países en cuestión.

El texto permite ubicar conceptualmente los diferentes tipos de exclusión social que existe, lo cual permitiría la operacionalización del concepto y un recorte más adecuado del tipo de sujetos o de las características que podrían cumplir en la propuesta de la investigación.

Si bien se habla desde un punto de vista económico y social, este documento aporta una versión explicativa de la dinámica de inclusión- exclusión presente en países del contexto latinoamericano.

Castro (2001) muestra algunos casos de lo que se constituye en prácticas de discriminación laboral. Este autor define la discriminación laboral como:

“toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación” (p. 8).

Este autor plantea que en el ámbito laboral puede existir discriminación en tres momentos fundamentales de la relación entre empleador y trabajador. Un primer momento previo a la constitución de la relación laboral, que estaría caracterizada en el proceso de selección con criterios que implican que las personas que presentan ciertas características no sean tenidas en cuenta por prejuicio. La etapa ocupacional, que va desde la celebración del contrato hasta su terminación por cualquier causa, en la cual se pueden presentar situaciones de manejo del poder de parte del empleador que podrían derivar en conductas discriminatorias hacia el trabajador. Por último está la etapa post-ocupacional en el que la

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

relación laboral ha culminado y las razones de despido podrían considerarse fruto de la discriminación.

Ejemplificando algunas formas en las que se presenta la discriminación laboral, Castro (2001) presenta que un primer ejemplo es la discriminación laboral por sexo, en el que es patente que en muchos segmentos del mercado de trabajo las mujeres en igualdad o mayor demanda de competencias y de carga de trabajo, ganan mucho menos que los hombres. Como posibles argumentos de esta situación, el autor presenta que existe la noción de que las mujeres ejercen trabajos que no implican fuerza y que se ausentan más del trabajo por motivo de enfermedad. Sin embargo, manifiesta que esta situación tiende a cambiar aunque a un paso relativamente lento.

La segunda forma de discriminación que presenta este autor, es la discriminación por orientación sexual. “Esta discriminación se produce cuando arbitrariamente se alteran las condiciones laborales, se extingue la relación laboral, o bien se impide su acceso a una ocupación a personas que integran los que diversos autores han llamado “minorías sexuales”” (p.13). Sin embargo, manifiesta que este tipo de discriminación es atenuada en la medida en que se considere que no afecta la relación al interior y exterior de la organización entre compañeros de trabajo, clientes o empleador.

La tercera forma de discriminación es por la edad. Este tipo de discriminación opera en dos extremos de la vida de las personas: a las personas de edad avanzada (mayores de 50 años) que se quedan sin empleo y a los jóvenes y niños. En el primer caso, a las personas de edad mayor podría hacerseles mucho más difícil que otras encontrar un trabajo y cuando lo hacen es posible que sean ubicados en labores que son de difícil aceptación de otras personas. En el otro extremo, se encuentran los jóvenes y niños, los cuales están expuestos a un menor salario en la medida en que estos se consideran aprendices de ocupaciones y por ende se les podría contratar por debajo de lo que estipula la legislación.

La cuarta forma de discriminación laboral es por motivo de salud. Una vez el empleador plantea la necesidad de realizar un examen médico pre ocupacional, es posible

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

que desista de contratar a una persona si detecta que esta tiene ciertos tipos de enfermedad. Aunque sin contrato no hay relación laboral establecida, el autor plantea el interrogante que la no contratación de una persona por este motivo constituye una forma de discriminación laboral.

La quinta forma de discriminación es por discapacidad física ya que existe la creencia de percibirlos como dependientes y con lastima. Sin embargo, algunas personas con discapacidad son aceptadas en ciertos tipos de trabajo en el que se reconocen las potencialidades que presentan.

La sexta y última forma de discriminación laboral que presenta el autor es la que se da por origen social o apariencia personal. Manifiesta que en Chile, en los segmentos laborales relacionados con áreas comerciales y de administración, los procesos de selección toman en cuenta las circunstancias de origen social de la persona que quiere el trabajo, sobre todo si tiene que mantener relaciones con personas de cierto nivel económico.

Este artículo permite establecer de una manera ordenada algunas de las formas de discriminación que pueden ocasionar exclusión, elementos que sirven de base en la consideración de los diferentes matices que en el cotidiano pueden tener las situaciones en las que se legitima la entrada o no de una persona en los segmentos de mercados de trabajo.

Esos textos si bien no son todos los que se han encontrado en la pesquisa bibliográfica, ayudan en la reflexión de posibles acercamientos y sobre todo operacionalización de las categorías objeto de análisis. De igual forma en el ámbito metodológico, la caracterización de algunos elementos fundamentales que representan a las personas que pudiesen manifestarse como excluidas, permiten empezar a pensar en la utilización de sujetos Tipo dentro de la propuesta metodológica de la presente investigación.

3. JUSTIFICACIÓN

La revisión anterior plantea interrogantes frente a la manera en que se establecen las dinámicas del trabajo, los discursos y posicionamientos presentes en el contexto colombiano y como los actores sociales asumen posicionamientos frente al trabajo y la inclusión – exclusión de personas de los segmentos de mercados de trabajo.

Por medio de observaciones no sistematizadas durante tres años en el servicio que tiene el Estado colombiano para atender las solicitudes de empleo (Servicio Público de Empleo) manifiestan su descontento con las “políticas instauradas en las empresas” para escoger quien va a ocupar una vacante. Algunos buscadores de empleo manifiestan a menudo que “se hace cada vez más difícil ingresar a un trabajo si se tiene más de 35 años” ya que la justificación que dan los empleadores (en la cual identifican personas de ciertas profesiones como la psicología, administración de empresas) es que puede ser un trabajador más costoso o trae consigo “ciertas costumbres” que son difíciles de manejar por parte de los empleadores; por otro lado, personas de 18 a 28 años manifiestan su descontento porque en muchos de los sitios que se presentan les exigen experiencia laboral, sin embargo, la pregunta que manifiestan es “¿Cómo obtengo esa experiencia si en todo lugar al que voy no me dan la oportunidad de trabajar?”.

Sin embargo, estas no son las únicas personas que manifiestan tener dificultades en la inserción al mundo del trabajo. Personas que por alguna circunstancia han entrado en un periodo prolongado de no empleo (lo cual es un requisito fundamental para algunos empleadores), personas en situación de desplazamiento¹ cuyo sustento en su lugar de procedencia la mayoría de veces eran labores vinculadas al campo, personas cuyo nivel escolar no alcanza los mínimos exigidos por los empleadores o profesionales que no han ejercido su carrera, son algunos de los ejemplos que reflejan la forma en que se establecen criterios de inclusión de personas a ciertas modalidades de trabajo.

¹ Situación en la que se considera a una persona que ha salido del sitio de residencia por motivos que amenazan su vida como desastres naturales o situaciones de violencia.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

El creciente aumento del subempleo, las altas tasas de desempleo, el despido de personas que estaban vinculadas al sector público, la reducción de la plantilla de personal en muchas empresas, el aumento creciente de formas de relación jurídica de trabajo como el contrato por prestación de servicios, el contrato a termino definido, el contrato por medio de cooperativas, entre otros, implican para las personas la necesidad de crear nuevas formas de relación con el mundo del trabajo o alternativas para orientarse en los segmentos de mercados de trabajo en los cuales están en capacidad de incluirse.

Esas formas de relación se hayan mediadas, desde el punto de vista del individuo, por los significados y sentidos que tiene el trabajo para las personas y los posicionamientos que éstas asumen frente a las dinámicas actuales (Rentería, García, Restrepo y Riascos, 2007). Se plantea entonces una relación entre los aspectos estructurales y de configuración social, que en muchas ocasiones se representa en principio por el reconocimiento de una relación de tipo jurídica (Marchington, Grimshaw, Rubery y Willmot, 2005) y elementos individuales (que en este caso han sido abordados desde lo psicológico) en el cual intervienen los sentidos que las personas atribuyen a la actividad y las implicaciones que desde las relaciones sociales tiene esto para las personas.

Es precisamente en esa interfase en donde se sitúa la presente propuesta. Esta halla su conexión con la línea de investigación de *aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico productiva* del Grupo de Investigación en Psicología organizacional y del trabajo de la Universidad del Valle, al tratar de acercarse a los discursos presentes en los relatos de los actores y autores que están implicados en el mundo del trabajo: las personas que tienen que ver con el diseño de las políticas de empleo en nuestro país, los empresarios, las personas encargadas de seleccionar a los candidatos a una vacante y los individuos que se encuentran en búsqueda de trabajo. Al estar relacionada con la interfase hombre-trabajo, la presente propuesta posibilitaría la continuación y ampliación del debate ya instaurado en el grupo de investigación por cuanto su campo de acción se encuentra relacionado precisamente con la construcción de discursos sobre la incorporación o no de las personas en los diferentes ámbitos de trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

La relevancia para el campo disciplinar de la propuesta de investigación se ubica en la posibilidad de establecer relaciones entre elementos que tienen relación con la relación hombre trabajo. El posicionamiento como un referente conceptual sobre la forma en que las personas toman lugar, dotan de sentido y se manifiestan como sujetos de acción en determinados contextos, permite establecer como los entrevistados asumen los papeles como trabajadores de los cuales depende la decisión de inclusión de otras personas. Emerge la posibilidad no solo de observar los criterios técnicos con los cuales guían su quehacer y que generalmente se concentra la literatura clásica sobre las relaciones de trabajo, sino que, permitirá observar en el cotidiano como son significadas y reconstruidas por la persona su relación con el trabajo y con el tipo de actividad que se le demanda cumplir.

El abordaje psicosocial del trabajo, permite trascender la figura jurídica en la cual se establece y es leída en principio a nivel social las relaciones de trabajo. Observar la manera en que las personas dotan de sentido su actividad, ubica en el plano de lo psicológico los discursos que permean las prácticas de decisión sobre la vida de otras personas, en tanto el trabajo cumple distintas funciones psicosociales y en muchos casos es percibida como un articulador de la experiencia y un eje central en la vida de las personas (Rentería, 2008, Rentería, García, Restrepo y Riascos, 2007; Lessa, 2002; Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

El abordaje del concepto de exclusión social y si bien no proviene la psicología, permite situar uno de los elementos están presentes en las dinámicas actuales del mundo del trabajo. Implica una revisión de otros actores que están involucrados en la posibilidad de acceso al mundo del trabajo. Se han realizado diferentes aproximaciones a los perfiles que deben cumplir las personas para poder acceder al mundo del trabajo, sin embargo, también es pertinente ahondar en cuáles son los significados que tienen los diferente actores sociales y cuáles sus justificaciones frente a la posibilidad acceso o no a una posibilidad de trabajo. La producción de discursos en el ámbito social, legitimado por los diferentes actores sociales implica la producción de versiones de la realidad que son construidas y puestas en escena en el cotidiano. La forma como cada persona asume su experiencia de trabajo, el rol que le es asignado, permea las prácticas que permiten la inclusión o no de personas. La subjetividad puesta al servicio de la labor, implica la reproducción y reconstrucción de

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

formas de ver el mundo y de establecer relaciones de dialogo intersubjetivo en la medida en que en principio son personas las que juegan un papel en los segmentos de mercados de trabajo, es decir, la persona antecede a su rol específico, pero las tareas están predefinidas antes que la persona esté en el trabajo. Pero esto no es un determinismo, sino que al contrario, este estudio intentará acercarse a la forma como cada uno de los participantes asume su posición y genera o reproduce discursos en las prácticas diarias.

Denotar este elemento en la investigación tiene como relevancia social la posibilidad de comprender cuál es la configuración de los discursos alrededor del mundo del trabajo. Entender las conexiones de sentido que tienen los actores sociales frente a las dinámicas del trabajo, permitiría poner en escena la legitimación de prácticas que pueden o no estar relacionadas con la exclusión social. Esto posibilitaría la apertura más amplia del debate acerca de las contradicciones que se plantean desde discursos que alientan el trabajo digno, pero que a su vez en la práctica son cortos en el abordaje que hacen de la problemática.

Dado que se intenta indagar también sobre los discursos que plantean no sólo los actores, sino los autores, hay una implicación con el diseño de políticas públicas frente al trabajo. Este es un aspecto en el cual algunos psicólogos empiezan a cuestionarse sobre su rol profesional y la forma de incidir.

Cabe anotar que los resultados de esta investigación contribuyen al debate que en otras esferas académicas, sociales y políticas ya han sido puestas en evidencia. Es decir, no es una temática absolutamente nueva ni una discusión que no se haya empezado a plantear, sin embargo la psicología y en particular la psicología organizacional y del trabajo ha estado alejada del centro de debate, interesada un poco más en los otros actores del mercado de trabajo a partir de articular la discusión a los perfiles exigidos, la forma de fomentar competencias, alinear a los trabajadores a las lógicas de las organizaciones, en suma, contribuyendo de manera más o menos activa en la responsabilización a las personas de la posibilidad de inclusión a los segmentos de mercados de trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

El valor a nivel aplicado de la propuesta implicaría la discusión planteada frente a la temática. Sin embargo no se excluye la posibilidad de que estas reflexiones se configuren posteriormente en actividades de intervención o inclusive en focos de debate en diferentes esferas a nivel académico o que contribuyan al acervo social de conocimiento que permita poner en juego las lógicas que operan actualmente en el mundo del trabajo.

Constituye un reto para la psicología ahondar en el contenido de las relaciones que establecen los actores sociales involucrados en los mercados de trabajo. Plantear discusiones no solo desde el deber ser (perfiles, competencias, eficacia y productividad en las organizaciones) de las personas sino como opera actualmente las subjetividades y como las personas se posicionan en los espacios relacionados con el trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los posicionamientos y discursos de trabajadores que representan grupos sociales, alrededor de la inclusión-exclusión de personas a los mercados de trabajo?

5. OBJETIVOS

5.1 General

Identificar los discursos y posicionamientos frente a los procesos de inclusión-exclusión a los mercados de trabajo de personas que representan grupos sociales.

5.1.1 Específicos

- Analizar los discursos y posicionamientos frente al trabajo que presentan los participantes en tanto actores activos de los mercados de trabajo y personas que trabajan
- Explorar a través de la trayectoria de trabajo, los criterios de inclusión-exclusión que referencian los participantes
- Describir las nociones de trabajador y organización de trabajo que tienen los participantes desde el rol que cumplen en sus sectores sociales.
- Analizar las implicaciones del estudio a nivel social y organizacional.

6. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se discutirá los conceptos a abordar en la presente investigación. Se presentan los conceptos de trabajo, discurso, posicionamiento y los elementos relacionados con la dialéctica inclusión-exclusión social.

6.1 Trabajo

El trabajo y el hecho social de trabajar se estructuran como elementos importantes en la vida de las personas en la medida en que hace parte integral del desarrollo de las culturas, sociedades y de los individuos que se encuentran en ellas. El desarrollo de este apartado mostrará algunas nociones, significados y posicionamientos que se ha manifestado frente al trabajo. No se plantea como un estudio riguroso en la presentación de toda las posibles acepciones que se han tenido, sino una revisión de los elementos situados a nivel psicosocial mas significativos. Se parte de la premisa que la consideración del trabajo no es solo de naturaleza social o individual exclusiva sino que hay una interrelación entre diferentes disciplinas y sobre todo miradas en torno al trabajo como hecho social.

6.1.1 Aproximación a los significados de la noción de trabajo

En diferentes culturas el trabajo tiene diferentes acepciones, que se ven como elementos positivos o negativos. Blanch (2003) muestra que los griegos en la antigüedad, representados en escritos de Platón y Cicerón planteaban que el trabajo era una condición indigna para las personas libres de su tiempo ya que estaba relacionada con la necesidad, la carencia sobre todo de índole económica, por ende tendría que ser llevado a cabo por esclavos. Algo similar se detecta en la edad media, en donde los señores feudales consideraban el trabajo como algo sucio y propio de esclavos y vasallos (Luque, Gómez y Cruces, 1999). Por otro lado, algunos apartados bíblicos dan a entender el carácter de castigo del trabajo ya que se plantea la necesidad de trabajar como producto del pecado

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

original. Un elemento a tener en cuenta para cualificar esta acepción de trabajo es la raíz latina de la palabra trabajo: *tripalium*. Esta raíz designa una herramienta de tres puntas con la cual se llevaba a cabo la tortura a esclavos y reos por su comportamiento contra la ley, además de haber sido usada para colocar herraduras a los caballos. El italiano *travagliare*, relacionado con el concepto de trabajo presenta un direccionamiento hacia el dolor del parto.

Como se puede observar, existen connotaciones negativas del trabajo, sin embargo, coexisten consideraciones que plantean el trabajo desde un punto de vista positivo. En el renacimiento y posteriormente, el trabajo adquiere valor y se sitúa como un elemento que permite la realización de las personas en la medida en que lo disfruta, esto sobre todo en la cultura occidental y particularmente la Europa continental.

Así como estas, existen otras acepciones del trabajo que han permeado la literatura que se produce en el análisis del hombre y sus productos culturales y sociales. Blanch (2003) muestra como a través de la historia la noción, los significados y la configuración del trabajo y las formas de trabajar se han transformado o coexisten en diferentes formas. Inicia mostrando como diferentes personajes influyentes en diferentes culturas se han referido al trabajo. Estas se recogen en la siguiente tabla:

| PERSONAJE O CORRIENTE | NOCIÓN MANEJADA FRENTE AL TRABAJO |
|--|---|
| Hesiodo, Griego | Describe la vida y el lugar de su tiempo a través de la obra <i>los trabajos y los días</i> . |
| Pablo, Apóstol de Jesús y escritor bíblico | “El que no trabaje, que no coma”. |
| Miguel de Cervantes Saavedra, Escritor español | Escribe <i>los trabajos y sus pesiles</i> y la obra <i>Segismunda</i> , en donde relata también la vida de su tiempo. |
| San Benito, Dirigente católico en la edad media | Organiza las reglas de la vida monástica en torno al binomio <i>ora et labora</i> |
| Emile Durkheim | Habló acerca de la “división del trabajo” |
| Max Weber | Habló acerca de la “ética del trabajo” |
| Karl Marx | Habló acerca de la miseria de un Trabajo alienado y de la utopía de un trabajo humanizador |
| Lafargue | Habló acerca del esclavitud que conlleva el amor al trabajo |
| Benjamin Franklin | La pasión hacia el trabajo conduce a la virtud y a la fortuna |
| Sigmund Freud | Propuso como paliativo del malestar humano, la equilibrada combinación de “amar y trabajar”. |
| Nazismo | En el campo de exterminio de Auschwitz en el pórtico decía “ el trabajo libera” |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|--|---|
| Battaglia | Habló acerca de la “alergia al trabajo” |
| Machlowitz | Trabajoholismo |
| Zelinski | El placer de no trabajar |
| Killinger | Adicción al trabajo |
| Constitución política de algunos países | Derecho al trabajo y deber de trabajar |
| Economía | Mercado de trabajo |
| Gorz | “invención del trabajo” por la modernidad |
| Dominique Méda | El trabajo como valor en peligro de extinción |
| Bidet y Texier | La crisis del trabajo |
| Rifkin | El fin del trabajo |
| Castillo | Descubrimiento de nuevas formas de trabajo fluido e invisible. |
| Richard Sennet | La corrosión del carácter por el trabajo en el nuevo capitalismo |
| Hirigoyen | Acoso moral en el trabajo favorecido por la organización flexible del mismo |
| Howard | Naturaleza cambiante del trabajo |
| Castells | Transformación del trabajo y del empleo en la sociedad red |

Tabla 1. Noción de trabajo diferentes autores y corrientes de pensamiento.

Este recuento muestra que la noción de trabajo de acuerdo al contexto, los sucesos que dominan el momento histórico y a la implicación que tenga la persona con la actividad permean la forma de comprenderlo y vivenciarlo. Sin embargo es pertinente entender que se concibe como trabajo en el presente trabajo de investigación. Frente a esto Arendt (1993) hablando de la actividad humana transformadora señala que hay una diferencia entre la *labor*, como actividad ligada al proceso biológico orientada a la satisfacción de necesidades, del *trabajo*, tarea de construcción y mantenimiento de la infraestructura material artificial de la civilización y *la acción*, actividad que se da en los hombres sin la mediación de cosa o materia es la que permite existencia misma del hombre en la sociedad y la implicación de cada recién llegado a ella. En este sentido para esta autora “el trabajo y su producto artificial hecho por el hombre, concede una medida de permanencia y durabilidad a la futilidad de la vida mortal y al efímero carácter del tiempo humano.

Se refleja entonces un carácter central del trabajo para la vida de los seres humanos en la medida en que se recuerda a la persona por lo que éste haya hecho durante su vida y en donde el trabajo constituye uno de los aspectos primordiales que permite la trascendencia del ser a través del tiempo y el recuerdo de los demás.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Blanch (2003, p. 35) presenta elementos que permiten situar el concepto de trabajo. Para este autor el trabajo es toda aplicación humana:

| | | | |
|--------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|
| de | conocimientos | Habilidades | energías |
| por | individuos | Grupos | organizaciones |
| de modo | consciente e intencional | sistemático y sostenido | autónomo y heterónimo |
| con | esfuerzo | Tiempo | compromiso |
| en un marco | tecnoeconómico | Jurídico-político | sociocultural |
| mediante | materiales | técnicas e instrumentos | informaciones |
| sobre | objetos | personas u organizaciones | conocimientos |
| para | obtener bienes | elaborar productos | prestar servicios |
| que son | escasos | deseables | valiosos |
| y generar | riqueza | utilidad | sentido |
| y así | satisfacer necesidades | recibir compensaciones | alcanzar objetivos |
| de carácter | biológico | económico | psicosocial |

A través de la historia se ha venido constituyendo diferentes sentidos del trabajo, las diferentes lecturas que se le han dado y como ha sido abordado desde diferentes ámbitos, entre ellos el de las ideas de la ciencia, creando diferentes formas de analizar este componente de la vida humana.

Méda (1998) brinda luces sobre las concepciones en el contexto occidental que han girado en torno al trabajo. Manifiesta que existen tres grandes corrientes de pensamiento a lo largo de la historia que han tenido en el trabajo un elemento de análisis: el cristianismo, el humanismo y el marxismo. Estas corrientes de pensamiento coinciden en tener tres elementos básicos en el cual descansan sus análisis sobre el trabajo: el trabajo visto desde un punto de vista de categoría antropológica, el trabajo como vínculo social y el trabajo como liberación.

Desde el punto de vista antropológico, el trabajo es una actividad fundamental del ser humano que añade valor al mundo y a su propia existencia, es la continuación terrenal de la creación divina, la más alta expresión de la libertad creadora del hombre, es su actividad constitutiva: el trabajo es una categoría antropológica sin la cual no puede

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

concebirse el proceso de hominización, éste se constituye en creatividad, inventiva y lucha contra la necesidad que le otorga su doble dimensión de sufrimiento y de realización personal.

El trabajo como vínculo social implica que las personas logran una integración a través del trabajo no solo por ser una norma, sino por ser una de las modalidades del aprendizaje de la vida social. La noción del vínculo social en este punto, está relacionada con la reciprocidad en el sentido en que el individuo siente que hay una relación con la sociedad en la medida en que contribuye a ella y necesita de ella para poder vivir.

El trabajo sirve también como liberación en la medida en que hay una esperanza de que se produzca una transformación a nivel social en la cual el trabajo abandonará el ámbito de la alienación y recobrará otro sentido. Se reivindica desde este punto de vista la noción del trabajo como un lugar ético y justo para las personas en el cual se den intercambios equitativos y que permitan el desarrollo de los mismos y no solamente para los empresarios sino que también el trabajador se implicaría en las ganancias de este tipo, sobre todo en lo referente al trabajo en la modalidad de empleo a nivel industrial.

6.2 Discursos y posicionamientos frente al trabajo.

Dado que el trabajo no es una categoría solamente tratada a través de la psicología, existen en el cotidiano formas de categorización a las personas en relación al mundo del trabajo. En este sentido, Tajfel (1984) establece que la categorización social implica la adquisición de diferencias de valor entre el propio grupo (o grupos) de uno y otros grupos, realizando distinciones entre el grupo al que pertenece el individuo y los exogrupos con los cuales se compara o contrasta.

Se consideran categorías sociales, porque los actores que se intenta indagar en este estudio, pertenecen a grupos que toman decisiones sobre las otras personas. Las nociones que en el cotidiano se establecen para designar al conjunto de personas que se encuentran en una situación frente al mundo del trabajo, plantean la manera en que son representadas.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

En este orden de ideas, Blanch (2003) muestra como se establecen categorías sociolaborales para designar el estado actual de las personas frente al mundo del trabajo y en particular en la modalidad de empleo.

| | | |
|--------------------|--------------|---|
| Población activa | Autoempleada | Interviene el proceso productivo, trabajando por cuenta propia |
| | Empleada | Trabajar por cuenta ajena asalariadamente y con contrato regular |
| | Subempleada | Ocupa un puesto de trabajo de rango inferior a su categoría profesional y/o en condiciones de precariedad contractual, salarial y/o temporal |
| | Desempleada | Tiene edad, capacidad y disponibilidad para la actividad laboral, carece de empleo, desea ocupar un puesto de trabajo y así consta en el organismo correspondiente, donde su ficha está registrada y actualizada. |
| Población inactiva | Preactiva | Está en minoría de edad laboral o mantiene el estatus de estudiante |
| | Pasiva | Consume, tiene edad y capacidad para estar laboralmente ocupará; pero ni esta empleada, ni procura ni desea estarlo |
| | Paraactiva | Ejecuta labores del hogar y, por ello, participa más o menos activa y directamente en el proceso productivo; siendo, sin embargo, oficialmente categorizada como ajena al mundo laboral |
| Población inactiva | Desanimada | Está en condiciones de ejecutar un puesto de trabajo; pero se resigna a la inactividad, desesperanzada de encontrar un empleo, que ya ha dejado de buscar |
| | Inactivable | Padece alguna discapacidad que la inhabilita para la actividad laboral convencional |
| | Postactiva | Disfruta de la jubilación o de la edad de retiro laboral |

Tabla 2. Categorías sociolaborales según Blanch (2003, p. 20)

Estas categorías que se muestran, si bien muchas vienen del orden jurídico, se insertan en las dinámicas cotidianas y muchas aluden sobre todo a la posición de estar por fuera del mundo del trabajo. Mantenerse al margen de la lógica del mundo del trabajo puede ser visto en algunos casos de manera negativa, por ejemplo aquellos que se encuentran en la posición pasiva o desanimada.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Sin embargo, la necesidad de insertarse el mundo del trabajo, en ocasiones lleva a las personas a aceptar condiciones que no cumplen con todos los parámetros legales, permitiendo y legitimando formas de trabajo que inclusive atentan contra el bienestar de las personas. Se establece entonces el discurso formas positivas de inclusión al trabajo, pero que en la práctica pueden inclusive ir en contravía del bienestar que éste pudiese brindar.

Para empezar a comprender cómo es que se construyen estas versiones y discursos, es pertinente ir a la literatura y explorar cómo se empieza a conceptualizar. El discurso es definido como el uso institucionalizado del lenguaje, dependiente del contexto, con una permanencia en el tiempo definida, con cierto grado de regularidad que conlleva una tendencia a su reproducción y repetición (Davies y Harré, 1990; Spink, 2000).

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

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

Desde la perspectiva de Davies y Harré (1990), el posicionamiento es la expresión adecuada con la cual se ejecuta la producción discursiva de la diversidad de *selves* (desde la perspectiva de *self* que manejan estos autores como una producción discursiva de la subjetividad), puesto que el individuo representa en gran medida una identidad fluctuante (no necesariamente ligera o débil) según las características ecológicas, a nivel social y simbólico.

Desde este punto de vista, las personas, concebidas como sujetos, constituyen series o conglomerados de posiciones subjetivas, provisionales, en la cual la persona se sitúa y encuentra un lugar en el mundo. El posicionamiento es necesariamente un producto de un proceso intencional y consciente, que es identificado en cierta medida en las historias, relatos y versiones de la realidad construidas por los sujetos.

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

En el proceso de posicionarse, Davies y Harré (1990) plantean los siguientes efectos:

- 1- Las palabras enunciadas por el enunciatario poseen contenidos y significados con connotaciones previas, que suscitan significados dentro del marco cultural y social en el que se desarrolle.
- 2- No hay conciencia del poder de los contenidos asociados a esas palabras, dado que se encuentran sumamente familiarizadas con ellas, y se espera la respuesta institucionalizada de estas.
- 3- La forma como es percibida la situación varía significativamente de un individuo a otro según el marco de referencia que este asuma para la interpretación de los símbolos y significados.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

- 4- Las posiciones creadas por uno mismo y los otros no es parte de una autobiografía lineal no contradictoria, puesto que precisamente lo que caracteriza este proceso son las constantes fracturas, así como la posibilidad de desprenderse del aquí y ahora que demarcan la realidad inmediata.
- 5- Las posiciones pueden ser asumidas por uno u otros participantes según el conocimiento de roles característicos dentro de un marco social determinado.

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

El lenguaje se constituye como el elemento humano que sirve para construir representaciones del mundo, erigiéndose al mismo tiempo en el instrumento de la formación del pensamiento (Bruner y Haste, 1990). Se presenta de manera intrínseca la manera como la persona construye y dota de sentido lo manifiesto en el discurso como un reflejo de la disposición del pensamiento de esta. La manifestación de estas disposiciones de los repertorios interpretativos presentes en el lenguaje, se hace patente a través de un sistema de signos construidos y legitimados en un entorno cultural y cuya materialización está dada en la lengua en la cual se inscribe cada individuo.

Se comprende entonces al lenguaje como la manera al través del cual se establecen las representaciones, dotación de sentido y articulación de significados del mundo, enunciados a través de la lengua, la cual comprende las reglas y las formas simbólicas de presentación de esos repertorios y el discurso como la manera en la que se materializa el lenguaje en el cotidiano, la manifestación de los repertorios en una situación de interacción, implicando el carácter dialógico del mismo. Sin embargo, el enfoque de prácticas discursivas no se queda en el análisis del discurso, sino que está son entendidas como “las

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

maneras como las personas, por medio del lenguaje, producen sentidos y se posicionan en relaciones sociales cotidianas” (Spink, 2000). Las anteriores relaciones pueden ser ilustradas en el siguiente gráfico:



Ahora bien, la interacción con los actores implicados en la toma de decisiones de la incorporación de personas al mundo del trabajo, involucra la posibilidad de observar cuáles son las posiciones que asumen frente a la posibilidad de ingreso de las personas al mundo del trabajo.

6.3 La noción de actores sociales

Una lectura conceptual que se puede hacer a la dinámica que se establece entre las personas involucradas como actores sociales de los mercados de trabajo la brinda Goffman (1992). En una de sus obras más reconocidas en donde se hace un análisis metafórico donde las interacciones en la vida cotidiana son representadas por medio de las dramaturgia.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

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

Las personas hacen uso de la información que les es transmitida y lo incorporan a su repertorio de evaluación, que incluye la información que ya poseen y si no se tiene a la mano entonces a partir de experiencias anteriores comparan al otro para poder aplicar estereotipos no siempre comprobados. Sin embargo, el nivel de análisis importante se concentra en la persona que está brindando la información: lo que Goffman denomina el actor.

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

ejecuta el guión es la que está en mejor posición para observar la forma en que lo está haciendo.

Goffman denomina “cínico” a la persona que no cree en su propia actuación y no le interesa el análisis que su público pueda tener de esta y por otro lado, denomina “sincera” a la persona que en realidad está convencida de la impresión creada por su representación. Se podría encontrar personas en el mercado de trabajo que tenga un poder de decisión sobre la inclusión de otras personas al mundo del trabajo y que los juicios que ella manifieste en la práctica poner en juego y estén relacionados con claros hechos de discriminación y que propicien la exclusión social, pueden estar encadenados a una creencia o no por parte de este actor en la legitimidad de las premisas que usa para poder tomar la decisión o también establecer juicios valorativos de las personas.

Continuando con la metáfora dramática, Goffman plantea que existe una fachada en la cual se desenvuelve el individuo, comprendido en primer lugar como el escenario en el cual se da la ejecución del papel. Manifiesta que el escenario permanece en la misma posición, salvo contadas excepciones, y que la ejecución del papel no podrá empezar hasta que este contexto se plantee en el lugar y tiempo adecuado.

Además del escenario, este autor plantea que existe un palco, observadores de la actuación que el actor está ejecutando. Personas con cierto nivel de influencia sobre las actitudes que toma el actor en escena en tanto a observadores evaluativos que lo que este hace. Personas que pueden acreditar el buen desempeño que el actor pueda tener en la ejecución de su acto. Retomando esta metáfora en los mercados de trabajo, se pueden identificar diversos sujetos y entornos sociales que se constituyen en los palcos de los actores sociales y que ejecutan ciertos nivel de juicio sobre la representación adecuada que los actores puedan tener frente al mundo del trabajo. La noción de cliente, tan común en muchas tendencias de las organizaciones hoy en día, puede servir de referencia en tanto son éstos los que evalúan la pertinencia y la calidad de lo que les es suministrado. Las expectativas de los mercados laborales, económicos, políticos, sociales e incluso personales podrían constituir los diversos palcos a los cuales los actores sociales se ven involucrados

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

en la ejecución de políticas, acciones y legitimación es no solamente a nivel discursivo sino también a nivel de la acción propiamente dicha para la inclusión de las personas al mundo del trabajo.

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

Se reconoce que existen otros actores con los cuales el individuo tiene que estar en relación y que va modulando la forma como este ejecuta su papel. Pero la influencia no solamente se da de manera horizontal con otros actores, sino que existe en la metáfora dramática un director y sobre todo, más importante para esta investigación de fondo, la persona que escribe el guión. Para los actores sociales involucrados en los mercados de trabajo es pertinente indagar no solamente en el papel que ellos ejecutan como parte del entramado social y laboral sino también de dónde provienen los discursos que ellos crean, legitiman y transmiten en su práctica cotidiana acerca del mundo del trabajo y de las personas que deberían ingresar a este. Sin embargo, se puede plantear las siguientes preguntas, ¿quién escribe el guión que ejecutan estos actores?, ¿se presentan diversas actuaciones por parte de estas personas?, ¿Qué piense de estas personas del papel que ella se ejecutan y cómo se relaciona esto con las prácticas cotidianas de los discursos que manejan frente al mundo del trabajo?

Estas posiciones pueden involucrar no solo la posibilidad de ingreso sino también el establecimiento de reglas explícitas o implícitas que corren el riesgo de establecer niveles de exclusión social por medio del trabajo. El siguiente apartado mostrará los elementos conceptuales que da lugar a esta consideración.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

6.4 Inclusión y exclusión del mundo del trabajo.

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

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

Lo anterior implica reflexionar sobre los elementos de inclusión y exclusión que se presentan en nuestra sociedad. Algunos autores manifiestan la dificultad que plantea el abordaje del concepto de la exclusión social dada las diversas características que le son atribuidos o los elementos relacionados (Castel, Wanderley, Belfiore Wanderley, 2004; Sawaia, 2001). Con el objetivo de clarificar cuál será la perspectiva en la cual la presente investigación se apoyará, que serán enriquecidos en la medida en que se revisen otros documentos.

Castel, Wanderley y Belfiore Wanderley (2004) plantean que los elementos de exclusión social se insertan en la noción de cuestión social, que no se traduce solamente en

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

Wanderley (2001) define quiénes son las personas excluidas. Citando a Xiberras (1993) menciona que "excluidos son todos aquellos que son rechazados de nuestros mercados materiales por simbólicos, de nuestros valores" (p. 17) esto implica que los excluidas no son simplemente rechazados físicos, geográfica o materialmente o del mercado y de sus cambios, "sino de toda las riquezas espirituales ya que sus valores no son reconocidos, es decir hay también un exclusión cultural" (p. 17).

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

Wehle (1999) haciendo un análisis de la situación del trabajo, la inclusión y la exclusión presentes a nivel mundial y en algunas ocasiones acentuados en Latinoamérica, manifiestan que existen básicamente tres elementos que se incorporan en la lógica del trabajo actual que contribuyen a la inclusión "modernizante" que a su vez implica la exclusión social de las personas: el cambio del contexto económico global y las nuevas lógicas organizacionales; el problema de la incorporación de nuevas tecnologías; el fenómeno de la inclusión y los cambios en las calificaciones del personal empleado. Por un lado, manifiesta que a partir de los años 50, el auge de las políticas desarrollistas imprimió un marcado economicismo en el tratamiento de la cuestión referente al trabajo. Se adoptaron políticas económicas que suponían que por sí solas solucionarían la cuestión social, considerando que la pobreza se debía al escaso desarrollo económico. Esta visión que supone tácitamente que el crecimiento económico conlleva de manera espontánea a una mejor distribución social del ingreso, siguen teniendo adeptos en el contexto actual, basada

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

en la perspectiva liberal de la economía de mercado. Desde la visión neoliberal, el mercado como único selector eficaz impone la competitividad en tanto modelo de crecimiento económico.

En medio de este contexto, se plantea una lógica de competitividad y de supervivencia para las organizaciones de trabajo. En este punto, la gestión humana se configura como un elemento esencial a ser tenida en cuenta de que los procesos de cambio en la escala global implican que las organizaciones modificarán las formas de gobernar y las exigencias que hacen a sus empleados. Se plantea que la búsqueda de la certificación de los productos en función de normas de calidad internacional y la nueva relación cliente-proveedor, juntamente con otros fenómenos de cambio, dan un nuevo impulso a las estrategias que apuntan a integrar al personal. Se modifican entonces la forma de la relación entre las personas que trabajan y la empresa en las cuales ellas ejecutan su labor. Esto se evidencia claramente en las formas de contratación, en las formas de relación y en la manera en que son asumidas las personas en las empresas pasando a tener en algunos casos relaciones de trabajo de tipo fragmentado (Grimshaw, et al, 2005).

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

Las competencias técnicas y profesionales requeridas por las nuevas formas de trabajo están en relación con los cambios tecnológicos que implican transformaciones: en el contenido del trabajo, en la definición de puestos, en la interdependencia de funciones y en roles que aumentan la polivalencia (Wehle, 1999; Malvezzi, 1999a, Rentería, 2009, Topa y Palací, 2004) .

En este contexto de cambios acelerados, algunas empresas que tienen necesidad de mejorar constantemente su capacidad de adaptación rápida al mercado, las lleva a redoblar sus esfuerzos de formación del personal para la adquisición de nuevas competencias creativas. Ello plantea un cambio en el modelo de gestión de los recursos humanos, hacia

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

aquellos modelos que le otorgan más importancia a las capacidades de innovación de sus recursos humanos para afrontar un proceso continuo de transformaciones. Estas estrategias empresarias han aumentado también el peso relativo de las reglas de conducta informales, éticas o morales de responsabilidad y vigilancia, como competencias implícitas o tácitas (*tacit skill*) de los trabajadores que pueden permanecer incluidos en el sistema de producción (Wehle, 1999).

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

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

7. MÉTODO

En la presente investigación se discute la producción discursiva de distintos actores sociales (inicialmente empleadores, representantes de la academia, sindicatos, gobierno y gremios económicos) por medio de entrevistas frente a momentos de inserción, permanencia, salida y reactivación de personas en el mundo del trabajo, que inciden en la construcción de significados que orientan la forma como el individuo se posiciona ante el mundo. Se reflexiona sobre prácticas discursivas y producción de sentido en el cotidiano (Spink, 2000; Wetherell y Potter, 1996) y el posicionamiento de los individuos (Davies y Harré, 1990) en torno a la problemática de exclusión social por medio del trabajo y la consecuente violación de derechos del individuo, trabajador y la responsabilidad social de las organizaciones, con el objetivo de reflexionar sobre las relaciones persona-trabajo-sociedad como espacio para la construcción social y de humanidad.

Se enmarca dentro de la lógica de corte cualitativo, en la medida en que se intenta llegar a los núcleos de significación derivados de los discursos y posicionamientos que tienen las personas participantes en el estudio frente al trabajo y las exigencias que se plantean en torno a la inclusión y de exclusión. Por otro lado, en cuanto a los momentos de la investigación, esta se define como un estudio de tipo Transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), ya que se recoge información de personas que cumplen el doble estatuto de representantes de sectores sociales y trabajadores, en una sola ocasión en el tiempo.

7.1 Participantes

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Se tuvo en cuenta siguientes sectores sociales: empleadores, representantes de la academia, sindicatos, gobierno y gremios económicos. La escogencia de éstos se deriva de la revisión de investigaciones que muestran la incidencia que éstos tienen en la toma de decisiones de inclusión de personas al mundo del trabajo y también de alguna forma en la generación y reproducción de discursos en torno a la inclusión y exclusión social de otros. Deriva también la escogencia, de las discusiones planteadas en las clases de maestría y con el director la investigación, las discusiones del grupo de investigación en la cual se inscribe la investigación y la revisión documental realizada.

Los requisitos que debían cumplir estas personas es que deben haber trabajado un mínimo de cinco años en el sector social o económico en el cual se encuentre, este criterio asegura en primera instancia una permanencia nivel temporal en torno al desarrollo de su papel. Se propuso realizar 15 entrevistas en profundidad distribuidas de la siguiente forma:

| Sector social | Cantidad de entrevistas | Tipo de participante |
|-------------------------------|--------------------------------|--|
| Empleadores | 3 | Personas que deciden sobre la entrada de otros al mundo del trabajo. Pueden ser jefes de gestión humana en organizaciones como representantes de los empleadores o los dueños del capital |
| Representantes de la academia | 3 | Docentes, investigadores y dirigentes académicos que estén relacionados con áreas en las cuales se trabajen elementos relacionados con el mundo del trabajo: psicología organizacional y del trabajo, sociología, ingeniería industrial, administración, economía, son algunos ejemplos. |
| Sindicatos | 3 | Personas que lideren sindicatos a nivel regional o nacional |
| Gobierno | 3 | Representante de oficinas, ministerio o entidades del orden gubernamental relacionados con el mundo del trabajo. Pueden ser personas que tengan cargos de responsabilidad a nivel del ministerio de la protección social y el SENA (como entidad de formación para el trabajo). |
| Agremiaciones empresariales | 3 | Personas que representen a agremiaciones empresariales que inciden sobre las lógicas del mercado de trabajo en nuestro contexto. |

En el desarrollo de la investigación, se encontró un conjunto de alusiones que se comenzó a presentar de manera reiterativa en el discurso de los participantes que cubrían los tópicos

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

que se intentaban trabajar en el desarrollo de la entrevista. Este aspecto de saturación de información llevó a tomar la decisión de dejar la cantidad de entrevistados en 10.

Además de este elemento de saturación, la disponibilidad y en algunos casos posible aprensión por parte de potenciales participantes que eran contactados y a los cuales se les manifestaba los objetivos del estudio, hacía que muchos de las personas que recibían la información manifestaran su deseo de no participación. En conjunto se contactaron 25 personas por medio de llamadas telefónicas, correos electrónicos y el uso de la técnica de bola de nieve (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) el cual consiste en tomar referenciación de posibles participantes a través de los que se iban contactando.

El manifestar los objetivos de investigación a los posibles participantes hacía parte de las consideraciones éticas en donde previamente se le enviaba un pequeño resumen de la información que se quería construir con ellos. Este elemento de posicionamiento frente al tema de algunos participantes se vio reiterado en la decisión de 2 participantes de no permitir la grabación en audio digital de la entrevista, ante lo cual se accedió por parte del investigador y se procedió a tomar nota lo más fiel posible de la entrevista realizada.

A continuación se presenta el cuadro de las características de los participantes de la investigación:

| Participante | Sector | Tiempo en el sector | Tiempo de trayectoria de trabajo | Rol | Formación académica |
|---------------------|---------------|----------------------------|---|--|---|
| 1 | Gobierno | 30 años | 32 años | Coordinador de grupo que trabaja con datos sobre el mundo del trabajo. | Economía Sociología |
| 2 | Sindicato | 13 años | 14 años | Dirigente sindical | Formación técnica. Ingeniero mecánico. Formación posgradual |
| 3 | Gremio | 16 años | 38 años | Dirigente de | Economista |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | | | | | |
|----|-------------|---------|---------|---|--|
| | | | | gremio | Formación posgradual |
| 4 | Sindicato | 32 años | 35 años | Dirigente sindical | Sociología Formación posgradual |
| 5 | Empresarial | 40 años | 40 años | Gerente de empresa | Ingeniero Químico |
| 6 | Empresarial | 12 años | 20 años | Encargada de procesos de recursos Humanos | Trabajo social Formación posgradual |
| 7 | Sindicato | 30 años | 30 años | Dirigente sindical | Licenciado en Ciencias Sociales |
| 8 | Académico | 16 años | 18 años | Directora programa posgrado relacionado con organizaciones | Administradora de empresas Formación posgradual |
| 9 | Gobierno | 22 años | 22 años | Directora de institución pública relacionado con políticas de trabajo | Derecho Formación posgradual. |
| 10 | Académico | 10 años | 20 años | Dirigente universitario | Formación posgradual |

7.2 Técnicas e instrumento de recolección de información

Se utilizó la entrevista en profundidad como técnica de recolección información que permite en la interacción, recoger información detallada, que permite el acercamiento a las realidades construidas y significadas por los individuos en una constante producción de sentidos en torno al trabajo; por lo tanto, la entrevista se entiende en el presente estudio como “acción (interacción) situada y contextualizada, por medio de la cual se producen sentidos y se construyen versiones de la realidad” (Spink, 2000, pág. 186). Esta noción de Spink (2000) tiene como referente la concepción de prácticas discursivas desde la perspectiva de Davies y Harré (1990) que es significada como “las diferentes maneras como las personas, a través de los discursos, producen activamente realidades psicológicas y sociales” (pág. 45).

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Epistemológicamente, el abordaje de la entrevista en este estudio, se enmarca desde la perspectiva construccionista en donde los sujetos son actores activos de construcción de la realidad, y por ende, la situación de entrevista se constituye en un espacio de elaboración conjunta de un relato frente al fenómeno de estudio. Si bien se comprende entonces que la entrevista es una técnica, su abordaje (la forma como se ha utilizado en la presente investigación) atiende a la lógica de las prácticas discursivas en la perspectiva de Spink (2000) y Davies y Harré (1990).

La forma de la entrevista fue en profundidad, ya que esta permite mayor confiabilidad y un mayor acercamiento a los sentidos de las personas y las versiones que se configuran en torno al trabajo (Spink, 2000).

El instrumento de recolección información corresponde a las preguntas guía planteadas en el Anexo 1. Sin embargo es de denotar que el orden de aparición de las preguntas no fue de manera secuencial, sino que atiende a una lógica de entrada en el cual se le indaga la persona sobre su relación con el trabajo, las exigencias que esta tiene en torno al mundo del trabajo y posteriormente el señalado cuáles son los discursos que ella encuentra y legítima en torno a las decisiones de entrada de otras personas al mundo del trabajo.

7.3 Técnicas de análisis de la información

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

7.3.1 Análisis de contenido

El análisis de contenido es reconocido como una técnica flexible, desde la cual es posible llevar a cabo desde procesamientos estadísticos muy recalcitrantes, hasta

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

procedimientos cualitativos y hermenéuticos marcados. De esta forma, la técnica de análisis de contenido trabajada desde la perspectiva de Bardin (1977) se concibe como una forma que permite aproximarse de manera sistemática a los componentes semánticos del proceso de comunicación, y de allí, aproximarse a los sentidos que surjan del análisis de esos textos.

Bardin (1977) plantea que este tipo de análisis permite trascender la descripción de un fenómeno dado, para tomar un papel más propositivo en cuanto reconoce el papel del investigador en el proceso de inferencia sobre elementos del individuo entrevistado en relación a temas específicos.

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

Estas unidades de registro permiten codificar segmentos del mensaje, cuyas dimensiones (extensión) fueron manejadas por frases o alusiones que hacían los entrevistados sobre alguna categoría de análisis. En la transcripción de las entrevistas, las frases -segmentos de significación importantes de los individuos con sentido dentro de la dinámica de la pregunta- se traducen en oraciones, párrafos o conjunto de párrafos según su pertinencia (Bardin, 1977). Dicha pertinencia se encontró soportada en los criterios delimitados en el marco categorial.

La escogencia de dicha unidad de registro se hace porque permite, como lo dice Bardin (1977), “descubrir los ‘núcleos de sentido’ que componen la comunicación y cuya presencia o frecuencia de aparición pueden significar alguna cosa para el objetivo analítico escogido” (p. 105). De esta forma, se establece una concordancia con el objetivo de la investigación al tratar de explorar los sentidos de trabajo construidos a partir de la

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

trayectoria en torno a la significación que del fenómeno aparece en el acto comunicativo de la entrevista.

Las reglas de enumeración utilizadas en este estudio fueron:

- ❖ *La frecuencia*: Cantidad de unidades de registro codificadas dentro de una categoría de análisis determinada. El número de unidades de registro corresponde al número total de alusiones que hicieron los entrevistados sobre el tema o categoría que se esté observando.

- ❖ *La ausencia*: reconocimiento en el discurso de la persona de elementos que no aparecen presentes y que se esperarían dado el papel que éste cumple. Para el caso la presente investigación los criterios de inclusión explícitos de las personas permite ver entonces cuales son en su contrario los elementos de exclusión.

Para la sistematización de la información se usó el software ATLAS.ti el cual es un programa que hace parte de los denominados CAQDAS (Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software) el cual permite la organización del material que se trabaja y ayuda en la construcción de los resultados en tanto permite el conteo de las unidades codificadas y la recuperación ágil de información según las necesidades de la investigación. Un ejemplo del uso de esta técnica se muestra en el anexo 3 en donde se encuentra el desarrollo completo de una entrevista con las codificaciones en las categorías las cuales se muestran a través de los corchetes.

7.3.2 Árboles de asociación de ideas.

Los árboles de asociación permiten entender como un determinado argumento es construido para producir sentido en un contexto dialógico, permiten visualizar el flujo de asociaciones de ideas (Spink, 2000). La utilización de esta técnica permitiría ver la configuración del discurso del participante y la manera en que es referenciado los núcleos

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

de sentido en torno al objeto de investigación. Un ejemplo del uso de esta técnica se encuentra en el Anexo 2.

7.4 Definición de las categorías de análisis.

En el desarrollo de la investigación se propuso un marco categorial que permitiera dar orden al conjunto de elementos a abordar en la entrevista y sirviera de soporte al análisis de la información recolectada. Esta propuesta inicial, logró a través del análisis de la información una reestructuración temática que fuera más acorde al conjunto de elementos que iban emergiendo en la entrevista y a los objetivos de investigación. Se presenta en la siguiente página la propuesta inicial y posteriormente el marco categorial modificado producto de la revisión de los datos.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| Categoría | Subcategoría | Descriptor | Posibles preguntas para abordar en la entrevista |
|-----------------------|---------------------------------|--|---|
| Trabajo | Significado del trabajo | Referencias en torno al trabajo como actividad productiva para la persona | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es el trabajo para usted? - Cuénteme acerca de su trayectoria de trabajo - ¿Qué características son importantes para haber logrado este y otros trabajos? - ¿Qué exigencias ha tenido que afrontar para lograr mantenerse activo trabajando? - ¿Han cambiado estas exigencias? (opcional) |
| | Papel | En torno a su papel como representante del sector social y de participación en las decisiones de la entrada de personas al mundo del trabajo | ¿De qué manera cree usted que su trabajo tiene que ver con la decisión de entrada de personas al mundo del trabajo? |
| | Mercados de trabajo | Referencias en torno a las lógicas actuales del mundo del trabajo | <p>¿Qué elementos críticos para las personas que quieren ingresar o permanecer en el mundo del trabajo observa usted en la actualidad?</p> <p>¿Considera que existen cambios en el mundo del trabajo en términos de las exigencias que se les hacen a las personas para poder ingresar y permanecer? ¿Cuáles?</p> |
| Inclusión / exclusión | Criterios de inclusión objetiva | Elementos que se manifiestan como criterios de inclusión para las personas al mundo del trabajo | <p>¿Qué criterios relacionados con el desempeño de una persona considera usted que se debe tener en cuenta al momento de incluirla en el mundo del trabajo?</p> <p>¿Qué características personales debe poseer la persona para lograr insertarse a un trabajo?</p> <p>En los procesos de escogencia de personas, hay elementos que son fundamentales a la hora de escogerla pero que no necesariamente tiene que ver con el desempeño, ¿Cuáles podría identificar?</p> <p>¿Qué tipo de personas tienen más dificultades para poder ingresar al mundo del trabajo?</p> <p>¿Qué tipo de personas tienen mayores facilidades para poder ingresar o mantenerse en el mundo del trabajo?</p> <p>¿Qué opinión tiene usted de las formas de relación laboral que se presentan hoy día?</p> <p style="padding-left: 40px;">Contratos temporales</p> <p style="padding-left: 40px;">Cooperativas de trabajo asociado</p> |

Tabla 3. Marco categorial inicial

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | | |
|------------------|-----------------|--|
| Trayectoria | | Conjunto de experiencias de trabajo, cargos, roles y posiciones ocupados por los participantes. |
| Trabajo | Concepto | Significados del trabajo atribuidos por los participantes |
| | Discurso | Alusiones que plantean una visión de parte de los trabajadores sobre su propia actividad. Alusiones que plantean las razones por las cuales los otros realizan ciertas acciones en relación al trabajo de otros |
| | Posicionamiento | Planteamientos de lo que se piensa, hace y proyecta en relación al trabajo propio y el de otros. Implica narraciones en donde la acción del sujeto o su posición y postura se ponen de manifiesto en relación a situaciones, condiciones o dinámicas del mundo del trabajo |
| | Inclusión | Conjunto de características, atributos y condiciones personales y contextuales que deben cumplir los trabajadores para poder ingresar o permanecer en las organizaciones de trabajo. |
| | Exclusión | Conjunto de características, atributos y condiciones personales y contextuales que hace proclive o incide en la salida de personas de las organizaciones de trabajo. |
| Rol en el sector | | Actividades, programas y proyectos en los cuales participa en su rol de representante del sector y trabajador que incide sobre el trabajo de otros. Manifestaciones alrededor de su quehacer cotidiano y su influencia en el trabajo de otras personas. |

Tabla 4. Marco categorial modificado.

Cabe mencionar de nuevo que el marco categorial usado para la configuración del instrumento para la investigación corresponde al presentado en la tabla 4.

7.5 Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se realizó un conjunto de pasos que ayudaban a organizar el proceso de investigación para lograr ligar los aspectos conceptuales planteados con el referente empírico obtenido a través de las entrevistas y la puesta en marcha de la reflexión que se procura alcanzar en la discusión.

En primer instancia de que señalar que el problema de investigación parte un conjunto de referentes tanto conceptuales común observación en la realidad a través de las referencias que permanentemente las personas hacen de sus condiciones de trabajo. En este

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

sentido y luego haber trabajado con las personas que procuran obtener trabajo, el autor del escrito se planteó la pregunta alrededor de las personas que deciden la entrada de otros en el mundo del trabajo. Así la noción de papel y posteriormente con el encuentro de la metáfora dramática de Goffman (1992) se constituyen en un referente conceptual para entender la actuación de personas en el mundo del trabajo.

Teniendo este referente de base a través de la formación de se comenzó a conceptualizar los aspectos que servirán de base para la comprensión del fenómeno. Es así como se llega en primera instancia al concepto de posicionamiento, elemento que sirve de base a la comprensión de la producción subjetiva de participantes del estudio en relación al tópico del trabajo. Por otro lado, la permanente referencia de personas en busca de trabajo de situaciones de discriminación en los procesos de selección llevados a cabo por personas que pertenecen a la psicología y otro tanto perteneciente a otro tipo de disciplinas e incluso personas sin formación profesional, conllevó a pensar la necesidad de usar un concepto que permitiera interrogar algunas de estas situaciones. De esta forma, el interés por el tema de exclusión y que posteriormente se encontró en una dialéctica de la inclusión (Wanderley, 2001) permitió usar estos conceptos en un marco de relación con el mundo del trabajo.

Con este panorama conceptual provino la pregunta investigación y la articulación que se presenta en el escrito. La apuesta por una postura desde el cotidiano, que retomara no solamente el discurso oficial sino la vivencia particular de los participantes, ayuda a configurar la apuesta por el uso de las prácticas discursivas (Spink, 2000) como referente de indagación que permea el desarrollo de la entrevista y los análisis posteriores de la información recolectada.

La indagación a través de las entrevistas tuvo sus altos y bajos. La negativa a la participación en la investigación de varias de las personas contactadas, plantea una reflexión alrededor de la sensibilidad del tema de investigación incluso cuando las personas se les mencionan los aspectos éticos a trabajar. Esto planteó que el desarrollo del proyecto se atrasara, pero a medida que se fue recolectando la información se empezaba a evidenciar

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

algunos aspectos comunes entre los entrevistados por lo cual se decidió por criterio de saturación realizar las 10 entrevistas que se muestran aquí.

Posterior a la realización de las entrevistas se inició la transcripción de ellas tratando de ser lo más fiel posible no solo a las palabras manifiestas de los participantes sino también de las reacciones que se presentaban como las risas y los silencios. Esto con el objetivo de tener fresco en la memoria los sentidos que se percibían se les estaba brindando a las respuestas dadas por los participantes.

El procesamiento de la información incluyó el uso del software Atlas ti, el uso de la herramienta informática de base de datos y de procesador de texto además de trabajo artesanal de una matriz de información a través de una sábana. Esto con el fin de disgregar en primera instancia las alusiones a través de las categorías de análisis y después ver la información integrada.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

8. RESULTADOS

A continuación se detallan los resultados de las entrevistas realizadas a los 10 participantes. A través del uso de la técnica de análisis de contenido, se usa el referente numérico para lograr dar cuenta de los aspectos en los cuales se da mayor énfasis en el discurso. De esta manera, se logra una forma de representación en otro tipo de lenguaje – el numérico- que ayuda en la representación de lo que para los participantes fue más relevante.

Cabe decir que lo que presenta en la siguiente tabla, corresponde al ejercicio de lectura fluctuante y también posterior análisis después de la categorización que se hace de las entrevistas transcritas, ligadas al programa informático ATLAS ti y varias lecturas de las entrevistas.

| Participante | Concepto de trabajo | Noción de organización | Noción de persona trabajador | Rol en el sector | Trabajo-discurso | Trabajo-exclusión | Trabajo-inclusión | Trabajo-posicionamiento | Trayectoria | TOTALES: |
|--------------|---------------------|------------------------|------------------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------|----------|
| 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 13 | 7 | 10 | 6 | 3 | 51 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 10 | 15 | 7 | 17 | 6 | 74 |
| 3 | 2 | 3 | 8 | 2 | 6 | 1 | 6 | 9 | 1 | 38 |
| 4 | 1 | 1 | 6 | 2 | 3 | 5 | 3 | 6 | 6 | 33 |
| 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | 5 | 2 | 1 | 20 |
| 6 | 2 | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 2 | 19 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 2 | 9 | 0 | 4 | 4 | 1 | 22 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 0 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 9 | 1 | 2 | 5 | 3 | 6 | 4 | 6 | 6 | 3 | 36 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 6 | 2 | 30 |
| TOTALES: | 18 | 23 | 40 | 26 | 57 | 36 | 55 | 60 | 27 | 342 |

Tabla 5. Frecuencia de alusiones de los entrevistados.

Se observa claramente una tendencia mayor a hablar de elementos de inclusión y exclusión que están ligados al mundo del trabajo. Esto puede ser entendido en parte por el direccionamiento temático de las entrevistas, pero también por la condición fuerte en relación a las representaciones que se tiene del trabajador, es decir, que operan en la lógica de inclusión y exclusión una serie de nociones de lo que deben ser las personas que ocupan un lugar en los segmentos del mercado de trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Sin embargo, cabe también señalar que los números por si mismos no dan cuenta completa de los discursos y posicionamientos de los participantes. Por ende, haciendo también uso de la técnica del análisis de contenido, se pretende ir un poco más allá de este tipo de datos estructurados dando lugar a las alusiones discursivas directas de los participantes. Por ende, se optó en este escrito para esta sección de los resultados, el mostrar algunas alusiones directas a las categorías para que de esta manera se tenga un referente más directo de lo que los participantes querían manifestar a través de la entrevista.

8.1. De la trayectoria y los sentidos dotados al mundo del trabajo: Caracterización de los espacios ocupados en el mundo del trabajo

Para la presentación de los resultados se tendrá en cuenta no solamente el elemento numérico que corresponde a la frecuencia de las alusiones de los participantes, sino sobre todo lo que interesa en esta investigación es mostrar la manera en que estos aspectos de cuantificación del discurso representan posicionamientos y construcciones de sentido alrededor del tema del trabajo propio y de otras personas en relación a los roles y papeles que desempeñan estas personas.

En primera instancia se presentarán los resultados desde una lógica de comprensión más que desde una lógica cuantitativa, es decir, si bien se presenta mayor frecuencia de alusiones a elementos categoriales centrales en la discusión de este trabajo a saber el posicionamiento, la inclusión y la exclusión, el hecho que se escoja la caracterización de la trayectoria permite en primera instancia conocer desde donde hablan los participantes a partir de la relación que han tenido con el mundo del trabajo. Lo anterior quiere decir que se privilegia en la comprensión, el entender desde donde se posicionan en relación a los espacios que han ocupado en las dinámicas de trabajo y su propio desarrollo de trabajadores, porque sin duda alguna estas experiencias se convierten en insumos fundamentales para el análisis que realizan.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Se presentará a continuación los aspectos más relevantes que fueron expresados por cada uno de los participantes.

Participante 1.

Este participante tiene 29 años de experiencia de trabajo por contratación directa, y más de 3 años posteriores a su jubilación como contratista en una entidad del estado colombiano que se encarga de la gestión de información en relación al empleo. Tiene tres formaciones distintas en áreas de ciencias sociales y humanas, una de ellas en curso a nivel de posgrado, las cuales se constituyen en referentes importantes a la hora de analizar las dinámicas del mundo del trabajo. Permanentemente refiere en la entrevista el hecho que la sociología y la economía tienen planteamientos y temas centrales de discusión distintos al momento de observar y discutir lo que pasa en relación al trabajo.

Presenta en la entrevista la participación en sus primeras experiencias de trabajo en actividades sociales apoyadas por el gobierno central a través de políticas que privilegiaban el trabajo comunitario. Posteriormente, comienza a ascender en la escala jerárquica de la organización ocupando diferentes posiciones en áreas distintas de la organización hasta que llega a un cargo de coordinación en donde va a durar más de 15 años. Este aspecto, como el mismo lo manifiesta, corresponde a una lógica social en donde vivió la seguridad en el trabajo, aspecto que se pone en juego en las condiciones actuales de relación de las personas con las organizaciones.

En el transcurso de la entrevista hace referencia a que estuvo expuesto durante su trayectoria como empleado a varios cambios tecnológicos y de procedimientos que afectaban directamente su trabajo. La forma de asumirlos y las capacidades expuestas como la adaptación, el interés por el aprendizaje continuo y la permanente capacitación son aspectos que van a denotar posteriormente parte del posicionamiento que plantea alrededor de las lógicas de inclusión-exclusión de los mercados de trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Este aspecto de posicionamiento se ve reflejado a su vez por la forma como movilizó su trayectoria para lograr realizar lo que le gusta: investigación. Si bien la organización en principio no concebía esta actividad como algo central e incluso de utilidad, el despliegue de habilidades y argumentos, aunado al desempeño del participante le permitieron acceder a esta actividad privilegia por él.

Participante 2.

Su relato inicia con una descripción amplia de la formación que tiene, en este caso técnica, tecnológica, universitaria a nivel de grado y posgrados. Esto muestra una búsqueda constante no solo de lo que el mismo va a llamar superación, sino también de la implicación del conocimiento en el desarrollo de su actividad de trabajo que con el tiempo se transformó, de una actividad ligada a la productividad a través de la manipulación de una máquina, a un trabajo ligado a lo político a través de la dirección de un sindicato.

Este trabajo político fue logrado en parte por sus características personales como organización y responsabilidad además de la formación ligada a las actividades sindicales y a aspectos que eran susceptibles de ser trabajados por su actualización profesional. En este sentido, también se presenta de una forma particularizada un ascenso en la escala jerárquica no solo en la organización de trabajo del sector industrial a la cual está ligado actualmente su trabajo, sino también al sindicato, actividad de movilización política en la que va a ocuparse en los últimos años, dejando a un lado la actividad operativa en la empresa.

Un elemento interesante en la trayectoria fue la vinculación al sindicato. No solo operó el aspecto ideológico y político de fondo que se plantea en el ejercicio de la actividad sindical sino que fue procurado a partir de un peligro de despido que tenía en su organización. Los movimientos que tuvo que realizar el participante en búsqueda de proteger su trabajo implicó lanzarse a lo que hasta ese momento no estaba totalmente de acuerdo: la dirección del sindicato. Sin embargo, con el tiempo, la nueva actividad fue asumida por él como una oportunidad de poder aportar a sus compañero y la posibilidad de sostenerse ya no era por la protección a su trabajo sino por el nivel formativo que tenía, las

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

condiciones y habilidades que mostraba en comparación con las de sus compañeros de más edad y de mayor tiempo de vinculación con el sindicato.

Participante 3.

Este participante, perteneciente y dirigente de un gremio empresarial, manifiesta en la entrevista que las condiciones de formación a nivel de grado y posgrado son aquellas que le permitieron acceder a su primer trabajo. Sin embargo, muestra posteriormente que su familia también se constituyó no solamente en el marco de referencia de construcción de valores vitales para el mundo del trabajo y para su vida en general sino también como posibilitador de contactos para poder insertarse en algunos trabajos. Por ende, se muestra como juegan dos aspectos fundamentales en su trayectoria, en primer lugar las condiciones y repertorios de acción personales y los referentes externos que le sirven no solo como ejemplo de actuación sino de manera efectiva de posibilidad de inclusión.

Se muestra en su relato el ascenso jerárquico no lineal en diferentes cargos, esto quiere decir que pudo ir teniendo cargos de mayor responsabilidad pero pasando de una organización a otra. Esto hace que no desarrolle gran parte de su carrera en una sola organización sino que a medida que va pasando el tiempo los movimientos alrededor de su trayectoria implica poder movilizarse entre diferentes organizaciones.

Los recursos personales y sociales con los que cuenta le van a permitir fundar una empresa en la cual tiene éxito y que posteriormente vende a inversionistas extranjeros.

Participante 4.

Este participante plantea en su narración alrededor de la trayectoria de trabajo como desde niño ha trabajado debido a la necesidad presente en su familia. En las primeras experiencias de trabajo sus actividades tienen que ver con trabajos informales y de esfuerzo físico. A través de una persona que lo conoce se traslada a Bogotá donde sigue llevando a cabo labores físicas. Las implicaciones de estas actividades se muestran de importancia

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

para él debido a que a través de otra persona va a llegar recomendado al sitio de trabajo donde actualmente labora en actividades de dirección sindical. Sin embargo, las primeras labores que lleva a cabo el participante se encontraba expuesto al polvo y a esfuerzo físico a través de la recolección de residuos sólidos. Posteriormente, manifiesta su interés de cambiar de actividad de trabajo con lo cual logra algún tiempo después ligarse a una labor de menor esfuerzo físico que al mismo tiempo le va a permitir el acercamiento a la literatura. Desde ahí se proyecta en el sindicato en el cual se encuentra actualmente y posteriormente a través de la formación profesional y de grado además de su desempeño logra mantenerse en la dirección de ese colectivo ya por varios años.

Participante 5.

Esta participante que hace parte del área de recursos humanos de una multinacional con una de sus filiales en la zona metropolitana Cali-Yumbo, ha tenido dentro de sus tareas el apoyo a procesos de selección. Antes de poder tener este trabajo la participante refiere haber trabajado en diferentes empresas durante su trayectoria de trabajo, presentándose cambios en la modalidad de contratación, desde empleada directa hasta contrataciones flexibilizadas.

El desarrollo de su trayectoria de trabajo se ve enmarcada por movimientos ascendentes y descendentes en la escala jerárquica en las diferentes empresas en las que ha trabajado, pasando de ser en una empresa en la dirección de recursos humanos a otra donde no ocupa el mismo cargo. De igual forma, el tener experiencia en diferentes organizaciones le permite a ella tener diferentes vivencias en contextos organizacionales en los cuales varían el contenido y la exigencia del trabajo. Esto posibilita un marco de comprensión amplio sobre las formas de relación de los trabajadores con la organización.

Participante 6.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Este participante que es actualmente el gerente de una filial de una organización multinacional, presenta al igual que algunos de los participantes anteriores, experiencia de trabajo en diferentes contextos empresariales en donde ha ocupado diferentes cargos, con una movilidad ascendente y estable en la jerarquía. Sin embargo esta movilidad no se presenta como una característica permanente sino como un elemento presente en los primeros años de experiencia laboral, sobre todo en el afianzamiento de su carrera profesional.

Plantea en su relato que dicha movilidad estuvo influenciada por los recursos externos que en este caso lo constituye su red de contactos, los cuales le recomendaban en un sitio o simplemente le servían de puente de información.

Participante 7.

Este participante en la etapa de su vida de trabajo actual se desempeña como fiscal nacional de un sindicato de un sector de organizaciones, sin embargo recientemente también se desempeña como presidente nacional del mismo sindicato.

Al igual que el participante 4, este participante inicia su relato en torno a la relación con el mundo del trabajo manifestando que trabaja desde niño con la connotación de supervivencia y apoyo económico a sus padres. Igualmente, en la misma línea del participante 4, manifiesta que entró al sindicato por protegerse de una acción de despido que se venía configurando y de esta manera lograr permanecer en la organización. El ingreso a este colectivo se ve matizado posteriormente por su ascenso hasta el punto de alcanzar reconocimiento por parte de sus compañeros y permitirle mantenerse en el cuerpo directivo por varios años.

Participante 8.

Esta participante que pertenece a una universidad en la dirección de un programa de administración de empresas empieza su relato sobre la trayectoria de trabajo mencionando que empezó trabajando en la universidad en una monitoría de tipo administrativa. Posterior

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

a su graduación se vincula a la universidad en donde empieza a ocupar diferentes cargos, en primera instancia de corte administrativo y posteriormente en cargos de tipo académico, pasando por actividades de docencia e investigación.

Su discurso va a concentrarse en las dinámicas de su entorno de trabajo: la universidad, pero que de fondo tiene relaciones directas con la manera en que se mueve el mundo del trabajo.

Participante 9.

Resalta en esta participante que trabaja en la dirección de una organización del estado a nivel regional que tiene relación con el trabajo y el empleo que su relato sobre la formación profesional se integra como una parte importante de su trayectoria. Posterior a su formación ingresa a través de su red de contactos a un cargo público de orden municipal en donde va a moverse en diferentes dependencias a través de los años.

Posterior a estas experiencias se proyecta en el mundo del trabajo hasta ser nombrada en el actual cargo en donde tiene relación directa con trabajadores y organizaciones de trabajo.

Participante 10.

Este participante ingresa al mundo del trabajo a través de su vinculación a una organización de tipo religiosa. Actualmente se desempeña como dirigente de una organización universitaria. En su trayectoria se evidencia no solo la formación que le permite conocer diferentes contextos sino también su trabajo ligado a comunidades.

Debido a su vinculación la trayectoria presenta variaciones no solo en los cargos desempeñados sino en el tipo de actividades que desempeña. Su orientación en los cargos es decisión de la comunidad a la cual pertenece y no tanto a sus propias decisiones.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

El direccionamiento actual de su trabajo implica poner en escena un conjunto de habilidades que ha ido ganando con el paso del tiempo a través de la experiencia académica acumulada y los cargos que ha ocupado en este sector.

Con este contexto presentado por cada uno de los participantes es pertinente explorar los significados que otorgan al trabajo de tal manera que se pueda comprender los posicionamientos que posteriormente se denotaran alrededor del mundo del trabajo.

8.2 La noción de trabajo: los significados ligados a la actividad.

Para indagar el significado que otorgan los participantes a la actividad de trabajo se les preguntó: ¿Qué es trabajo para usted? A continuación se muestran las respuestas de ellos.

| Participante | Expresiones acerca del trabajo |
|--------------|--|
| 1 | “El trabajo es un ejercicio de realización personal, que puede estar o no asociado a la producción. Por supuesto que tienen connotaciones importantes, el trabajo en general es la actividad humana, mientras que el empleo puede ser el uso de esa actividad humana, el desarrollo de actividades productivas dependientes, dependientes de la orden de otro, de la instrucción de otro, de la necesidad de otro ¿sí?, y la ocupación es como el área en el cual yo desarrollo el empleo o el trabajo”. |
| 2 | “Bueno, pienso que significa toda actividad que represente un cambio, ya sea para la economía, para la industria, pero que implique un cambio o una transformación en las condiciones de algo, en un proceso, en una situación, toda la actividad permanente que implica ese cambio continuo que está dando el mundo”. |
| 3 | “Es el desarrollo de una actividad a cambio de una contraprestación.” |
| 4 | “El trabajo es una actividad humana histórica que tiene como función mejorar las condiciones sociales tanto individuales como colectivas del ser humano, es una actividad productiva, es una fuerza de trabajo, es una acción llevada a cabo con esfuerzo o con la mente para transformar en algunos casos las materias primas, ideas, pensamientos y obtener un resultado que genera beneficios”. |
| 5 | “El trabajo para mí es la forma...tengo dos maneras de verlo, una, es la manera como una persona puede mantener una actividad económica y el otro punto de vista, es la otra forma de cómo yo puedo realizar la formación toda la parte académica que he recibido en una universidad, en un diplomado, en la actualización”. |
| 6 | “El trabajo es dos cosas, una es poder, digamos sentir alguna propia valía, sentir que uno sirve para algo que uno aporta a la comunidad, y segundo un medio de subsistencia”. |
| 7 | “Bueno, como su nombre lo indica, es una tarea que hay que realizar, que exige ciertas condiciones, propósitos, sí y que en esta sociedad, además, representa una forma de reconocerse y que nos reconozcan, además de generarnos recursos”. |
| 8 | “Pues son las acciones que uno realiza dentro, en nuestro contexto, dentro de una organización y por las cuales tiene un proceso como de remuneración”. |

| | |
|----|---|
| 9 | ‘Es una actividad que se realiza teniendo en cuenta obligaciones y deberes’. |
| 10 | ‘Es un oficio que implica un servicio en donde hay que cumplir deberes y procedimientos’. |

De estas expresiones se denotan aspectos comunes y particulares en relación a la forma como es concebido el trabajo. Por un lado, las expresiones en términos generales tienen en común que el trabajo es una actividad que implica la relación con otros en una relación de orden económica en la cual se establece un sistema normativo que regulan las acciones que sirven de referente para los límites y posibilidades que tienen las partes involucradas. Implícita está la noción de pacto que se establece a través de una relación de trabajo en donde se espera que se cumplan una serie de condiciones y las partes interesadas tienen expectativas alrededor de lo que se genera como ganancia de esta relación. Por otro lado, el aspecto económico prevalece como elemento mediador de la actividad, la contraprestación y la subsistencia tienen un propósito en el marco del mercado: el consumo.

Las variantes que presentan estas expresiones van desde la consideración de la actividad no solo como un proceso de transformación de algo sino como elemento que implica el desarrollo social o al menos de un colectivo interesado en los resultados derivados de ese ejercicio.

En otro sentido, se tiene en cuenta no solo el trabajo de transformación material sino el trabajo no material, donde las ideas tienen un campo importante para la actividad. Se concibe entonces el trabajo no solo como la manipulación de objetos para generar bienes, sino también las acciones cognitivas que llevan a cabo las personas para direccionar un proceso y prestar un servicio.

Si bien estas expresiones constituyen la respuesta directa a la pregunta sobre el significado del trabajo, en el desarrollo de las entrevistas se daban ampliaciones o explicitaciones de los elementos que constituían el núcleo de sentido alrededor de la actividad. Estos aspectos serán retomados cuando se expliciten los resultados sobre el posicionamiento.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

8.3. *Noción de trabajador.*

El discurso de los participantes muestra diferentes formas de concebir al trabajador. Estos aspectos se ligan a las representaciones que emergen en la práctica del trabajo y que se relacionan a su vez con las expectativas de acción y de ser en el trabajo. A continuación se muestran algunas expresiones que muestran la manera en que es concebido el agente de la actividad de trabajo.

| Participante | |
|--------------|--|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> - “la flexibilidad laboral le cambio el panorama a la gente, lo que tengo que hacer es casi comportarme como un vendedor de mercancía de mi trabajo de una manera tal que siempre me estén demandando” - ‘Hay exigencias distintas según el nivel profesional, las obligaciones son diferentes’. - ‘dicen que necesitan gente proactiva, eso es más explícito más ahora que antes, en los 60’s o 70’s. busca en la gente la productividad, el autogestionamiento, el empoderamiento, esa figura que usted es dueño de su trabajo, pero mentiras que en realidad no tengo el control de mi trabajo’. |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> - “al contrario se disparan, aparecen nuevas crisis tanto naturales como artificiales, como provocadas como planificadas como la económica y al final lo que vemos es una condición de degradación sin precedentes, yo diría que no solo en el ámbito laboral sino en una gran parte de la humanidad” - ‘el salario mínimo no representa incremento en la capacidad adquisitiva para el trabajador que vive en ladera o en el distrito’ |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> - ‘uno con el tiempo se da cuenta si la gente tiene lo que uno quiere y si no como ir a buscarlo, no es una cuestión de si los papás son delincuentes él va a salir delincuente, pero si es muy difícil por la influencia del entorno, por eso la educación está inicialmente en los padres, es ahí donde se empieza a forjar los valores independiente de su capacidad económica o intelectual, eso no tiene que ver con si es pobre o no sino con los valores’. - ‘hace 50 años era más fácil desarrollarse, había mayores oportunidades, mayores perspectivas ni tanto conflicto [...] las normas de educación se seguían manteniendo con el tiempo’. - Para el emprendimiento [...] cuando uno está en una empresa tiene que aprender del jefe, porque todo se asimila, nadie nace aprendido. - La persona tiene que actualizarse constantemente. - Para el perfil yo prefiero un tipo con actitud, comprometido, con ideas, profesional en lo que hace. |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores que llegan ahora tienen el chip de las telecomunicaciones incorporado a gran velocidad, [...] esa no fue la generación en la que entré a trabajar y eso obviamente impacta su relación en las prácticas laborales. - Cuando yo llegué muchos trabajadores venían del campo, [...] y yo era de la generación que se podía jubilar. Pero en los años 90 entra otra generación con otra formación e impacta en el sindicato. - Entonces estas generaciones que entran hace 10 o 12 años encuentran todo construido, no les costó nada. - Viven en el aquí y en el ahora. |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> - Teníamos personas sin primaria y sin bachillerato. Hoy en día tenemos tecnología de punta, hemos pasado de un trabajo artesanal a uno con maquinaria de punta y ahí está el desafío, elevar su nivel académico. - Uno ve personas también que son comprometidas, pero en el afán de hacer las cosas |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|----|--|
| | <p>rápido a veces no cumplen y generan excusas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otro desafío es poder que sea autónomo en su máquina, que no esté el jefe encima. - Yo prefiero una persona que tenga buena actitud y que pueda aprender |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> - Es necesario ser cumplido, tratar de ser creativo, no se trata de decir a todo que sí, sino controvertir, opinar, dar mis ideas. Aunque la empresa no me las exija es ofertar mis intereses y esas cosas. - Se espera que usted haga las cosas rápido, que esté muy enterado de todo y con los sistemas necesita estar muy pila porque si no lo deja el tren. |
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> - Tratar de ser amable con la gente, dejar la flojería, que la gente esté saludable. |
| 8 | <ul style="list-style-type: none"> - Ascenden las personas que lo desean, la organización provee las condiciones, entonces mejora quien quiere. - Las convocatorias son cada vez más difíciles, incluso a veces pregunto cuántos de los que seleccionamos podríamos haber quedado con las condiciones que exigimos. |
| 9 | <ul style="list-style-type: none"> - Tener actitud positiva y liderazgo, que sea capaz de sacar adelante un proceso, debe ser un líder más que un jefe. - Ser líder significa que deber ser un ejemplo a seguir a nivel profesional y personal, infundir respeto y no dar lugar a dudas de su reputación. |
| 10 | <ul style="list-style-type: none"> - Tenemos de todo, unos muy pocos que siguen con una actitud poco proactiva, una gran cantidad que cumplen con lo que se les pide y lo hacen bien y otros que dan más de lo que se les pide. |

8.4. Discursos frente al trabajo: el uso institucional del lenguaje

| Participante | Expresiones que plantean discursos frente al trabajo |
|--------------|--|
| 1 | <p>“Para los economistas el trabajo es una cosa y para los sociólogos es otra”</p> <p>“[...] el trabajo en una perspectiva sociológica tiene una connotación mucho más amplia que desde el punto de vista de los economistas. En economía el trabajo es el consumo de un recurso para la producción de un bien por el cual se paga un salario, en otra perspectiva mucho más amplia, como puede ser la perspectiva sociológica, el trabajo es el ejercicio de la realización del ser humano, que puede estar retribuido o no y sobre el cual no pesan solamente pagos sino otro tipo de satisfacciones”.</p> <p>“en economía cuando uno analiza el mercado de trabajo uno lo que debe considerar es que hay gente que ofrece su fuerza de trabajo y hay empresas”</p> <p>“Por otro lado, por otro lado, y a consideración sobre el cual está el desarrollo de nuestra sociedad de este sistema mundo-mercado, como ha ido cambiando las relaciones de trabajo, que antes se concebían al interior de la empresa, al interior de la fábrica hasta jubilarse, tener un puesto, hacer carrera cuando era posible o por lo menos tener la seguridad, ya esa cosa se rompió definitivamente, la flexibilidad laboral le cambió el panorama a la gente, yo lo que tengo que hacer es casi comportarme como un vendedor de mercancía de mi trabajo de una manera tal que siempre me estén demandando, es la única manera de yo tener trabajo”</p> |
| 2 | <p>“Yo creo que ustedes deben conocer como investigadores la concentración de riqueza en un país como el nuestro y los cambios que ha venido tendiendo en los últimos años la población pobre, la población miserable de este país que está por debajo de la línea de pobreza y la indigencia que es un cosa de degradación en que puede caer la persona y aquí en Colombia la clase media tiende a desaparecer, la clase rica no crece pero sí se fortalece, hay menos familias, pero tienen mayor concentración de riqueza”</p> <p>“Ya no hay forma de sacarle más utilidad al producto o a la actividad económica que él desarrolla, entonces eso hay que hacerlo, entonces hay que bajarle también un poquito a los costos laborales y a esas condiciones entonces ahí también nace la necesidad de organizarse sindicalmente y de pelear por esas mejores condiciones labores, eso en términos generales”.</p> <p>“Eso tiene que tener un efecto en la economía sobre todo en lo que no es de primera necesidad, terminamos viviendo esta crisis que ya llevamos un tiempo enfrentando y creo</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>que la herramienta más nefasta ha sido la idea de poder evadir o sustituir el contrato directo para que le quede única y exclusivamente un mayor margen de utilidad al patrono”.</p> <p>“Ustedes deben saber que esto ni siquiera es una política trazada por el mismo gobierno o por los mismos especialistas en la materia a nivel nacional sino que es una política que ya viene trazada de afuera, es el Fondo Monetario Internacional, es la Organización Mundial del Comercio, es la Banca Mundial la que dice qué reformas, cómo se aplican, a quiénes se le aplica y cuánto se le aplica y qué tanto hay que reducirle [...]”.</p> |
| 3 | <p>“Muchas empresas no ostentan ética, no ostentan buena competencia y se presentan como unos berracos, pero no duran sino 10 años, [...] solamente las empresas que están cimentadas sobre buenas costumbres, sobre ética, sobre responsabilidad social, son las empresas del futuro, respeto al medio ambiente, aquí estamos empeñados en recuperar muchos aspectos del medio ambiente [...]”</p> <p>“Cada día es más difícil ingresar al mundo del trabajo porque la tecnología de punta, los avances tecnológicos desplazan mucha gente, entonces hay que educar al individuo para que sea un empleado y un asalariado, pero también para que sea un hombre de negocios”.</p> <p>“Las empresas hoy en día no pagan para que las personas hagan una labor solamente, pagan para que esas personas generen un valor agregado haciendo su labor e innovando, y para innovar hay que estudiar, hay que consultar, hay que ir a las universidades, hay que ir a los cursos de investigación, hay que meterse en internet continuamente, entonces quien desempeña su labor, mucha gente decía “yo hago bien lo mío” pero eso no sirve, incluso en la empresa moderna ese individuo es rotado si el individuo vale la pena lo meten por producción, por ventas, por relaciones industriales, por desarrollo organizacional, la parte social de las empresas”.</p> <p>“Conozco a nivel de las empresas por el hecho de que se hayan generados estos modos de contratación han derivado facilidades y beneficios a nivel de los trabajadores que trabajen de esta forma siempre y cuando se les cumpla con todas las normas establecidas, las personas se desarrollan también y ese es el primer paso a la independencia, entre otras cosas... entonces hay de todo, hay factores muy positivos y factores muy negativos, nosotros estamos en contra, absolutamente en contra, de lo que sea un factor negativo para el individuo y estamos defendiendo lo que cause factores positivos para ellos.”</p> |
| 4 | <p>“[...]a mí me parece que el proyecto neoliberal en lo ideológico nos ha hecho mucho daño, no lo pudimos derrotar tenemos esos ideales tal cual y lo traigo porque uno se estresa en el sitio de trabajo, sin decir que los anteriores eran las lumbreras o los non-plus-ultra, pues digamos se haya más sentido de pertenencia por la universidad, la mayoría de estas generaciones nuevas piensan más en el “yo”, “sí, yo hago eso, pero cómo voy yo ahí” o “lo hago porque la universidad me va a pagar la quincena” y otra serie de cosas”</p> <p>“Entonces es el debate que hay tercerización y cooperativas porque lo que dicen que ustedes es que es para reducir el impacto económico resulta que no, logramos demostrar como en varias universidades que esos tercerizados cuesta más, incluso como son contratos que no son con personal natural sino jurídica en algunos vienen perjuicios de corrupción, de adjudicarle contrato, entonces es diferentes contratar una persona para pagarle 800.000 mensuales a que usted vaya a firmar un contrato por 1.500 millones, entonces yo quiero salir favorecido, entonces me favorecen”.</p> |
| 7 | <p>“Flexibilización laboral cuando comenzó en los 90, con la reforma la ley 50 con el doctor Álvaro Uribe Vélez que fue el ponente y la reforma a la seguridad social cambió todo lo que tiene que ver con pensiones y salud, también, el senador ponente, cuando eso Álvaro Uribe, acabaron con el trabajo digno, acabaron con el trabajo digno.”</p> <p>“Entonces miramos que la economía, el desarrollo de la economía, su crecimiento negativo, no logra copar toda esa fuerza de trabajo, por lo tanto los pocos puestos que pueden resultar tienen más exigencia para seleccionar los empleados, seleccionar la persona privilegiada que va a ingresar en ese trabajo en condiciones, y sobre todo en la forma o la relación que deben buscar para acceder a ese trabajo”.</p> <p>“pero el mercado laboral no está, es homogéneo, es homogéneo, el mercado laboral igualmente como puede contratar a un ingeniero, puede contratar a una persona que no sea ingeniera, que no esté capacitado pero los capacitan de la manera mecánica y le pagan salarios precarios que pagan en Colombia.”</p> |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|----|--|
| 8 | <p>“Anteriormente pensaban que era lo máximo, ahora no, ahora tenés que hacer el doctorado, no el doctorado, sino el postdoctorado y quién sabe qué se van a inventar después del postdoctorado. Antes solamente daba clase, ahora hay que investigar, entonces hay que investigar, ahora no solamente escribir, sino en dónde escribir, ya no puedo escribir en cualquier parte, hay que escribir con un artículo que sea revista uno, o sea, el entorno hace que uno pues se impulse”</p> <p>“Y es que el perfil que estamos pidiendo, ninguno de nosotros lo hubiera cumplido, ya que llegamos aquí, cada vez se vuelve más exigente y fuera de eso es que aquí hay una contradicción muy grande, llega con un doctorado a ganar dos millones y medio y con un doctorado en otro lado estaría ganando, creo que es mucho más exigente, fuera de eso yo digo que es que se les olvida que hay que formarlos y que nosotros hemos hecho un recorrido donde lo quieren formado pero yo creo que eso no es solamente aquí”.</p> |
| 9 | <p>“Lo que hacemos es revisar las condiciones bajo las cuales las personas se han contratado, pero nos regimos por el ámbito legal”</p> <p>“La ley protege las formas de relación laboral temporal y las otras que existen, eso no es ilegal. Lo ilegal es que no se cumpla la ley”.</p> |
| 10 | <p>“El trabajo es una actividad también de desarrollo de las personas, les sirve para alcanzar lo que quieren, siempre y cuando ellas también se esfuercen por hacerlo”.</p> |

8.5. Posicionamiento frente al trabajo: la producción subjetiva del mundo del trabajo y sus implicaciones.

Participante 1:

En el relato de su trayectoria manifiesta que tuvo que estudiar para estar a la par de los cambios tecnológicos que se presentaron en su lugar de trabajo. Resalta que es necesario para él haber sido propositivo, generar ideas y planteárselas a sus jefes. A raíz de esto surge la investigación como uno de los ejes de trabajo, aunque esta no era una actividad contemplada por la organización. Desde este punto de vista se entiende que el participante argumente que el trabajador aun cuando tenga muchos mecanismos de control en la organización en la cual trabaja, siempre tiene cierto margen de libertad, sobre todo cuando ésta se entiende y se logra manejar comprendiendo la lógica bajo las cuales se estructuran las relaciones laborales.

Manifiesta que para él el trabajo es un ejercicio realización personal independiente de la producción, pero que en el ejercicio de su trabajo que implica investigación de estudio precisamente desde la perspectiva de la producción y las ocupaciones.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Por otro lado, manifiesta su preocupación alrededor de las formas actuales de flexibilización laboral y aunque comprende que ayudan a las organizaciones en momentos determinados para el desarrollo de la productividad y el manejo de los flujos de las actividades y de las condiciones que se presentan alrededor de la oferta y la demanda, la reflexión se liga sobre todo al uso de este mecanismo legal para subvertir los derechos laborales de los trabajadores al buscar una ganancia económica producto de la pérdida de la responsabilidad alrededor de la cotización a seguridad social que deben hacer los empleadores.

Participante 2:

Manifiesta que la formación permanente le ha ayudado en el direccionamiento de su trayectoria. Esto se refleja en la diversidad de formaciones que ha llevado a cabo desde el nivel técnico hasta los posgrados. Esta formación en principio ligada a su carrera luego fue en dirección de aportar a las actividades sindicales que lleva a cabo en el presente. Esta formación le brinda un valor diferenciado al de sus compañeros sindicalistas y lo ha catapultado a la dirección del sindicato y le ha permitido mantenerse en ese cargo.

El participante menciona que el desarrollo de actividades a nivel de sindicatos implica para él poner en riesgo su vida a tal punto que ha sufrido no solamente amenazas sino también atentados. Manifiesta que se pone en riesgo la vida en función de defensa de los derechos no solo para él sino principalmente para el colectivo de trabajadores. Es precisamente en este aspecto en donde se posiciona con más fuerza el participante, al considerarse no como un individuo aislado del resto de compañeros de trabajo sino principalmente siempre al mencionar el colectivo, incluyéndose entre el conjunto de trabajadores, hablando en términos de “nosotros”.

Esa noción colectivista se observa no solamente en el discurso sino en la práctica de su actividad de dirigencia sindical al señalar que para que rinda frutos las actividades de la defensa de los derechos de los trabajadores es necesario integrar instancia organizadas de trabajadores más grandes que los que se tienen actualmente. Es por ello que a partir de su participación en los comités más amplios de discusión sindical se ha propuesto la unión

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

de sindicatos ya no solamente a nivel nacional sino a nivel internacional, señalando que la principal problemática de los trabajadores no es solamente la negociación con el gobierno y la invisibilización que en ocasiones se hace ellos, sino también que las condiciones actuales del mundo del trabajo presenta una degradación no solamente a nivel laboral sino fundamentalmente de la humanidad.

Por último, la imagen que presenta este participante de sí mismo como trabajador es positiva, al menos cuando era parte de una organización ejecutando actividades de tiempo completo como operario. Manifiesta que es buen trabajador y que le gusta que las personas que trabajan en las organizaciones sean también buenos trabajadores.

Participante 3:

Este participante manifiesta que mundo del trabajo han implicado cambios no solamente en el contenido de muchas actividades de trabajo debido a los cambios de tecnología, avances en la comunicación y planteamiento de nuevas reglas de mercado sino que, al igual que el participante cuatro, por considerar que existe un cambio en la generación actual de trabajadores que se evidencia no solamente por el acceso al conjunto acumulado de conocimientos que ha desarrollado la humanidad y que permite una mayor divulgación a partir de las redes de comunicación con el cual operan hoy en día las personas, sino particularmente en los valores con los cuales establecen sus relaciones de trabajo.

Los valores que menciona que han cambiado tiene que ver con la noción de colectividad, buscar el desarrollo de organización y no solamente personal y la búsqueda permanente de contraprestaciones económicas a partir de lo que se hace.

Mencionó este participante que más allá de la educación formal que tienen las personas, hay unos valores que inciden en la manera como se asume la vida y el éxito que se pueda tener, los cuales el se fundamentan desde la familia. En este sentido no solamente son las exigencias a nivel de la capacitación, conocimiento y el desempeño laboral sino

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

también reconoce que el entorno (familiar, social, cultural) influye en el recorrido que la persona pueda tener alrededor del mundo del trabajo. Manifiesta que se debe trabajar de la mano con la educación y defiende el hecho de que el estado debe proporcionar los conocimientos necesarios para actuar en el mundo del trabajo y también que se convierta en un posibilitador que reflexione alrededor de los valores con los cuales las personas se construyen.

En relación al mundo del trabajo defiende la flexibilidad laboral y empresarial que no atente contra las personas. Desde una lógica económica se posiciona como un elemento que sirve para el desarrollo de las organizaciones y de paso al desarrollo de la sociedad.

A nivel personal, se presenta como un trabajador caracterizado por ser extrovertido y arriesgado, lo cual manifiesta haberle servido para abrir puertas en el mundo del trabajo. Estas características además de poseer una red de contactos que permanentemente está estimulando, se constituyen en los aspectos que denota como posibilitador de entrada y mantenimiento en el mundo del trabajo. De la misma forma, resalta que los trabajadores que tengan inclinación por el aprendizaje serán más proclives a permanecer en una organización sino a generar oportunidades de emprendimiento a partir del ejemplo que ve de sus jefes.

Participante 4:

Este participante reconoce la formación como un aspecto de importancia para poder mantenerse en el mundo del trabajo y particularmente en su actividad sindical. Al igual que el participante dos esta actitud hacia el conocimiento le permitió no solamente ser reconocido en la organización sindical sino mantenerse durante varios años en su dirección. Esta postura frente al conocimiento hace que tome la decisión de vincular su trabajo con la cualificación y permiten que aumente sus referentes de acción.

Manifiesta que ha tenido un planteamiento ético en su trabajo al no permitir que su familia lo presione para que les ayude a ingresar a un cargo en la organización en la cual

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

trabaja. Explica que esta postura es una forma de enfrentarse ante posibles señalamientos de sus compañeros y se vea inhabilitado para poder exigir ese mismo posicionamiento ético.

La noción de colectivo aparece fuertemente arraigada del discurso al mencionar que procura la educación de sus compañeros como una forma de preparación para las lógicas cambiantes del mundo del trabajo, debido a que hoy en día a nadie se le puede garantizar la estabilidad del trabajo, sobre todo a aquellos que vieron más de cerca toda la reestructuración legal en el país de las condiciones de trabajo.

Participante 5:

Manifiesta que aun cuando haya pasado situaciones de rupturas de trabajo, condiciones inestables, privilegia la estabilidad laboral. Señala que este tipo de posicionamiento corresponde más a una lógica tradicional de ver el mundo del trabajo porque en su experiencia le ha tocado ver jóvenes que no quieren quedarse más de dos o tres años en la organización sino que la utilizan como plataforma para el desarrollo posterior de su carrera.

Presenta características personales clave que le han permitido mantenerse en el mundo del trabajo como el compromiso. Menciona que este aspecto es fundamental porque más allá de la formación, la actitud y el direccionamiento cotidianamente del trabajo es lo que permite que la persona pueda hacerse visible en relación a lo que hace que solamente los conocimientos o la cualificación.

Participante 6:

La referencia que tiene esta participante está alrededor de su trayectoria, fundamentalmente en procura de mejorar las condiciones en relación al contenido de su actividad ya que en principio no colmaba sus expectativas personales. En función de esto hace una lectura de que es posible considerar y aceptar el hecho que las organizaciones no pueden retener a las personas si estas no ofrecen lo que satisface sus necesidades

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Participante 7:

Manifiesta que su labor en defender a los trabajadores pero esta defensa de los derechos conquistados no puede desatender la defensa también de la empresa ya que su existencia es la que permite precisamente la existencia del trabajo.

En esta lógica de defensa de los derechos laborales plantea que el sindicato como organización implica ser el foco de resistencia a la precarización laboral.

Participante 8:

Manifiesta que dentro de las opciones de espacio laboral que presenta su formación profesional, ella optó por direccionar su trayectoria en el ámbito educativo. Manifiesta que la “personalidad” influyen las decisiones que se toman en relación a la carrera ya que nadie obliga a la persona a orientarse en uno u otro sentido.

8.6. *Noción de organización: las expresiones en relación al contexto de realización del trabajo:*

La forma como se concibe uno de los espacios privilegiados en la representación de las personas para la ejecución de la actividad, permea la manera en que se asume el rol y las posibilidades de acción en estos contextos. A continuación se presentan algunas alusiones a las concepciones sobre las organizaciones de trabajo.

| Participante | Expresiones que plantean concepciones de las organizaciones de trabajo |
|--------------|---|
| 1 | “Nuestros padres entraron a trabajar y se jubilaron en una empresa, nosotros hemos tenido que hacer tránsitos por varias, seguramente las próximas generaciones no van a ver trabajos fijos, ha cambiado muchísimo y por supuesto las relaciones que se dan en ese mundo del trabajo también cambian, porque yo ya no tengo compañeros de trabajo, tengo equipos de trabajo, yo ya no tengo, yo puedo no conocer con quién trabajo, ni siquiera para quién trabajo, el paradigma que yo tenía un patrón, un empleador que me pagaba un salario, pero eso se ha roto”. “Las empresas digamos más modernas, más desarrolladas, pero también las más poderosas, siempre tienen mejores ambientes que las más pequeñas”. |
| 2 | “[...]en las últimas décadas acompañadas de estas políticas que se están implementando en estas facetas del modelo una campaña muy efectiva de terror al interior, de |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|----|---|
| | amedrentamiento al interior de las empresas frente a quien piensa o le pasa por la cabeza la posibilidad de afiliarse a un sindicato, entonces casi desde que entra a laborar entra con un miedo creado por el patrón donde, después de haberle hecho una entrevista, pero muy inducida”. |
| 3 | <p>“Uno de los objetivos estratégicos de es en términos de la educación [...] estamos trabajando en responsabilidad social con un liderazgo increíble, en responsabilidad social que es sostenibilidad en el tiempo, entonces si todo el mundo pensara sobre todo en la clase de política que le importa un carajo cimentar a la sociedad de la cual le estoy comentando, lo único que piensa es en las preferencias personales y no en el bien colectivo, entonces si hubiera una buena simbiosis entre estos puntos este país se mejoraría, este país no lo mejora sino una buena educación, no más.”</p> <p>“uno tiene que como empresario sacarle el jugo a su empresa partiendo de la base que tiene que sacarle el jugo a su personal humano, a la tecnología existente, a las oportunidades de financiación, a las oportunidades de capacitación”.</p> |
| 4 | <p>“Hay una gama, por eso, porque hay todavía muchos núcleos de poder que inciden en procesos, en relaciones laborales, en relaciones humanas, que no permiten decir aquí los niveles de experiencia son de ese trabajo [...]”.</p> <p>“Hablando del mundo del trabajo, pero absolutamente radical en esta organización no hay un patrón de exigencia para ser trabajadores en concreto, por eso todos los trabajadores se mueven y deciden, pero los trabajadores también se acomodan rápidamente a eso, salvo en algunas situaciones muy operativas, que no son la mayoría de los trabajadores nuestros”.</p> |
| 5 | Yo creo que cada vez más están trabajando en esto, en, yo por ejemplo creo, mi compañía es alemana, alemana en general, y entonces cumplir las normas de la compañía y de la organización internacional europea, y es como una especie de congreso de calidad, no sólo hacia los procesos de este punto de vista, sino que en general en la empresa; entonces todo el mundo quiere ser muy hábil, porque no simplemente lo valoran desde el punto de vista explícito, sino que el crecimiento personal |
| 6 | “Mira yo creo que soy de la vieja guardia, tú sabes que los jóvenes hoy buscan cambios, yo creo que soy estática, sí me gusta permanecer en las compañías, me gusta estabilidad, esa es una de las propiedades, tengo la connotación de querer hacer el trabajo bien, soy en un momento dado como muy consecuente con el direccionamiento que se puede dar en las compañías, entonces esa parte de poder acatar, de poder entender que en algún momento dado las cosas priman, mucho de lo organizacional, hay que tolerar porque en trabajo social tú encuentras como dos mundos, encuentras todos los elementos de una empresa, pero están desde el trabajador que piensa diferente, que hace las cosas diferente, no ha sido fácil como el compenetrar esas dos cosas”. |
| 8 | “creo que la posibilidad de la capacitación, es lo que permite que uno vaya creciendo dentro de la organización pero eso debe ir acompañado de un interés personal, en querer desarrollarlo porque hay personas que tienen una gran capacitación pero personalmente pues no, es gusto digamos, hacer ese tipo de recorridos, especialmente en el ámbito académico administrativo.” |
| 9 | “La organización debe proporcionar todo aquello que sea necesario para el buen desarrollo del trabajo”. |
| 10 | “Se exige pero se reconoce que las capacidades de cada quien son diferentes. Estamos avanzando en definir cada vez más lo que implica trabajar aquí.” |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

8.7. Rol en el sector: su trabajo en relación a otras personas.

El desarrollo de las actividades de los participantes tiene que ver directamente con la vida de otras personas en relación al mundo del trabajo. A continuación se muestran algunas alusiones que corresponden a aspectos que llevan a cabo en la realización de su trabajo.

| Participante | Expresiones que plantean acciones correspondientes al rol |
|--------------|---|
| 1 | <p>Pues este trabajo fue un trabajo administrativo, digamos en principio de carácter burocrático, en principio es un sistema de información que ponía una reglas de juego, hay unas instrucciones administrativas, hay un ordenamiento institucional que hace que, no había mucho qué pensar sobre qué hacer</p> <p>pero pues no no no, nunca fue el propósito mío trabajar de esa manera, yo creo que eso ya es una cosa personal, y en ese sentido por más que hayan, pienso yo, por más que hayan reglas, políticas paradigmas, instrumentos de control, el trabajador siempre va a tener algún grado de libertad en el desempeño de sus cosas y cuando una empresa, pienso yo, desde el punto de vista del manejo de lo que se llaman las relaciones industriales, a título personal, cuando entiendo eso y aprovecho esa libertad de la gente la plusvalía es mayor. Por ende, lo que intentamos trabajar es desde la perspectiva de las ocupaciones en donde se brinda información permanentemente del mercado laboral.</p> |
| 2 | <p>“Es una alternativa que permite tener una estructura organizativa de un nivel muy alto que permita poder tener una interlocución con el gobierno con los representantes de los empresarios y para poder discutir muchos temas que aquí en el cuaderno no hemos podidos evolucionar como discutir la parte legislativa, en materia laboral, y todos estos puntos, pero que la aspiración es esa a salir de esa forma organizativa, la aspiración es ser una sola federación nacional”.</p> <p>“Nosotros le hicimos el estudio a eso y el costo de vida para un trabajador que gana el salario mínimo es del 10% sin exagerar, por eso nosotros hablamos de un 8, un 4% representa la compensación a la pérdida adquisitiva desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de ese año y lo adicional como una forma de compensar -además de la deuda histórica que viene de años anteriores que ha venido negándosele a los trabajadores- una pequeña, pero eso no es tenido en cuenta”.</p> |
| 3 | <p>“Porque están pensando no solamente en crear, en preparar a un individuo intelectualmente sino como persona, éticamente, es decir, pero detrás de eso estamos nosotros los gremios de la ciudad y del departamento, estamos trabajando mucho, muy arduamente en el proceso de la educación”.</p> <p>“Entonces el Estado colombiano tiene cabida mucho en esto y lógicamente el empresariado colombiano tiene que participar porque tenemos una responsabilidad social muy clara y muy definida, guardar el equilibrio es difícil, pero hay países de Suramérica que ya tienen condiciones de empleo justo y hacia allá queremos llegar, esa es una de las nuevas políticas que está desarrollando el actual gobierno”.</p> |
| 4 | <p>“fue una brega muy fuerte, hicimos un acuerdo y mientras en todas las partes del Estado sacaban trabajadores y empleados nosotros logramos vinculación nosotros metimos 300 y pico de trabajadores con contrato a término indefinido que venían de contratistas y empleados eran 500 y pico que venían con una estabilidad en términos legales y el sindicato cedió, hubo una clasificación de cargos y defendió unos derechos convencionales, por estabilidad se los cambiamos y eso le da vida al sindicato por unos 20 ó 30 años más”.</p> |
| 5 | <p>Específicamente, estoy haciendo un proceso de selección, hace unos cuatro o cinco años me pasé todo el proceso, yo no participo sino en una parte final, ahí hay una psicóloga que un proceso inicialmente una búsqueda de hojas de vida con unas estrategias que ya tiene definidas, aplica pruebas, la compañía invirtió en unas pruebas, a mí me tocaba diseñar cuál es el perfil a nivel del riesgo que pueda presentar a nivel social, eventualidades, inquietudes, después de estas pruebas viene la entrevista y ya en la parte final se decidió hacer visita</p> |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|----|--|
| | domiciliaria mirando mucho el entorno, el nivel social, familiar y esa parte la visito yo, forma parte del proceso mas no es un sí o un no, pero realmente forma parte de un montaje general. |
| 7 | “Un buen ambiente de trabajo es nuestro objetivo, eso tiene como consecuencia mayor productividad, que haya un buen ambiente de trabajo, la gente trabaja contenta y produce contenta y hace su trabajo bien, cumple sus metas, aun cuando eso no es nuestra función”. |
| 8 | “La característica, por ejemplo, de nuestra facultad es un proceso administrativo pero humano, o sea, hacer conciencia que se trabaja con un ser humano porque es que yo creo que ahí a veces es donde fallamos mucho la administración, somos consciente que tenemos al frente otro ser humano, a veces no, a veces piensas un ser humano al que le dices qué hacer y lo que no hacer. Entonces nosotros sí tenemos incidencia en eso, en armarles conciencia a los otros, demás lados... Qué está exigiendo la organización, está exigiendo que se formen, que se autoformen, que... Entonces hacer más conciencia en uno mismo y nosotros creo que nos esforzamos por lo menos por mostrárselo, lo que pasa es que el medio sigue siendo muy competitivo entonces eso hace que sea muy difícil a veces hacer como la pausa ya en ese medio para poder reflejar y reflexionar” |
| 9 | “Revisar los casos que se nos presentan en relación a demandas laborales o cuando una persona considera que se le han vulnerado los derechos que consagra la ley”. |
| 10 | “Yo atiendo muchos clientes, estudiantes, trabajadores, personas de adentro y de afuera, lidero los procesos”. |

8.8. Los criterios de inclusión: aproximaciones a las exigencias objetivas y subjetivas

En este apartado se muestran algunas alusiones que presentan los participantes en relación a los criterios de inclusión que ellos consideran que han tenido que vivir y que también observan en la dinámica actual de las organizaciones y en el mundo del trabajo.

| Participante | Inclusión |
|--------------|---|
| 1 | <p>“hay un momento en el cual rinde muchísimo estudiar para trabajar porque eso implica mayores ingresos, pero hay un punto en el cual por más que uno le agregue educación eso no le va rendir más, eso es una perspectiva muy muy muy economicista digamos , pero es con la cual se evalúa muchísimo el mercado de trabajo”.</p> <p>“El desarrollo de las tecnología de informatización, los procesos de automatización exigen hoy conocimiento de herramientas informáticas que por supuesto hace algunos años no eran ningún problema, entonces las personas que lograron sobrevivir, pasar esa etapa y no tuvieron necesidad de aprender a manejar computadores para trabajar, seguramente ya alcanzan a terminar de vivir sin necesidad de que lo tengan que utilizar”.</p> <p>“entonces por ejemplo ahora le dicen necesitamos gente proactiva”.</p> <p>“Pero lo que no se reconoce en este tipo de análisis es que las personas no son sólo estudio, no son sólo experiencia, ese estudio y esa vivencia, el entorno familiar y el entorno social en el cual se desenvuelve le generan cosas que lo hacen más o menos apto para que ese encuentro del que hablábamos ahora de oferta y demanda no sea sólo por la vía de la ocupación sino con otras cosas”</p> |
| 2 | “Un aspecto fundamental es la parte académica y a mí me tocó tener el privilegio de ser contratado de manera directa y no como temporal o contratista como muchos otros, esa es |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|---|--|
| | <p>una primera situación, lo que normalmente establece el contrato de trabajo, para entrar a competir uno empieza por un puesto de trabajo pese a la cantidad de ofertas que hay en el mundo del trabajo, eso es lo que veo, no todos tienen la misma disciplina, el mismo compromiso, la misma entrega”</p> <p>“Otra cosa es la exigencia de cambiar, yo diría, porque si es difícil buscar trabajo, buscar un empleo, yo diría que más difícil, después de que le salga, es mantenerse en él y ahora hay empleos por horas, hay empleos por días, un día, dos, tres, y ya”.</p> <p>“Una segunda dedicarse no solamente a la actividad que uno desarrolla sino también algunas otras actividades cercanas de las cuales uno tenga mucho afin”.</p> |
| 3 | <p>“Eso ha cambiado mucho, no solamente que cumpla con el deber es prioridad para permanecer en una organización, la persona que está en una posición X, ya sea con iniciativa del patrono o por iniciativa suya tiene actualizarse continuamente, tiene que mejorar sus conocimientos”.</p> <p>“Las empresas hoy en día no pagan para que las personas hagan una labor solamente, pagan para que esas personas generen un valor agregado haciendo su labor e innovando, y para innovar hay que estudiar, hay que consultar, hay que ir a las universidades, hay que ir a los cursos de investigación, hay que meterse en internet continuamente”.</p> <p>“Yo soy una persona que quiero desarrollarme en tales y tales campos, si la gente es inteligente y si tiene visión de empresa y si tiene visión de individuo, no del individuo que uno conoce, esa es la realidad, entonces uno lo promueve y se pone a trabajar en otras cosas y eso resulta magnífico”.</p> |
| 4 | <p>“Y pude entrar a esa empresa producto de las palancas, esa era una persona muy importante, de hecho todavía lo es, y el dueño de esa empresa era familiar suyo, lo que posibilitó que me dieran a mí ese empleo en esa ciudad, sin ningún trámite”.</p> <p>“Me parece que la fundamental tiene que ver con la credibilidad que uno tenga, en este tipo de trabajos eso es un elemento crucial y tiene que ver con estudiar, es decir, si uno estudia y uno lee, me parece que uno está preparado para enfrentar desde las particularidades y yo digo la cositerias, pero eso tiene todo un contexto y un entorno hasta los problemas macro”.</p> <p>“Para mantenerse, lo que te mencionaba anteriormente, para adaptarse al mundo laboral, ese poder conocer lo que está viviendo el exigencias mucho más grandes, ahora un nivel de exigencia yo diría que más grande, es que la gente se ha actualizado, yo te lo digo, yo terminé la especialización con todas las dificultades, tocó arrancar una maestría porque si no queda uno por fuera de”.</p> |
| 5 | <p>“pero sobre todo me parece a mí, como la forma de relacionarse con los demás, cómo uno se relaciona con los demás, como tener finalmente como una buena empatía con los que trabajan conmigo, ya sea al lado, arriba o abajo, y creo que eso ha sido clave para que el trabajo de uno pueda durar y pueda mantenerse”.</p> <p>“Pues qué le diría yo, no sé, pues como ser muy cumplido, ser digamos, muy concreto con el sistema, en el mundo de trabajo me parece fundamental, no sólo en las compañías nacionales y multinacionales, sino hoy en día también; eh, pero sobre todo como hacer un muy buen seguimiento de lo que le toca a uno, tratar de ser creativo, o sea, ahora que lo pienso, es un oficio que no se trata de decir a todo que sí, sino de controvertir, opinar, dar mis ideas. Entonces a pesar de que la empresa no me exija que de ideas, ¿sí?, es ofertar mis intereses y esas cosas”.</p> |
| 6 | <p>“Yo creo que la exigencia para todo trabajo es la responsabilidad, una exigencia que en cada, que en cualquier trabajo que se haga por humilde, es cumplir el propósito de ese trabajo, el propósito básico de llevar almuerzos es que el almuerzo llegue donde el cliente tiene que almorzar, del mandado, es que el mandado llegue, en una droguería, llevar la droga y devolver la plata con el que se pagó el domicilio, el propósito de las condiciones de cuando vendí buñuelos era llevar los buñuelos, entregar la plata, es decir, yo creo que la condición fundamental es la responsabilidad y sobre todo es la responsabilidad a partir de qué es lo que se hace y respetando uno lo que está haciendo, a partir de allí”.</p> <p>“entre más capacitado esté la persona, más posibilidad tiene de entrar, al menos en estudios certificados en los créditos académicos pero eso no le garantiza su ingreso, aquí además de los estudios que una comisión general, general, y que la base elemental es al menos el bachillerato pero de ahí para acá de estudios universitarios le pueden servir pero aquí la</p> |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|----|---|
| | condición para ingresar es que alguien le esté ayudando, que alguien le ayude desde adentro de la dirección” |
| 7 | “En las organizaciones, creo que la posibilidad de la capacitación, es lo que permite que uno vaya creciendo dentro de la organización pero eso debe ir acompañado de un interés personal, en querer desarrollarlo porque hay personas que tienen una gran capacitación pero personalmente pues no, es gusto digamos, hacer ese tipo de recorridos, especialmente en el ámbito académico administrativo”. |
| 8 | “Vuelvo y te digo, depende de los tipos de personalidades que tenés, digamos que uno como docente lo arrastra el hecho de que también existe una normatividad, ahora con todo el proceso de calidad y los indicadores” |
| 9 | “Creo que uno debe ser líder en lo que hacer”. |
| 10 | “Hoy en día se requiere que usted tenga más, más información, que responda más prontamente a todo, que esté muy enterado de todo, eh, que las cosas se hagan rápido, pues con toda la tecnología, y pues con los sistemas se dan cada día más fuerte porque sale hoy y pasado mañana ya hay otro mejor, entonces uno necesita estar muy pila, porque o si no lo deja el tren.” |

8.9. Los criterios de exclusión: aproximación a las demandas externas para el ingreso o permanencia.

A continuación se presentan algunas de las alusiones correspondientes a factores que inciden directamente en la no permanencia o entrada a un entorno laboral, lo cual puede conectarse también con factores de exclusión en ciertos segmentos del mercado de trabajo.

| Participante | Exclusión |
|--------------|---|
| 1 | <p>“ Pero también la educación tiene un tratamiento de rezago respecto al trabajo, porque es que yo me gasto un tiempo preparándome antes de ir al mundo del trabajo, entonces por eso a veces un plan de estudios que se demore en una universidad preparándose un tiempo lo saca al mercado, los estudiantes se demoran tres o cuatro años en salir al mercado y cuando salen al mercado con ese plan de estudios el mundo ha cambiado, cosa que hoy es cada vez más visible, de pronto hace un tiempo en que la cosa de los cambios y las tecnologías de producción y la tecnología de información no eran tan evidentes y tan acelerados, eso era cosa anterior, hoy las exigencias son mayores y los cambios son mayores, a la gente se le exige más”.</p> <p>“pero el que quiere entrar hoy al mundo del trabajo si no conoce, si no está cercano a esas tecnologías va a ser muy difícil”.</p> <p>“entonces hay unos estándares de cómo debe ser la hoja de vida y si no se presenta de acuerdo con esos estándares seguramente se va a convertir en un factor de rechazo, hay unos estándares de la entrevista de selección, unos estándares de la presentación a la entrevista de selección, hay unos estándares sobre cómo buscar empleo, si uno no conoce eso tiene barreras y la otra cosa es que la información sobre el mundo del trabajo hay unas condiciones que hace que unas personas tengan más o menos acceso a esa información y como yo aprendo a tejer redes para la búsqueda de empleo, redes sociales, porque no toda la búsqueda de empleo es por sistemas formales”.</p> |
| 2 | <p>“Todos estos cambios de modelo, la relación capital-trabajo, las reformas, la tercerización laboral, la subcontratación y todas esas formas sustitutivas del contrato de trabajo y hecho que también lastiman al trabajador para poder organizarse sindicalmente, se han convertido también en una de las razones por la cual el movimiento sindical se ha ido debilitando no tanto la mala imagen”.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>“Esa exclusión que ha habido tan grande desde el legislativo y gobiernos anteriores y empezando este como el empleo, la formación nacional de empleo que no se necesita plata entonces para qué pagarle el salario mínimo y dándole un carácter prioritario a los jóvenes cuando eso es sucio, es decir, diciéndoles que “los vamos a esclavizar” y todo eso, pero nunca se tuvo en cuenta a la clase trabajadora solo en unas mesas de concertación en donde cada año “se discute el incremento salario mínimo” a nivel nacional”.</p> <p>“Yo diría que además del perfil ocupacional que indica el puesto de trabajo o cada labor, yo diría hay unos requisitos adicionales que han aparecido en la práctica que no están escritos en ninguna parte, que si no los cumple no tiene la posibilidad de acceder y algunos que se salen de las manos de las personas poder manipular. Hablábamos ahora de lo académico, eso es algo que la persona puede resolver, puede prepararse puede nivelarse, pero cuando hablamos de factores como la edad y resulta que estamos buscando personas de menos de 25 años para este empleo, entonces cómo puede esta persona...pero no está en el papel, no se lo dicen o te das cuenta es en la entrevista, unos criterios que ni siquiera tuviste la posibilidad de conocer y que tuvieron en cuenta para elegirte o excluirte y creo que eso tiene mucho que ver con la oferta de trabajo que hay que es tan alta, pongo ejemplo de la edad, pero hay otras cosas, pero hay discriminaciones en muchísimos sentidos, no solo en el tema de la edad sino lo que vemos a diario en el tema de la raza, la condición social, el género que ha sido objeto de debates de manera indefinida y que poco a poco ha ido recobrando reconocimiento, la necesidad de ir eliminando este tipo de discriminaciones, pero que desafortunadamente no quedan escritos, no quedan registrados en ninguna parte, pero que uno sabe que en la práctica se tiene en cuenta”.</p> |
| 3 | <p>“Educación, educación no solamente en términos del informe, sino la actitud, que sabe, conozca y se defienda, hay personas que son muy atacadas, esto es cuestión de educación, esto es posiblemente porque los padres no saben corregir porque los padres también son atacados, faltos de iniciativa, esto tiene que ver con el sistema de educación de loss individuos, es una de las estrategias de la democracia que definitivamente no hace hombres capaces, personas que desarrollan unos roles muy inferiores a los de la mayoría y los Estados tienen que cuidar esa gente también...de poca actitud, de poca iniciativa, el Estado tiene que entrar a asumir esa gente, pero si hay personas que no resultan que no sea porque el Estado no inventó o no implementó unos sistema de educación necesarios para acceder a que los otros funcionen, en el apocado, no.”</p> |
| 4 | <p>“Yo supongo que sí, seguramente sí para acceder a laborar, pero ahí yo creo algo peor sobre todo para ciertos trabajos, yo creo que aquí existe y se lo he dicho al director de recursos humanos y se lo he dicho al XXX administrativo, yo creo que aquí hay unos mecanismos de selección violenta y de coerción para ciertos trabajos.”</p> <p>“Pero aquí hubo, yo fui testigo inclusive, me tocó ir a resolver temas de exclusión a una mujer porque estaba en embarazo y eso no es tolerable en esta organización, eso sigue ocurriendo mucho en otros frentes de trabajo, en otras partes, yo creo que tal vez ese es más o por etnia o por condición política, creo que eso no ha sido muy marcado en la universidad, pero por género yo creo que sí, pero creo que eso ha cambiado de unos cinco años hacia acá.</p> |
| 5 | <p>Estar al día con las tecnologías, una persona que no sepa manejar las tecnologías no puede brindar valor agregado</p> |
| 6 | <p>“Mi concepto no lo voy a hablar porque sí, porque lo estoy viviendo con una persona muy cercana, di tú que tenga como unos 47 años que estuvo en Estados Unidos y le tocó venirse de allá y claro, ¿tú sabes que es estar fuera del país 15 años? Me dijo te voy a mandar la hoja de vida XXX y yo le dije bueno, dime qué hiciste tú, “no, XXX, yo trabajé en una empresa de importación” y eso suena muy atractivo ¿cierto? Para una multinacional, le pregunté por ejemplo tú que tienes “No XXX, no alcancé a terminar la carrera”, le dije no, ni me la mandes, esa es la gran dificultad, ¿tú cuántos años tienes? “47” y allá, pero hay algo que se respeta en la empresa, quiéralo o no, una persona de 47 va a ser muy difícil a un año graduarse y más de una carrera profesional, aunque ha habido casos en que la persona tiene 50 años, la edad es una gran limitante, como también, y lo miro yo con la sobrina de G que tiene una como 18-19 años que estudió algo de sistemas, la primera oportunidad es una de las grandes limitante para entrar al ámbito laboral, yo creo que esa es la palabra correcta.</p> |

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

| | |
|----|---|
| 7 | “Insisto en la educación pero en nuestro caso también la palanca, si no tienes conocidos, si no tienes palanca, puedes ser muy bueno pero le queda mas difícil. |
| 8 | “Actualización, permanente actualización pero hay una paradoja, la organización quiere que la gente llegue ya formada, hay menos inversión para formación y además tiene que ser joven porque contratar una persona vieja no garantiza que el conocimiento se quede por un buen tiempo en la organización”. |
| 9 | “Sin duda existen pero la gente usualmente no lo denuncia, existe discriminación por raza, incluso por el barrio, hay gente que uno escucha que le ha tocado cambiarse de casa porque la empresa se lo exige para entrar”. |
| 10 | “Hay muchos factores que ponen en juego, si la persona no muestra actitud no podrá permanecer, necesitamos también personas con ganas de aprender”. |

9. DISCUSIÓN

Retomando los aspectos planteados desde la literatura consultada para el presente trabajo y ligando los resultados esbozados en el anterior apartado, el presente capítulo de discusión discurre sobre las posiciones y discursos que frente a las dinámicas del mundo del trabajo y las implicaciones que esto tiene en la existencia de la inclusión y exclusión de los mercados de trabajo presentes para las personas que aspiran a entrar en esta dinámica.

El presente apartado retoma en primera instancia las referencias frente a los discursos que aparecen en las entrevistas y cómo se construyen sentidos en relación a la forma como funciona el mundo del trabajo. Posteriormente se retoman los posicionamientos que presentan los participantes y que son captados a través de la interacción en la entrevista y posterior análisis de las informaciones. Se opta por esta construcción del apartado para mostrar en primera instancia la secuencia discursiva que fue planteada en la base de la entrevista y también la manera como los participantes discurren sobre estos temas.

Posteriormente se reflexiona sobre los elementos identificados que se presentan como inclusión-exclusión en el mundo del trabajo, para llegar a abordar temas de mayor profundidad y complejidad que integran no solamente la referencia al mundo del trabajo sino la necesaria conexión que adquiere esta actividad en la construcción de subjetividad y desarrollo de las personas en función de la centralidad psicológica que adquiere la actividad (Antunes, 2001, 1995; Bridges, 1997; Lessa, 2002; Luque, Gómez & Cruces, 1999; Salanova, Gracia y Peiró, 1996) y de la importancia social que aun se le asigna, pese a las críticas presentes a su fuerza central en el análisis de disciplinas como la sociología (Offe, 1995).

Por otro lado, también es importante revisar críticamente la postura asumida en la construcción de la investigación, lo cual no se agota solamente en la forma como se llevó a cabo (método) sino en la concepción que subyace a esta apuesta por el conocimiento en estos temas.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

9.1. Discursos: El uso institucionalizado del lenguaje frente al trabajo

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

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

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

Es comprensible que la relación directa entre negocios y organizaciones de trabajo se ve atravesado por la lógica económica de intercambio las reglas propias del mercado. De esta forma, las bases conceptuales y filosóficas imperantes del mundo de los negocios (liberalismo, neoliberalismo y capitalismo) son los marcos fundamentales bajo los cuales se guían principalmente las decisiones en las organizaciones y las posibilidades reales de inserción o permanencia de las personas en la lógica del mundo del trabajo. En este sentido,

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

aparece como discurso subyacente el hecho que a las personas no se les contrata por quienes son sino por lo que hacen, lógica racional que se supone se establece a través de los dispositivos tecnológicos (en el sentido del uso del conocimiento) que se ponen en juego en la relación de trabajo: procesos de selección, descripción de cargos, evaluaciones de desempeño, políticas y estrategias de gestión humana.

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

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

Esto se enlaza con el entramado social que articula en muchos aspectos las formas de relación en el mundo del trabajo, a saber, el capitalismo, pero no solo el capitalismo en abstracto como una designación a la forma de intercambio económico, sino principalmente al capitalismo financiero, que en palabras de Zapata, Murillo y Martínez (2006) involucra la reestructuración de las organizaciones a través de procesos como la reingeniería y el benchmarking y la flexibilización laboral a través del outsourcing y las tendencias hacia el teletrabajo. Estos autores manifiestan que “este tipo de capitalismo promueve la incorporación de nuevas tecnologías de información, se orienta más hacia los procesos que hacia las tareas, buscando un trabajador polivalente y reemplazando aquel trabajador súper-macro-especializado” (p. 86).

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

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

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

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

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

Frente al mundo del trabajo, particularmente una participante (9) señala desde su postura no solo académica sino también personal, que la comprensión de las dinámicas del mundo del trabajo se ve afectada por condiciones culturales y sociales históricamente construidas. Plantea en este sentido que las lógicas bajo las cuales se presentan los criterios de inclusión y exclusión están permeadas por condiciones subjetivas de las personas que están involucradas en los diferentes espacios de los mercados laborales. Es así que sitúa

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

dimensiones históricas de largo plazo como la colonización, caracterizada por el uso de la violencia como forma de adaptación de las personas a las condiciones que se querían imponer como forma de entender el mundo.

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

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

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

mundo sino como forma bajo la cual se explicarían los aspectos psicológicos e ideológicos que se ponen en juego en relación a la entrada y mantenimiento en el mundo del trabajo.

9.2. Trayectoria y rol, referentes para el posicionamiento.

El desarrollo vital de los participantes se evidencia con fuerza como uno de los referentes con el cual hilan el argumento de sus discursos. La trayectoria pesa un papel fundamental en la comprensión subjetiva de las dinámicas del mundo del trabajo e incluso se plantea en algunos casos como el patrón de referencia para establecer la noción de trabajador “ideal” para los entornos en los cuales se desarrollan.

Las experiencias vividas, en su mayoría en un mundo en donde al menos alcanzaron no solo a ver sino a vivir algunas garantías que el Estado proveía en su búsqueda de tratar de satisfacer las necesidades de sus ciudadanos, en donde las organizaciones de trabajo se hacían en mayor o menor medida responsables por los trabajadores y sus familias y en donde los factores a tener en cuenta para la entrada en el mundo del trabajo estaba mediada mas por el deseo de trabajar y por la capacidad de dar respuesta a las demandas, dio paso a un mundo de mayor complejidad en donde el conocimiento especializado se volvió cada vez mas importante y la visión estratégica del individuo en relación a su trayectoria cobra valor en un mundo que ya no provee tanta seguridad como antes y en donde la incerteza se vuelve algo más común para la mayoría de los trabajadores (Rentería y Malvezzi, 2008, Orejuela, 2012).

Es ese mundo de mayor individualización (Beck & Beck-Gersheim, 2003) el que les tocó ver transformarse y tener que actuar. Es comprensible entonces que aparezcan remembranzas de un tiempo en donde la incertidumbre no era tan generalizada y la posibilidad de entrada estaba más o menos garantizada o al menos es percibido como menos dolorosa la entrada o movilidad en los escenarios laborales:

“ nuestros padres entraron a trabajar y se jubilaron en una empresa, nosotros hemos tenido que hacer tránsitos por varias, seguramente las próximas generaciones no van

a ver trabajos fijos, ha cambiado muchísimo y por supuesto las relaciones que se dan en ese mundo del trabajo también cambian, porque yo ya no tengo compañeros de trabajo, tengo equipos de trabajo, yo ya no tengo, yo puedo no conocer con quién trabajo, ni siquiera para quién trabajo, el paradigma que yo tenía un patrón, un empleador que me pagaba un salario, pero eso se ha roto, la manera como yo me acerco al trabajo ha cambiado [...] es decir, de entrada le facilito yo el trabajo con la seguridad de que usted aquí no se va a jubilar, de aquí no va a salir jubilado, usted aquí no va a tener pensión, bueno de hecho hoy la pensión es un problema mío, no es un problema de la empresa, porque es que antes era la empresa la que me pensionaba, ahora si yo no ahorro no me pensiono, pero tengo que tener trabajo, tengo que estar me vendiendo todos los días, yo me volví un proyecto, que tiene que estar vigente todos los días, eso ha sido un cambio muy grande, muy grande, si uno no es consciente de esas transformaciones en el mundo del trabajo cualquier análisis que haga sobre el mismo se va chocar, incluso es la discusión que hay hoy en economía, seguimos aplicando los mismos modelos neoclásicos, por más herramientas sofisticadas matemáticas que tengamos para aplicar en la economía del trabajo si no hacemos esas consideraciones no vamos a poder entender nunca la cosa” (Participante 1).

Por ende, la socialización del participante con el mundo del trabajo, que comprende desde la propia experiencia laboral hasta las influencias externas, se constituye en los aspectos que se evidencian con más fuerza en las entrevistas como movilizadores de los posicionamientos y discursos frente al trabajo.

Se empieza a anticipar en este aspecto un juego psicosocial en la manera de posicionarse frente a este tema que se analiza. Psicosocial en la medida que hay aspectos subjetivos que se ponen en juego al momento de develar las formas de interpretación de quién es y lo que considera se debe hacer y se hace en relación al trabajo. Social en la medida que emerge como una forma de interpretar y de actuar influenciado por los patrones construidos según el contexto en el cual se haya desarrollado la persona, sin dejar de lado

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

los aspectos culturales como valores, creencias y símbolos que se construyen en relación a la actividad y al propio papel.

Es en esta dinámica doble en donde se va a instalar la lectura de los participantes y el análisis de lo que ellos consideran es su papel en la dinámica del trabajo y sobre todo en el análisis de lo que hacen los demás cuando de inclusión y exclusión laboral se trata.

En este punto vale la pena pensar en el concepto de *habitus* que plantea Bourdieu (1977, citado por Ahear, 2010) como un proceso generativo que produce prácticas y representaciones que están condicionados por las “estructuras estructurantes” de las cuales ellas emergen, lo cual genera a su vez un número amplio de posibles de acciones, pensamientos y percepciones que recrean o retan los valores y significados construidos culturalmente.

Este concepto puede ser útil, porque pensándolo ya en la práctica, el conjunto de valores, percepciones y pensamientos que subyacen a las posiciones subjetivas que plantean los participantes, está mediado no por un investimento del papel solamente sino principalmente por la construcción como persona y como sujeto de acción en un entorno social, acaso como actor con un papel al cual le imprime sus propios ingredientes, pensándolo desde la metáfora de Goffman (1992).

Por otro lado, ese matiz personal que se observa en las entrevistas plantea sobre todo reflexiones más allá de la actividad de trabajo y en la mayoría de los casos de los participantes, el modelo de trabajador que en un principio parecía ser un superhombre o supermujer (trabajador con múltiples capacidades y características deseables) se desdobra en el fondo en un ser que debe denotar valores, actitudes y comportamientos valorados socialmente: la ética, la honestidad, el respeto, el compromiso, la lealtad, la diligencia, entre otros.

Este aspecto va a plantear paradojas porque en un marco mercantilista de venta de la fuerza de trabajo y bajo el imperio de lo económico como marco fundamental de la relación

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

hombre-trabajo, la competitividad, la ganancia, el ser veloz, demostrar rapidez, ser intrépido y estratégico va a plantear posibles situaciones contradictorias en la práctica, en el ejercicio de la labor en sí misma.

No extraña por tanto que un par de participantes impugnen parcialmente los procedimientos de selección para situar la discusión de la entrada al mundo del trabajo (inclusión y exclusión) como acaso una tecnología secundaria que no logra evidenciar lo más importante, los valores:

“Entrevistador: ¿De qué manera cree usted que su trabajo tiene que ver con la posibilidad que tienen otras personas para entrar al mundo del trabajo?”

Entrevistado (participante 3, gremio): Mire, pues en esto del mundo global, uno tiene que ser muy claro que en una función de producción hay que ser competitivo, para ser competitivo uno tiene que contar con la herramienta estatal, el país tiene que darle, pero uno también tiene que contar con las herramientas técnicas que están al servicio de quien quiere investigar y quien quiere hacer algo, entonces el mundo de los negocios es muy complejo y para ser exitoso en el mundo de los negocios hay que tener en cuenta todas esas variables, entonces uno tiene que saber para dónde va, primero, cuál es su objetivo estratégico, cómo lo desarrolla y en función de cómo lo desarrolla uno debe saber a quién necesita, entonces es cuando uno entra a promover individuos dentro de la empresa o a buscar individuos para poder desarrollar esos objetivos estratégicos, es una cuestión de experiencia y habilidad, eso no lo aprende uno sino con el tiempo, uno es capaz de decir, llegando a una empresa, estudiando un poco los balances, los objetivos, etc., y un poco comenzar en un grupo de 10 ejecutivos a ver si realmente en producción es una persona que está capacitada no solamente por el conocimiento en sí sino de cómo lo invertimos, cómo manejar a la gente, los proveedores, cómo manejar los socios internacionales, si sabe hablar inglés. Uno con la experiencia se da cuenta si lo que la gente tiene es necesario o si no cómo ir a buscarlo, entonces uno también se apoya en herramientas que también existen, yo no soy amigo del polígrafo, me parece una vulneración del elemento humano, ni más faltaba, me interesa saber la procedencia del individuo, no si es

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

negro blanco o amarillo, no si es rico, pobre o paupérrimo, sino un poquito qué piensa de la vida, como fue educado, como fue orientado, qué hacen sus papás, si yo heredé desde chiquito el mal ejemplo tuyo, como por ejemplo, cuando uno es hijo de unos padres delincuentes, lo más posible es que salga el hijo delincuente, no, casos se han visto contrarios, pero vaya ese joven o ese muchacho, ese profesional a demostrar procediendo de una familia de delincuentes el hombre no es corrupto, confiable y creíble, muy difícil para una persona de esas abrirse campo en la vida, por eso lo fundamental en el desarrollo de un país es la educación y la educación está inicialmente en los padres e hijos”.

Lo anterior va a plantear de fondo una discusión acerca de la gestión humana y los procedimientos que se plantean para poder seleccionar candidatos (inclusión-exclusión) en consonancia con los objetivos de la empresa pero en un marco social.

A este respecto, cabe mencionar que se presentan situados históricamente varias concepciones o paradigmas en el análisis de las organizaciones, que sin duda también se pueden ver en la práctica de la gestión de personas en las organizaciones, sobre todo centradas en el funcionalismo y en lo que se denomina sociología de la regulación (Burrell y Morgan, 1978), procurando la estabilidad del sistema y el mantenimiento del estatus quo, que aunado a la lectura principalmente económica de la existencia de la organización configuran un escenario propicio para pensar solo en la productividad y en la rentabilidad.

Lo anterior va a poner en cuestión la manera en que se asume la gestión en las organizaciones y sobre todo desde una mirada distinta, ligada a la naturaleza social de la existencia de la institución social del trabajo y las organizaciones como el principal (que subsiste no solo en la representación de las personas y en el discurso oficial) espacio de desarrollo del trabajo en el mundo contemporáneo, de la manera en que se liga la noción que se tiene de sociedad y de persona que trabaja.

Se reflejan entonces posturas posiblemente encontradas, que coexisten alrededor del papel social que tienen las organizaciones de trabajo en relación a las personas. Posturas

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

que reflejan por un lado la ya mencionada subsistencia económica como punto central de inflexión en el análisis de la relación hombre-trabajo y por otro lado, la naturaleza discursiva y práctica de la responsabilidad social empresarial, que se deslinda más allá de los intereses económicos para pensarse en un entorno amplio de sociedad.

Es desde esta perspectiva que será retomada más adelante que vale la pena plantear la discusión que ya se venía tejiendo en párrafos anteriores: la dialéctica inclusión-exclusión del mundo del trabajo.

9.3. La dialéctica inclusión-exclusión del mundo del trabajo: la discusión social o economicista de los actores.

Hasta este momento se ha planteado parte de la lógica de comprensión de la manera en que los participantes del estudio referencian las lógicas actuales del mundo del trabajo. Por un lado, se denotó como las influencias sociales planteadas en las trayectorias de los individuos plantea el escenario propicio para construir valores, esquemas interpretativos y formas de concebir el mundo, en este caso el del trabajo, que no son estáticos sino también dinámicos en relación a las experiencias prácticas que ellos mismos referencian haber tenido en relación al trabajo.

En este punto cabe anotar que en el desarrollo de las entrevistas la mayoría de los participantes significaban la exclusión laboral como discriminación ante la pregunta directa sobre este tema. Sin embargo cuando se indagaba por la entrada de personas al mundo del trabajo (inclusión) las respuestas se presentaban de forma más fluida sin necesidad de realizar aclaraciones sobre el contenido manifiesto de la pregunta. Este aspecto, aunado a la reticencia de algunos potenciales participantes a ser entrevistados y la solicitud de no ser grabados de parte de dos de ellos, plantea la posibilidad de pensar que solamente el concepto de discutir aspectos ligados al trabajo y sobre todo el de exclusión laboral planteaba una postura de retraimiento para la expresión de las ideas debido a su sensibilidad en el ámbito social.

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

Por otro lado, aquellos que si referenciaban aspectos de exclusión e inclusión laboral, organizaban sus ideas combinando aspectos que van desde factores objetivos de ingreso y salida del mundo del trabajo hasta elementos de orden más subjetivo, de construcción individual y que resulta en la mayoría de casos de mayor interés de aproximarse en la evaluación una vez se han cumplido los objetivos tal como se denota en la cita del participante 3 mostrada pocas páginas atrás.

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

Se establece en este punto el prejuicio y la discriminación como elementos base de la exclusión. Y es en este aspecto en donde se juega la individualidad, la subjetividad y el ejercicio vertical del poder en la definición de los perfiles no solo explícitos sino

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

principalmente implícitos, aquellos que no son divulgados a los participantes y que no se podrían sostener ante un público amplio por la percepción negativa que tendría, aunque sea una práctica conocida por su existencia. Se habla en este aspecto de la subjetividad porque no solo en las referencias de los participantes sino en el conjunto de observaciones no sistematizadas se evidencia la influencia de los valores personales en la definición de entrada de personas.

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

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

Estos aspectos pueden ser leídos desde la perspectiva que plantea Le Boterf de las competencias (2001) al señalar que estas se construyen con un doble equipamiento denominados recursos, por un lado, aspectos de carácter personal, subjetivos denominados recursos personales y por otro lado, aspectos de carácter más objetivo que serían los

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

recursos del entorno, tales como redes de relaciones, accesos a bienes y servicios, entre otros.

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

Factores de inclusión subjetivos: compromiso (participantes 2 y 6), disciplina y entrega (participante 2), iniciativa y emprendimiento (participante 3), generar credibilidad (participante 4), la ética (participante 5), aprendizaje permanente (participante 2) la contextualización que tenga en relación a la actividad a desarrollar (participante 6), la actitud hacia el trabajo y la seguridad en el trabajo (participante 6), responsabilidad con el trabajo y con los compañeros (participante 6), organización en el trabajo, creatividad, dar ideas que confluyan con los propios intereses, empatía, conocimientos informáticos y manejo de tecnología (participante 7).

Factores de inclusión objetivos: visibilidad por buen desempeño (participante 2), la influencia de la familia a nivel intelectual y de valores que movilizan la preparación (participante 3), la formación profesional (participante 2).

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

Sin embargo, para establecer de manera más directa los criterios de exclusión, también se indagó con los participantes cuales eran estos aspectos denotados como sensibles para que se presentara esta situación. Como se mencionó anteriormente, en muchos casos los participantes equipararon en principio exclusión con discriminación, factor que sin duda puede hacer parte de este proceso pero que no lo agota en sus posibilidades. Los aspectos de exclusión planteados son explícitos en relación a la edad, el

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

género, la formación educativa y en ciertos campos la estética (en donde el color de piel también entraría a jugar de manera más velada en el discurso.

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

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

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

Lo anterior se relaciona directamente con el mundo del trabajo, en tanto se presentan brechas entre la formación y la educación. Es así como los citados autores plantean que:

“Teniendo en cuenta que el puntaje en la prueba Saber Pro es un indicador de la calidad educativa de las universidades, pareciera que los estudiantes de estratos altos se gradúan de las universidades con un mejor desempeño académico, mientras que aquellos estudiantes de estratos bajos lo hacen de universidades con resultados académicos de menor calidad. Si lo anterior resulta ser cierto, como parece indicar la evidencia, entonces se está ante una situación en la que los estudiantes de estratos altos obtienen con mayor probabilidad las mejores ofertas del mercado laboral, ya sea por su buen desempeño académico o por otras dinámicas sociales más complejas (networking, acumulación de capital social, contactos familiares, entre otras) y, por ende, reciben mejores ingresos durante su vida profesional (Sánchez y Otero, 2012, p. 3).

Y es que la desigualdad en el contexto colombiano se plantea cada vez mas como reto de la sociedad. En un informe de la Escuela Nacional Sindical (2010) se situaba a Colombia dentro de los países más desiguales de la región de América Latina. Datos que sustentan este aspecto para el año 2009 mencionan que el 45.5% de los colombianos vive en la pobreza y el 16.4% en la indigencia. O sea que 20 millones de colombianos apenas sobreviven. Y en las zonas rurales la pobreza y la indigencia es mucho mayor: 64.3% y el 29.1% respectivamente.

Por otro lado, este mismo informe muestra que

“En Colombia el 10% más rico de la población se queda con más del 50% del producto interno bruto (PIB) y sostienen en promedio a dos personas, mientras el 10% más pobre apenas recibe el 0.6% de la riqueza nacional y sostiene a 6 personas” (p. 2).

Con el paso del tiempo, la situación no ha mejorado. En un reportaje acerca de un economista del Banco Mundial (Revista Dinero, 2012) se muestra que según datos de este organismo a 2012, Colombia se ubica en el séptimo lugar de países más desiguales en el mundo y el segundo más alto en Latinoamérica y el Caribe.

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

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

Si bien a este respecto hay que contextualizar desde que punto de vista se está tomando la referencia para el análisis porque no todas las personas se ven afectadas por el fenómeno de la exclusión y aquellos que se afectan no lo hacen de la misma forma. El participante 9 indica que también hay que entender la exclusión como un factor inherente a los cupos de empleo disponibles en el mercado de trabajo y las dinámicas de la economía mundial. Esto quiere decir que para algunos segmentos del mercado de trabajo y por ende para las personas, ni los criterios bajo los cuales se les incluye o excluye son los mismos, ni permanecen de la misma forma durante el tiempo. Por ende, los criterios de exclusión no son estáticos sino que se ven permeados por situaciones contextuales como los ciclos de la economía (participante 9).

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

a veces adopta los discursos presentes en la sociedad y la práctica misma en las organizaciones.

Es así como señalan el creciente número de personas y de espacios en donde se debaten aspectos sociales, de responsabilidad de las organizaciones y del valor del talento humano en las organizaciones, pero que a su vez, estos discursos de respeto del otro, del reconocimiento de la diversidad y de la apertura a los grupos marginados, lo que muestra de fondo también es que en la práctica privada de algunas personas en algunas organizaciones, podría estarse dando el caso de que de manera velada el racismo, la homofobia y otras formas de discriminación emerjan como elemento común y hasta legitimado por los actores presentes en la evaluación.

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

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

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

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

9.4. Implicaciones del estudio

Como ya se viene presentando anteriormente, el estudio se inscribe en una lógica de comprensión desde actores sociales que están vinculados a organizaciones de trabajo y organizaciones de interés público tienen que ver directamente con las dinámicas actuales del mundo del trabajo.

El estudio plantea entonces desde una perspectiva participativa de estas personas algunas nociones que son importantes retomar para la discusión de las implicaciones que tiene el estudio, por un lado, discutir la relación capital-trabajo pero en ese caso desde los efectos que provoca en la sociedad y en los individuos. Posteriormente, analizar las implicaciones que tiene para la disciplina de la psicología en el análisis de las organizaciones y las personas en el mundo del trabajo del trabajo.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

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

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

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

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

Este aspecto ético se entrelaza con las condiciones sociales que permean el mundo de los negocios, a saber, la lógica del capitalismo. En un mundo interconectado, en donde las relaciones entre las personas cada vez son mas importantes en función precisamente de

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

esa interrelación, aparece una paradoja y es el individualismo y más aun cuando este se institucionaliza como la forma de relacionarse en un mundo altamente competitivo (Beck & Beck- Gersheim, 2003).

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

Y es un debate ético porque la desigualdad citada anteriormente no está dada solo por la existencia de pobres, sino porque la brecha existente entre los que cada vez obtienen mayores ganancias económicas y aquellos que no pueden acceder o parcialmente son excluidos de los mercados laborales y los mercados de consumo. En este aspecto es importante aclarar que la pobreza económica no es igual al concepto de exclusión porque inclusive estar incluido en el mundo del trabajo no garantiza por si mismo la posibilidad de consumo sostenido sino que precisamente en las condiciones de precariedad en la cual se configuran algunos tipos de trabajo y modalidades de trabajo específicas, la pobreza se crea incluso en personas que trabajan. Por ende, no se entiende la exclusión social solamente desde una perspectiva de apartar sino también de una inclusión perversa en tanto no garantiza la calidad de vida ni los objetivos de desarrollo personales.

En este aspecto, la ética se liga al desarrollo de una forma de concebir la sociedad, y si bien las organizaciones de trabajo son entes sociales creados usualmente para generar ganancias económicas, las formas como estas se relacionan con el medio social cada vez mas adquiere importancia en función de la responsabilidad social corporativa y empresarial

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

y el diálogo social que se promueve entre los diferentes actores sociales (Perdiguero & García, 2005).

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

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

La discusión del abordaje

Las reflexiones presentadas hasta el momento como parte de la discusión podrían percibirse como apartadas del corpus teórico de la psicología en su ortodoxia. Sin embargo, es en la apuesta de una comprensión psicosocial del fenómeno del trabajo y de trabajar donde se inscribe el presente estudio.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Considerar las condiciones psicológicas implicadas en el trabajo por fuera de las condiciones sociales resulta en una mirada estrecha que desconoce la influencia que tiene lo social en la configuración individual. Considerar solamente las condiciones estructurales para la comprensión de estos tópicos ayuda a ver el nivel macro de aspectos que plantea la dinámica actual pero desconoce las condiciones particulares y la forma como se vivencia lo social en cada caso particular.

La opción conceptual por el posicionamiento hace parte de la comprensión de que lo social está conformado principalmente por personas, que las condiciones presentes en el mundo del trabajo es formada históricamente pero que también tiene agentes que lo posibilitan, agentes que cumplen un papel mas o menos consciente en la legitimación del establecimiento y la puesta en práctica de la exclusión a través de la discriminación.

Desde este punto de vista, el abordaje desde el concepto de posicionamiento intentó localizar la producción discursiva que la persona hace del mundo del trabajo no solo desde el papel, sino de la forma como ha tenido que enfrentarla personalmente y la manera en que se liga a los referentes construidos y expresados.

Si bien los participantes no necesariamente son decisores en el ambito político, su trabajo si se relaciona de manera directa ya sea con la relación presente o futura de personas con las dinámicas del trabajo. Así, no solo la producción subjetiva de sentidos sino la forma como estos se relacionan con su quehacer, hacen parte de la agenda de trabajo de investigación de la maestría y de los profesionales interesados en indagar y trabajar sobre las temáticas de la relación hombre-trabajo-organización.

El uso de dos técnicas de análisis mas que ser redundante como podría ser pensado, se complementan en la dimensión en que sus posibilidades plantean. El análisis de prácticas discursivas a través de los árboles de asociación de ideas permite de manera gráfica permite el ejercicio de posicionar los contenidos del discurso del participante con los aspectos de sentido central en las categorías de análisis.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

El análisis de contenido, entendido como una técnica que posibilita la comprensión del discurso latente y manifiesto (Bardin, 1977), permite abordar desde una lógica del número y la interpretación de las producciones de los participantes. En este sentido, vale la pena aclarar el uso del número en un estudio cualitativo. A este respecto Benedito (2003) plantea alrededor del número son objetos formales abstractos, productos de una práctica científica la cual fija sus propiedades y los designa con signos, los cuales abren la dimensión de la magnitud y no constituyen la cosa por sí misma.

En este sentido, el número solo adquiere un atributo de significado en la medida que exista sujeto que lo signifique. Además, la intención del uso del número en el análisis de contenido radica en la expresión lingüística a través de un signo que designa una magnitud que constituye la cantidad de veces que se referencia un tópico. Desde este punto de vista, el número no adquiere un significado de expresar valores de mayor o menor importancia por sí mismo, sino la designación de cantidad de veces expresadas en relación a una dinámica de investigación en donde el encuentro con el investigador también influencia la aparición de cierta cantidad de alusiones producto de la significación normal que se presenta en una interacción.

Así, el número en este caso corresponde a una estrategia de representación del discurso del participante, una forma de acceder a la producción discursiva y su organización en datos de manera que pueda comprenderse en una dimensión estructurada para ampliar las posibilidades de análisis de los datos obtenidos.

El complemento del uso de estas dos técnicas constituye una fuente de ampliación de la lectura pero también de simplificación de la cantidad de aspectos tratados en la entrevista en la medida que hay aspectos más directamente relacionados con el tema de investigación y los objetivos sin dejar de lado la riqueza que supone el contexto de producción de los sentidos que emergen en la entrevista.

Como el público relacionado con la investigación ya sabe, en la apuesta cualitativa la intención no es la generalización de los datos sino la comprensión de lo que estos plantean. En esta lógica, la cantidad de entrevistas ayudó a configurar los

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

direccionamientos de la discusión en la medida en que el concepto central del estudio, a saber el trabajo, constituye un campo multidisciplinar que alcanza mayor potencia de análisis en la medida que integre saberes distintos sin dejar de lado lo primordial en la formación optada para este trabajo que es la psicología.

Por último, combinar conceptos como posicionamientos, discursos, papeles y las dinámicas de inclusión y exclusión, plantean una propuesta compleja pero no por ello contradictoria. Los posicionamientos se complementan con los discursos en la medida en que aparece el lenguaje institucionalizado como una fuente de referenci primaria en la comprensión del mundo del trabajo, pero también, en la medida que estos personajes a través de su trayectoria han alcanzado posiciones en las cuales sus actuaciones tiene que ver con la vida, y sobre todo en lo relacionado con el trabajo, de otros a los que de alguna manera afectará y hará direccionarse en un sentido.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

REFERENCIAS

- Ahear, L. (2010). Agency and language. In. J. Jaspers., J-L. Östman. & J. Verschueren (Eds). *Society and language use (Handbook of pragmatic Highlights)*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Almonacid, C., & Arroyo, M. (2000) Educación, trabajo y exclusión social: tendencias y conclusiones provisionarias. En: P. Gentilli y G. Frigotto (Org.) *A cidadania negada. Políticas de exclusão na educação e no trabalho*. Buenos Aires: CLACSO.
- Álvaro, J.L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Antunes, R. (1995). Qual crise do trabalho? En *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (pp. 101-117). São Paulo: Cortez Editora.
- Antunes, R. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho. A Forma de ser da classe trabalhadora hoje. En *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho* (101-117). São Paulo: Boitempo.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1998). Constitución Nacional del Colombia, 1991 con reforma de 1997. Colombia.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Ediciones Akal.
- Beck, U. & Beck-Gersheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A
- Benedito, G. (2003) El problema de la medida en psicología. En N. Braunstein., M. Pasternac., G. Benedito. & F. Saal. *Psicología, ideología y ciencia*. México: Siglo Veintiuno editores.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Blanch, J. (2003). *Trabajar en la modernidad industrial*. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gala, y A. Martín. En J. Blanch (coord.) *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.

Bourdieu, P. (1999). *La miseria del mundo*. Madrid: Fondo de cultura económica.

Bourdieu, P. (2005). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo Veintiuno editores.

Bridges, W. (1997). *Cómo crear oportunidades de trabajo*. México: Prentice Hall.

Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Ediciones Akal.

Bruner, J. & Haste, H. (1990). *La elaboración del sentido*. Barcelona: Editorial Paidós

Burrell, G. & Morgan, G. (1978). *Sociological paradigms and organizational analysis. Elements of the sociology of corporate life*. United Kingdom: Ashgate.

Castel, R. (2004). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Castel, R., Wanderley, L. & Belfiore-Wanderley, M. (2004). *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC.

Castro, J.F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.

Daviés, B. y Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal of the theory of social behavior*, 20 (1), 43-63.

Escuela Nacional Sindical. (2010). Informe nacional de coyuntura económica, laboral y sindical en 2010. Medellín: Escuela Nacional Sindical. Disponible en: http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/04_29_2010_INF_COY.pdf

Escuela Nacional Sindical (2009) *Informe sobre trabajo decente*. Medellín: Escuela Nacional Sindical

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Franco Leal, G. (2009) Exclusão como ruptura de laços sociais: uma crítica do conceito. *Mediações*, 14 (1), 260-274.

Gentili, P. & Frigotto, G. (Org.) (2000). *A cidadania negada. Políticas de exclusão na educação e no trabalho*. Buenos Aires: CLACSO.

García, C., & Carvajal, L. (2007) Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial, *Universitas Psychologica*, 6 (1), 49-58.

Goffman, E. (1992). *A representação do eu na vida cotidiana*. Petropolis: Vozes.

Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4^a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Heady, C. (1997) Labour market transitions and social exclusion, *Journal of European Social Policy*, 7 (2), 119-128. Recuperado de <http://esp.sagepub.com> el 7 de Noviembre de 2007

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Editorial Morata.

Le Boterf, G. (2001). *La ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Lessa, S. (2002). *Mundo dos homens. Trabalho e ser social*. São Paulo: Boitempo.

Luque, P. Gómez, T. y Cruces, J. (1999). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En: G. Gestoso (Ed.), *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid. Mcgraw-Hill.

Malvezzi, S. (1999a). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, (49), 16-19.

Malvezzi, S. (1999b). Empregabilidade e carreira. En: Mesa redonda – Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*. , 2 (1), 55-72.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Marchington, M., Grimshaw, D., Rubery, J & Willmott, H. (2005). *Fragmenting Work. Blurring organizational boundaries and disordering hierarquies*. United Kingdom: Oxford University Press.

Marín, L. (2004) El sentido de trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en humanidades*, 5 (10), 43-52

Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. España: Gedisa Editorial.

Offe, C. (1995). Capitalismo desorganizado. En *Trabalho: a categoria sociológica chave?* (pp.167-197). São Paulo: Brasiliense.

Oficina Internacional del Trabajo. (1999). *Memoria del Director General. Trabajo decente. Informe 87 I*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.

Orejuela, J. (2012). Impactos de La fragmentación laboral en la relación hombre-trabajo. En S. Malvezzi., J. Orejuela., R. Chiuzi., J. Vesga. & W. Riascos. *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo. Propuestas de lectura*. Cali: Editorial Bonaventuriana.

Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. & Descendre, D. (1993). *O poder das organizações*. São Paulo: Editorial Atlas.

Perdiguero, T. & Garcia, A. (eds). (2005). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Valencia: PUV.

Petit, F. (1984). *Piscosociología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial Herder.

Rentería, E., Bazilli, C., Duarte, J., Simões Franciscatti, V., Feitosa, L., Rala, J. (1998). *Interacionismo simbólico e teoria dos papéis. Uma aproximação á psicologia social*. São Paulo: EDUC.

Rentería, E. & Carvajal, B. (2006). Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. *Psicología desde el Caribe*, (17) 149 – 175.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Rentería, E. (2007). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista colombiana de estudios del trabajo* (1), 37-53.

Rentería, E., García, E., Restrepo, I & Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Revista Perspectivas en psicología*, (10), 127-151.

Rentería, E. (2008). Empleabilidad. Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología Social. Tesis doctoral, Departamento de Psicologia Social e do trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo USP-SP, São Paulo, Brasil.

Rentería, E., & Malvezzi, S (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.

Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C. Aguilar, y E. Rentería, *Psicología del trabajo de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Editorial y publicaciones Universidad Santo Tomás, Editorial Universidad del Valle.

Revista Dinero (2012, Marzo 22). Colombia es el séptimo país más desigual del mundo. Disponible en: <http://www.dinero.com/actualidad/economia/articulo/colombia-septimo-pais-mas-desigual-del-mundo/147127>

Ruiz-Tagle, J (2001) La exclusión social en el mercado de trabajo: el caso del Mercosur y Chile. En: G, de Sierra (comp) *Los rostros del Mercosur. El difícil camino de lo comercial a lo societal*, Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/sierra/sierra.html>

Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. (1996) Significado del trabajo y valores laborales. En J. Peiró y F. Prieto. (Dir.) *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.

Sanchez, A & Otero, A. (2012). Educación y la reproducción de la desigualdad en Colombia. *Reportes del emisor. Investigación e información económica*. 154.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Disponible en:
http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/report_emisor/2012/re_154.pdf
f. Consultado el 23 de Abril de 2012, 9:40 a.m.

Saussure, F.(1945). *Curso de lingüística general*. (24 edición), Buenos Aires: Editorial Losada.

Sawaia, B. (2001) *As artimanhas da exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petropolis: Editora Vozes.

Serrano, A. (1998). Representación del trabajo y socialización laboral. *Sociología del trabajo. Nueva época* (33), 27 - 49.

Shannon, M. & Stark, P. (2003). The influence of physical appearance on personnel selection. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31 (6), pp. 613-623. DOI: <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2003.31.6.613>

Spink, M. J. (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*. São Paulo: Cortez Editora

Tajfel, H. (1984) *Grupos humanos y categorías sociales*. Estudios de psicología social. Barcelona: editorial Herder.

Topa, C. & Palací, F. (2004). Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral. Recuperado el 30 de agosto de 2006, de http://www.uned.es/474116/idp/index_archivos/dinamica%20carrera.pdf

Universidad Politécnica de Valencia (2005) *Guía de empleo*, Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de http://www.sie.upv.es/UPRO/guia_empleo2008.jsp el 03 de Octubre de 2008.

Wanderley, M. B. (2001) *Refletindo sobre a noção de exclusão*. En: B. Sawaia. *As Artimanhas da exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petropolis: Editora Vozes

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL* (84), 159-176.

Zapata, Á., Murillo, G. & Martínez, J. (2006). *Organización y management: Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza*. Cali: Programa editorial Universidad del Valle.

Wehle, B. (1999). Trabajo, inclusión y exclusión social. *Nueva sociedad* (164), 82-94.

Wetherell, M. & Potter, J. (1996). El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En A. Gordo y J. L. Linaza. *Psicologías, Discursos y Poder (PDP)*. Madrid: Aprendizaje Visor, 63-78.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

ANEXOS

Anexo 1

INSTRUMENTO

Identificación del participante:

Nombre (solo para el investigador) **Edad**

Sector social: **Sexo**

Cargo:

TRABAJO

Significado del trabajo

- ¿Qué es el trabajo para usted?

- Cuénteme acerca de su trayectoria de trabajo

Sobre las exigencias que tiene

- ¿Qué características son importantes para haber logrado este y otros trabajos?

- ¿Qué exigencias ha tenido que afrontar para lograr mantenerse activo trabajando?

- *¿Han cambiado estas exigencias? (opcional)*

PAPEL

¿De qué manera cree usted que su trabajo tiene que ver con la decisión de entrada de personas al mundo del trabajo?

¿Qué elementos críticos para las personas que quieren ingresar o permanecer en el mundo del trabajo observa usted en la actualidad?

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

¿Considera que existen cambios en el mundo del trabajo en términos de las exigencias que se les hacen a las personas para poder ingresar y permanecer? ¿Cuáles?

INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN

¿Qué criterios relacionados con el desempeño de una persona considera usted que se debe tener en cuenta al momento de incluirla en el mundo del trabajo?

¿Qué características personales debe poseer la persona para lograr insertarse a un trabajo?

En los procesos de escogencia de personas, hay elementos que son fundamentales a la hora de escogerla pero que no necesariamente tiene que ver con el desempeño, ¿Cuáles podría identificar?

¿Qué tipo de personas tienen más dificultades para poder ingresar al mundo del trabajo?

¿Qué tipo de personas tienen mayores facilidades para poder ingresar o mantenerse en el mundo del trabajo?

¿Qué opinión tiene usted de las formas de relación laboral que se presentan hoy día?

Contratos temporales

Cooperativas de trabajo asociado

CIERRE

Impresiones generales, ampliación de las respuestas

Muchas gracias por la participación.

Anexo 3. Ejemplo de codificación para análisis de contenido, participante 2.

All (53) quotations from primary document: P 2: Entrevista 2.doc (<HUPATH>\Entrevista 2.doc)

HU: Maestría

File: [D:\MisArchivos\datos_escritorio\Maestria Atlas TI\Maestría.hpr6]

Edited by: Super

Date/Time: 2012-04-11 09:23:45

P 2: Entrevista 2.doc - 2:1 [Bueno, pienso que significa to..] (6:6) (Super)

Codes: [Concepto de trabajo]

No memos

Bueno, pienso que significa toda actividad que represente un cambio, ya sea para la economía, para la industria, pero que implique un cambio o una transformación en las condiciones de algo, en un proceso, en una situación, toda la actividad permanente que implica ese cambio continuo que está dando el mundo.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:2 [Bueno yo soy egresado del SENA..] (8:8) (Super)

Codes: [Trayectoria]

No memos

Bueno yo soy egresado del SENA, terminé bachillerato industrial en el colegio INEM, hice dos carreras, una carrera técnica de mecánica general de mantenimiento en el SENA de tres años y luego hice una carrera de aprendiz como tornero operador, hasta el año 94 que terminé esta carrera, cuando eran carreras de tres años eran carreras muy completas, ahora desafortunadamente los estudiantes salen estudiantes muy mal preparados porque eso ya lo pusieron a un año y ese año es de etapa electiva, no es de etapa productiva.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:3 [Después de que terminé el SENA..] (9:9) (Super)

Codes: [Trayectoria]

Memos: [ME - 11/02/2012]

Después de que terminé el SENA como tornero operador y mecánico general de mantenimiento hice un curso de mecanizado en el SENA y entré a la Universidad XXX a estudiar ingeniería mecánica, me gradué de ingeniero mecánico, luego hice un posgrado en ciencia energética, fui especialista en ciencia energética de la Universidad XXX, luego pase a la Universidad XXX a hacer ciencias políticas, estoy terminando ciencias políticas y he hecho otras cosas muy productivas relacionadas con el campo de Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos, formación sindical en Cuba. He estudiado cursos a distancias he estudiado en la Universidad XXX otros cursos a distancia y principalmente la experiencia ha sido desde el

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

ámbito sindical. Después me vinculé a la organización sindical a partir del año 99, a partir del año 99 haciendo trabajo en S y vinculándome a la organización sindical XXX inicié la carrera desde la directiva sindical representando a los trabajadores del sector, en el año 99 y 2001 estuve delegado para trabajar en la parte de asistencia humanitaria y carcelaria con una ONG de esas que no queda en el país del congreso de solidaridad de ciencias políticas que maneja el tema en las cárceles a quienes no tiene la posibilidad de tener una asesoría jurídica, entonces ahí se les da un acompañamiento y el camino de la asistencia humanitaria velando por la salud, las buenas condiciones, el buen trato, el respeto de la norma, del protocolo, ha sido una experiencia muy importante hasta el año 2002. En el año 2002 me desvinculé de este trabajo por amenazas de muerte de grupos paramilitares que habían llegado aquí a la región desde el año 99, el Bloque Calima me amenazó de muerte, tuve un atentado en ese año, en el 2002, y debido a ese trabajo, a esa situación, tuve que abandonar ese trabajo de visitar cárceles, ahí se visitaban presos políticos principalmente y presos políticos son guerrilleros de los diferentes grupos insurgentes, pero también preso político es una persona que está en la cárcel víctima de una acusación o estuvo en el momento equivocado en el lugar equivocado y por esa razón terminó involucrado en un proceso y a partir de ese momento esa persona empieza a dar una pelea política con el sistema penitenciario y carcelario y con la justicia para demostrar su inocencia y a esas personas la acompañamos y las liberamos, pero pues eso son estigmas del país.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:4 [dejamos] (10:10) (Super)

No codes

Memos: [ME - 11/02/2012 [1]]

dejamos

P 2: Entrevista 2.doc - 2:5 [Entonces en el 2002 dejamos el..] (10:10) (Super)

Codes: [Trayectoria]

No memos

Entonces en el 2002 dejamos el trabajo de visitar cárceles y luego trabajamos como defensor de derechos humanos y todavía, llevo nueve años trabajando en esta labor, pero ya no tanto en las cárceles sino conflicto social, atender a la población campesina del suroccidente del país, en Valle del Cauca y Nariño, trabajamos también atendiendo conflicto social en nuestra sociedad civil, en conflictos indígenas, en lo de la minga indígena acá en el Cauca, suroccidente, a nivel nacional, nosotros no solamente acompañamos sino que en estos últimos dos años hemos entrado a tener un reconocimiento tal que nos ha permitido ya formar parte del comité de la minga indígena, nosotros participamos en las decisiones que se toman de las diferentes tareas de movilización que ellos programan.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:6 [En el 2004-2005 empiezo a vinc..] (10:10) (Super)

Codes: [Trayectoria]

No memos

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

En el 2004-2005 empiezo a vincularme a esos espacios amplios de la **XXX** (sindicato) que son espacios a los que he llegado para poder desarrollar algunas actividades, me refiero en el tema de la solidaridad por ejemplo, el acompañamiento a trabajadores de empresas que estén en conflicto tanto estatales como del sector privado,

P 2: Entrevista 2.doc - 2:7 [y en el 2008 tomamos la decisi..] (10:10) (Super)

Codes: [Rol en el sector] [Trayectoria]

No memos

y en el 2008 tomamos la decisión, en la organización sindical de la que formaba parte, de lanzarnos como candidatos a formar parte del comité ejecutivo

P 2: Entrevista 2.doc - 2:8 [En el 2004-2005 empiezo a vinc..] (10:10) (Super)

Codes: [Rol en el sector]

No memos

En el 2004-2005 empiezo a vincularme a esos espacios amplios de la **XXX** que son espacios a los que he llegado para poder desarrollar algunas actividades

P 2: Entrevista 2.doc - 2:9 [es una alternativa que permite..] (10:10) (Super)

Codes: [Rol en el sector] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

es una alternativa que permite tener una estructura organizativa de un nivel muy alto que permita poder tener una interlocución con el gobierno con los representantes de los empresarios y para poder discutir muchos temas que aquí en el cuaderno no hemos podido evolucionar como discutir la parte legislativa, en materia laboral, y todos estos puntos, pero que la aspiración es esa a salir de esa forma organizativa, la aspiración es ser una sola federación nacional,

P 2: Entrevista 2.doc - 2:10 [está la **XXX** como la más grande..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

está la **XXX** como la más grande con 600.000 trabajadores llegamos a tener más de 1.500.000 en el año 88-90, de ahí para acá ha sido un efecto de la apertura económica, todos estos cambios de modelo, la relación capital-trabajo, las reformas, la tercerización laboral, la subcontratación y todas esas formas sustitutivas del contrato de trabajo y hecho que también lastiman al trabajador para poder organizarse sindicalmente, se han convertido también en una de las razones por la cual el movimiento sindical se ha ido debilitando no tanto la mala imagen, porque han hecho una mala campaña de que los sindicatos no sirven sino para acabar empresas, para generar conflictos y problemas sino todos estos cambios que se han venido dando en el mundo del trabajo y en la relación laboral acompañados de la denigración que se ha generado

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

para ellos y que han dejado marginados a la mayoría de los trabajadores de la posibilidad de trabajar

P 2: Entrevista 2.doc - 2:11 [ahora tenemos más o menos 16 m..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso]

No memos

ahora tenemos más o menos 16 millones y medio de colombianos que están clasificados dentro de la población económicamente activa de este país, pero de esos, menos de 5 millones tienen un contrato de trabajo, la gran mayoría desarrollan actividades, son trabajadores en la práctica y todo, pero ante la ley no son trabajadores, que es una cosa como absurda porque no los rige el código laboral, los rige el código civil o el código del comercio o porque pertenecen a una cooperativa a una asociación, o son contratistas o les hacen un contrato por prestación de servicios o cualquier otra cosa que se inventen para evadir las responsabilidades

P 2: Entrevista 2.doc - 2:12 [lo que hemos visto es que ni s..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento]

No memos

lo que hemos visto es que ni se reducen las cifras de desempleo, al contrario se disparan, aparecen nuevas crisis tanto naturales como artificiales, como provocadas como planificadas como la económica y al final lo que vemos es una condición de degradación sin precedentes, yo diría que no solo en el ámbito laboral sino en una gran parte de la humanidad.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:13 [Yo creo que ustedes deben cono..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso] [Trabajo-exclusión]

No memos

Yo creo que ustedes deben conocer como investigadores la concentración de riqueza en un país como el nuestro y los cambios que ha venido teniendo en los últimos años la población pobre, la población miserable de este país que está por debajo de la línea de pobreza y la indigencia que es una cosa de degradación en que puede caer la persona y aquí en Colombia la clase media tiende a desaparecer, la clase rica no crece pero sí se fortalece, hay menos familias, pero tienen mayor concentración de riqueza

P 2: Entrevista 2.doc - 2:14 [al contrario se disparan, apar..] (10:10) (Super)

Codes: [Noción de persona trabajador]

No memos

al contrario se disparan, aparecen nuevas crisis tanto naturales como artificiales, como provocadas como planificadas como la económica y al final lo que vemos es una condición de degradación sin precedentes, yo diría que no solo en el ámbito laboral sino en una gran parte de la humanidad

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:15 [Esa exclusión que ha habido ta..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

Memos: [ME - 16/02/2012 [1]]

Esa exclusión que ha habido tan grande desde el legislativo gobiernos anteriores y empezando este como el empleo, la formación nacional de empleo que no se necesita plata entonces para qué pagarle el salario mínimo y dándole un carácter prioritario a los jóvenes cuando eso es sucio, es decir, diciéndoles que “los vamos a esclavizar” y todo eso, pero nunca se tuvo en cuenta a la clase trabajadora solo en unas mesas de concertación en donde cada año “se discute el incremento salario mínimo” a nivel nacional con las principales centrales, pero que además de las mesas de concertación no está diseñada para eso, esa es la imagen que le venden al país y al mundo, pero la mesa de concertación de políticas salariales -que se llama- es para discutir todo lo de la relación capital-trabajo es para mirar también las modalidades de contratación, el desempleo para mirar cuál es la política laboral, social, económica y fiscal el próximo período de gobierno, para mirar cuáles son las otras alternativas, cuáles son las propuestas de los empresarios, pero que también escuchen las propuestas de los trabajadores, cuál es el planteamiento del gobierno frente a eso, pero entonces todo lo critican frente a un solo punto el incremento le llaman ellos al salario mínimo

P 2: Entrevista 2.doc - 2:16 [pero entonces todo lo critican..] (10:10) (Super)

Codes: [Noción de persona trabajador] [Trabajo- discurso]

No memos

pero entonces todo lo critican frente a un solo punto el incremento le llaman ellos al salario mínimo que no es ningún incremento, eso es el incremento a la pérdida de la capacidad adquisitiva y fuera de eso lo reconocen, porque ellos todo lo promedian, pero usted sabe que el trabajador que se gana un salario mínimo que vive por allá en la zona de ladera o aquí en el caso del Distrito y que con ese salario mínimo tiene que sostener 3 y 4 personas tiene que ir a descontar a la tienda y compra la cosita pequeñita, se compra la panela chiquita, la media de arroz entonces a esa persona le sale muchísimo más caro alimentarse, sostenerse que a una persona que compra tamaño familiar- grande que hace remesa para el mes y ese incremento que acá arriba se ve pequeño, acá abajo tiene la impresión que es alto

P 2: Entrevista 2.doc - 2:17 [Nosotros le hicimos el estudio..] (10:10) (Super)

Codes: [Rol en el sector]

No memos

Nosotros le hicimos el estudio a eso y el costo de vida para un trabajador que gana el salario mínimo es del 10% sin exagerar, por eso nosotros hablamos de un 8, un 4% representa la compensación a la pérdida adquisitiva desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de ese año y lo adicional como una forma de compensar -además de la deuda histórica que viene de años anteriores que ha venido negándosele a los trabajadores- una pequeña partecita (NSE min 18:37-18:41), pero eso no es tenido en cuenta.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:18 [Aún a pesar de las figuras org..] (10:10) (Super)

Codes: [Rol en el sector] [Trabajo-exclusión]

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Memos: [ME - 16/02/2012 [2]]

Aún a pesar de las figuras organizativas y de quienes somos como organización se burlan y eso no es tenido en cuenta, eso se vuelve una payasada, se vuelve un escenario para burlarse de nosotros, pero nos sentamos ahí y de alguna manera tenemos que legitimar lo que desde el primer día dijeron, los empresarios de la mesa de concertación desde el primer día saben cómo va a terminar eso, cuál va a ser el porcentaje, cuál va a ser el decreto; nosotros ahí terminamos siendo como unos idiotas útiles para ellos mostrarle al país que se está cumpliendo con un acompañamiento,

P 2: Entrevista 2.doc - 2:19 [Colombia dentro de esta lucha ..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso]

No memos

Colombia dentro de esta lucha de clases que nosotros le llamamos, entre trabajadores y capitalistas, Colombia ha sido uno de los países que más ha batallado en la historia de la clase trabajadora desde el siglo XIX desde los primeros artesanos

P 2: Entrevista 2.doc - 2:20 [Esas acciones de violencia con..] (10:10) (Super)

Codes: [Rol en el sector] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Esas acciones de violencia contra la clase trabajadora de Colombia, nosotros de cierta manera desde la **XXX**, en cabeza de quienes desarrollan las labores de defensa de los derechos humanos ha sido también una bandera de lucha política a nivel mundial para lograr frenar procesos como la impulsión política del TLC, de hecho en Canadá, en España acaban de aprobar con Colombia, y no solamente con España sino con otros países más de Europa y así mismo con Canadá ya lo hicieron el mes pasado, pero también ha habido otros con quienes hemos logrado frenar esa parte, con Estado Unidos, con parte de la Comunidad Europea porque son nuestras denuncias soportadas con bases históricas sobre hechos reales que hemos tenido que vivir en carne propia algunos sindicalistas la muerte sistemática, los asesinatos delictivos.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:21 [Esa es una bandera que ha sido..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Esa es una bandera que ha sido muy duro llevarla porque cada vez que nosotros salimos a denunciar públicamente cuando nos asesinan un compañero una compañera, que nos mataron varios del sector judicial, del sector de la educación nos han golpeado mucho, más que todo trabajadores estatales, inmediatamente hay una reacción brutal ante quienes denunciarnos, pero tenemos la responsabilidad de sacar este foro y también buscan la manera de neutralizar esas denuncias.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:22 [Eso es lo que tiene que ver co..] (10:10) (Super)

Codes: [Noción de organización] [Noción de persona trabajador] [Trabajo-exclusión]

No memos

Eso es lo que tiene que ver con los Derechos Humanos, en el proceso organizativo de fortalecimiento de los trabajadores para poder organizarlos sindicalmente ha habido especialmente en las últimas décadas acompañadas de estas políticas que se están implementando en estas facetas del modelo una campaña muy efectiva de terror al interior, de amedrentamiento al interior de las empresas frente a quien piensa o le pasa por la cabeza la posibilidad de afiliarse a un sindicato, entonces casi desde que entra a laborar entra con un miedo creado por el patrón donde, después de haberle hecho una entrevista, pero muy inducida, “usted qué piensa de los sindicatos, qué haría si existe sindicato en la empresa, si existe la posibilidad de afiliarse”, así la persona piense...debe colocar lo que quiere escuchar la empresa porque sino no le dan la oportunidad y el trabajador termina casi condicionado a marginarse de la posibilidad de hacer parte de un sindicato

P 2: Entrevista 2.doc - 2:23 [Sin exagerar tenemos empresas ..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

Sin exagerar tenemos empresas que inmediatamente están firmando el contrato, están firmando la carta de renuncia a la posibilidad de afiliarse a un sindicato que existe allí y eso está por fuera de la ley y de la Constitución, lo dice la Constitución Política desde su preámbulo hasta en muchos de sus artículos, lo dicen los convenios escritos por el gobierno colombiano ante la OIT, el convenio 87, 98 sobre el convenio de asociación sindical, pero eso no se cumple, eso no se respeta, ni se menciona, nadie lo recuerda y cuando nosotros salimos a reclamarlo entonces inmediatamente nos convertimos en el objetivo.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:24 [Desafortunadamente esa situaci..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

Desafortunadamente esa situación nos ha colocado en una posición muy desigual frente al gobierno y los empresarios, lo que nos ha llevado a que ahora llevemos como plan organizado de trabajo menos del 4% de los trabajadores colombianos, 16 millones y medio, pero también te decía 600.000 en la **XXX**, 130.000 en la **AAA** y 35.000 en la **BBB**, eso significa que los trabajadores sindicalizados no alcanzamos a completar un millón de 16 millones y medio que trabajan en... son algunos de los factores que te he mencionado y por otras circunstancias o por la representatividad que dicen tener las centrales en Colombia no es tal

P 2: Entrevista 2.doc - 2:25 [Nos encontramos en escenarios ..] (10:10) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Nos encontramos en escenarios donde tenemos representación en el gobierno, en el Ministerio Público, en organizaciones de Derechos Humanos, aquí hay observadores a nivel internacional, en cajas de compensación, SENA, Bienestar Familiar, entes donde hay participación que hemos logrado con las peleas ganar esa participación en esos espacios, pero tenemos una población ínfima, pero realmente los trabajadores no pueden decir que los representan porque si realmente no se han afiliado porque no comparten o no están de acuerdo, entonces hay que elegir a los representantes de los trabajadores no organizados sindicalmente y ellos tienen derecho a más representatividad que ustedes, entonces representantes de los empresarios del gobierno nos han colocado ahí a otras personas elegidas a dedocracia por ellos mismos donde supuestamente representa a los trabajadores, pero no a los sindicalizados sino a los no sindicalizados y con eso también nos han hecho el 3 a 1 el 2 a 1 en muchos casos, terminamos invisibilizados en muchos casos, desconocidos, aislados prácticamente por parte del gobierno y los empresarios.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:26 [También hay otro tipo de situa..] (11:11) (Super)

Codes: [Rol en el sector] [Trabajo-exclusión] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

También hay otro tipo de situaciones que estamos viviendo actualmente con esta crisis económica y de la ola invernal que ha afectado mucho la región y en el país se dice que hay más de dos millones de colombianos afectados por el invierno, pero en el Valle del Cauca yo diría que más de 100.000, tenemos 18.000 trabajadores afectados los que trabajan en la parte agrícola y todas estas zonas que han sido afectadas por desbordamientos y algunos de esos trabajadores que algunos estamos organizados sindicalmente, pero a muchos de esos trabajadores se les está buscando la manera de reparar de cierta manera en esta campaña en este gobierno y donde nosotros hemos entrado a intervenir a jugar un papel con un compromiso real, no como una oportunidad o una alternativa o una cosa asistencialista de carácter de limosna como lo quieren ver sino como qué alternativas van a dar para seguir desarrollando una actividad laboral y seguir derivando un sustento, no es llevarles un mercado, pero ahí también nos han dejado por fuera de ese escenario, en Zona Franca del Pacífico en donde en diciembre tuvimos afectadas varias empresas, 25 empresas funcionan allí y de esas resultaron afectadas el 90% por la inundación, desbordamiento de los ríos Bolo, Frayle, Cauca y nos tiraron un poco de trabajadores a la calle, pero no por la emergencia les dieron un tratamiento como se le debe dar a un trabajador de acuerdo a la ley sino que los despidieron, les cancelaron contrato o como la mayoría tienen esa condición flexible entonces simplemente los botan no tienen necesidad de pedirle autorización al ministerio como antes y a algunos que no tienen esa flexibilidad simplemente les suspendieron el contrato de manera arbitraria,

P 2: Entrevista 2.doc - 2:27 [la suspensión del contrato se ..] (11:11) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso] [Trabajo-exclusión]

No memos

la suspensión del contrato se fundamenta en una situación de fuerza mayor que debe estar decretada por un juez de la república, todos sabemos que ahí hay una crisis y una emergencia gravísima, eso no lo desconocemos, pero eso no es indefinido, el juez tendrá que decretar por

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

cuánto tiempo se mantiene esa situación, pero ahora dos meses después de que se vivió esa crisis de las inundaciones, las empresas están trabajando nuevamente, algunas se reubicaron inmediatamente en Cali, Palmira y se dedican a su actividad comercial y otras aprovecharon la oportunidad para sanear laboralmente y decir, no aquí todavía estamos fregados se nos dañó toda la maquinaria y la gente se va para la calle y si hay sindicato con mayor razón, esto no lo abrimos hasta que no hagamos una depuración.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:28 [Un aspecto fundamental es la p..] (15:15) (Super)

Codes: [Trabajo-inclusión]

No memos

Un aspecto fundamental es la parte académica y a mí me tocó tener el privilegio de ser contratado de manera directa y no como temporal o contratista como muchos otros, esa es una primera situación, lo que normalmente establece el contrato de trabajo, para entrar a competir uno empieza por un puesto de trabajo (...) pese a la cantidad de ofertas que hay en el mundo del trabajo, eso es lo que veo, no todos tienen la misma disciplina, el mismo compromiso, la misma entrega

P 2: Entrevista 2.doc - 2:29 [Otra cosa es la exigencia de c..] (15:15) (Super)

Codes: [Trabajo-inclusión]

No memos

Otra cosa es la exigencia de cambiar, yo diría, porque si es difícil buscar trabajo, buscar un empleo, yo diría que más difícil, después de que le salga, es mantenerse en él y ahora hay empleos por horas, hay empleos por días, un día, dos, tres, y ya, y la legislación se petrificó al punto que se puede aportar a la seguridad social de esa misma manera anteriormente era un mes mínimo, entonces eso que se ha degradado de esa manera también se ha convertido como en una exigencia

P 2: Entrevista 2.doc - 2:30 [Ya no hay forma de sacarle más..] (15:15) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Ya no hay forma de sacarle más utilidad al producto o a la actividad económica que él desarrolla, entonces eso hay que hacerlo, entonces hay que bajarle también un poquito a los costos laborales y a esas condiciones entonces ahí también nace la necesidad de organizarse sindicalmente y de pelear por esas mejores condiciones labores, eso en términos generales.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:31 [Una es a partir del momento qu..] (19:19) (Super)

Codes: [Trabajo-inclusión]

No memos

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

Una es a partir del momento que el chino se vincula laboralmente no quedarse estancado desde el punto de vista de la formación académica sino seguir de manera simultánea con la actividad laboral desarrollando la actividad académica en aras de seguirse superando, esa ha sido como una fortaleza personal, cultivarse en la actividad académica de manera permanente

P 2: Entrevista 2.doc - 2:32 [Una segunda dedicarse no solam..] (19:19) (Super)

Codes: [Trabajo-inclusión]

No memos

Una segunda dedicarse no solamente a la actividad que uno desarrolla sino también algunas otras actividades cercanas de las cuales uno tenga mucho fin, eso también ha sido importante porque en estos últimos años hemos visto que el mundo del trabajo ha hecho que las personas cambien de ser de una sola actividad en el proceso, de decir yo hago esto o solo esta máquina y nada más y la máquina está parada y no hago nada y de pasar de ahí a convertirse en una persona de cierta manera polifuncional, ya no solamente desarrolla esa actividad del proceso sino que puede desarrollar la fase anterior o la siguiente o cualquier otro punto en la línea de producción del proceso y eso se convierte en una gran ventaja porque representa una gran ventaja para el patrón, se convierte en la empresa en una alternativa, pero no siempre, porque esa iniciativa tiene que ser también a nivel personal.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:33 [Yo creo que eso ha sido otra p..] (19:19) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Yo creo que eso ha sido otra parte importante, mucha dedicación, yo cuando entré en el año 99, era un excelente trabajador, digo era porque cambiaron muchas cosas, pero era un excelente trabajador en el sentido de que me ganaba reconocimientos, bonificaciones, aportaba ideas para el mejoramiento, como técnico, como ingeniero propuse el mejoramiento para unas máquinas y se vieron los resultados, entonces yo creo que eso se convierte en una fortaleza grande cuando uno se atreve a romper esquemas diferente de que la vía siempre tiene que venir siempre en una vía, yo voy a plantear este tipo de propuesta

P 2: Entrevista 2.doc - 2:34 [De ahí viene la experiencia de..] (19:19) (Super)

Codes: [Trabajo-inclusión] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

De ahí viene la experiencia de que uno tiene que atreverse a mostrar lo que tiene, o no sé si es por el conocimiento que uno tiene, porque para eso también se necesita interés y no siempre pensar en lo que viene a cambio sino hacerlo desde la lógica de las cosas aportar lo que uno piensa. Allí me di cuenta que o esto esté muy atrasado porque estamos en unas condiciones muy obsoletas, estamos en un país muy atrasado con unas tecnologías que nos las vinieron a tirar acá los que ya las desecharon hace rato porque ya tienen otra, pero nosotros tenemos que buscar la manera de ser recursivos.

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:35 [Dije voy a cambiar un poco mi ..] (21:21) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento] [Trayectoria]

No memos

Dije voy a cambiar un poco mi actitud frente a esto, voy a ser menos individualista frente a esto y voy a pensar un poco más a nivel colectivo. Entonces me fui metiendo en las discusiones entre empresa y trabajadores y entonces un día el sindicato me llamó y me dijo “te van a despedir, ya nos dimos cuenta que te van a botar y tenés dos opciones o te metés a la junta directiva del sindicato o te van a botar”, pero es que yo tampoco comparto con el sindicato muchas cosas, porque cuando surgen los problemas uno está por allá metido y muchas veces no hay ninguno de los directivos del sindicato y me dijeron que esa era la oportunidad para que usted pueda cambiar eso, además que yo era una persona con estudios que de eso es carente la organización sindical, hoy en día ya hay unos cuantos profesionales, los demás son de garganta y de tropeles, pero ¿la contraparte biológica quién la tiene? Tienen los mejores, lo digo por la universidad.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:36 [Entonces tome la decisión, lo ..] (22:22) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Entonces tome la decisión, lo consulté con mi familia y me dieron el apoyo, me dijeron “si esto es lo que usted quiere...” mi esposa, mi mamá y me metí en este proceso y terminé convirtiéndome en un líder y ahora soy un hombre que tiene gran experiencia en organizaciones sindicales hace muchos años.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:37 [la experiencia y el reconocimi..] (22:22) (Super)

Codes: [Trabajo-inclusión] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

la experiencia y el reconocimiento académico, pero intelectual también, hay algunas personas intelectuales que no han ido a la universidad, pero mantienen leyendo, discutiendo, haciendo el ejercicio dialéctico, entonces ahí nos damos cuenta que no es solamente el que tiene el cartón y que es profesional sino que tiene que ir a la fábrica a la práctica a ver cómo es la cosa y complementar esa experiencia

P 2: Entrevista 2.doc - 2:38 [Voy a otro punto, el de la for..] (22:22) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Voy a otro punto, el de la formación y calificación, yo diría que en ese despertar de conciencia que necesita la clase trabajadora para poder decir, este proceso para dónde va, para dónde nos llevan, cuál es el papel que juego...yo no simplemente puedo ser una persona que trabajo un turno, le doy un valor agregado a lo que yo hago y me dan algo por eso y me quedo en un sitio,

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

no, sino que hay que entender muchísimo más allá y esa visión que hay que despertarle a la clase trabajadora se trata de desarrollar de espacios

P 2: Entrevista 2.doc - 2:39 [cuántos cursos de capacitación..] (22:22) (Super)

Codes: [Trabajo-posicionamiento]

No memos

cuántos cursos de capacitación necesita la gente, ¿será que manejan el paquete legislativo? ¿Será que ese es el impacto de la gestión llevado a un acta? ¿Lo que se viene en materia tributaria? ¿Lo que va a ser el futuro laboral de ellos? ¿Cuántos estratos manejan en el empleo, en el puesto de trabajo? Pregúntese todas esas cosas, inviertan en eso, preparen a un muchacho, preparen a alguien que le garantice el futuro, estas son unas ideas un poco revolucionarias que han generado contradicciones al interior de la central, al final van calando poco a poco, a mí me han tratado de expulsar varias veces de acá, nos han tratado muy mal, no creo que uno deba estar mucho tiempo acá, pero siempre se han dejado ahí esas quejas esos soportes y al final

P 2: Entrevista 2.doc - 2:40 [Qué nos ganamos con tener una.....] (22:22) (Super)

Codes: [Rol en el sector] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Qué nos ganamos con tener una... a mí me dieron una oficina, yo no tengo oficina, yo antes recibía acá, enseguida de la secretaria y yo hice quitar ese letrero que (NSE min 57:28-57:33), se equivocaron ustedes conmigo si creen que me van a poner ese letrero, a mí me gusta estar en el trabajo de campo, en la mediación, en el conflicto y yo me la paso es saliendo, por eso la gente tiene dificultades para encontrarme, mantengo es en la negociación o con la gente, casi no permanezco acá, a veces me toca responder algunas, pero porque es un ejercicio diferente (NSE min 57:58-58:01) que hay que pedir cita y toda esa vaina, y como que es el mismo modelo, pero hay mucha gente que no le cree a uno si no lo muestra con hechos, pero en la práctica se va dando cuenta que ha traído muchos resultados por ejemplo cuando el mismo gobierno y las centrales han dicho que no hay garantías y no hay condiciones para crear sindicatos en el Valle hemos constituido 5 organizaciones sindicales

P 2: Entrevista 2.doc - 2:41 [yo creo que la defensa del der..] (26:26) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

yo creo que la defensa del derecho al trabajo va de la mano con la defensa del derecho de asociación, creo que si un trabajador no defiende sus derechos desde su condición no termina siendo un trabajador sino un esclavo, una persona sometida, que es lo que finalmente tenemos hoy y que la gente por temor a perder el empleo, perderla oportunidad, por temor a lo que va a ser de él y de su familia se abstiene y permite que haya excesos, abusos, que haya atropellos y esa situación se termina convirtiendo en que el trabajador se margina de la posibilidad de defender sus derechos, no solamente se trata de tener trabajo, yo diría que se trata de tener un empleo decente, un empleo digno...ese señor está trabajando, pero está trabajando en qué

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

condiciones mire a ver si tiene seguridad social, si se enferma si puede ir al médico, o su familia, mire a ver si se le está cotizando la pensión, si llega a tener un accidente laboral si va a recibir si quedó inválido o fallece va a recibir la garantía de la pensión por invalidez o por muerte o su familia, y de ahí para allá si tiene caja de compensación familiar, si tiene unas cesantías, si tiene derecho a unas vacaciones, si tiene primas o prestaciones extralegales, lo justo, lo mínimo, lo que dice la ley. A partir de ahí es que uno habla de trabajo, pero lo que hay que hablar es de trabajo digno, empleo decente que brinde unas condiciones mínimas que ya están especificadas por la ley.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:42 [Yo diría que más que defender ..] (31:31) (Super)

Codes: [Rol en el sector]

No memos

Yo diría que más que defender este derecho al trabajo y este derecho a la asociación, sí estamos desarrollando un papel valioso que es entrar a analizar a debatir, eso a lo que llamamos trabajo a lo que llamamos empleo y cuáles son las características mínimas que debe de cumplir esto, porque si es así entonces cada vez que el DANE, aquí en Colombia, va a hacer un censo para ver cuáles son las unidades de desempleo se crea una serie de empleos temporales para variar algunas cifras.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:43 [Se crean proyectos de 6 meses ..] (31:31) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso]

No memos

Se crean proyectos de 6 meses un año, como aquí en Cali lo del empleo que han generado las 21 megaobras, esta serie de actividades que se están desarrollando, pero de carácter transitorio, entonces en este momento se han reducido significativamente algunos índices de desempleo, pero eso no es sostenible en el tiempo y eso también nos está dando un gran golpe a nosotros.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:44 [Yo diría que además del perfil..] (34:34) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

Yo diría que además del perfil ocupacional que indica el puesto de trabajo o cada labor, yo diría hay unos requisitos adicionales que han aparecido en la práctica que no están escritos en ninguna parte, que si no los cumple no tiene la posibilidad de acceder y algunos que se salen de las manos de las personas poder manipular. Hablábamos ahora de lo académico, eso es algo que la persona puede resolver, puede prepararse puede nivelarse, pero cuando hablamos de factores como la edad y resulta que estamos buscando personas de menos de 25 años para este empleo, entonces cómo puede esta persona...pero no está en el papel, no se lo dicen o te das cuenta es en la entrevista, unos criterios que ni siquiera tuviste la posibilidad de conocer y que tuvieron en cuenta para elegirte o excluirte y creo que eso tiene mucho que ver con la oferta de trabajo que hay que es tan alta, pongo ejemplo de la edad, pero hay otras cosas, pero hay discriminaciones en muchísimos sentidos, no solo en el tema de la edad sino lo que vemos a

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

diario en el tema de la raza, la condición social, el género que ha sido objeto de debates de manera indefinida y que poco a poco ha ido recobrando reconocimiento, la necesidad de ir eliminando este tipo de discriminaciones, pero que desafortunadamente no quedan escritos, no quedan registrados en ninguna parte, pero que uno sabe que en la práctica se tiene en cuenta

P 2: Entrevista 2.doc - 2:45 [Yo creo que esos son los eleme..] (34:34) (Super)

Codes: [Concepto de trabajo] [Trabajo-exclusión] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Yo creo que esos son los elementos importantes que se pueden mencionar sobre la... algunas empresas ya lo están reconociendo ya lo dicen y nosotros necesitamos contar con una persona joven, necesitamos contar con ella a un corto o mediano plazo, pero todo el mundo no lo hacen y entonces ahí es cuando uno se hace una pregunta, donde están esos criterios tan valiosos que se tenían en cuenta anteriormente como la experiencia de la persona, una persona mayor está ganando de credibilidad, responsabilidad, puntualidad, seriedad, experiencia, una cantidad de cosas a las que se ha venido restando importancia y sobre eso hay una responsabilidad del Estado altísima porque saca la formación académica, ética, la parte clínica, todo lo que tiene que ver con la moral y la ética de las personas y eso se va para el carajo y en realidad meten las matemáticas y todas esas cosas que no sirven sino de relleno que no tienen nada que ver con eso y allí es donde se ven las grandes falencias en la formación integral de las personas. Que a usted lo evalúen con una prueba, en una entrevista, excelente, pero usted no sabe detrás de esa persona puede haber una realidad que usted no alcanza a percibir en un contacto como ese y creo que hoy en día los colombianos, la gran mayoría, podemos estar sufriendo este una común del estrés, la preocupación, las necesidades y todos estos problemas derivados de la falta de oportunidades nos ponen a pensar en una cantidad de cosas, como poder sacarle ventaja, provecho a una situación, lo que te estoy diciendo de pronto es muy desenfocado de lo que que vos querés escuchar...

P 2: Entrevista 2.doc - 2:46 [Desde el punto de vista legal,..] (37:37) (Super)

Codes: [Rol en el sector]

No memos

Desde el punto de vista legal, constitucional, desde lo que permite la norma, como un sector reconocido en algunos espacios en los que tenemos la oportunidad de expresarnos, mostrarlo, darlo a conocer lo que estamos viviendo en esta realidad, cuando los botan del puesto de trabajo cuando se dan cuanta que está embarazada, cualquier cantidad de situaciones que se presentan y podemos evidenciar, pero hasta allí yo creo que ahí jugamos un papel nosotros, pero de allí a que frente a esa situación se tomen medidas correctivas que permitan evitar que la misma situación se vuelva a repetir, nosotros no tenemos la posibilidad de poder ejercer una influencia directa para cambiar eso. Simplemente terminamos convirtiendo esa denuncia en una constante impuesta de lo que ocurrió en algún momento, pero resulta que como en nuestra cultura la gente está tan acostumbrada a través de los medios a que esta cosas ocurran, que simplemente se convierte en una noticia más una noticia más, pero parece ser que es algo tan natural como las noticias que diariamente escuchamos o vemos y nos sorprende, no nos aterra; y no solamente en la parte mediática sino en la parte jurídica, en la parte legal y finalmente terminan

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

justificándose situaciones que no tienen desde ningún punto de vista razón de ser, hemos visto que la justicia termina justificándolo.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:47 [Entonces yo diría que nuestro ..] (39:39) (Super)

Codes: [Rol en el sector]

No memos

Entonces yo diría que nuestro papel estaría muy limitado frente a la posibilidad de incidir frente a este tipo de discriminaciones se reduzcan a cambio, en algunos casos muy mínimos, de eso no llevamos estadísticas, no tenemos registro de que tantos casos se han resuelto, pero lo que sí podría decir es que si hay algunos casos donde se ha podido lograr que se reparen este tipo de casos por discriminación, pero son muy pocos, la gran mayoría ocurren, se dan atropellos de este tipo y así quedan y finalmente no pasa nada.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:48 [Dentro de este debe existir un..] (51:51) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso] [Trabajo-posicionamiento]

No memos

Dentro de este debe existir un aspecto fundamental, la seguridad social, es una garantía fundamental que no hay opción de negociarlo ni de discutirlo, es un derecho fundamental, está ratificado en toda parte de la ley, en la Constitución y en los tratados. Pero resulta que la seguridad social se convierte en el elemento ausente en la gran mayoría de las formas substitutivas del contrato de trabajo, es decir, no solamente me refiero a las cooperativas de trabajo asociado sino a todas las formas de tercerización o de subcontratación laboral, usted dirá, no pero es que a ellos les pagan, a los de las cooperativas les pagan, pero esa seguridad social no la está pagando el patrón, se está pagando de una deducción que se hace del ingreso que tiene ese trabajador.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:49 [Eso tiene que tener un efecto ..] (51:51) (Super)

Codes: [Noción de organización] [Trabajo- discurso]

No memos

Eso tiene que tener un efecto en la economía sobre todo en lo que no es de primera necesidad, terminamos viviendo esta crisis que ya llevamos un tiempo enfrentando y creo que la herramienta más nefasta ha sido la idea de poder evadir o sustituir el contrato directo para que le quede única y exclusivamente un mayor margen de utilidad al patrono.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:50 [Ustedes deben saber que esto n..] (52:52) (Super)

Codes: [Trabajo- discurso] [Trabajo-inclusión]

No memos

Ustedes deben saber que esto ni siquiera es una política trazada por el mismo gobierno o por los mismos especialistas en la materia a nivel nacional sino que es una política que ya viene trazada

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

de afuera, es el Fondo Monetario Internacional, es la Organización Mundial del Comercio, es la Banca Mundial la que dice qué reformas, cómo se aplican, a quiénes se le aplica y cuánto se le aplica y qué tanto hay que reducirle, cómo se le quitan las cesantías, cómo le quitan las vacaciones, la estabilidad laboral, mirando como se le quita cada cosa que pueda tener el trabajador o cómo se le demora, y han llegado a ese punto. Ya no son ni siquiera las cooperativas de trabajo asociado la forma más degradante, ahora han aparecido unas nuevas figuras que se llaman las S.A.S, Sociedades Anónimas Simplificadas, donde más allá de las cooperativas le siguen metiendo la idea a la persona de que es socio, dueño de esas figuras jurídicas que pueden contratar en cualquier otra empresa, entonces le entregan la responsabilidad del patrón en todo lo que tiene que ver con la responsabilidad laboral suya y de los compañeros que forman parte de esa sociedad. Usted tiene que responder por su dotación, seguridad social, riesgos profesionales y por todo lo demás y simplemente la empresa le entrega a usted una plata en una cuenta y usted tiene que resolver todo lo demás y desarrollar la actividad y cumplir con esa tarea.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:51 [Hemos caído en una situación a..] (53:53) (Super)

Codes: [Rol en el sector]

No memos

Hemos caído en una situación actualmente con los compañeros del campo, del agro, estamos haciendo una labor importante en los municipios del norte del Valle con los productores de la uva, que procesan la uva para vinos, pero también la fruta para comercializarla que han sido afectados con la ola invernal, estamos en un proceso organizativo, ahí también hemos visto cualquier cantidad de atropellos y abusos porque no existe un control a esta relación laboral.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:52 [En los puertos, en Buenaventur..] (53:53) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

En los puertos, en Buenaventura, allá donde están los cargadores, estibadores, todos los que trabajan en el puerto cargando y descargando containers en un municipio que mueve el 75% de la carga que entra y sale este país que maneja el flujo de la economía de un país como el nuestro y resulta que es donde tenemos la condición de pobreza más grande del país, las condiciones que vive esa gente, pero más grave es los trabajadores que allí entregan su fuerza de trabajo, mediante cooperativas con un salario miserable, cuando yo en los años que entraba allí...Y si no trabajaron no les pagaron y se tiene que devolver para la casa sin haberse ganado un solo peso, eso es una cosa horrible, humillante.

P 2: Entrevista 2.doc - 2:53 [Creo que todo eso va relaciona..] (53:53) (Super)

Codes: [Trabajo-exclusión]

No memos

Creo que todo eso va relacionado directamente con el trabajo, tenemos un país rico, muy fortalecido que podría darnos mucho orgullo, uno se queda sorprendido de la cantidad de

Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales.

fortalezas que hay, lastimosamente todo eso está en manos de un puñado de multinacionales son corporaciones que ya están en una política definida, inclusive cuando llegan a explotar llevan hasta a su propia gente, en realidad es muy poca la gente que se beneficia y lo poco que le entregan al municipio, ustedes ya saben que hacen los políticos de turno con esos pocos recursos, nunca termina la comunidad recibiendo el reflejo de...uno no sabe si es una fortuna o es una maldición vivir en una tierra donde hay riqueza natural o mineral porque termina viviéndose un drama muy diferente a la realidad que debería vivir esta gente.