

Transformaciones sociolaborales y cambios en la experiencia del trabajo. El caso de Puebla

Sociolabor transformations and changes in the work experience. The case of Puebla

María Esther Castillo Moreno

Universitat Autònoma de Barcelona - xochi106@yahoo.es

El presente estudio forma parte de un proyecto de investigación internacional sobre el *Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género*, coordinado por el Dr. Josep Blanch, grupo investigador al cual pertenezco, entre cuyos objetivos figura el de comparar sincrónicamente, mediante metodologías y técnicas cuantitativas y cualitativas el significado del trabajo, en distintos entornos sociolaborales enmarcados a su vez en distintos modelos de estado y de políticas sociales y laborales: Barcelona (España), Buenos Aires (Argentina), Porto Alegre (Brasil) y Puebla (México). Derivada de la fase preliminar de obtención y análisis de datos en que se encuentra dicha investigación, se elabora el presente trabajo con base en los datos obtenidos del cuestionario elaborado ex profeso y aplicado en los meses de enero y febrero del presente año (2004) a un colectivo de 153 personas que radican en la ciudad de Puebla, México, con la finalidad de buscar las posibles lecturas del significado del trabajar en el ámbito socio/laboral mexicano.

A manera de organización, este trabajo de investigación, se distribuye en tres apartados, los dos primeros proporcionan un marco de referencia teórica sobre la vertiente estructural y subjetiva de los cambios psicosocioeconómicos en el mundo del trabajo, que dan sustento y explican el trabajo empírico que constituye el tercero de ellos.

Primeramente y con la finalidad de situar la posición económica – social mexicana y su impacto en el mercado laboral, nos remitimos a una historia que se extiende desde finales del siglo XIX con el mercado de exportación, hasta principios del siglo XXI, caracterizada por la irrupción del *modelo neoliberal* en México. Hacemos un recorrido por el proceso laboral mexicano y específicamente poblano, en un marco de fuertes contradicciones divididas entre las estructuras globales y las tradiciones locales; los paradigmas tecnoproductivos de punta y las tecnologías autóctonas; el poder supranacional de las corporaciones empresariales y los movimientos obreros de resistencia dentro de la fábrica; el trabajo flexible y parcializado y la persistencia de las ocupaciones tradicionales. Encontrando a México en un escenario de rezagos acumulados por décadas y de alternancia hacia la democracia: debilitado en sus sistemas productivos por la acción corrosiva de las “crisis económicas”, de inestabilidad política y social, la desindustrialización, la desafortunada maquila y la acrecentada dependencia financiera.

En el segundo apartado, eje de este estudio, abordamos la dimensión psicosocial del cambio socio laboral a través de la evolución histórica del concepto de trabajo: desde el capitalismo

clásico, pasando por el fordismo, hasta las tendencias posfordistas que hablan de la crisis o fin del trabajo. Como sabemos su acepción más conocida y utilizada, el trabajo como *tipo de actividad asalariada*, evidentemente es una construcción histórica, ya que tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, se ha modificado, constituyendo un valor central según los lugares, los tiempos y las circunstancias, donde ha sido ensalzado y calumniado al mismo tiempo. Como dice Gorz (1995)... *la forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo.*

En la actualidad a las mujeres y hombres se nos enfrenta a la necesidad de responder a un nuevo entorno laboral flexible, que demanda retos, exigencias y oportunidades distintas y sobre todo nuevas prácticas para enfrentar y para sobrevivir en un nuevo escenario, donde del modelo de empleo (trabajo asalariado) que se deriva del fordismo: - *estable, con contrato en una sola empresa y para toda la vida* - con sistemas de promoción, protección sindical, condiciones y jornadas de trabajo previsibles y regularizadas para la mayoría de trabajadores, se ha pasado a un nuevo modelo de empleo, que muestra la otra cara de la moneda, hecho que ha impactado en las biografías de continuidad y estabilidad laboral, y en el incremento de la incertidumbre e inseguridad respecto al futuro de las personas.

Esta metamorfosis sociolaboral contemporánea, que acompañada de la globalización económica, la innovación tecnológica y la reingeniería organizacional, ha sido creadora en pocas décadas de este nuevo paradigma posmoderno, inestable, incierto e inseguro, invita a repensar la naturaleza, el significado, las funciones, los procesos y los efectos de la actividad, de la experiencia y de las interacciones laborales; así como a valorar y discutir los modelos convencionales de políticas públicas concernientes al binomio trabajo - bienestar.

En su último apartado, este trabajo de investigación, pretende analizar como estos cambios profundos en el mundo del trabajo y en la experiencia y en las relaciones laborales, que han dado lugar a un mundo post-keynesiano y post-fordista, afectan el significado del trabajo y por tanto la lógica de la “orientación” y la “inserción” laborales.

Para la estructura del significado del trabajar me baso en la construida a partir de la investigación teórica y empírica Meaning of Working (MOW 1987), investigación transcultural, de diseño transversal, desarrollada en el periodo 1978-1984, cuyo objetivo era el análisis del significado del trabajo para la gente común referido a su presente situación personal:

- *Centralidad del trabajo:* Creencia de las personas respecto de la posición del trabajo en sus vidas. (indicador general de la importancia personalmente asignada como rol vital).
- *Normas sociales sobre el trabajo:* Conocimiento sobre la realidad del trabajo que ha sido elaborado por la persona, pero que sin embargo intervienen la tradición, las normas y valores sociales, la estructura social, la educación y la comunicación social. (relativas a derechos y deberes percibidos como asociados al ejercicio del rol laboral).
- *Y los resultados esperados y metas preferidas del trabajar.*

En este sentido y en forma global, Ruiz Quintanilla (1991)¹ define el *significado del trabajo* como un conjunto de “Valores, creencias y expectativas influidas por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. El significado del trabajo funciona como un marco de referencia para la acción, a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo (*metas laborales*), lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral (normas sociales) para lograr esos resultados y el grado en que uno se identifica con el trabajo (*centralidad del trabajo*)

Del MOW han surgido muchas derivaciones que han aportado numerosas y valiosas conclusiones en constructos y ámbitos laborales diversos. Blanch (1990) con sus estudios sobre el tema en empleados y desempleados barceloneses, Peiró (1993) y Gimeno (1994) sobre la influencia de la *innovación tecnológica* en el significado del trabajo; García y Berrios (WONT, 1999) constataron la variación interindividual en el significado del trabajo, dependiendo del *patrón de conducta* que manifiestan los sujetos; Gracia, F.J., Martín, P., Rodríguez, I., y Peiró J. M. (2001) sobre los cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo de los jóvenes y muchas mas que reflejan la importancia del estudio del concepto trabajo

Proyecto

En la ciudad de Puebla (México), se llevo a cabo el estudio con un colectivo de 153 personas elegidas al azar, con una distribución de edad entre <30 y >45 años, 87 personas de sexo femenino y 66 masculino. Perteneciente a tres grupos concretos definidos por su situación laboral: 70 empleados, 54 subempleados² y 29 desempleados. Durante el análisis de contenido de la información de las preguntas abiertas, se observó que en la mayoría de las respuestas se manejan valores de significado que oscilan entre los extremos negativo/positivo, pesimista/optimista, insatisfactorio/satisfactorio, incertidumbre/ certidumbre, o retomando a J.M. Blanch en un continuo de Negativo/*maldición del trabajo* y Neutro/ como parte del “principio” de realidad, a Positivo/la *bendición del trabajo*.

En el espacio de ese continuo se insertan los elementos discursivos de cada uno de los encuestados en relación a como conciben, interpretan y valoran el trabajar, generando un diagnostico tanto individual como grupal al comparar las diferencias y semejanzas, según el caso, entre unas y otras personas, teniendo como marco los sistemas socioeconómico,

1 Ruiz-Quintanilla, I. (1991). Introduction: The meaning of work. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89. Citado por García-Monatalvo, Peiró y Soro (2003).

2 **Subempleo:** Situación de la persona que desempeña una función laboral de nivel inferior al de su categoría profesional socialmente reconocida, y/o bien en un régimen de dedicación (media jornada, contrato temporal...) de menor duración que la deseada y/o bajo condiciones contractuales de menor calidad que la que caracteriza la norma socialmente establecida, y/o a cambio de un salario inferior a la calidad de su trabajo y al que podría percibir en circunstancias normales del mercado laboral.

político, cultural e inclusive psicológico de los propios mexicanos y especialmente el contexto sociolaboral Poblano.

¿En que piensas cuando hablas de trabajar?

...“En que tengo problemas a veces con mi esposa, dice que trabajo mucho pero no puedo hacerlo diferente, el sueldo es bueno y necesitamos el dinero”. (Hombre, entre 30-45 años, subempleado)

...“Trabajar bien y responsablemente para permanecer en un empleo y poder invertir en mi futuro pues a mi edad (41años) no se puede arriesgar mucho”. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)

...“En que el trabajo es un privilegio, lo he realizado de varios tipos: monótono, aburrido, creativo, absorbente, bien pagado, mal pagado, etc. sin embargo pocos tienen la suerte de ser felices en el empleo que desempeñan. Para mí el trabajo es aquello que me da satisfacción plena al realizar mi actividad creativa favorita, sin usura, que ayude directamente a la gente, sin intermediarios y sobre todo que se realice con pasión”. (Hombre, >45 años, autoempleo)

Conclusiones

A manera de ejemplo, en el párrafo anterior, aparecen algunas respuestas a la pregunta numero uno, de las ocho que se analizaron, el ordenamiento conceptual de los datos permitió obtener categorías en términos de sus propiedades y dimensiones de las cuales partir para organizarlas alrededor de un concepto explicativo central.

Los resultados indican en forma general que las políticas neoliberales impactan el entorno laboral conduciendo al *trabajo precario* y al *autoempleo* que se convierte parecería, en la única alternativa laboral. Que estas mismas han impulsado la creación de “*sindicatos blancos*”, aquellos subordinados que surgen de una estrategia empresarial para cubrir algunas disposiciones legales y crear la ilusión de que los trabajadores están representados. Y ha aparecido con mayor persistencia la *exclusión* representado en este colectivo por las dimensiones de *edad* y *genero*, impidiendo la posibilidad de compartir un espacio y un tiempo común en la sociedad a los que “padecen ese mal” al que se agrega el de “no poder” el de “no sentido”.

Como sabemos la influencia de cualquier modelo económico va mucho más allá de solamente definir una estrategia económica o un plan de acción para lograr ciertos objetivos. A largo plazo, un modelo económico puede influir en la forma de pensar de la sociedad, modificar las relaciones interpersonales e incluso cambiar la forma en que las personas perciben el valor de lo que los rodea. En este sentido, podemos observar que nuestro colectivo se enfrenta por un lado a la fuerte influencia del entorno, específicamente del modelo neoliberal que ha adoptado México y por el otro, a una sociedad en crisis, la cual necesita, insistentemente visibilizado, redefinir sus *valores éticos*.

En una sociedad de libre mercado como es en la que se vive en México, en donde se enfatiza la libertad de decisión, la igualdad de oportunidades y el supuesto de que la responsabilidad del crecimiento personal, económico e intelectual, recae de forma casi exclusiva en el individuo *responsabilidad personal*, tiene un efecto demoledor sobre la *calidad de vida* de las personas, ya que la mayoría de las veces, sobre todo en las esferas medias y bajas de la sociedad, estas deben salir adelante por si solas. El abismo que se abre entre el derecho a la autoafirmación y la capacidad de tener un dominio sobre los escenarios sociales que hacen viable o poco realista esa autoafirmación es al parecer la principal contradicción de la “segunda modernidad”.

Parafraseando lo que dijo muy acertadamente García Bedoy en su libro “Neoliberalismo en México”: para que el modelo neoliberal realmente funcione es necesario que todos seamos “pequeños empresarios”, que nos encontremos en igualdad de condiciones. Situación, que en nuestro país, se encuentra lejos de la realidad. Visto de esta forma, podría pensarse que los problemas de *corrupción* señalados por este colectivo provienen de la discrepancia entre la teoría y práctica del modelo neoliberal. La razón es simple, la exigencia de este modelo de disminuir los programas de asistencia social golpea fuertemente a quienes más los necesitan, ahondando la brecha entre ricos y pobres. Esta *corrupción* que “ven” las personas en el entorno laboral, de malos manejos y negligencias que se permiten quienes ocupan puestos en el poder, genera un círculo vicioso donde las personas persiguen los puestos públicos no con el deseo de contribuir a la sociedad, sino de propiciarse una mejor vida. Las razones por las cuales prefieren los bienes externos a los internos varían, pero sin duda, el mayor virus es la transición desde el viejo paradigma: estable, de certidumbre y seguridad, hacia un nuevo paradigma postmoderno inestable, incierto e inseguro: el mundo del capitalismo flexible. Que es causa del resquebrajamiento de las instituciones públicas y de la sociedad en general.

Me permito retomar las preguntas que se hace Sennett para concluir: ¿Cómo decidimos lo que es un valor duradero en nosotros en una sociedad impaciente y centrada en lo inmediato? ¿Cómo perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo? ¿Cómo sostener la lealtad y el compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración o en la famosa “reingeniería”? Las respuestas obtenidas en este estudio, si las basamos en las anteriores, nos invitan a reflexionar y a retomar el concepto de trabajo históricamente conformado. Si el concepto de trabajo es un hecho histórico, inventado e igual de flexible que el entorno, no resulta viable basarnos en el estudio del concepto, como tal, como si viviéramos en los lejanos ochenta. El entorno laboral no solo demanda cambios en el concepto, sino en el aprendizaje de nuevas prácticas que permitan romper la regularidad, los hábitos, a reorganizar nuevas experiencias fragmentadas para que formen pautas anteriores poco familiares y se consideren aceptables para las pautas de “hasta nuevo aviso”. Y esto es un trabajo de los gobiernos y los propios ciudadanos, elaborar un proyecto común, educativo, político, y socio económico para estos “nuevos tiempos”, para este nuevo entorno sociolaboral. Y también corresponde a la investigación el valorar estos cambios y en su caso criticar los proyectos vigentes y facilitar la imaginación de otros escenarios laborales posible mas adecuados a las necesidades psicossociales de las personas trabajadoras.

Rererencias

- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J.M. (2004). *El trabajo como valor en las sociedades humanas. Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.
- García Bedoy, H. (1992). *Neoliberalismo en México. Características, límites y consecuencias*. Gaudalajara: ITESO.
- Gimeno M.A. (1994). *La influencia de la innovación tecnológica sobre el significado del trabajo en trabajadores del sector cerámico*.
- García-Martí, I. et. al. (1999). El significado del trabajo en personas con patron de conducta tipo A. *Psicothema*.11(2), 357-366.
- García-Montalvo, M.J.; Peiró, J.M^a.; Soro, B. A. (2003). *Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes. 1996-2002*. Valencia: Bancaja-Ivie.
- Gorz, A. (1995) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistemas.
- Gracia, F.J., Martín, P., Rodríguez, I., y Peiró J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal.. *Anales de psicología*, 17(2) 201-217.
- MOW International Research Group (1987/1991): *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.
- Sennet, R. (2001). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons](#).

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

Reconocimiento: Debe reconocer y citar al autor original.

No comercial. No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Sin obras derivadas. No se puede alterar, transformar, o generar una obra derivada a partir de esta obra.

[Resumen de licencia](#)

[Texto completo de la licencia](#)