



UNIVERSIDAD DE CHILE
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Postgrado
Programa de Doctorado en Psicología

**BÚSQUEDA DE LA COMPRENSIÓN DE LA VIVENCIA DEL
TRABAJO:
EL TRABAJO COMO PASIÓN**

Tesis para optar al Grado de Doctor en Psicología

Alumno : REGINA FUNK BUNTEMAYER

Director de Tesis : CRISTÓBAL HOLZAPFEL OSSA

Santiago, 2008

AGRADECIMIENTOS

A mis padres: por el privilegio de ser su hija y de acompañarlos hasta el final. Por ustedes entendí sobre la lucha contra la adversidad y la Pasión por la vida.

A Jorge, gracias a ti he conocido el amor y la Pasión, y me has respetado y apoyado siempre en mis eternos proyectos apasionados.

A mis 3 hijos: Ricardo, Karin y Christian, por el regalo que me dio la vida al ser su madre y comprender lo que es la Pasión de la entrega y poder siempre dar un poco más.

Si la Psicología tengo que verla como un dato
y no puedo sentirla desde la Pasión,
deja de ser la vida mía parte de la Psicología,
porque soy más que un dato más que una cita bibliográfica.
Soy una biografía que trata de hacer Psicología desde la apasionada vida mía.

RESUMEN

La presente Tesis tuvo como objetivo conocer, describir y analizar el sentido del trabajo desde la perspectiva de la pasión y la existencia de reflexión sobre el sentido del trabajo de los principales actores del mundo laboral. Psicólogos Laboral/Organizacionales, Empresarios y Trabajadores de empresas de servicios. Esta investigación se sustenta en una metodología cualitativa, con un enfoque fenomenológico y apoyada por la teoría fundamentada. Se operacionalizó a través de entrevistas en profundidad.

Los conceptos centrales son trabajo, pasión y subjetividad. Entendido el trabajo desde la actividad en una sociedad centrada fundamentalmente en el trabajo. Donde el concepto del mismo está en proceso de transformación. La Pasión, como una experiencia dialéctica que moviliza la actividad. Se realiza una revisión teórica sobre el concepto de trabajo, sentido del mismo, la alienación provocada por el trabajo, pasión, sentido y subjetividad asociada al trabajo.

Los resultados permiten aportar al conocimiento de como las personas en nuestro país se vinculan existencialmente con su trabajo.

INTRODUCCION A UNA PASION

Trabajar y trabajar.... todas las personas en la sociedad actual tienen una fuerte vinculación con el trabajo, desde el tener o no tener trabajo. Los procesos de socialización, educación, construcción de significados desde la carencia o desde la abundancia, en alimentación, educación, tiempo libre, estatus social, finalmente acceso al poder. La forma como se constituye la familia en torno al trabajo, como se vivencian los diferentes roles sociales, es sin duda desde una relación con el trabajo, en una sociedad orientada fundamentalmente a éste. En una sociedad post industrial, aunque aún fuertemente industrial, en un proceso dialéctico entre vivir para trabajar o trabajar para vivir.

Una tesis Doctoral, es un trabajo, original construcción de significados desde la forma como quien escribe y desarrolla esta tesis ve su propio trabajo, independientemente de la temática que desarrolle. Esta tesis no sólo es un trabajo, es un trabajo sobre el trabajo, pero sobre la Pasión del trabajo. Emocionalidad y racionalidad, juntos en un camino por recorrer. Es impensable pensar en una sociedad del trabajo, con estos procesos separados del trabajo y finalmente del hombre.

La teoría está al servicio de la comprensión del trabajo y la Pasión, pero quien va a permitir construir una verdadera teoría que permita comprender el sentido del trabajo son las mismas personas quienes trabajan, desde su especial comprensión, de su significado y cómo vivencian este fenómeno.

Esta vivencia no es ingenua, porque para el investigado, como para el investigador no es neutral, aunque utilice una metodología tal que le permita minimizar o tal vez reconocer cual es su visión subjetiva y cual de aquel a quien investiga. En este sentido es importante reconocer algunos elementos que han influido en este investigador.

Durante los estudios de pre grado en Psicología con una aproximación a la Epistemología o Teoría del Conocimiento, como una rama de la Filosofía que trataba de ‘explicar’ como es que el hombre conoce. Con una lógica cartesiana desde el *cogito*, racionalismo puro muy congruente con el Conductismo imperante en la época.

Posteriormente en el ámbito de la formación en Psicología Clínica, comenzó a hacer sentido, la Psicología Humanista que se sustentaba en los llamados filósofos existencialistas, pero desde la

lógica del hacer, ejercer la Psicología y comprender como es esa praxis. Objeto y sujeto, en mí, como ser en el mundo, pero entendido el mundo como algo distinto de mí, del cual tengo una imagen personal, es la forma cómo me he relacionado en mi quehacer como Psicóloga con los demás.

En un entorno, ideológico orientado al hacer en la praxis, nos desempeñamos los que nos definimos como Psicólogos Laboral/Organizacional, justificando nuestro quehacer por el impacto que tiene una intervención organizacional en tanto número de personas que transcurren gran parte de su tiempo trabajando. El argumento es que, si mejora la calidad de vida del Trabajador, entonces hay mayor probabilidad de que la salud mental y física sea mejor, y el individuo se acerque más a la tan esquiva y añorada felicidad. Los resultados son además que quien sea dueño de los factores de producción tales como los recursos de capital, ¹ aumente a su vez el capital, y este proceso no puede ser desarrollado por individuos que trabajan solos. En este entorno se inserta el campo de acción de la Psicología Laboral/Organizacional, que surge desde aquellos planteamientos teóricos que permiten describir y comprender las dimensiones del comportamiento de las personas en las organizaciones como marco de referencia para diagnosticar, intervenir y mejorar la conducta laboral en un grupo de trabajo, Trabajador. Conocer además y comprender los objetivos organizacionales y las subsecuentes estrategias del negocio, la cultura de la organización y los modos de organizarse para realizar el trabajo, es parte de esta considerada 'especialidad' de la Psicología.

Como Psicólogo Laboral/Organizacional, en el mundo organizacional donde me desempeño hace años, podemos observar que la verdad se encuentra en la importancia que para las empresas y para muchas personas tiene el ganar dinero, y cuanto más dinero ganan más poderosos se vuelven y más posibilidades de consumo tienen. Es la subordinación del trabajo al capital. El dinero significa éxito, no sólo posibilidad de consumo, es estatus, poder y diferenciación. Cuanto más dinero ganamos más poderosos nos volvemos en el ámbito del consumo, hasta que nos damos cuenta que nosotros también somos objetos de consumo, o hasta que no podemos consumir más....

¹ Considerados como aquellos bienes duraderos que produce una economía para producir otros bienes. (Samuelson & Nordhaus 1999, Pág. 9)

En ese momento sobreviene una crisis personal, porque estando inmersos en una crisis económica, no sabemos como resolverla. Tal vez la alternativa no es buscar en las razones puramente funcionales, como por ejemplo, encontrar trabajo, aumentar los ingresos o esperar que el gobierno de turno implemente las soluciones tan ansiadas y consideradas como soluciones ‘mágicas’ para la situación que vivimos, la cual también mágicamente creemos que va a concluir para nunca repetirse.

Es en la crisis, donde solemos pensar para que tanto trabajo, que es lo importante que necesito, si pudiera dejar de trabajar ¿lo haría realmente?

En tanto, para la mayoría de las personas, como da cuenta el Informe del Desarrollo Humano 2002: El trabajo es tan sólo un medio para conseguir recursos económicos (57.7%), y para pocos (29%) una oportunidad para desarrollarse como persona. El 44.6% dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo, y el 50% de las personas en realidad quisiera hacer otra cosa, con relación a su trabajo.

Plantear como Psicólogo Laboral/Organizacional la discusión sobre el sentido del trabajo, puede ser entonces un tema irrelevante, en un mundo organizacional donde el sentido común abunda y donde los resultados del negocio son lo relevante.

Considerar esta idea, en un mundo del trabajo donde escasamente se incorpora la diversidad al análisis de los hechos conducentes a la verdad ¿o a una verdad?, y sólo se hace a lo sumo desde aproximaciones antropológicas y sociológicas, muy distante de lo ‘psicológico’.

Lo psicológico que queda poco claro cuando se trata de la Psicología Laboral/Organizacional, que tiene como gran aporte a la Administración, la Psicología Social, la Antropología y la Sociología entre otros.

Psicología que como tantas otras ciencias sociales tiene como meta tal vez no tan explícita, la felicidad del hombre, en este caso la felicidad a través de un sentido del trabajo como Pasión. Felicidad que se aprende desde niños y que tiene relación con el hedonismo, el éxito y el poder y considerada junto con el progreso, el éxito como una meta. (Orrego, 1994)

Es este contexto que cabe hacerse la pregunta ¿es posible vivir el trabajo como Pasión? Pasión descontextualizada del deseo sexual. Tratar de responder esta pregunta con Pasión es el sentido de esta Tesis Doctoral.

Los objetivos personales se cumplieron y esta Tesis Doctoral con toda la complejidad cognitiva y práctica que ha significado el realizarla, ha permitido ampliar la *Weltanschauung*, en especial de las personas que trabajan y de la construcción que realizan del mundo, junto con reflexionar, discutir y gracias a la lectura, profundizar y satisfacer en gran medida esta inquietud de ‘ir más allá’ y reflexionar acerca de aquello que puede parecer tan obvio y cotidiano como es el ‘ser en el mundo’ a través del trabajo, que ha cambiado mi forma de ver el trabajo. Ha sido una exquisita aventura de la *vita contemplativa* pero también de la *vita activa* desbordante de Pasión. Como toda actividad desde la Pasión, me ha comprometido nuclearmente y ha sido el centro de mi vida personal y laboral en este tiempo. Espero seguir disfrutando esta aventura.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La comprensión comienza con el nacimiento y finaliza con la muerte... El resultado de la comprensión es el sentido, el sentido que nosotros mismos originamos en el proceso de nuestra vida, en tanto tratamos de reconciliarnos con lo que hacemos y padecemos. (Arendt, 1995, Pág. 30) ²

El análisis del sentido del trabajo en el contexto cotidiano en las organizaciones, no es un tópico de conversacional frecuente. Se puede entonces comprender el trabajo como un supuesto no explícito para quien trabaja. Pensar que los distintos miembros de la dinámica laboral, a saber, los Empleados, los Empleadores y Psicólogos Laboral/Organizacionales; pueden tener una construcción del significado del trabajo distinto y por tanto su subjetividad es también distinta. Al poseer un discurso y subjetividad diferente, las posibilidades de diálogo se dificultan.

Develar el sentido del trabajo como elemento constituyente de la subjetividad de las personas, desde una racionalidad valórica, donde el énfasis está puesto en la subjetividad, en la persona misma, y comprenderlo como Pasión, desde los actores del mundo laboral, es el objetivo de este proyecto. La Pasión como una posibilidad de vivir el trabajo desde la subjetividad no alienante, en un contexto de pérdidas de las certezas y seguridades que el hombre tiene actualmente frente al trabajo. (PNUD, 2002, Beck, 1998)

La Pasión, entendida como aquella experiencia subjetiva que moviliza la actividad, es un sentimiento que sujeta en la totalidad de sus vivencias a la persona, pero también la enajena y la libera, esa es la dialéctica de la Pasión. (Trías, 1979 Pág. 119). El trabajo visto como Pasión permite comprender el sentido de un trabajo con sentido. “La Pasión se puede liberar cuando las personas ven sus roles y responsabilidades en un sentido mas amplio que un simple trabajo”. (Bell, 2004, Pág. 3)

Si bien el análisis histórico del trabajo aporta a la comprensión de la complejidad del mismo, es la vivencia de cómo se articula el trabajo para cada persona actualmente, lo relevante en esta investigación.

² “En realidad , habría que pensar sostener que el abandono de la subjetividad representa uno de los rasgos mas propios del mundo de hoy, y en especial del modo que los hombres viven su inserción dentro de él” (Cruz , Introducción en Arendt, 1995, Pág. 16)

Generalmente el trabajo se analiza desde las Organizaciones, como la interacción entre ésta y las personas.

En esta investigación en cambio se entiende el trabajo como un modo de ser-en-el mundo y se puede pensar a partir de las relaciones que se establece y entran en tensión con el yo, como un proceso activo del sujeto que construye su capital simbólico, su identidad, donde el trabajo juega un papel central. (Burnier citado en Bernaud, 2005).

Comprender el sentido del trabajo desde la Pasión, desde la perspectiva de la Psicología Laboral/Organizacional es sin duda un aporte a esta disciplina.

A través de la metodología propuesta, desde una perspectiva cualitativa fenomenológica complementada con la teoría fundamentada, se pudo articular la comprensión del trabajo desde la Pasión, vista como una forma de realización y de potenciación del sujeto; trascendencia a través del trabajo. Conocer como construyen el sentido del trabajo, a través del discurso, del habla, las personas que trabajan y por sobretodo aquellas que lo vivencian como Pasión.

Pasión y trabajo se han considerado tradicionalmente como antagónicos, durante más de cien años, se han ido desarrollando distintas teorías de la administración, incorporando la noción de la ética protestante (Weber, 1984) y su impacto en el estilo de trabajo; desde las llamadas teorías científicas de la administración, con la formulada por Taylor, la que permite definir el concepto de rendimientos, el análisis de costos y de tiempos. Luego Fayol, quien enfatiza las funciones que debe desarrollar un administrador y los elementos que componen la administración. Nuevamente Weber (1984), que propone a la burocracia como el método más efectivo para administrar las organizaciones. Como gran novedad aparecen los famosos experimentos de Hawthorne (Landy, 2005), donde Mayo por primera vez considera los factores psicosociales, como el reconocimiento y la pertenencia a un grupo como agentes determinantes de la producción. Y así por ejemplo la década del cincuenta, con Drucker (en Chiavenato, 1999) y su administración por objetivos, donde es responsabilidad del líder desarrollar las condiciones para que el Trabajador logre la consecución de las metas hasta la más actual gestión estratégica.

Nuevas teorías de la Administración, soluciones contextualizadas al momento histórico, modas ¿tal vez?

Cada una de las teorías que en algún momento han sido los pilares fundamentales de la administración, desde un énfasis centrado en las personas, hasta el polo opuesto de los procesos. Como un péndulo que va de un extremo a otro: personas, procesos.

¿Donde está el énfasis en estas teorías en la vivencia que el trabajo tiene para las personas? ¿Es el trabajo sólo para producir y recibir un salario a cambio?

El trabajo desde el capitalismo es asalariado y es una institución, tanto económica, política, sociocultural y psicológica. Pero desde una mirada post industrial, donde el énfasis está mayormente puesto en la calidad de vida. (Garrido, 2006)

¿Acaso sólo el artista, el creador, puede tener un trabajo no alienado, apasionado? En general, se piensa que tal vez sólo el artista, escritor, pintor, poeta, es quien desde la Pasión desbordada puede y realiza con magnificencia su obra maestra. Pasión que suele vincularse en muchos casos con cierta ‘demencia’ que es la que permite la posibilidad de tan maravillosa creación.

Pensar en la Pasión que sienten los artistas por su trabajo, resulta fácil y casi una obviedad, ¿Van Gogh, sin Pasión por pintar? ¿Shakespeare, escribiendo sin Pasión Hamlet? Casi una aberración. Se puede seguir con una extensa lista de artistas que representan las distintas musas del arte, más o menos reconocidos, criticados, vapuleados, admirados, imitados, pero jamás cabría pensar que realizan su trabajo de igual forma sin Pasión. Por otra parte es difícil pensar que un oficinista, una telefonista, una persona que realiza un trabajo rutinario, pudiera sentir Pasión por éste, otra aberración.

Todos están conscientes de la Pasión en los amantes, el clásico de Romeo y Julieta y tantos otros, donde lo que conduce a los amantes es justamente la Pasión, que es tragedia e imposibilidad de consumación de su amor.

En el polo opuesto de la Pasión, en la extraordinaria película de Chaplin, ‘Los Tiempos Modernos’, se da cuenta de un trabajo mecanizado (al más puro estilo tayloriano) ¿alienado? Pero bien, ¿Es posible pensar en un Charlot no alienado, quien no cree que tiene que atornillar todo, sintiendo que el trabajo es parte esencial de su ser, que disfruta de lo que hace independientemente del abuso al que es sometido? Tal vez la respuesta debiera ser negativa, pero ¿y si viviera el trabajo como una Pasión?

La Pasión tiene en general una connotación negativa, sexual y por tanto no se le vincula al trabajo, Pasión ha sido visto como pérdida de la voluntad, trasgresión a las normas imperantes en

el entrono organizacional, falta de razón. La Pasión por el trabajo es un tema complejo, que no se suele enfrentar desde las teorías de la Administración de Recursos Humanos.

La Pasión no es concebida como una imperfección, no presupone ninguna carencia o falta, es lo que la diferencia del deseo. Ese amor quiere retroalimentarse. No tiene como un objeto o una forma como fin propio, sino que se tiene a si mismo como objeto. Es pues, amor reflexivo y dialéctico. Ese estatuto reflexivo constituye lo que propiamente debe conceptualizarse como Pasión. (Trías, 1979, Págs.26-27)

Si la reflexión es lo que conceptualiza la Pasión, y si: “El sujeto pasional se expresa tanto en forma de arte, conocimiento o acción y producción” (Trías, 1979, Pág.27) Entonces reflexionar sobre la acción, producción, es decir el trabajo, es esencial para su comprensión y más aún su comprensión desde la Pasión. La reflexión puede ser individual, personal, íntima, o colectiva, dialogada, compartida.

El trabajo es una de las actividades más importantes y básicas en la sociedad actual, constituyéndose en una de las de mayor centralidad en la vida de las personas. (England, 1991; Harpaz, 1999; Harpaz & Fu, 2002, Ruiz-Quintanilla, & Wilpert, 1991)

Es uno de los elementos centrales como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana, de pertenencia real o simbólica. (Blanchard, en Schvarstein & Leopold, 2005), es lo que hace al hombre (Bataille, 2000), es ‘cosa antigua’, tan antigua como el hombre y su vida sobre la tierra. (Encíclica *Laborem Exercens* , Juan Pablo II, versión electrónica, revisada el 3/1/07).

Reflexionar acerca del sentido del trabajo será un elemento que permitirá aportar a la construcción de una teoría en Psicología Laboral/Organizacional y desde ésta mejorar las prácticas de la misma.

El trabajo se basa en supuestos básicos, entendidos éstos como valores y creencias, que al ser demostradas como exitosas en algún momento de la organización, han sido asumidas como certezas y olvidadas en una especie de inconsciente organizacional. Estos supuestos se hacen, entonces, resistentes a la crítica y al cambio. (Schein, 1997)

La mayor parte de la investigación acerca del sentido y el significado del trabajo, ha sido analizado como uno de los elementos que conforman la vida de las personas comparándolos con otros aspectos de ésta. (England & Harpaz,1990; Kaplan & Tausky,1974; Mannheim & Dubin, 1986; Harpaz & Fu, 2002). Estudios transculturales han analizado el sentido del trabajo en relación a los valores que las personas le otorgan, y a la percepción en la polaridad centralidad-periferia en la vida personal. (*Meaning of work proyect, MOW* 1980) Se concluye que el trabajo es una de las actividades más importantes y básicas en la sociedad actual, constituyéndose en una de las de mayor centralidad en la vida. (England, 1991; Harpaz, 1999; Ruiz- Quintanilla & Wilper1991, en Harpaz & Fu, 2002)

Una bien articulada teoría acerca del sentido del trabajo aún no ha sido desarrollada. (Harpaz & Fu, 2002)

“El trabajo y su significación social son problemas constitutiva y fenomenológicamente complejos. El trabajo como productor de sentido y subjetividad nos ubica en el marco de la interacción simbólica entre el ser y el estar en el mundo”. (Novo, 2005 citado en Schvarstein & Leopold, 2005, Pág.113)

Si la construcción de significados no es explícita y por tanto presumiblemente distinta, el diálogo entre los actores del mundo del trabajo puede ser confuso, y es entonces indispensable develar estos significados, desarrollando una mirada teórico fenomenológica del sentido del trabajo desde la Psicología Laboral/Organizacional.

Ésta posee un estatuto epistemológico especial como facilitador y gestor del cambio en las organizaciones en el ámbito de la Gestión y Administración de Recursos Humanos, y el Desarrollo Organizacional.

No obstante es un todo fragmentado cuyo ámbito de estudio está poco definido, con aportes teóricos de la Psicología, la Administración, la Economía y otras Ciencias Sociales.

¿Por qué trabajan las personas? ¿Cuál es el sentido, la vivencia que tiene su propio trabajo para el empresario y el Trabajador? ¿Los Psicólogos, que se llaman a si mismos Laboral/Organizacionales qué piensan acerca del quehacer de su propio trabajo y de el de los demás?

El trabajo de modo genérico y restrictivo, es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.³ Es también el aporte de las personas a los resultados de la organización a través de sus habilidades, conocimientos, comportamientos, procesos motivacionales y características personales, esperando recibir a cambio de éste, compensaciones pecuniarias y también de desarrollo.

En esta tesis, el trabajo está circunscrito al trabajo remunerado y como una vivencia constituyente de la persona, como posibilidad de transformación personal y finalmente social. El trabajo es un paradigma que cambia, desde lo social y en particular desde lo individual. Aún así sobre el trabajo se discute y se teoriza.

El ser humano trabaja porque necesita satisfacer necesidades básicas, pero también porque en el trabajo puede poner en juego su poder de libertad, porque puede mostrar su fuerza creadora. En este sentido se despliega el sentido dual del trabajo: el estático y el dinámico. Estático en la satisfacción de las necesidades, en las formas de la administración. Dinámico en el dominio de lo no humano sobre lo no humano. (Fink, 1979, Pág. 235)

Si además se considera el trabajo como una Pasión, se puede cambiar el sentido epistemológico de la Psicología Laboral/Organizacional, pues la Pasión compromete nuclearmente al hombre, y se constituye en la fuerza que orienta la actividad, como un proceso, un camino desde la subjetividad. “Nosotros no caracterizamos nuestra vida en función de elementos objetivos, la caracterizamos como felicidad o infelicidad y en función de ello elegimos los elementos del mundo para justificarla” (Fink, 1979, Pág. 40) El sujeto pasional, está ‘sujetado’ desde su identidad, no desde la carencia. No es el hombre que se construye en la organización a través de su trabajo. Es el que construye su identidad a través del trabajo y lo entrega en diferentes lugares, como una organización formal.

La Pasión, como felicidad en este sentido, funda la acción, orienta a conocer el objeto, no obstante es uno de los afectos menos estudiado desde la Psicología (Kernberg, 2002). Permite cambiar la vinculación instrumental del trabajo, desde el foco organizacional hacia el sujeto.

³ Para la economía, el trabajo, el capital y la tierra son los 3 factores de producción, siempre escasos y limitados.

Comprender entonces el trabajo desde una racionalidad valórica, donde el énfasis está puesto en la subjetividad, en la persona misma.

Desde la Pasión es posible reconstruir el sentido del trabajo. “La Pasión significa una auténtica superación del significado del trabajo, que permite a las personas conocer su significado y valor.” (Bell, 2004, Pág. 3)

OBJETIVOS PRINCIPALES

Objetivos Generales:

- Conocer, describir y analizar el sentido que el trabajo tiene para Empleados, Empleadores y Psicólogos Laborales/organizacionales.
- Conocer, describir y analizar si el trabajo se constituye en una Pasión para Empleados, Empleadores y Psicólogos Laborales/organizacionales.

Objetivos Específicos:

- Conocer y comprender la vivencia que el trabajo tiene para aquellos en que se constituye en una Pasión como un sentido que compromete nuclearmente a la persona.
- Conocer si el sentido del trabajo es parte del discurso explícito para las personas que trabajan y que forman parte de la dinámica laboral.
- Describir la importancia que le asignan a la reflexión respecto del sentido del trabajo los actores descritos.

El objetivo de esta Tesis es analizar la vivencia del trabajo como Pasión: constituyente y constitutivo del ser humano y por tanto de su subjetividad. A través de la Pasión, *Leidenschaft*⁴ se puede desarrollar el ser humano en la acción y por tanto en el trabajo. La Pasión como una posibilidad de vivir el trabajo como vivencia de totalidad, plenitud, no alienante, en un contexto de inseguridad y precariedad que el hombre tiene actualmente frente al trabajo.

⁴ En alemán etimológicamente es posible comprender la palabra *Leidenschaft* desde dos perspectivas, por una parte *leiden*, como sufrir, soportar dolor y sufrimiento y por otra parte como viajar, transportarse hacia aquello que se vive, se vivencia. Desde la perspectiva cristiana como el camino por el valle de lágrimas, sufrimiento. En latín, *passio*: pasividad es el antónimo de *actio*, es decir acción. La pasividad como algo que acontece al hombre y no tiene libertad de decidir sobre ello.

ANTECEDENTES TEORICOS

I. EL TRABAJO

I.I. LA PSICOLOGÍA LABORAL/ORGANIZACIONAL: CONTEXTUALIZACIÓN CERTEZAS O DUDAS

En todos lados las personas, y entre ellas los Psicólogos Laboral/Organizacionales son bombardeados por información y si ésta está basada en algún estudio que implica el uso de datos estadísticas, mejor aún, en especial aquella que justifica o es concordante con la crisis en que se vive, la crisis del trabajo en la época actual,⁵ cambio del concepto y del sentido del mismo.

Por lo general, desde la Psicología Social y Organizacional, hablar del individuo en el trabajo, es hablar del ser humano y de su desarrollo. Las personas se desarrollan en grupos y tal como lo formulan las teorías, existencialistas, humanistas y del psicoanálisis cultural, el hombre está en constante búsqueda de un sentido a su existencia, resolviendo su neurosis o sentido de vacuidad. Ello puede hacerlo de diversas maneras, a través del amor, el sentimiento de trascendencia y el trabajo. El trabajo es decisivo en la construcción de la autonomía personal y familiar, de la autoestima y seguridad personal, y en general es condicionante de las relaciones de seguridad y confianza que puedan desarrollar las personas. La estabilidad laboral y la cantidad de oportunidades para acceder a un empleo, no sólo se constituyen en parte del bienestar personal, sino que es un anclaje fundamental de la identidad colectiva e individual, de la forma como una sociedad se organiza. Cuando una persona pierde su trabajo de aquella institución que le entrega todo lo que necesita, desde su propia carencia. Busca ser el mejor lugar para trabajar, donde el compromiso y la identidad con la institución son imprescindibles, estimulados, valorados y

⁵ Un estudio de “panel” de MIDEPLAN reveló que en un período de apenas 5 años (1996- 2001), hubo una elevada rotación en ambas direcciones, desde y hacia la pobreza: 55% de las familias pobres en 1996 ya no eran pobres en 2001, mientras que el 9% de familias que no eran pobres en 1996 cayeron a la pobreza en el 2001. De hecho, sólo 1 de cada 5 hogares indigentes (estos son los más pobres de los pobres) permanecieron indigentes en esos 5 años (éste sería el grupo de pobreza dura). La buena noticia es que la pobreza no es un estado permanente; la mala noticia es que muchas familias (más del 20%, por cierto) pasan por ese estado en algún momento de su vida.(Ramos, 2005, Pág.35)

premiados. Donde todo lo que se ofrece a la persona es relevante, desarrollo de carrera, beneficios, incentivos, etc. Entonces pierde todo (Ciulla, 2000), amigos, reputación, ingresos, incluso a veces familia. Deja de ser alguien en la sociedad.

El trabajo cobra una dimensión fundamental, más aún en un entorno de crisis de la modernidad y en un mundo globalizado donde el paradigma de la verdad se constituye en la economía de mercado. “Hasta ahora hemos pensado que las sociedades y las economías se tienen que adaptar a la globalización. Ahora estamos entrando en una etapa distinta en que progresivamente las reglas de la globalización se tienen que adaptar a las necesidades de un desarrollo sustentable.” (Conferencia Director General de la OIT, Juan Somavía ante la Conferencia ENADE 2007, versión electrónica, revisada el 27/01/08)

Nuestra sociedad se encuentra atravesada por la lucha que enfrenta la reivindicación de la auto-determinación democrática a la naturalización de lo social. En su lucha por ‘ser sujeto’ (individual y colectivo) de su destino, los hombres se topan con múltiples dificultades: la reformulación de los códigos interpretativos, el manejo de nuestros miedos, el trabajo de hacer memoria. (Lechner, 2006, Pág. 1)

En este contexto el ser ‘persona’ es un proceso, que no finaliza nunca y es de una tensión constante, entre el ser social, ciudadano del mundo, inserto en una realidad local donde la libertad se ve coaccionada desde parámetros globales, donde la persona no tiene influencia. Y lo individual, donde el individuo busca desarrollarse, desvincularse de paradigmas sociales que lo coartan y lo ahogan.

Conflicto entre lo individual y lo social, mundo cambiante donde se tiene que vivir en el futuro desde una socialización con paradigmas del pasado. Dialéctica entre la libertad y la pertenencia.

Según el (PNUD 2002) el cambio que ha habido en relación al avance tecnológico, económico y su impacto en el ámbito social, ha repercutido en que para las personas han cambiado las claves de interpretación de la vida cotidiana y ello genera angustia. Por tanto cambió el modo de vincularse de las personas y de la mismidad en la sociedad. Es necesario entonces construir, reconstruir estos significados del mundo social, y el trabajo es uno de esos significados, ello tiene

implicancias no sólo sociales, sino también éticas y sustentados en aquellos paradigmas que dan cuenta de lo que significa hacer ciencia y lograr el conocimiento, como formas dos formas pre establecidas para generar conocimiento, las que se suelen encontrar incorporadas en la formación académica, aún desde el discurso de la modernidad. La que se ha sustentado en cuatro pilares, (Moreno, 1999) que se diferencian en el discurso que describen sus respectivos beneficios, como en el plano ético y político. Estos cuatro pilares son, independientemente de la ideología a la cual sustentan:

1. La creencia que los avances de la ciencia y tecnología podrían producir un crecimiento económico indefinido, con los consecuentes avances en el plano moral y social.
2. La creencia que el avance mencionado, tenía que producir necesariamente el reinado de la razón, en una sociedad regida sólo por la lógica racionalista.
3. El avance hacia la uniformización, la integración cultural vista como positiva.
4. La afirmación de que existe un único motor histórico de cambio social. Que puede ser el individuo, o la clase según la ideología imperante.

Estos pilares permiten comprender como la Psicología ha incorporado el ser y hacer ciencia, falacia o verdad. (Moreno, 1999)

A través del método científico para llegar a la ‘verdad científica’, siendo la Psicología: la ciencia que estudia la conducta humana. Ciencia que se constituyó así en una parte inseparable de la vida intelectual – en tanto *logos y teknos* - desde donde el hombre es concebido como dualidad: cuerpo y espíritu, *res cogitans* y *res extensa*, subjetividad y objetividad, emotividad y racionalidad, naturaleza y cultura, ¿hombre, mujer? Esta distinción entre la propia subjetividad y la objetividad que surge del dualismo cartesiano ha sido utilizada en el lenguaje cotidiano y profesional, de forma que constituye parte de la realidad misma tal como se entiende en el lenguaje del sentido común y profesional, como verdad para este ser social, persona en el mundo.

En consecuencia, considerado así, el mundo, incluido al mundo del trabajo, es un objeto, en el cual se está como sujeto y si, se adopta esta postura desde la Psicología, entorno social y cultural, con sus reglas, convenciones creencias y valores, es el que determina al hombre. La Psicología hace el esfuerzo por constituirse en ciencia, para algunos tiene el estatus de ciencia, cuyo objeto de estudio, ha sido definido de forma tan amplia que da origen a distintas corrientes teóricas en

Psicología, que difieren justamente en su concepción de persona y de la relación de ésta con el mundo.

Dentro de esto ha sido la fenomenología, con su método fenomenológico que se ha entendido de diversas maneras. Primero la utilización que de ella ha hecho la historia de la ciencia, que incluye la filosofía centrada en la teoría de la ciencia, la lógica, las ciencias naturales, quienes buscan el conocimiento verdadero en la conciencia. En una síntesis, más psicológica que filosófica, se puede sostener que, el método fenomenológico es tratar de colocar entre paréntesis las propias convicciones arraigadas que conducen a creer en la existencia de un mundo de cosas, después de ésta es posible llevar a cabo la descripción de los fenómenos que se anuncian y se presentan ante la conciencia. En otras palabras, es necesaria la suspensión del juicio.

Hasta que se logren hallar aquellos datos que resistan a los reiterados embates de la *epoche*. Este punto de llegada de la *epoche*, el residuo fenomenológico- como lo denominará Husserl- se encuentra en la conciencia, según los fenomenólogos. La existencia de la conciencia es algo evidente. (Reale y Antiseri, 1999, Pág. 494)

La conciencia es por tanto intencional y siempre es conciencia de algo. El análisis y conocimiento de la conciencia y sus modos típicos de presentarse, es la tarea propia de la fenomenología, esta no es una ciencia de hechos, sino de esencias.

“*Fenomenología es, por tanto, un cómo de la investigación, aquel que actualiza los objetos de la intuición y sólo habla de ellos en la medida en que están en tal intuición.*” (Heidegger, 1998, Pág. 96)

Encontrar un sentido al trabajo es por tanto apelar a la conciencia, a como se da a la persona, persona en tanto esencia.

Estas formas de aproximación a la realidad del conocimiento, han sido congruentes con una mirada académica y profesional que le da valor a la unidad del saber, como uniformidad o ciencia. Sustentadas en los pilares de la modernidad, modernidad en crisis.

Significa que la tradición y las costumbres como referente para evaluar la realidad y los significados compartidos, se han roto y no sustentan la forma posible de enfrentarse al mundo. Contexto donde el sentido del trabajo se encuentra de manera incipiente presente en el discurso

de la Psicología Laboral/Organizacional, o no tiene cabida o es necesario reconstruirlo. “Las categorías modernas se revelan cada vez mas inadecuadas para interpretar los fenómenos a los que se aplican”. (Melucci, 2001, Pág. 28)

Si bien la socialización, en especial de quienes investigan proviene de categorías de la modernidad industrial, ahora requieren adecuarse a la modernidad en crisis y en la era post-industrial o era de la información, cambia el perfil del trabajo, pero no de manera uniforme, porque la tecnologización no es de igual acceso a todos. Homogeniza cuanto hace más rápido el acceso y transmisión de la información, pero no en la igualdad de oportunidades. (Hopenhayn, 2001, Pág. 209)

La Psicología Laboral/Organizacional aplicada al mundo del trabajo, no se escapa de esta disyuntiva, pero se esfuerza por no perder objetividad y por sobre todo pragmatismo. Aunque ello signifique un eclecticismo a ultranza, sin importar el sustrato teórico de donde provenga, el único sustrato es el del propio profesional, bajo el principio de que ‘si se obtienen los resultados esperados, sirve y es bueno’. Este enfoque está también siendo muchas veces aplicado en el ámbito académico de la Psicología Laboral/Organizacional. Cuando lo que se plantea es la enseñanza de técnicas considerando que el Psicólogo en el ámbito organizacional sólo es un agente que facilita el cambio de las personas en y desde las organizaciones, aplicando métodos y técnicas específicas.

Cualquier decisión sobre la definición de organización, del trabajo y del ser humano, es desde el momento de hacer la pregunta y la forma de hacerla, una decisión epistemológica y ética, y por sobre todo arbitraria, pues: “La pregunta por el sentido de ser debe ser planteada. Todo preguntar es una búsqueda. Todo buscar está guiando previamente por aquello que se busca.” (Heidegger, 1998, § 2 Pág. 28)

Y si la pregunta de esta tesis está referida inicialmente por el sentido del trabajo, lo está al ser humano como entidad ontológica y por tanto al ser en cuanto tal, desde ‘mí’ ser.

Incluye también a las intervenciones organizacionales, las que están determinadas por una postura epistemológica, ética y ontológica de quien la realiza. Es un constructo que rige la conducta de la actividad profesional, pero que por el mismo pragmatismo que le subyace no

permite ser preguntada, pues de este modo puede dejar de ser eficiente para el cliente. Es también autoritario, pues desde el ‘criterio de experto’, impone a las personas un criterio del deber ser individual y organizacional. Este pragmatismo posee su propio sustrato epistemológico, pues sostiene una definición de sujeto Trabajador y Empleador, pero también de la relación del sujeto Psicólogo con estos otros sujetos, como objetos de su análisis, e intenta que éstos aprendan o cambien su visión de mundo o al menos parcialmente, en una economía libre de mercado y en un estado moderno, en crisis.

El trabajo también es un constructo relevante, en tanto permite una inserción, un modo de ser en la cotidianidad, de los sueños, de libertad, de ocio. Tema especialmente sensible en los desocupados, palabra tanto mas descriptiva que cesante o aquellos que cesan de trabajar, éstos no tienen tiempo libre, porque no tienen tiempo ocupado. (Cuilla, 2000, Pág.5)

No hay tensiones, no hay polos en conflicto o en diálogo. En el discurso de los que tienen trabajo, los ocupados, se puede construir el concepto del trabajo desde la homogeneidad, desde una concepción de la naturaleza humana, como tener la convicción de que la forma de conceptuar al hombre / mujer que trabaja lo hace sólo por motivos económicos o por desarrollo personal, y bueno... así es necesariamente la naturaleza humana.

Sin embargo también puede ser visto desde la diversidad que se constituye en una representación personal y valórica, finamente una representación social, ésta es incongruente con los hechos y acciones tendientes a incorporar un solo sentido del trabajo como una idea en las empresas.

El estudio de la diversidad es analizada desde los mecanismos de exclusión y segregación, pero siempre desde la mirada ‘dentro del sistema’, del modelo económico imperante. La alteridad incorporada desde la conformidad, conformidad social e individual, verdad interpretada.

El texto, la teoría, las palabras en última instancia, los conceptos que son utilizados desde la pertenencia a la profesión, como Psicólogos, se construye sobre premisas fundamentales que enmarcan la acción e intervención organizacional, y son producto de determinadas construcciones simbólicas, y que existen previamente en el discurso y perpetúan dicha construcción simbólica y cultural.

Como dice Deleuze, (citado en Rojas, 2006 versión electrónica revisada el 6/03/06) una interpretación no es la verdadera interpretación, aunque se crea desde la particular concepción

ética y ontológica que así lo sea, además “Las personas se apropian de los textos experimentan con ellos, les hacen violencia los depredan.” Violencia que se puede entender como reconstrucción y reconstrucción.

El verdadero reto que afronta el mundo de la organización no es la distancia geográfica, sino la distancia cultural. La diversidad siempre ha sido el reto de los Estados Unidos, pero también es su mayor fortaleza. Las organizaciones que puedan adoptar y gestionar la diversidad como estrategia de negocio triunfarán.

Muchas organizaciones hacen afirmaciones a la moda sobre la diversidad, pero ¿cuántas hacen algo, realmente en este terreno? (Chowdury, 2000, Págs.4-5)

El desafío es conocer el sentido del trabajo diverso y poder entregar esa diversidad, no como una falta de compromiso o como falta de confianza en el otro, desde la teoría de la sospecha y los prejuicios. Estos son una actitud generalmente negativa hacia miembros de grupos sociales específicos, aprendidas desde el modelamiento social, poseen utilidad en tanto permiten mantener las desigualdades y por tanto el poder y el control social. Los prejuicios permiten seguridad desde aquellos que se discriminan, pero generan inseguridad, angustia y frustración desde los excluidos. Prejuicios que se asientan y perpetúan en el discurso de los diferentes actores laborales como una no aceptación del otro.

Certezas y seguridades son dos necesidades indisolubles y tienen un fundamento antropológico, pues el ser humano no posee el sustrato biológico para sustentar esta seguridad, pero posee infinidad de posibilidades de construir el mundo social. (PNUD, 2002)

Las certezas que se constituyen en la seguridad, no son absolutas y cada sociedad puede tolerar ciertas incertidumbres hasta el límite en que estas incertidumbres se transformen en amenazas para sus miembros o para la sociedad en su conjunto.

El hombre debe crear certezas como condición de su existencia. Esta tarea no puede ser resuelta por cada individuo aislado, pues la naturaleza de éstas es colectiva. Las certezas se refieren a relaciones del individuo y su entorno y definen un marco compartido para su coordinación. Coordinación y creación de certidumbres colectivas son las condiciones primarias de la reproducción humana. La sociedad es precisamente aquel espacio de coordinación de certidumbres y certezas donde lo humano se hace posible. (PNUD, 1998, Pág. 59)

Sus pérdidas tienen como consecuencia que los conceptos, ideas sociales de la interpretación de la cotidianidad a partir de ciertas claves, han cambiado, y las que existen, no son necesariamente las más apropiadas. Este cambio trae angustia e inseguridad, un cambio en el modo de relacionarse y de vincularse de las personas y de la mismidad en la sociedad, con la necesidad de reconstruir el mundo social. Donde el trabajo cobra real importancia, al ser cada vez más complejo y precario. Tanto así que es posible sostener que la clase que vive del trabajo, ha sufrido, no sólo la pérdida de sus puestos de trabajo y subsecuentemente su capacidad material de mantención de la vida cotidiana del consumo, sino que también, ha tenido repercusiones profundas en su subjetividad, (Antunes, 1999, en Escobar, 2005) en su ser-en-el mundo. El trabajo es por tanto tan relevante que afecta la sociedad y la persona, ambas en su aspecto nuclear como identidad, coherencia interna y desarrollo.

El trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, (sic) de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre. Y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social, que se presenta de nuevo constantemente y se hace cada vez más compleja, debe buscarse en la dirección de ‘hacer la vida humana más humana’, entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva. (Encíclica *Laborem Exercens*, Juan Pablo II, versión electrónica, revisada el 3/1/07)

Trabajo cada vez mas precario y cada vez menos estable,⁶ desde una perspectiva de una socialización primaria donde las personas buscan el ideal del trabajo por y para siempre, con un discurso de la estabilidad. Donde la pérdida de éste es vista como un problema individual y no social. Es la persona la que pierde el trabajo, es ella la que fracasa, no es la organización, no es el sistema político y económico. Siempre sujeto, persona, donde quienes mantienen aún su trabajo piensan que es el interactuar con aquel que es cesante, ‘cesa’ en su trabajo, es hacerlo con una persona *non grata*.

Donde las generaciones más jóvenes, ven con desesperación que no encuentran trabajo, pero escuchan el discurso del trabajo estable, el sueño del paraíso perdido de aquellos que son los adultos que los apoyan, cree firmemente. Subsecuentemente los jóvenes creen que son ellos los que fallan porque no encuentran el tan añorado trabajo permanente, pero con un sentido de frustración piensan que el mundo del trabajo ha cambiado y el trabajo es una oportunidad de conseguir nada más que dinero o bienes de consumo.⁷

En este proceso, la individualización corre a ritmos agigantados y el modelo cultural cuyo eje de articulación es el auto desarrollo autónomo, se convierte en Pasión personal en un sector de la población. En Pasión, entendida como desgaste, no creación, desde el punto de vista del éxito y de logros laborales económicos y de estatus social.

Pasión y trabajo no son conceptos que suelen relacionarse y menos aún de modo positivo, en especial en relación al trabajo, Pasión es visto como fiesta en el sentido del desborde, de la trasgresión a las normas imperantes en el entrono organizacional. En general algo así como aquel dicho popular de ‘cuando el gato se va, los ratones están de fiesta.’ La Pasión por el trabajo visto como algo relacionado con la vocación, con la misión de la vida (Frankl, 1984), es un tema complejo y que no se suele enfrentar desde las teorías de la Administración de Recursos Humanos. ¿Pasión por el trabajo? ¿Trabajólico? Es necesario distinguir la Pasión por el trabajo de lo que se puede considerar una patología, el ser trabajólico. La diferencia entre éste y una persona que trabaja con Pasión, compromiso, es la pérdida de la libertad. (Funk, 2006) Quien

⁶ Entre 1997 y 2005 a nivel de los segmentos ocupacionales, se aprecia un incremento del empleo similar en el sector informal (279 mil) respecto del sector formal (283 mil). Aproximadamente la mitad de los nuevos empleos netos fue generado en cada sector. (INE, 03/2007)

⁷ ¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor lo que para usted significa su trabajo actual? Para un 57,7% el trabajo es un medio para conseguir recursos económicos, para el 29,1% una posibilidad para desarrollarse como persona. La actividad en que ocupa la mayor parte de su tiempo. 44% trabaja, 28.1% dueña de casa. (PNUD 2002, anexo 6)

trabaja por gusto, sabe cuando dejar la tarea y pone límites a la actividad en pos de otras actividades de la vida cotidiana, que le permiten mantener un equilibrio en los diferentes roles sociales que desempeña. Los que se caracterizan por un elemento común, a saber, la claridad de una visión que le da sentido a la vida, vivida como una Pasión por lograrlo, nombrada de diferentes maneras, como empuje, ser emprendedor, Pasión por la excelencia.

I. II TRABAJO: ¿UNA DEFINICION POSIBLE?

(PROCESO INDIVIDUAL EN UNA SOCIEDAD DEL TRABAJO)

Muere lentamente quien no voltea la mesa cuando está infeliz en el trabajo, quien no arriesga lo cierto por lo incierto para ir detrás de un sueño, quien no se permite por lo menos una vez en la vida ,huir de los consejos sensatos.

(Atribuido a Pablo Neruda)

¿Qué es trabajo? ¿Se responde acaso desde el análisis histórico de mismo?

El objeto de esta investigación es lograr una comprensión del trabajo desde la perspectiva de cómo éste es lo que da sentido a la vida misma, lo nuclear del trabajo para las personas.⁸ Comprender como el trabajo es aquello que puede conducir al hombre a su desarrollo pleno desde la Pasión como eje articulador del sentido de la vida.

El trabajo es uno de estos aspectos, perenne y fundamental, siempre actual y que exige constantemente una renovada atención y un decidido testimonio. Porque surgen siempre nuevos interrogantes y problemas, nacen siempre nuevas esperanzas, pero nacen también temores y amenazas relacionadas con esta dimensión fundamental de la existencia humana, de la que la vida del hombre está hecha cada día, de la que deriva la propia dignidad específica y en la que a la vez está contenida la medida incesante de la fatiga humana, del sufrimiento y también del daño y de la injusticia que invaden profundamente la vida social dentro de cada Nación y a escala internacional. Si bien es verdad que el hombre se nutre con el pan del trabajo de sus manos, es decir, no sólo de ese pan de cada día que mantiene vivo su cuerpo, sino también del pan de la ciencia y del progreso, de la

⁸ Podemos distinguir los hombres de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera. Pero los hombres mismos comienzan a ver la diferencia entre ellos y los animales tan pronto comienzan a producir sus medios de vida, paso este que se halla condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material. (Marx & Engels 1845- 46 Pág.4)

civilización y de la cultura, entonces es también verdad perenne que él se nutre de ese pan con el sudor de su frente; o sea no sólo con el esfuerzo y la fatiga personales, sino también en medio de tantas tensiones, conflictos y crisis que, en relación con la realidad del trabajo, trastocan la vida de cada sociedad y aun de toda la humanidad. (Introducción a Encíclica *Laborem Exercens* , Juan Pablo II, versión electrónica, revisada el 3/1/07)

El trabajo en una persona con un sentido claro de la identidad, tiene a su vez la claridad con respecto a sus valores, objetivo de vida y aptitudes. Tanto la autoexploración como el discernimiento implican la reflexión, escuchando a la voz interior y realza la capacidad de actuar auténticamente (Brief & Weiss, 2002)

El discernimiento o la autoexploración realizan 'la auto asignación', que describe la capacidad de la persona de tomar en los datos para ser capaz de leer y entender dicha información e integrarla en su conocimiento (Brief & Weiss, 2002, Pág.17). El trabajo ha sido estudiado desde diversas perspectivas como por ejemplo el género la diversidad de roles que poseen las mujeres, (Whitmarsh & Brown, et al.,2007) las etapas evolutivas,(Corney & Clinton,2005) De esta manera no se han encontrado diferencias significativas respecto del sentido del trabajo en relación a la edad. Por otra parte si existe evidencia que el sentido del trabajo cambia con la experiencia laboral marcando el primer trabajo de forma negativa. (Gracia, Rodríguez & Peiró, 2001)

¿Qué es el trabajo? Es la capacidad de producir, de recibir una compensación a cambio, esa es la visión capitalista del trabajo, pero ¿sólo eso? Una definición del trabajo debería incluir una mirada desde la perspectiva social desde el análisis teórico, es un sentido social, desde el para que sirve el trabajo en la sociedad o desde la perspectiva personal, del porque trabajan las personas.

Cabe hacerse la pregunta si toda actividad es trabajo, y si las personas necesitan trabajar. Acaso históricamente no es una invención de la revolución industrial para mantener el control del hombre sobre el hombre, desde la perspectiva del poder. Desde esta mirada el trabajo es un proceso social, que se puede considerar una variable personal, relacionada con la propia experiencia laboral, más que con aspectos contextuales, organizacionales. (Sandberg, 2000)

Es en las organizaciones donde las personas trabajan, y si es un tipo de organización con o sin fines de lucro, con estructura formal o no, el límite del trabajo es poco claro y no obstante el

concepto utilizado para trabajo en el sentido de esta tesis es el del trabajo asalariado. Si se entiende como trabajo sólo una actividad orientada a fines, es posible considerar casi toda actividad humana un trabajo.

El trabajo podría permitir a las personas ser consideradas una persona buena, pagar sus cuentas, ser un ejemplo para sus hijos y un buen vecino y finalmente vivir en un mundo de seres inocente, sin culpas. (Mumford en Orrego, 1994, Pág. 5) “ El trabajo no debe ser considerado como mercancía. Las personas por su trabajo deben recibir el pago de un salario en dinero y en cantidad necesaria”. (OIT, Título XIII) Es la condición natural de la existencia humana (Marx, 1849), es un fenómeno fundamental de la existencia humana (Fink, 1979), lo que funda a la persona (Bataille, 2000), la conciencia del trabajo define al ser humano (Marx, 1849)

Es uno de los elementos centrales como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana, de pertenencia real o simbólica. (Blanchard, en Schvarstein & Leopold, 2005)

Ya sea Marx, Weber, Fromm, Beck, y otros, la discusión sobre lo que es el trabajo no ha sido tan relevante como la centralidad que esta tiene para el hombre y su vinculación con la productividad y finalmente cabe la pregunta de si quien trabaja es un *homo faber*, o un *homo aeconomicus*, esa distinción da cuenta que la relación con el trabajo es diferente y por tanto la relación con los objetos y el mundo social, el *dasaein* cambia. El hombre trabaja porque se constituye en la actividad, en tanto ser individual en sociedad, ser social en la máquina económico política, es por tanto un *homo aeconomicus*, pero *homo* activo, quien realiza esta actividad, en un medio donde prima siempre la división del trabajo.

La fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida. Y esta *actividad vital* la vende a otro para asegurarse los *medios de vida* necesarios. Es decir, su actividad vital no es para él más que un medio para poder existir. Trabaja para vivir. El obrero ni siquiera considera el trabajo parte de su vida; para él es más bien un sacrificio de su vida. Es una mercancía que ha adjudicado a un tercero. Por eso el producto de su actividad no es tampoco el fin de esta actividad. Lo que el obrero produce para

sí no es la seda que teje ni el oro que extrae de la mina, ni el palacio que edifica.

Lo que produce para sí mismo es el salario. (Marx, 1847)

El trabajo también es visto como un valor, en tanto el deber, obligación de trabajar, quien no lo hace cuando puede, es considerado flojo, poco esforzado. Trabajar como sustento para la familia y para la sociedad. También un valor en la dimensión del derecho a trabajar, en una sociedad que debe brindar posibilidades de trabajo a quien puede hacerlo. La sociedad falla si no hay trabajo. Revoluciones, paros laborales, cuando la sociedad no es capaz de brindar un trabajo a las personas. Trabajo con dignidad.

Considerar al trabajo como un valor es una afirmación temeraria. Valor económico, utilitario, de intercambio como una mercancía. Valor universal o social, relativo, comparativo a otros en una escala de valores. (Melucci, 2006, Págs. 58,59)

“El capitalismo moderno ha establecido que el trabajo asalariado como una institución fundamental, no sólo económica, sino también política, sociocultural e incluso psicológicamente.” (Garrido, 2006, Pág.57)

Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando, la producción de bienes y servicios no puede ser desarrollada por individuos que trabajan solos. Mientras más industrializada sea la sociedad, más complejas se vuelven las organizaciones y las relaciones sociales en el trabajo, campo donde intervienen los Psicólogos Laboral/Organizacionales.

Su campo de acción, surge desde los planteamientos teóricos que permiten describir y comprender las dimensiones del comportamiento de las personas en las organizaciones como marco de referencia para diagnosticar e intervenir la conducta laboral en un grupo de trabajo. Ello desde la perspectiva individual, sin embargo, desde la perspectiva colectiva, requiere además identificar aquellos factores de la organización y del entorno social. Conocer y comprender los objetivos organizacionales y las subsecuentes estrategias del negocio, la cultura de la organización y los modos de organizarse para realizar el trabajo.

Ante una sociedad con mas movilidad cada vez, con una actitud muy cínica ante la vida empresarial, y con un segmento de personas emprendedoras en la economía en constante expansión, las empresas necesitan más que nunca tener un claro entendimiento de su propósito

para conseguir que el trabajo tenga sentido y que, por tanto atraiga, motive y retenga a personas sobresalientes. (Colin y Porras, 1966, en *Harward Business Review*, 2004)

En esta dinámica se puede asumir una postura ética a favor de las personas y contra las organizaciones; o a favor de las organizaciones en contra de las personas. Ello ocurre con frecuencia porque el quehacer en este campo profesional deja de ser Psicología, para transformarse en una Psicotécnica, se cambia el *logos* por el *tekno*s. La Psicología deja de ser el estudio, tratado (*logos*) del alma (*psyché*) para ser un conjunto de técnicas que se implementan para mejorar la eficiencia organizacional y/o lograr personas más felices e identificadas en el trabajo. Nuevamente en la Psicología se observa una confusión entre discurso metodológico y discurso esencial, entre el *tekno*s y el *logos*.

Se puede entender finalmente esta Psicotécnica cómo un quehacer válido y fundamentalmente correcto, pero sin embargo esta decisión es una decisión ética, al implementar en la acción esta postura, se encuentran dilemas éticos y epistemológicos.

Pragmatismo que posee su propio *modus operandi*, teoría implícita, pues sostiene una definición de sujeto Trabajador y Empleador, pero también de la relación del sujeto Psicólogo con estos otros sujetos, como objetos.

En el mundo laboral actual surgen entonces las tensiones en el contexto del trabajo, y son una constante. Tensiones que se mueven entre el polo de la persona y la organización. Por una parte se responsabiliza a la organización por los resultados y por el compromiso hacia la persona, por otro lado es la persona a responsable por su propio desarrollo. En las fusiones, compras, cambios de propiedad de las organizaciones, reestructuraciones, los procesos más o menos (en general más esto último) planificados, dan cuenta de personas que ya no ‘sirven’ o no son ‘un aporte’ para la organización. Este proceso se despersonaliza, sosteniendo que no son las personas, sino que las funciones que están demás en la estructura organizacional.

Al final del proceso, es una persona la que deja de permanecer en su trabajo. Desde la perspectiva social y también individual, es la persona la que pierde el trabajo, y esta situación, casi como una enfermedad contagiosa, es aislada de las redes que hasta ese momento habían sido su apoyo. Es el individuo quien fracasa, rara vez se cuestiona a la institución, se justifica como ajuste en el mercado. Y tal vez pide finalmente apoyo en el estado “El hombre moderno, buscando refugio, por decirlo así, en la Gran Madre de la empresa o del Estado, se convierte en un

eterno lactante que, sin embargo, nunca puede quedar satisfecho, puesto que no desarrolla sus posibilidades como hombre.” (Fromm, 1998, Pág. 26)

El trabajo en la sociedad moderna ha sido definido desde la actividad, es ahí donde surge la idea del fin del trabajo tradicional, (Rifkin, 1997) solo orientado a la productividad, asalariado y con personas dependientes contractualmente y donde éste es la constante que articula la vida de las personas. Un proceso, según Melucci (2001) donde es posible hacerse persona en una sociedad planetaria, con gran disponibilidad de recursos económicos educativos.

Los tratados internacionales de libre comercio, apuntan a la liberalización de ciertas trabas del trabajo, pero no todo, aún se mantienen áreas protegidas. Las guerras, del Golfo Pérsico, Israel, Palestina, Serbia, las limpiezas étnicas en la ex Yugoslavia, la torres Gemelas. La guerra y la paz tienen razones económicas. El precio del petróleo, la venta de armas, la tierra que posee otro, con sus riquezas. El trabajo del hombre se ve amenazado o enriquecido, la guerra y la paz son vistas también como un tipo de trabajo. El futuro del trabajo se puede resumir de la siguiente manera, según la perspectiva que se tenga de éste:

	Esperanza	Hundimiento
Tecnologías de la información basadas en la ciencia	1 De la sociedad del trabajo a la sociedad del saber	2 Capitalismo sin trabajo
Globalización	3 El mercado mundial: el milagro laboral neoliberal	4 La vinculación geográfica del trabajo: un riesgo de globalización
Crisis ecológica	5 El trabajo sostenido: el milagro económico ecológico	6 <i>Apartheid</i> global
Individualización	7 El empresario autónomo: la libertad de la inseguridad	8 Individualización del trabajo: hundimiento de la sociedad

Tabla 1: Escenarios laborales futuros: (Beck, 2000, Pág. 45)

Para efectos de esta investigación se considera el trabajo en su triple dimensión, política, social e individual.

Desde la mirada política, en medio de un proceso de grandes transformaciones socio-políticas y económicas, se concibe un refloreamiento de los aspectos positivos de la vida, de un escenario donde empresas, Trabajadores y gobiernos, más que obligados, contrincantes o mediadores, se presentan como responsables de un funcionamiento de la producción y de las relaciones laborales centrado en la humanización del trabajo. (Mertens, 1996, Pág. 9)

Lo que no libera a la sociedad de las tensiones del trabajo, y una forma de analizar estas tensiones entre las personas, la organización y también el estado, es no olvidar que están precisamente conformadas por personas.

No se puede negar que toda la vida transcurre en y por el trabajo en las organizaciones, la cotidianidad transcurre en éstas y todas las funciones de la sociedad tienen alguna alternativa de solución generalizada en alguna organización. (Rodríguez, 2000)

Una organización es un sistema social de tipo propio en tanto posee roles definidos, establece condiciones de pertenencia, tiene finalidades contractuales y posee una adecuación medios fines: división del trabajo con comportamientos formalizados con alto grado de especificidad. Posee además división del poder y las personas se pueden sustituir. (Luhmann, en Rodríguez 2000)

En toda organización se da una doble contingencias en tanto ésta podría ser de otra manera: las reglas de una organización podrían haberse definido de otra forma y son, por lo tanto, contingentes. También la conducta de las personas podría ser otra. Es, por consiguiente, una variable contingente.

La organización sólo puede existir si logra que ambas contingencias coincidan, se coordinen, se limiten mutuamente y, en fin, permitan que el sistema se constituya y pueda tener una vida útil. A su vez, toda organización se caracteriza por la capacidad de condicionar la pertenencia. Para ingresar a una organización como miembro y para permanecer como tal una persona debe satisfacer las condiciones establecidas por el sistema organizacional. (Luhmann en Rodríguez, 2000)

Para efectos de esta investigación, la descripción mas completa respecto de que es el trabajo es la que propone Arendt, (1995) con su triple definición del trabajo, labor trabajo y acción, que facilita la comprensión de este fenómeno desde la *vita activa*.

Labor es la actividad necesaria para la supervivencia, el trabajo como la actividad de la que resultan los objetos, artificiales. Acción, actividad propiamente humana, diálogo, pluralidad que se da entre los hombres sin la mediación de objetos, es la condición humana de habitar el mundo. (Arendt, 1995, Pág.10)

Labor es la actividad correspondiente al proceso biológico del cuerpo humano, cuyo espontáneo crecimiento, metabolismo y decadencia final están ligados a las necesidades vitales producidas y alimentadas por la labor en el proceso de la vida. La condición humana de la labor es la misma vida. Trabajo es la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie, ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo. El trabajo proporciona un «artificial» mundo de cosas, claramente distintas de todas las circunstancias naturales. Dentro de sus límites se alberga cada una de las vidas individuales, mientras que este mundo sobrevive y trasciende a todas ellas. La condición humana del trabajo es la mundanidad. La acción, única actividad que se da entre los hombres sin la mediación de cosas o materia, corresponde a la condición humana de la pluralidad, al hecho de que los hombres, no el Hombre, vivan en la Tierra y habiten el mundo. (Arendt, 1995, Pág.107)

En la acción es donde se pone en juego la individualidad, la subjetividad. El trabajo es donde la subjetividad y la organización están en una constante dinámica de cambio en tanto, las organizaciones afectan los pensamientos, sentimientos, y acciones en el lugar de trabajo y lejos de el. Igualmente, los pensamientos de la gente, los sentimientos, y las acciones afectan las organizaciones en las cuales ellos trabajan. (Brief & Weiss, 2002)

Entonces la subjetividad que se constituye en el mundo del trabajo, incide en todos los planos de la vida, identidad que cambia en los diferentes momentos del trabajo en la vida del ser humano. Trabajando o no trabajando, al inicio de la carrera profesional, en la cúspide, o en el fin

de la misma. La que se vincula con la experiencia de trabajo y también con los logros y éxitos en el trabajo. Lo que una persona 'es', es lo que logra en su trabajo. Pero no es posible pensar sólo eso, porque lo que una persona "logra" en su trabajo es un fenómeno complejo, logros materiales o logros desde la acción, según Arendt (1993), pluralidad al ser con otros.

¿En que contexto la carrera subjetiva se transforma en un impulso de la carrera objetiva? Eventos objetivos del contexto laboral sirven para entender lo que la persona ha logrado en su desarrollo de carrera. (Douglas & Chandler, 2005) Pero que para comprender lo que la persona desea para su vida y en su carrera es indispensable profundizar en el viaje del si mismo, es necesario comprender la vivencia subjetiva de la carrera. Subjetividad que en esta investigación es entendida en la alteridad social, en la pluralidad, pero como construcción y sentido individual más activo o más pasivo, acción o reacción.

Ser individuo en Chile es un difícil desafío y una tarea a veces solitaria. Pero en general, nadie busca evitarla. La conciencia de individualización, al igual que el debilitamiento de las identidades colectivas, son procesos en marcha y cada vez más acelerados. Y es un hecho también que la realización personal depende de cada ser humano y que la libertad que se desea es un valor. Sin retorno al pasado y sin un futuro obvio, la construcción de un proyecto vital personal es un reto, a veces logrado, a veces desdichado, y casi siempre agobiante.

En muchos casos, los proyectos de vida son ante todo estrategias para enfrentar las amenazas externas. Sortear estas amenazas parece ser el primer rasgo de una individualización satisfactoria. Si es así, entonces la subjetividad que se constituye en el mundo del trabajo, incide en todos los planos de la vida, sin retorno al pasado y sin un futuro obvio, la construcción de un proyecto vital personal es un reto, a veces logrado, a veces desdichado, y casi siempre agobiante. (PNUD, 2002, Pág. 199)

Para poder comprender que significa ser persona, se requiere dar un paso más e intentar comprender la existencia humana, compuesta entre otros aspectos por el trabajo, e inductivamente

desde el sentido del trabajo se puede comprender en parte el ser humano: fenómeno que sólo se puede comprender en el aquí y ahora (Fink, 1979). Aquí en tanto contexto, relación de los objetos y sujetos uso con otros que es la integración de todos los contextos. El ahora, es la temporalidad, pero temporalidad subjetiva, en el orden de los fenómenos vivenciados.

Preguntarse hoy por un sólo concepto de trabajo, es casi imposible, en un mundo de ambivalencias: un mundo unificado por los medios de comunicación y por la técnica, pero más diversificado que nunca en lo que se refiere a culturas. (Rifkin, 1997)

¿Finalmente que es aquello que llamamos trabajo? ¿Es acaso la actividad, o el saber, es el saber hacer o el hacerlo en si mismo?

Después de las revisiones conceptuales realizadas, se puede afirmar que: “El significado del trabajo viene de la forma en que lo utilizamos y las formas que otros lo han utilizado” (Ciulla, 2000, Pág. 23) y que además:

El hombre vive en el sentido, significado de su trabajo, siempre inquieto respecto de la pregunta por lo que hace, para que y que es lo que realmente es el trabajo.

Cada sociedad tiene su propia definición de lo que es el trabajo, no son definiciones ingenuas, corresponden a ciertas manifestaciones de deseo y también de poder, de grupos de poder. Otorgan sanciones religiosas, mágicas a las experiencias de vida. El sentido del trabajo rara vez tiene un sentido puro. (Fink, 1979 Pág.253)

Administrar, gestionar, producir, organizar, distribuir, actividad, actividad, actividad. ¿Remunerada o no? ¿Trabajo en la casa o fuera de ella? ¿Libertad para elegir donde y en que trabajar? ¿Trabajo permanente, o temporal? En una sociedad centrada en el trabajo donde la investigación sobre el sentido que le otorgan los diferentes actores que están en la sociedad del trabajo, es decir las todas las personas, es una cuestión fundamental. Responder estas preguntas y otras es el resultado de esta investigación. “Hay tantas cuestiones como escenarios y tantos escenarios como autores”, (Beck, 2000, Pág. 44) en ellos se juegan los escenarios sociales e individuales.

La esencia social del trabajo también es dialéctica, la relación social con y contra los otros, del amor y del odio, de la solidaridad y del hurto, en el trabajo se dan las relaciones de poder, éste como otro fenómeno esencial. (Fink, 1970, Pág. 272)

Poder, no en el sentido de poder sobre el trabajo, sino de poder del hombre sobre el hombre (Fink, 1970, Pág. 273) En una sociedad desarticulada, confusa en sus límites geográficos, identitarios, valóricos, en constante cambio. Donde el lugar mismo en que se desarrolla el trabajo también es cambiante, casa, oficina, empresa, mail, tele trabajo, Paris, Santiago, Linares, Shangai. A decir de Riddestrale & Nordström (2000), el trabajo ya no es un lugar es una actividad.

Cada una de las teorías y aproximaciones del trabajo no tiene sentido, sino a la luz de lo que piensan las personas sobre el trabajo, es ahí donde se articula la teoría que hace mas sentido.

Sentido que es cambiante y requiere comprender a fin de cuentas la existencia humana. “Este es un fenómeno que atañe a todos y a nadie. Quizás todos lo conocen, quizás nadie.” (Fink, 1970, Pág. 57)

I.III TEORÍA Y PRAXIS EN LA PSICOLOGÍA LABORAL/ORGANIZACIONAL

Elegir teorías para comprender la forma de administrar las organizaciones, finalmente el trabajo, es una decisión siempre arbitraria e incompleta.

En las aulas universitarias, se suele realizar un análisis teórico sobre las bases históricas, epistemológicas y éticas de la Psicología, y en esta discusión se ha escindido con frecuencia la *praxis* y se ha vuelto un análisis *ad eternum*, revisando con erudición a todos los autores que han opinado al respecto, y haciendo como si el mundo externo no existiera, además de considerar que la Psicología aplicada es prosaica y poco profunda.

Por el contrario afuera de las aulas universitarias existe un mundo que no ha leído jamás una línea de teoría y menos de epistemología, pero en el cual rigen las leyes del mercado, donde la mayoría de las decisiones que influyen en las vidas de las personas se toman en éste y también en mayor o menor grado por el Estado, este es el contexto donde se desarrolla la Psicología Laboral/Organizacional.

El mundo en el que funcionarios estatales y dueños del capital, imponen coactivamente un determinado criterio de demarcación de la realidad, dando por supuesto que ese criterio es ‘bueno y necesario para la mayoría’ y además es éticamente correcto: Llámese mercado, libertad de elección, marketing o protección al consumidor. (Álvarez Puga, 1999)

¿Aceptaría alguien en el Occidente del siglo XXI que un funcionario representando alguna organización, o algún Psicólogo venga a imponerle coactivamente la religión que le conviene? No, por supuesto que no. Sería considerado un escándalo ¿Pero por qué? Tal vez, por respeto a la libertad de conciencia o porque simplemente no interesa. Ello es, nada más ni nada menos, que proceder según la conciencia. Y proceder según ésta, no es hacer lo que se antoje siempre que no molestemos al vecino. Es aunque no sólo eso, ejercer el derecho que todo ser humano tiene a la ausencia de coacción sobre su conciencia y el deber de no imponer sus ideas por la fuerza. Sin embargo se coacciona esta libertad de conciencia cuando es impuesto un modelo económico y/o político, o cuando se recomienda desde el expertizaje profesional un estilo de organización, liderazgo, contratación, promoción o despido de personas. Sin tener una noción clara de la teoría

que lo sustenta, este enfoque pragmático, posee límites difusos, límites que afectan a esta la Psicología Laboral/Organizacional y en los cuales se desarrolla.

Pero creer que la discusión teórica está reducida a ámbito de las aulas y alejada de la *praxis*, es una ilusión, toda teoría y toda *praxis*, posee una base epistemológica, que la sostiene y cuatro elementos, que la subyacen a) El sujeto que conoce. b) El objeto conocido. c) La operación misma de conocer. d) El resultado obtenido acerca del objeto en cuestión.

No hay mejor *praxis* que la que proviene de una buena teoría, y no hay mejor teoría que la que proviene de la *praxis*.

A la Psicología organizacional le preocupa el comportamiento (colectivo) de las personas en relación al arreglo socio-técnico que está diseñado como organización. Las personas están involucradas en este arreglo como miembros. Las materias importantes son: comunicación, toma de decisiones, poder, liderazgo, participación, cooperación, conflicto, cultura organizacional, estructura organizacional, tecnología, cambio organizacional, y otros. (Humpreys, 1992).

Por tanto, generalmente el trabajo se analiza desde las Organizaciones, como la interacción entre ésta y las personas, sustentada en alguna de las teorías más relevantes que hoy son parte de la historia de la administración que ayudan a comprender el sentido del trabajo

La Psicología Laboral/Organizacional, y ya esta forma de nominación habla de la dualidad personas organizaciones, es de un eclecticismo, que se constituye en una de sus grandes fortalezas, pues se enriquece, pero en su gran debilidad, pues se diluye su identidad. Tratar de definir lo que es la Psicología Laboral/Organizacional, es tratar de construir la identidad misma de esta disciplina, ¿es Psicología, es Economía, es Administración o es una rama de la Estadística? La identidad es tan precaria, pero a su vez tan sólida, pues se sustenta en aquellas llamadas 'ciencias duras y positivistas, pero también se sustenta en teorías propias de la Psicología y se considera sólida por los resultados que obtiene.

Suele haber acuerdo en considerar que la esencia del ser humano es individual y a su vez social, homo dúplex, que es un yo y un nosotros a la vez. El hombre no puede existir sin la sociedad como tampoco sin oxígeno, agua. (Lersch, 1967, citando a Dürckheim y a Jung Pág.3)

La calidad de vida es interdependiente, los roles, logros, conflictos y la normalidad, son personales pero siempre interdependientes.

El trabajo en las organizaciones no sólo tiene un objetivo relacionado con las metas organizacionales, sino que también sirve porque en ellos las personas pueden satisfacer ciertas necesidades de tipo social.

Desde tiempos remotos, los esclavos trabajaron motivados por una meta negativa: huir del castigo o de la muerte. Pero comenzado el siglo XX, nuevas teorías empezaron a hablar de metas positivas en el Trabajador, económicas o sociales, dos enfoques hoy considerados clásicos, pero que siguen aplicándose y que concibieron al obrero, respectivamente, como una máquina y como un ser social. Los estudios sobre Psicología industrial comenzaron en el siglo XX, y se extienden hasta la actualidad, donde se encuentran variadas teorías y enfoques bastante heterogéneos entre sí. Por su valor como antecedentes históricos y su relación con aporte a la concepción del trabajo, se revisan la Escuela de la Administración Científica de F. Taylor, y la Escuela de las Relaciones Humanas de E. Mayo. Las investigaciones de F. Taylor de lo llevaron a la conclusión que las personas trabajan por miedo al hambre pero sobretodo por amor al dinero, y por él son capaces de realizar el máximo esfuerzo posible. El ser humano es un perezoso en potencia. La conclusión inevitable fue, entonces, que la productividad quedaba aumentada si se ofrecían al obrero incentivos económicos. La relación productividad-salario debía quedar bien clara: al obrero debía pagársele por su producción, y no por otros factores como la antigüedad u otros, si era por pieza trabajada tanto mejor.

El obrero era así concebido como una máquina. Taylor consideró para la Psicología industrial tres principios básicos: 1) había que seleccionar para el trabajo los mejores hombres (del mismo modo que buscamos las mejores máquinas para hacer algo); 2) a esos hombres así elegidos había que instruirlos en los métodos de trabajo más eficientes y económicos; y 3) dar incentivos económicos más altos a los mejores Trabajadores.

Cuando esta doctrina del salario fue perdiendo crédito, se fueron buscando otros factores distintos para aumentar la productividad, con lo cual las preocupaciones recayeron sobre tres

cuestiones básicas: a) cuál es la naturaleza del hombre como tal (y no sólo como Trabajador-máquina) y cuáles son sus necesidades básicas; b) cuál es la naturaleza del hombre como animal social y cómo se vincula con sus congéneres y la sociedad; y c) hasta dónde la industria se ajusta al hombre considerado individual y socialmente. Estos nuevos planteamientos prepararon el terreno para la teoría de las Relaciones Humanas, de Mayo la cual sostiene que el rendimiento mejora sustancialmente con la conciencia de estar trabajando en equipo y de estar participando libremente en una tarea conjunta, sin mayores coerciones. (Hopenhayn ,2001)

Uno de los primeros modelos, es el modelo de producción *ford-taylorista*, productivo y de organización laboral diseñado por Taylor. Se introdujo inicialmente en la industria automotriz, y su principio rector es la administración científica del trabajo para racionalizar al máximo el espacio de la fábrica, vía mecanización y separación las tareas operativas de las directivas, y garantizando a la vez el máximo control de cada una de las fases de la producción.

El fordismo/taylorismo, se centra en el trabajo, los resultados y no le da importancia a la persona en tanto subjetividad, sólo es un recurso, mano de obra que rinde o no, preguntar desde este modelo por el sentido del trabajo, no es ni necesario, ni relevante y no aporta a mejorar el rendimiento de la mano de obra .

Posteriormente la administración moderna surge a partir de los principios de Fayol, quien identificó 14 principios de la administración : división del trabajo, autoridad y responsabilidad equivalentes , disciplina justa: recompensas y castigos equitativos, unidad de dirección, unidad de mando, subordinación del interés individual al interés común , remuneración basada en la justicia, jerarquía, cadena de autoridad ,orden, equidad, administración amigable y justa , estabilidad del personal, evitar la rotación, estimular la iniciativa del personal ,espíritu de cuerpo (Ivancevich, 2005).

Luego se desarrolla la Escuela de las relaciones humanas, su representante mas emblemático es Elton Mayo, (Chiavenato, 2000) encontró elementos importantes para entender las necesidades del ser humano, logrando como resultado un nuevo paradigma en el que la fábrica es una entidad social, una nueva casa, y el trabajo es la actividad social más importante del hombre. También descubre la importancia del trabajo grupal como elemento integrador, de identidad y de colaboración.

La teoría de Taylor, considerado el padre de la administración científica, se funda en supuestos racionales-económicos, mientras que la teoría de Mayo lo hace sobre supuestos sociales. El primero de ellos supone una naturaleza hedonista en el hombre, según la cual este actúa según su propio interés: el obrero trabaja por ejemplo por incentivos económicos. El supuesto en cuestión incluye también la idea que los vínculos grupales, afectivos o emocionales son irracionales y deben ser neutralizados, porque van en contra de la productividad.

Por oposición, los supuestos sociales consideran que, más que las necesidades económicas, las necesidades sociales son el principal motivador de la conducta humana. El obrero produce más si puede comprobar que se atienden sus necesidades de pertenencia a un grupo, de relacionarse informalmente con sus compañeros más allá de una rígida organización formal, y de asumir su identidad sobre la base vínculos inter-personales y no sobre la base de la identificación con la pieza de una maquinaria que trabaja sólo por dinero.

Si en algo coincidieron ambos planteamientos es en que ninguno veía una contradicción insoluble entre la aspiración del empresario a producir más y la aspiración del obrero a ser feliz. Siempre tales fricciones, de surgir, podían solucionarse, bien con incentivos económicos, bien con incentivos sociales.

Las teorías de Fayol y Mayo, siguen vigentes aunque modificadas, como es el ejemplo está sin duda la teoría X e Y de McGregor, que tiene relación con el concepto de ser humano. Existen dos concepciones sobre la naturaleza humana, la tradicional que denominó X y la moderna que denominó Y, que son a las que se adscriben tanto los Trabajadores, los Empleadores y sin duda también los Psicólogos. La teoría X, sostiene que a las personas no les gusta trabajar y evitarán como sea el trabajo, deben ser controladas, amenazadas y hasta castigadas para que trabajen. En general prefieren ser dirigidas y se preocupan principalmente de su propia seguridad.

Para los que sustentan la teoría Y, el trabajo puede ser fuente de satisfacción, dependiendo de las condiciones que son manejables, las personas pueden auto controlarse y auto dirigirse siempre que su trabajo tenga un sentido y puedan ser persuadidas de ello, pueden comprometerse con su trabajo y asumir responsabilidades mayores, lo que tiene relación con necesidades de autorrealización; las personas pueden ser creativas, desarrollar su potencial intelectual y comprometerse con la empresa.

La teoría X es ampliamente aceptada y aplicada en muchas organizaciones, logrando darle un sentido negativo al trabajo y desconfiando de las personas.

Se vincula a un estilo de administración más bien autoritario y se constituye en un círculo vicioso de ineficiencia y desmotivación.

La Psicología humanista también aporta con postulados acerca de la naturaleza humana y del trabajo. Afirma que dentro de cada persona está contenida la sabiduría necesaria para alcanzar un estado de salud óptima. Lo cual tiene relación con la idea de responsabilidad del ser humano. La persona independientemente de todos los condicionamientos y exigencias del medio, está constantemente eligiendo su forma de actuar y es responsables por el modo y la amplitud con la cual ve su mundo interno y externo. Rogers, (1982) plantea la existencia de dos formas de administración: a través del poder y del control y por medio de la influencia y el impacto. Su ideal de liderazgo se relaciona con la influencia y el impacto.

Ambas conductas son una forma de actuar que permite que los demás cambien y la clave del éxito radica en no imponer los puntos de vista del líder.

Sostiene además que la influencia de la jefatura siempre se incrementa cuando ha compartido su poder o autoridad, y se relaciona con la entrega de autonomía en el trabajo, delegar, dar y recibir retroalimentación, aceptar las creaciones innovadoras inaceptables que surjan.

Existen otras teorías acerca de la naturaleza del trabajo y del hombre que se sustentan tanto en la Psicología como en las otras disciplinas que sirven de base para la Psicología laboral /organizacional y revisarlas todas y cada una de ellas, daría como resultado un tratado. Por ejemplo la Teoría de la organización aprehendiente, desde un enfoque sistémico de la organización, desarrollado por Senge, o el enfoque de la disonancia cognitiva de Festinger, que postula que las personas buscan un estado de consistencia interna o consigo mismo. Si las cogniciones (que pueden ser un conocimiento, creencia u opinión) que tiene de sí mismo y del ambiente son opuestas se produce la llamada disonancia o conflicto. La persona buscará la forma de reducir este conflicto, pues no resiste estar con él. La disonancia es generalmente el resultado de acciones que involucran una decisión.

La administración de recursos humanos, ha tenido su propio desarrollo con importantes aportes de las teorías de la Administración. Estas inicialmente hablaban de Administración de Personal o Relaciones Industriales, Organización científica del trabajo, Teoría de las relaciones

humanas (humanista y conductual), Teoría de sistemas y contingente, Enfoque estratégico, y otros donde la labor del Psicólogo asesor era concebida como mediadora entre las personas y la organización. Esta forma de aplicar la asesoría aún suele ser muy utilizada porque otorga mucho poder y satisfacción a este ‘experto’, que tiene estrecha relación con la formación de que se recibe.

Si bien el análisis histórico del trabajo aporta a la comprensión de la complejidad del mismo, es la vivencia de cómo se articula el trabajo para cada persona actualmente, lo relevante en esta investigación. Cada una de las teorías históricas, y la elección de éstas en la práctica profesional, implican una decisión ética y epistemológica, aunque la elección sea un mero pragmatismo sin análisis epistemológico, eso ya es una decisión acerca de lo que es correcto y lo que es el sujeto.

El trabajo y la cantidad de oportunidades para acceder al mismo, no sólo se constituyen en parte del bienestar personal, sino que es un anclaje fundamental de la identidad colectiva, de la forma como una sociedad se organiza.

La idea de una sociedad no basada en el trabajo resulta tan extraña respecto a cualquier idea que podamos tener sobre la forma de organizar a muchas personas en un todo social armónico, que nos vemos enfrentados con la perspectiva de tener que replantearnos las bases mismas del contrato social comúnmente aceptadas. (Rifkin, 1997 Pág. 33)

Y es en este contexto donde es indispensable que el consultor, asesor o llamado experto, como eufemísticamente se llama al Psicólogo, y que es parte de su identidad, que puede aparecer difusa, puede realizar una auto revisión a conciencia, de sus propias motivaciones para con el tema de la salud mental, sus intervenciones individuales y grupales, el sentido que tiene el trabajo y sobre todo que concepto de ser humano maneja. ¿Es posible o no el cambio en las personas y en las organizaciones? ¿Cuál es el rol profesional en este cambio? ¿Se genera, se dirige, se facilita, se acompaña?

Un tema sin duda relevante ya que las personas necesitan de un ambiente laboral donde proyectarse y desarrollarse más integralmente como personas, en el entendido que no es el único ambiente donde interactúan. Por lo tanto el Trabajador necesita de un contexto donde pueda desarrollar un sentido de permanencia, pueda cumplir una función útil, donde esté claro el propósito de su trabajo, y realizarlo le haga sentir importante. La no-existencia de estas condiciones se refleja en fatiga, estrés, enfermedad física y mental en una organización que se

encuentra en un contexto social más amplio, donde la persona lucha por su integridad y búsqueda de sentido.

Nuestra sociedad se encuentra atravesada por la lucha que enfrenta la reivindicación de la auto-determinación democrática a la naturalización de lo social. En su lucha por “ser sujeto” (individual y colectivo) de su destino, los hombres se topan con múltiples dificultades: la reformulación de los códigos interpretativos, el manejo de nuestros miedos, el trabajo de hacer memoria. Son facetas de la subjetividad social, abarcando tanto los afectos y las emociones como los universos simbólicos e imaginarios colectivos. La ‘politicidad’ de estos elementos se manifiesta en una doble relación: como formas de experiencia cotidiana que inciden sobre la calidad de la democracia y, a la vez, como expresión de la sociedad que es construida por la política. (Lechner, 2003, versión electrónica 09/06)

I. IV. ALGUNOS MODOS DE COMPRENDER EL SENTIDO DEL TRABAJO

Después de siglos de adiestramiento, el hombre moderno ya no se puede imaginar, sin más, una vida más allá del trabajo. En tanto que principio imperial, el trabajo domina no sólo la esfera de la economía en sentido estricto, sino que también impregna toda la existencia social hasta los poros de la cotidianidad y la vida privada. (Krisis, 1999, Pág. 22)

Cuando se habla del trabajo asalariado, una temática que surge constantemente respecto de que es el sentido del trabajo para las personas en general, en términos sociales y económicos, trabajo alienado, trabajo para la producción de bienes de consumo, para consumir. Ha habido diversos intentos por comprender el sentido del trabajo y el modelo empírico más utilizado es el desarrollado por el MOW (*Meaning of work*) en la década del 80 (*Mow internacional Research Team* 1997, en Harpaz, Honig & Coetesier, 2002). De forma empírica ha sido desarrollado un modelo que permite comprender para qué trabajan las personas. (England & Harpaz, 1986; Harpaz & Fu, 2002). Estudios transculturales han analizado el sentido del trabajo en relación a los valores que las personas le otorgan, y a la percepción en la polaridad centralidad-periferia en la vida personal. (*Meaning of work proyect, MOW* 1980) Se concluye que el trabajo es una de las actividades más importantes y básicas en la sociedad actual, constituyéndose en una de las de mayor centralidad en la vida. (Harpaz & Fu, 2002; Arvey, Harpaz & Liao 2000)

Según el *MOW*, el sentido del trabajo depende de la centralidad-periferia, definida como la importancia relativa o absoluta que la persona le otorga. La centralidad del trabajo tiene una relación de influencia mutua con los objetivos laborales personales, y depende de la orientación extrínseca o intrínseca respecto del mismo y de su propósito valórico funcional. Es uno de los roles que se ejercen a lo largo de la vida, así como la familia y la religión.

Investigaciones en esta misma línea describen que lo más relevante es una ‘buena paga’ y realizar un ‘trabajo interesante’ (Harpaz 1990, en Harpaz, Honig & Coetesier, 2002) y que los valores dependen de los procesos de socialización en las diversas culturas. La centralidad y las normas sociales descritas como el conjunto de deberes y obligaciones que la persona espera del

trabajo, se influyen mutuamente. (Basado en el modelo de Triandis, 1972 en Harpaz, Honig & Coetesier, 2002)

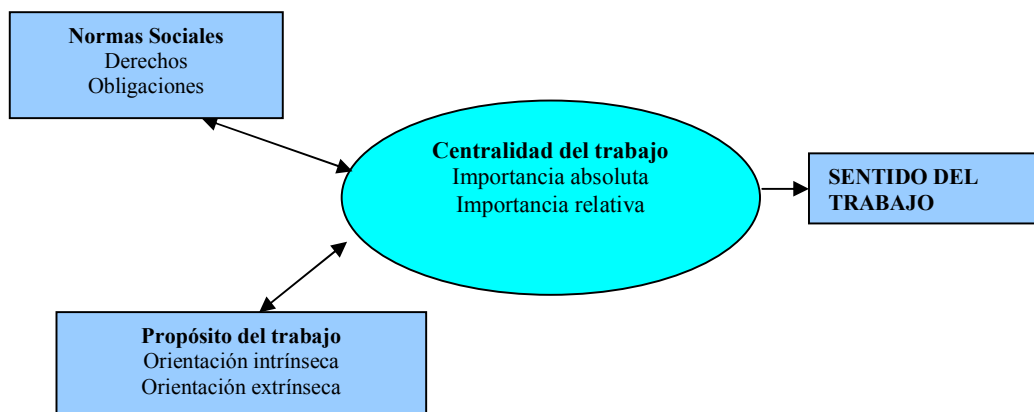


Ilustración 1 Modelo del MOW

Este modelo si bien incluye en su análisis diversas variables complejizando la comprensión del trabajo como construcción de sentido, considera como determinantes de éste, factores principalmente contextuales , que repercuten en la persona, y no analiza la formación de la identidad a partir del trabajo, ni la subjetividad , sólo en una sumatoria de los diversos roles que se asumen . El análisis *MOW* concluye que las personas trabajan para obtener una buena ‘paga y una buena pega’, (Harpaz, 1990). El aporte de este modelo fue poner en el tapete de forma transcultural la pregunta del porqué trabajan las personas. En este contexto, se puede considerar el trabajo central o no en la vida, de orientación intrínseca, es decir influencia y motor propio o no, temática que se analiza en esta tesis a partir de la Pasión por el trabajo.

Otra comprensión del trabajo muy utilizada actualmente en el mundo del trabajo empresarial, y que es transversal a todos los procesos organizacionales, es el modelo de competencias, si bien en éste existen diversas perspectivas e implicancias, así como una evolución histórica del modelo, se puede definir una competencia como aquella característica subyacente a la persona que está causalmente relacionada con un desempeño exitoso.

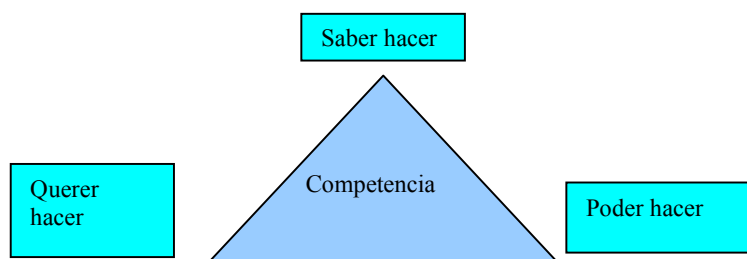


Ilustración 2: Componentes de las Competencias

Las competencias poseen tres componentes: El *saber actuar*: guarda relación con la preparación técnica, estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de recursos cognitivos. El *querer actuar*: responde a los factores personales tales como la motivación, la percepción de efectividad y la auto-confianza para llevar a cabo el trabajo. Por último está el *poder actuar*: que responde a las condiciones contextuales y los medios para poder realizar el trabajo (Le Borteff ,1996 en Fernández & Baeza 2002) ⁹

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. (Mertens, 1996) El objetivo de desarrollar las competencias es crear una fuerza laboral más competitiva y más flexible en el ámbito internacional, incentivar la formación continua, que permita la poli-funcionalidad del Trabajador en un mundo donde el trabajo se ha ido precarizando y mutando.¹⁰

Se analiza la tarea desde el desempeño y las conductas en el trabajo. “Cómo lograr que las personas sintiéndose más identificadas, motivadas y comprometidas, finalmente trabajen más y se desarrollen en su trabajo.” (Muchinsky, 2002 Pág. 274)

A través de las competencias es posible caer en la ilusión que aquí sí está la dimensión individual, afectiva, personal, del trabajo, pues es la persona la que desarrolla y por tanto posee

⁹ Existen múltiples y variadas definiciones en torno a lo que es una competencia laboral. Una de las más aceptadas es la de la OIT, y la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (Mertens,1996 versión electrónica revisada el 21/11/2005)

¹⁰ El 40% de la fuerza de trabajo en los países avanzados ha sido absorbido por mujeres, en trabajos precarios y desregulados, (Antunes 2005) El trabajo entre la perennidad y la superfluidad, documento de trabajo, Taller internacional: trabajo identidad y vínculo social. (CEM. Abril 2005)

las competencias y la compromete con su subjetividad en el trabajo. ¿Subjetividad? Pero con el foco en la organización, en los resultados.

La formación basada en competencias laborales, se presenta como un referente a tener en cuenta para alcanzar ese propósito, porque:

- centra su enfoque en la demanda;
- desarrolla los conceptos de formación y capacitación como procesos continuos;
- posibilita una mejor coordinación institucional entre centros de trabajo y oferta de capacitación y formación;
- provee al mercado laboral de información veraz y oportuna;
- favorece la aplicación de programas de formación y capacitación con la calidad, flexibilidad y pertinencia requeridas; y
- permite alcanzar más rápido la adaptación y actualización del Sistema de Formación. Y capacitación a las necesidades del cambio tecnológico y productivo. (Mertens, 1996, Pág. 6, versión electrónica revisada 21/11/2005).

Con este foco, quienes son considerados los líderes del *managment*, afirman que finalmente quienes son las ‘mejores y mas aplicadas personas’, son las que finalmente actúan voluntariamente por desarrollar el mejor trabajo, dado que son ellas al tener mas posibilidades de trabajo, las que pueden hacer la diferencia en sus vidas y en las de las organizaciones. (Drucker en Chiavenato, 1999)

Es la tarea la relevante, las competencias que tiene la persona pero en relación a la institucionalización, lo relevante por tanto es definir con claridad los objetivos organizacionales y desde ahí las actividades-tarea que debe realizar la persona, pero siempre la persona mas competente, con mas potencial. (Mertens, 1996 Pág. 9, versión electrónica revisada 21/11/2005)

En el modelo de competencias la formación y el desarrollo de los recursos humanos atiende a la valorización de esos recursos y de su capacidad laboral, entendida ésta como algo más que un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades.

Se puede convertir en un instrumento motivacional para el personal, en la medida que representa objetivos alcanzables. Si bien el desempeño de las personas es más efectivo en la medida que los objetivos sean claros y simples, en la práctica los objetivos no se presentan de esa manera y requiere muchas veces balancear entre intereses que compiten entre sí u objetivos que están en mutuo conflicto. En ese sentido, la competencia puede ayudar a reconstruir los límites de las funciones, volviéndose así un instrumento atractivo para la empresa en la planeación estratégica del recurso humano. (Mertens, 1996, Pág. 16, versión electrónica revisada 21/11/2005)

Motivación para la producción desde un modelo tayloriano, si bien este enfoque lo critica, porque es la que lleva al extremo la definición de las tareas, de modo tal que no hay claridad de cómo cumplir las metas, sin embargo desde las competencias, si las metas son también en exceso simple ¿donde está el desafío, donde la Pasión? La persona es un recurso para el logro de las metas organizacionales, sobrevivir en el mundo donde terceros, otros, determinan la construcción del significado social del trabajo, en el contexto de la cultura organizacional.

El desafío de la empresa es encontrar el equilibrio entre los esfuerzos para desarrollar la visión y el sistema simbólico, con el sistema de significados. Esto se traduce en el problema del liderazgo para construir la trayectoria de los cambios, en el cual la gerencia de la empresa y los dirigentes sindicales son los actores protagónicos. (Mertens, 1996, Pág. 17, versión electrónica revisada 21/11/2005.)

Al parecer el Trabajador no puede decidir por sí mismo. ¹¹

En una sociedad post-industrial el trabajo es siempre un concepto en transformación y para dar cuenta de cómo las organizaciones pueden sobrevivir en este entorno, aparecen siempre nuevas teorías o modelos de gestión, de cambio que permiten en algunos momentos sentirse a los

¹¹ Las 300 multinacionales más importantes controlan el 25% de los medios de producción de la Tierra. (Riddestrale & Nordstöm, 2000 Pág.137)

administradores y a los Psicólogos Laboral/Organizacionales, con una nueva forma de enfrentar el desafío del trabajo...solo por un momento. Según el grupo Krisis (1999), en los últimos 150 años, todas las teorías sociales y corrientes políticas han estado poseídas por la idea del trabajo. Socialistas y conservadores, demócratas y fascistas se han combatido y siguen combatiéndose las nuevas ideologías a muerte; pero a pesar de ello siempre han adorado al trabajo como un ídolo.

Pretender ahora que el sentido del trabajo sea el mismo que en generaciones anteriores es una utopía. Sin embargo, las personas socializadas en este cambio, tienen cierta libertad, en rangos diferentes, según donde y en que trabajen. Más y menos privilegiados en el sistema. Pero en una sociedad, donde el trabajo se define en crisis, concepto tan amplio como vago.

En casi todas las lenguas europeas el concepto «trabajo» se refiere originalmente sólo a la actividad de la gente sin poder decisorio, de los dependientes, los siervos y los esclavos. En el ámbito lingüístico germánico se refería al trabajo ímprobo de un niño huérfano y, por eso, caído en la servidumbre. En latín «laborare» significa tanto como «sufrir una pesada carga» y se refiere, en síntesis, a los padecimientos y vejaciones de los esclavos. Las palabras románicas «*travail*», «trabajo», etc., se derivan del latín «*tripalium*», una especie de yugo que se empleaba para la tortura y castigo de esclavos u otras personas privadas de libertad. En la expresión «el yugo del trabajo» aún resuena ese origen.

«Trabajo», por lo tanto, no es ni en su origen etimológico un sinónimo de actividad humana autónoma, sino que se remite a un triste destino social. Es la actividad de los que han perdido su libertad. La expansión del trabajo a todos los miembros de la sociedad no es, en consecuencia, más que la generalización de la dependencia servil; y la adoración moderna del trabajo, no es más que la elevación casi religiosa de esta situación. (Krisis, 1999, Págs.11-12)

I.V. TRABAJO Y MERCADO

La Psicología Laboral/Organizacional se desarrolla en un contexto donde se vivencia tanto la falacia de la preocupación por las personas como la intención auténtica, desde la consideración de los procesos psicológicos y sociales pero siempre en relación con los resultados del negocio.

Históricamente cada una de las ideologías político /económicas imperantes en un momento determinado han definido la importancia del trabajo y el rol del hombre Trabajador, a través de su discurso y sus prácticas. Hoy en día las personas en el mundo del trabajo, no tienen elementos que puedan definir su entorno, en tanto estabilidad, posibilidades de desarrollo, pero las buscan posiblemente en los marcos regulatorios y procedimientos. En este quiebre, lo que ha cambiado es el significado del trabajo.

El concepto de trabajo que domina en el análisis económico tradicional se refiere básicamente al esfuerzo humano de producción de bienes y de servicios como contraparte al pago de una remuneración. Por lo tanto, sólo se consideran aquellas actividades laborales que involucran la obtención de un pago en dinero a cambio.
(Pardo, 1995, Pág. 241)

Hoy en día en el mundo tecnologizado, globalizado, mundo de la información, del conocimiento, conviven simultáneamente de forma extraña, la rapidez de la información y la precariedad del trabajo, disminución de la jornada de trabajo, pero menos trabajo. (Hopenhayn, 2001). El trabajo ha llegado a su fin, está en crisis (Krisis, 1999), desde la indisoluble crítica social, política, religiosa contra el trabajo capitalista, como en la necesidad de implementar políticas públicas para que los cesantes encuentren ‘algo que hacer’ y ojala encuentren un ‘trabajo estable’, también precario.¹²

La inestabilidad laboral, la falta de oportunidades de empleo, la cesantía, influye en el bienestar/alienación psicológica, desde la individualidad, como autoestima y la identidad

¹² Un cadáver domina la sociedad, el cadáver del trabajo. Todos los poderes del planeta se han unido para la defensa de este dominio.... Todos conocen una única consigna: ¡trabajo, trabajo, trabajo! (Krisis ,1999 ,Pág. 1)

personal; y desde lo social influye en las confianzas recíprocas, en la estabilidad social y económica y en última instancia en el sentido mismo de la existencia común.

La crisis en el trabajo está instalada en las conversaciones de la cotidianidad, las personas refieren su sensación de inseguridad respecto de la falta de trabajo y/o de oportunidades del mismo. Sin embargo en esta crisis, también se ha perdido la identidad social y en ello los valores de la colaboración y la confianza, se ha incorporado el temor y la desconfianza hacia el otro, fallan así las redes de apoyo social, y el individuo debe velar el mismo por solucionar la problemática de la cesantía o la angustia de la falta de oportunidades.

La individualización se impone en el intercambio social a través de la particularización de los derechos sociales, en este caso del derecho al trabajo, que dejan de ser derechos colectivos. Así, la rápida desinstalación del derecho al trabajo como eje relevante del imaginario social del trabajo forma parte del proceso de individualización que se impone en todas las esferas de la vida social en el capitalismo contemporáneo. (Castel, 1997, en Escobar 2005)

Los críticos a la economía de mercado, (Álvarez-Puga, 1996; Krisis, 1999; Lechner, 2003; Escobar, 2005) afirman que las oportunidades sólo pueden ser aprovechadas por quienes tienen los mecanismos de seguridad necesarios y éstos son dinámicos y se distribuyen desigualmente en el ámbito social. Hoy en día las personas no sólo no disfrutan de su trabajo, sino que además están en mundo donde el trabajo es un bien escaso, en una sociedad donde lo central es el trabajo, a su vez pensar en un mundo sin trabajo es una aberración conceptual, en la economía libre de mercado, donde lo que prima es el consumo, como posibilidad y acción, desde el trabajo.

Uno de los cambios radiales en el mundo social es el paso hacia una sociedad de consumo, que ha dado paso desde el mundo del trabajo. Este no desaparece, pero cambia de significado social y por tanto individual, cambia el significado y la forma que adoptan las relaciones sociales, los roles y las instituciones. A través de los medios de comunicación social masivos, ha cambiado la forma de percibirse a si mismos, de los pobres y de los que no lo son. Todos consumen o tienen aspiraciones de consumir, incluso los pobres. Cambian los mapas mentales de la construcción de

la realidad, inmediatez y menos cercanía, soledad o autismo, como plantea Lechner, donde los códigos del pasado inmediato se vuelven obsoletos (Lechner, 2003; Beck, 1999)

En la modernidad actual, donde la ideología del mercado es la nueva ideología imperante, definida como la convicción de que lo más importante es adquirir el mayor nivel de riqueza posible y el ánimo de lucro es el más poderoso motor del desarrollo económico. (Álvarez Puga, 1996)¹³

Los principios del mercado, trascienden el ámbito económico, para constituirse en una ideológica dominante, avalada por una corriente conservadora en términos políticos. “Las ideologías en el fondo no son más que un sistema de símbolos y creencias que sirven para justificar ciertas decisiones y para movilizar las voluntades en una determinada dirección.” (Álvarez Puga, 1996, Pág. 39) Según el mismo autor (1996) Los consumidores votan en el momento de comprar aquello que desean, en un mercado globalizado.

Esta ideología puede ser considerada como alienante para el ser humano, en tanto rige la ley del egoísmo universal, cada uno se las arregla como puede. El mercado ha dado nacimiento a una nueva forma de colonialismo. La deficiente formación cultural de las capas económicamente inferiores de la sociedad, les impide expresar adecuadamente sus reivindicaciones y pocas veces son conscientes de las injustas situaciones en que viven. La marginación se inicia en la escuela y sigue toda la vida. Algunos por su cara bonita, el mercado les facilita el éxito económico. Unos se ganan el pan con el sudor de su frente, los escogidos, con los sudores de los de enfrente en la escala económica. (Álvarez Puga, 1996, Pág. 61)

La cultura de consumo tiene profundos impactos sobre los estilos de convivencia.

1) La característica más notoria radica en el paso de la acción colectiva, propia al mundo productivo, a la estrategia individual típica del consumo. Es a través de

¹³ “Arendt analiza la condición de una corrupción profunda del juicio en donde la gente, ya sea porque está presa por las ideologías, o en proceso de cambiar un sistema de valores desacreditado por uno corrupto, o bien por pura estupidez, se vuelve incapaz de percibir o de reconocer lo que está sucediendo. Arendt formula el problema de la responsabilidad personal bajo las condiciones de un juicio colectivamente corrompido” (Wellmer refiriéndose a Arendt en Birulés 2000 Pág.262)

ella que el individuo se define a 'sí mismo'. Vinculado a esa auto-referencia, 2) la identidad individual suele prevalecer por sobre la colectiva. Consumir es un acto social que simboliza identificación y diferenciación respecto a otros. Conforman pues identidades, pero de una manera transitoria y tentativa, sin la densidad de las antiguas identidades de clase. A ello se agrega 3) la flexibilización de la regulación laboral. La de-regulación implica que la protección del trabajo en tanto bien público pasa a un plano secundario en relación a la libertad del consumidor. Cuenta más la seducción y atracción ejercida por los bienes que la seguridad legal del Trabajador. Ello alude al hecho que, 4) en la actualidad, los imaginarios sociales se nutren más de la publicidad que de la experiencia laboral. Mientras que el trabajo produce un mundo objetivado, el consumo sería una manera de desplegar el mundo del deseo y del placer. La vivencia afectiva se vuelve así un ámbito constitutivo de la lucha por 'ser sujeto'.

Por lo demás, el imaginario del consumo acentúa la erosión de los mapas cognitivos de la gente. 5) El consumo modifica el horizonte espacial. En la sociedad industrial, el Trabajador está ligado a un lugar relativamente fijo y, por ende, inserto en relaciones sociales duraderas. Ese anclaje local facilita experiencias colectivas. El consumidor, en cambio, está inmerso en el flujo de bienes, nacionales e importados, que no están limitados por su ubicación territorial. Se amplía el horizonte espacial a la vez que se diluye el horizonte temporal. 6) El consumo introduce otra temporalidad. En tanto que el trabajo requiere una planificación del tiempo en relación a la meta proyectada, el consumo vive al instante. Las gratificaciones diferidas al futuro son reemplazadas por la satisfacción instantánea del deseo. Predomina el afán de una vivencia directa e inmediata. El consumo contribuye pues a la aceleración del tiempo y un creciente 'presentismo' a la vez que dificulta procesos de aprendizaje y maduración. 7) Finalmente, habría una tendencia a desplazar la ética por la estética. La conducta social ya no se orientaría tanto por una 'ética del trabajo' (que valora la vocación, la autodisciplina y la gratificación diferida) como por criterios estéticos. La manera de percibir y valorar las personas (la 'apariencia') y

los objetos (el diseño) tiende a inscribirse en una estetización generalizada de la vida cotidiana. Ese protagonismo de la estética nos recuerda otra transformación en marcha. (Lechner, 2003 versión electrónica revisada noviembre 2006)¹⁴

Cada ideología, de la era industrial, post-industrial y de la era de la información ha definido la importancia del trabajo y el rol del hombre Trabajador de manera diferente, en cada una existe un discurso.

En la crisis de la modernidad, lo que ha cambiado con la caída de las dos ideologías en las que el mundo se socializó hasta la década de los 80 con supuestos compartidos, es el cambio del significado del trabajo. Las personas deben comenzar a redefinir este significado.

La Psicología por tanto, y en particular la Psicología Laboral que se sustenta en diversas teorías muchas de ellas anteriores a la caída de las dos grandes tendencias ideológicas, también está en crisis y es por ello que busca apoyo en la tecnología, en la aparición de diversos ‘gurúes’ y planteamientos teóricos de la administración, pues no encuentra en la Psicología respuesta a sus inquietudes. Esta crisis de la modernidad, que es una crisis de significados, se refleja en formas diferentes de organizarse y de dar sentido al trabajo.

El gran desafío del Psicólogo es conocer y comprender estos fenómenos históricos, políticos y económicos, hoy en día en la era de la información del mundo globalizado. Son los medios de comunicación, a través de los periódicos y de la televisión quienes nos transforman en expertos,

¹⁴ Si algo salta a la vista en la transformación de la sociedad chilena de las últimas décadas del siglo XX es el consumo. El consumismo: qué horror. Pero todos desean consumir, disfrutar las cosas útiles y bonitas que ofrece el mercado. Sin duda, muchos chilenos están al margen y apenas alcanzan a comprar lo necesario. También ellos, sin embargo, quisieran aprovechar las oportunidades de satisfacer sus necesidades y deseos. Por supuesto hay mucho consumo conspicuo, que sólo busca la distinción de cara a los demás. No tiene nada de novedoso. Desde mediados del siglo XIX la elite santiaguina ha utilizado el consumo, la moda, para marcar la diferencia frente a los Otros, los pobres y también los arribistas. Desde entonces que las apunta a la pasividad que parecen implicar. Sería una actitud pasiva que disfruta lo dado pero no produciría nada nuevo. El individuo-consumidor o el ciudadano-consumidor dejarían de ser sujetos, agentes de cambio, con capacidad de elegir libremente lo que quieren ser y hacer. La crítica es severa porque no habría democracia ni Desarrollo Humano donde la persona pierde esa autonomía y esa capacidad de decidir el tipo de vida que quiere llevar. Pero, bien visto, sería falaz separar producción y consumo. Consumir es una manera específica de producir. No se fabrica ningún objeto concreto, pero se constituyen representaciones sobre los objetos. El visitante del mall hace más que “salir de compras”. Usa los productos como símbolos, sea para representarse a sí mismo ante los otros (“tengo buen gusto”), sea para afirmarse en su identidad (“me lo merezco”). Y, en esa forma de emplear los productos dados, el consumidor les atribuye una interpretación y un sentido que nunca son idénticos a los que propuso el productor. Por lo tanto, habría que ver el consumo como una “producción de sentidos” que contribuye, a su manera, a darle significación a la vida cotidiana de las personas. (Jove y Monereo, versión electrónica consultada el 09/2006, en <http://www.izquierda-unida.es Publicaciones/Libro35Horas/libro35h1.htm>)

es el mundo del conocimiento externalizado que pretende además que las personas sean finalmente auto motivadas. (Czksentmihalyi, 1992, Pág. 189)

II. SUBJETIVIDAD, SENTIDO Y TRABAJO

¿Puede fabricarse un sentido (..) *el sentido no puede darse, sino que debe descubrirse(...)* lo que caracteriza al descubrimiento de sentido, es que lo que se percibe no es simplemente una figura (una Gestalt) que salte ante nuestra mirada desde un ‘trasfondo’, sino que en *la percepción-de-sentido*, se trata de una posibilidad desde el trasfondo de la realidad. Y esta posibilidad es en cada caso única (...)*El sentido debe descubrirse, pero no puede inventarse.*El sentido no se descubre en realidad, pues el hombre no es capaz de hacerlo, sin embargo, la conciencia es lo que guía al hombre en ésta búsqueda. “La conciencia es uno de los fenómenos específicamente humanos. Pero no es sólo humano, sino también demasiado humano, hasta el punto de que participa de la *condition humaine* y está marcada por su sello, la finitud.” (Frankl, 1984, Págs.30- 31)

En la modernidad el futuro de las personas se enmarca dentro de la masificación, sin libertad de decisión. ¿Tendrá el Psicólogo libertad de acción y decisión en relación al trabajo? Libertad enmarcada en la búsqueda del sentido, de un sentido.

El trabajo no nos deja indiferentes, es una fuente referencial de sentido, (Fink, 1979)¹⁵ y la falta de sentido es lo que conduce a la neurosis de nuestro tiempo, que tiene relación con la falta de sentido del trabajo, de la vida ante, *el vacío existencial*. (Frankl, 1984.)

El entorno social, si lo se lo considera separado de la persona, es quien presiona para todos se comporten como personas normales, donde la búsqueda del sentido es colectiva, televisada, globalizada y por defecto egoístamente individual.

Pero si Frankl (1984) tiene razón, sí es posible encontrar un sentido a la vida y se puede encontrar en el trabajo y en la acción, como una forma de ser-en-el-mundo como ser sí-mismo. Donde la acción en el sentido definido por Arendt es ser con otros, es conocer y según Heidegger, “El conocimiento es un modo del existir (del *Dasein*) que se funda en el estar-en-el-mundo.” (Heidegger, 1998, § 13 Pág. 89) Este ser-en-el mundo, se puede pensar a partir de las

¹⁵ “Desde principios de este siglo (XX), la creciente falta de sentido ha ido acompañada de la pérdida de sentido. Desde diversos puntos de vista, esto se ha traducido simplemente en una estupidez creciente”(Arendt,1995 Pág.36)

relaciones que se establece y entran en tensión con el yo, como un proceso activo del sujeto que construye su capital simbólico, su identidad, donde el trabajo juega un papel central. (Burnier citado en Bernaud,2005).

Considerar el trabajo como aquello que funda a la persona y lleva a la acción, que significa tomar la iniciativa y poner algo en movimiento, desde la subjetividad, desde la totalidad del ser y no de una necesidad o carencia. “El trabajo es la condición natural de la existencia humana, la condición de intercambio de sustancias entre el hombre y la naturaleza.” (Marx, 1987, Pág. 19)

Permite comprender el trabajo mas allá de la actividad orientada a fines, para obtener los beneficios que de él se esperan.

No me gusta el trabajo - a nadie le gusta – pero sí me atrae la esencia del trabajo: la posibilidad de hallarse a si mismo. La propia realidad – para sí y no para otros lo que ningún otro hombre podrá conocer jamás. (Conrad, J. en Fromm, 1990 Pág. 429)

Es comprender como la subjetividad insertada en la alteridad. ¹⁶ El trabajo no es una consecuencia del mundo social, o sólo parte de él. Es como sostener que el que define la necesidad de trabajar es el Empleador, el Trabajador entonces sufre las consecuencias de éste. Si se piensa en las regulaciones del trabajo o la discusión sobre la libertad, porque el mercado se regula solo, es pensar desde fuera del sujeto, como si las personas fueran unos títeres del mercado.

El trabajo realizado por las personas tiene la capacidad de transformar a la sociedad, pero por las personas. Es un proceso dialéctico de dentro para fuera y de fuera para dentro, de la persona hacia la sociedad y de esta hacia la persona. Configura a la persona, al yo, pero es relacional manteniéndose en un constante diálogo. Que finalmente es solo interno en tanto es representación de la sociedad. Donde entonces la representación del mundo es lo que cambia, donde la tradición y las costumbres como referente para evaluar la realidad y los significados compartidos, se han

¹⁶ “La acción y la palabra están estrechamente ligados debido a que el acto primordial y específicamente humano debe siempre contener , al mismo tiempo, la respuesta a la pregunta planteada a todo recién llegado : ¿ Quién eres tú? [] La acción sin un nombre, sin un *quién* carece de significado” (Arendt, 1995 Pág. 104)

roto y no sustentan la forma posible de enfrentarse al mundo. Llegando a plantearse incluso el fin del trabajo, como tal como se le entiende actualmente, trabajo asalariado, formal. (Rifkin ,1999)

Este proceso es parte de la modernidad que se funda en la centralidad del ser humano como sujeto de desarrollo, pero también desde la mirada al futuro, en el sentido que el hombre es capaz de ser crítico y reflexivo en un clima de libertad. Libertad que el hombre perdió hace unos 10.000 años de forma abrupta, cuando el cazador y el agricultor se hicieron cada uno más eficiente en su trabajo y el hombre dejó de ser nómada. Comenzó entonces a organizarse socialmente y a requerir de los productos del otro, tuvo que comenzar a trabajar para otros. (Czksentmihalyi, 204. Pág. 124)

Las personas actualmente se enfrentan al desafío de comenzar a redefinir este significado del trabajo y en este sentido de su propia subjetividad, que hoy como parte del proceso de cambio de significados sociales en la pérdida de certezas, a decir de Beck,(2004) y del PNUD(2002), por otros llamado proceso de la individualización (Lechner, 2003), un proceso donde las persona se despega de sus vínculos y hábitos tradicionales que antes lo cobijaban , pero también lo encerraban, es una expansión de la libertad.

Considerando que no hay persona al margen de la sociedad, la individualización depende de las opciones y los recursos que ofrece la sociedad en determinada época histórica (por ejemplo, nivel de educación, normas sociales y morales, grados de civismo o cinismo). En tanto nuestra sociedad se vuelve cada vez más compleja y diferenciada, crecen las posibilidades, pero también las dificultades para la auto-determinación del individuo. En lugar de las pocas clases y fuerzas sociales de antaño, ahora una multiplicación de actores y una variedad de sistemas de valores y creencias amplían el abanico de lo posible. (Lechner, 2003) Al mismo tiempo, esa pluralización de los referentes normativos y la competencia entre esquemas interpretativos dificultan la elaboración de un marco de referencias colectivas. De ahí que muchos individuos vivan la construcción de 'si mismo' y la búsqueda de un Yo auténtico como una presión angustiante. De aquella experiencia de inseguridad existencial nace la retracción a-social de tantas personas. (PNUD, 2002)

El carácter inconcluso de la individualización puede apreciarse en el estudio empírico del PNUD (2002). Llama la atención que buena parte de los chilenos compartiría la sensación de que no tienen control sobre su destino. Dos tercios de los entrevistados afirman que el rumbo de sus

vidas ha dependido más de circunstancias externas que de las decisiones propias. En especial, las personas de estrato bajo viven la realidad social como un proceso aparentemente todopoderoso, que atropella a quién no sepa adaptarse. Si, además, carecen de lazos sociales sobre los cuales apoyarse, no quedaría sino replegarse al mundo privado y a la familia. La ‘individualización sin red’ tiende a desembocar en una individualización a-social; proceso que daña no sólo el tejido social, sino que corroe también la imagen de sociedad que se forma la gente.” (Lechner, 2003, versión electrónica revisada noviembre 2006)

Entonces pensar que el cambio en el entorno social, tecnológico, de información y económico como parte del proceso de modernización de la sociedad, tiene como consecuencia que las certezas sociales de la mantención de la cotidianidad a partir de las claves de interpretación del mundo social, han cambiado, el modo de vincularse de las personas y de la mismidad en la sociedad, con la consecuente angustia e inseguridad y la necesidad de reconstruir este mundo social.

El hombre debe crear códigos de interpretación de la realidad como condición de su existencia. Esta tarea no puede ser resuelta por cada individuo aislado, pues la naturaleza de éstas es colectiva. Los códigos, dan certeza y se refieren a relaciones del individuo y su entorno y definen un marco compartido para su coordinación. Coordinación y creación de certidumbres colectivas son las condiciones primarias de la reproducción humana. (PNUD, 1998. Pág. 59)

El trabajo es uno de esos códigos que están ahí, en cada *initium*, en un mundo globalizado donde el trabajo puede ser una mercancía, con la falacia de una libertad personal de sólo producir y vender. “Yo no soy más que un sistema de deseos y satisfacciones. Tengo que trabajar para poder cumplir mis deseos, y estos deseos son los que orientan y estimulan constantemente la maquinaria económica.” (Fromm, 1998, Pág. 40)

En esta transacción comercial surgen las vivencias, referidas al éxito o al fracaso, angustia en la enajenación y la soledad, la que se puede observar como falta de alegría y proyecciones al futuro, así como el aburrimiento, falta de Pasión por la vida. El trabajo que tiene en este caso sólo un aspecto técnico, (Fromm, 1998) el saber hacer, poseer la competencia técnica para el trabajo. El hombre cosificado en el mundo globalizado, cosifica por tanto su acción y deja de ser uno, para confundir sus límites con el estado, con la organización. Es parte de, no es, está enajenado, está fuera de sí y por tanto no se desarrolla como individuo, persona.

La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital. ¿Para qué la vende? Para vivir. Ahora bien, la fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida. Y esta *actividad vital* la vende a otro para asegurarse los *medios de vida* necesarios. Es decir, su actividad vital no es para él más que un medio para poder existir. Trabaja para vivir. El obrero ni siquiera considera el trabajo parte de su vida; para él es más bien un sacrificio de su vida.

Es una mercancía que ha adjudicado a un tercero. Por eso el producto de su actividad no es tampoco el fin de esta actividad. (Marx, 1849 Pág. 27)

A diferencia de aquellos que sostienen que uno de los elementos característicos de la modernidad es el excesivo individualismo, se puede afirmar lo contrario

En realidad, habría que sostener que el abandono de la subjetividad representa uno de los rasgos más propios del mundo de hoy, y en especial del modo en que los hombres viven su inserción dentro de él (...) los individuos de la era permisiva ven cómo desde los *mass media* – y especialmente desde la publicidad – se destruyen todos los modelos preconcebidos de persona. El mercado requiere consumidores de una máxima plasticidad, dispuestos a doblarse ante los diseños cambiantes de un sistema publicitario que desequilibra y multiplica el deseo inestable y pasajero. Sujetos débiles, en definitiva, incapaces de proponerse metas para las que haría falta una identidad fuerte. (Cruz, en Arendt, 1995, Pág. 16)

Es cada vez más relevante la experiencia del ‘yo tengo’, ‘yo utilizo’, ‘trabajo como, negocio’, que la posibilidad de desarrollar el ‘yo soy’, ‘trabajo’, sentido, Pasión. .¹⁷

¹⁷ El modo de producir los medios de vida de los hombres depende, ante todo, de la naturaleza misma de los medios de vida con que se encuentran y que hay que reproducir. Este modo de producción no debe considerarse solamente en el sentido de la reproducción de la existencia física de los individuos. Es ya, más bien, un determinado modo de la actividad de estos individuos, un determinado modo de manifestar su vida, un determinado *modo de vida* de los mismos. Los individuos son tal y como manifiestan su vida. Lo que son coincide, por consiguiente, con su producción, tanto con *lo que* producen como con el modo de *cómo* producen. Lo que los individuos son depende, por tanto, de las condiciones materiales de su producción. (Marx, 1847 Pág. 4)

“El trabajo gira en torno al *y* sumatoria, necesidad de orden en el caos, sin alternativas ni elecciones éticas. Siempre sumas, tercero incluido, ambivalencia. Enajenación de lo ajeno, la expropiación de lo propio.” (Kandinsky en Beck, 1998, Pág. 9)

El mundo de antaño tenía categorías claramente establecidas, (Kandinsky en Beck, 1998) el mundo era regido por el *o*, donde las éstas eran excluyentes *o* cristiano o ateo, o Trabajador o Empleador, o flojo o empeñoso y así sucesivamente. El *o* era elección, pero discriminación, o se era de los nuestros o se era de los otros. En este caso el trabajo, en especial el trabajo asalariado era la única posibilidad de trabajar, si no se era empresario. Pero en el *y* surge la angustia de la inseguridad, con el *o* sólo hay estabilidad de categorías, pero falacia de elección, porque las categorías están preestablecidas a partir del poder de quien define las categorías. Si se sigue en el *y*, no hay posibilidad de cambio, de elección, de duda, es sólo suma, es seguir con la idea del trabajo alienado es no pensar que se puede pensar.

Buscar el sentido del trabajo desde la Pasión como construcción, acción, posee un componente ético en esta modernidad globalizada. El trabajo se está reinventando, están cambiando sus condiciones y por tanto los Trabajadores, y el sentido de la vida en un mundo donde la vida tiene sentido en el abandono de la guerra y del consumismo. Donde la construcción de la identidad, es suma de roles, *copy and paste*, tener y poseer, por sobretodo certezas, seguridad.

¿En qué piensan las personas cuando trabajan? El trabajo está institucionalizado es instrumental ¿Para qué? El alter ego del trabajo es el consumo, endeudamiento, la moneda de cambio es el empleo, el trabajo. Pensar, dudar y luego conducirnos hacia la acción, es un cambio, cambio políticamente incorrecto.

Por medio del trabajo constatamos de modo especial nuestra finitud, desde la miseria hasta la grandiosidad de nuestra existencia...En el trabajo sentimos y comprendemos la dureza, la carga, el esfuerzo de nuestra vida, pero también la felicidad de nuestros logros. (Fink, 1979 Pág. 216)

Mundo del trabajo, regido por las prohibiciones, normas, reglamentos, aquel en el que se introduce la razón para refrenar la Pasión, lo impulsivo en el hombre. Donde existe el funcionario, aquel que cumple funciones, funciona; el empleado, que cumple con su empleo.

El trabajo siempre es un esfuerzo, aquel donde se excluye la fiesta y el juego. ...El mundo del trabajo y de la razón es la base de la vida humana; pero el trabajo no

nos absorbe enteramente y, si bien la razón manda, nuestra obediencia no es jamás ilimitada. En cualquier caso, el hombre pertenece a ambos mundos, (lo prohibido y la trasgresión) entre los cuales, por más que quiera, está desgarrada su vida. (Bataille, 2000, Pág. 44)

Sin embargo las prohibiciones son las que han permitido que el mundo del trabajo sea lo que es en esencia actualmente: normas, controles y exigencias, tareas, división del trabajo (Bataille, 2000, Pág. 45), para y por la productividad. Visto así el trabajo puede ser un llamado, *Beruf*, desde fuera del hombre, como una misión impuesta por Dios. (Weber, 1994 Pág. 81), por la familia, por la sociedad. Estas exigencias del deber ser, el control, es posible con la división del trabajo. “La división del trabajo, en cuanto totalidad de todos los modos particulares de ocupación productiva, es la forma global del trabajo social en su aspecto material, considerando como trabajo productor de valores de uso”. (Marx, 1987, Pág. 36)

Y lo que sobre todo aumenta esta fuerza productiva es *una mayor división del trabajo*, la aplicación en mayor escala y el constante perfeccionamiento de la *maquinaria*. Cuanto mayor es el ejército de obreros entre los que se divide el trabajo, cuanto más gigantesca es la escala en que se aplica la maquinaria, más disminuye relativamente el coste de producción, más fecundo se hace el trabajo. De aquí que entre los capitalistas se desarrolle una rivalidad en todos los aspectos para incrementar la división del trabajo y la maquinaria y explotarlos en la mayor escala posible. (Marx, 1849, Pág.25)

También es posible considerar la división del trabajo como uno de los factores que permite el desarrollo de las personas en especial si se considera: “El trabajo es un fenómeno fundamental de la existencia humana”. (Fink, 1979 Pág.220)

Desde esta perspectiva:

El trabajo es considerado como una actividad esencialmente social, comunitaria, no es aislado, ni individual, sólo adquiere sentido con otros, es en la relación con

otros donde se puede construir la subjetividad. El trabajo comunitario solo es posible con la división del trabajo.

Aunque el ser humano en esencia siempre está de facto sólo, es en la división del trabajo donde emergen los otros, donde surge la apretura de la ínter subjetividad. (Fink, 1979, Pág.268)

La angustia es parte de la vida misma, incluso en el trabajo, y en éste, si llega a faltar la posibilidad de trasgresión, con la angustia que paraliza, entonces deja de existir la posibilidad del cambio social e individual, de construcción de un trabajo con sentido para comprender el sentido del trabajo. “Quien busca, que siga buscando, y encontrará, y cuando encuentre se angustiara, y cuando se angustie se asombrará.” (Evangelio de Santo Tomás, en Orrego, 1994 Pág.12)

La dialéctica interdicción – trasgresión es la clave del crecimiento y desarrollo personal y colectivo. (Bataille, 2000)

El trabajo en particular, el que es creador, es en esencia, aquel que necesita salirse de la norma, transgredirla para lograr su sentido.

¿Cómo definir entonces el sentido del trabajo? En una sociedad que es dinámica y está cambiando constantemente entonces ¿es posible pensar en un sentido estable del trabajo para las personas?

Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la clase-que-vive-del- trabajo sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no solo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima interrelación de estos niveles, afectó su forma de ser. (Antunes, 1999, citado en Escobar, 2005)

Existe la perspectiva que el sentido del trabajo guarda relación con los procesos de socialización de las personas por tanto posee estrecha relación al entorno social, político y económico y varía generacionalmente. (Rokeack 1974, Abrahamson 1990; Abrahamson e

Ingelhard 1995) Por otra parte se afirma que la estabilidad del sentido del trabajo depende de aspectos culturales. (Ruiz-Quintanilla & England ,1996; Mannheim & Dubim, 1990)

Preguntarse por el sentido del trabajo es preguntarse por el sentido en sí mismo. ¿Que es el sentido?

El sentido es suscitado genealógicamente por cinco generadores, cada uno no sólo participa en la generación del siguiente, sino que lo potencia, al modo de un efecto sinérgico. Estos generadores son los siguientes: *el vínculo*, el sentido se genera a partir del vínculo y la afinidad que tenemos con algo (o alguien) (...) El vínculo suscita el *cobijo*. Aquello a lo cual nos unimos genera cobijo... de ampararnos de envolvernos...El vínculo y el cobijo generan atadura... quedando entonces cautivo de aquello. Vínculo, cobijo, atadura inducen a la *reiteración*. ... Al seguir bajo el alero de cierto sentido, que ante todo nos cobija, continuamos en ello. De acuerdo con la re-iteración, lo reafirmamos. Vínculo, cobijo, atadura, reiteración, generan por último aquello en lo que el sentido logra su mayor peso, fuerza y determinación: el *sostén*. Ante todo el sentido es lo que nos sostiene en la existencia. (Holzapfel, 2005, Págs. 19-20)

El sentido vinculado al trabajo y a la acción se puede comprender desde el concepto que cada persona es un comienzo, es potencial, donde el pensamiento, no la necesidad de conocimiento (para desarrollar las competencias) es el que juega no un rol teórico, sino pragmático como búsqueda de sentido. “El ser humano trabaja porque necesita satisfacer necesidades básicas, pero también porque en el trabajo puede poner en juego su poder de libertad, porque puede mostrar su fuerza creadora.” (Fink, 1979 Pág. 235)

Trabajo comprendido desde la perspectiva de la *vita activa*, (Arendt, 1995) con sus tres actividades fundamentales: labor, trabajo y acción. Que corresponden a una de las condiciones básicas bajo las que se ha dado al hombre la vida en la tierra.

La distinción entre labor y trabajo está dada porque en la labor la persona realiza una actividad solo para la supervivencia, en el trabajo para crear objetos. Así se puede considerar el trabajo como aquello que se produce desde la perspectiva intelectual, como producción de conocimiento,

lo que se produce materialmente, como un objeto de uso social, como aquello que se brinda a los demás que lo necesitan, como servicio.

En la acción a diferencia del trabajo, en el sentido arendtiano, existe claridad del objetivo y permite articular un nuevo comienzo, un cambio. La acción y la palabra, que existe antes de la entrada de cada hombre en el mundo, están estrechamente relacionadas, y facilitan que la persona pueda asir al mundo.

El mundo del trabajo, (acción en Arendt) construido con y por el lenguaje en sus significados esenciales, es donde el hombre se vincula con su experiencia. La experiencia son datos, es lo dado, y sólo se puede conocer y comprender, desde la razón, pero sólo es posible de crear desde la subjetividad. Subjetividad que se construye en un mundo del trabajo, donde la identidad está definida por el trabajo o la falta de ella, de las historias personales vinculadas al trabajo.

Dado que todo ser humano, por haber nacido, es un *initium*, un comienzo y nuevo llegado en el mundo, los seres humanos pueden tomar iniciativas y poner en marcha algo nuevo, su creación (la del ser humano) no es el comienzo de algo que, una vez creado, está ahí en su esencia, sino el comenzar de un ser que posee él mismo la capacidad de comenzar: es el comienzo del comienzo o del comenzar mismo. Con la creación del ser humano apareció en el mundo mismo el comienzo como principio, lo que desde luego, sólo quiere decir que la creación del ser humano, en tanto alguien, coincide con la creación de la libertad. (Jonas citando a Arendt, en Birulés, 2000 Pág. 29)

El trabajo cobra una dimensión fundamental, “en un escenario actual el trabajo y sus perspectivas futuras se constituyen en un momento máximo de ambivalencias. Nunca antes el mundo del trabajo se había prestado a tantas interpretaciones contradictorias.” (Hopenhayn, 2001 Pág.18)

III. PASIÓN

La Pasión, es un concepto que es central en esta Tesis Doctoral, pero es sin duda aquel tema sobre el cual hay menos referencia teórica y menos aún empírica en la Psicología, es la temática menos estudiada, y se ha puesto el énfasis en esta investigación.

Si se enriquece la mirada del trabajo, analizándolo desde la Pasión, es posible cambiar radicalmente la forma de pensar la relación trabajo-organización, desde la persona. Un sentido del trabajo que no es significado, no es una explicación de *para qué se trabaja*, es el *por qué se trabaja*, es el cómo se constituye la subjetividad humana a través del trabajo, desde la reflexión y la búsqueda del sentido de la vida misma.¹⁸

El *quien* como identidad, persona, no empleado, ni funcionario en una organización. Acción que necesariamente va unida a la reflexión, porque la tarea, el trabajo, y por sobretodo el sentido, la vivencia profunda de la Pasión surge siempre desde la contemplación, sin reflexión no hay acción (Arendt, 2002). Sin acción por tanto, tampoco hay acceso a conocer la subjetividad y desde ella a la Pasión. “La Pasión es un modo de relación, modo de vinculación valórica.” (The Internet Encyclopedia of Philosophy, 2005)

Si el trabajo se comprende desde la Pasión, donde es posible que éste finalmente tenga un sentido en si mismo y es necesario salirse de la lógica de la producción, de la tarea cumplida, en la que se basa la perspectiva tradicional de la división del trabajo.

En el plantear preguntas por el sentido imposibles de responder los seres humanos se establecen como seres que plantean preguntas...Es mas probable que si los seres humanos alguna vez perdiesen este apetito por el sentido que llamamos pensar y dejasen de plantear preguntas imposibles de responder, no sólo perderían también la capacidad de seguir produciendo estas cosas –pensamientos que llamamos obras de arte, sino también la capacidad de plantear ...todas aquellas preguntas que tienen respuesta, en las que se basa toda la cultura.

¹⁸ “Es más probable que el *quién*, que se presenta tan claro e inconfundible a los demás, permanezca oculto para la propia persona, como el *daimon* de la religión griega que acompañaba a todo hombre a lo largo de su vida, siempre mirando desde atrás por encima del hombro del ser humano y por lo tanto sólo visible a los que éste encontraba de frente.” (Arendt, 1993 Pág.203)

No hay pensamientos peligrosos. Lo peligroso es el pensar mismo. Su aspecto mas peligroso es desde el punto de vista del sentido común es que aquello que tenía sentido mientras uno lo pensaba, se deshace en el que se quiere aplicarlo a la vida cotidiana....En la práctica, esto significa que cada vez que uno se ve enfrentado a una dificultad en la vida, debe decidirse de nuevo. (Arendt citada por Jonas, en Birulés, 2000, Pág. 39-40)¹⁹

El sentido es preguntarse, es vincularse con la subjetividad con la vivencia más íntima, siempre vinculada al objeto, objeto internalizado, en la dialéctica de que existe esencialmente 'fuera' pero 'en nosotros'. "Preguntar por el sentido ¿no es acaso preguntar por todo?" (Holzapfel, 2005, Pág. 15)

La búsqueda del sentido es eterna y tal vez nunca se pueda encontrar, es dinámica, es acción, cambio vinculado a la acción y por ende a la Pasión. La Pasión es revelación, a través de la acción como un proceso que conduce a la búsqueda de sentido, sentido del nacimiento, cambio; cambio de subjetividad.

Sólo desde la Pasión es posible comprender el sentido. Sentido del trabajo que es difícil de considerar como una Pasión, si además ésta es rechazada como algo negativo vinculado a la sexualidad, al enamoramiento.

"Es lo contrario a la acción, perturbación o afecto desordenado del ánimo. Inclinación o preferencia muy vivas de alguien a otra persona. Apetito o afición vehemente a algo." (Diccionario de la RAE, versión electrónica revisada el 9/07/05)

La Pasión negativamente asociada al trabajo, es vista como desborde (Bataille, 2000), descontrol, también como sufrimiento y por sobre todo contrario a la razón y a la acción (*actio-passio*), Pasión como vida disipada desde el erotismo, generalmente con una connotación sexual.

Es posible sin embargo, pensar el trabajo desde el sujeto, como Pasión, como la capacidad de amar y comprometerse con aquello que se hace, ilusión y entusiasmo, motor del quehacer y del cambio, lo contrario al tedio. La Pasión conecta con el ser y el ser con el trabajo y finalmente la

¹⁹ "Nuestra Búsqueda del sentido es al mismo tiempo estimulada y frustrada por nuestra incapacidad para generar sentido [...] Desde principios de este siglo, la creciente falta de sentido ha ido acompañada de la pérdida de sentido común. Desde diversos puntos de vista, esto se ha traducido simplemente en una estupidez creciente". (Arendt, 1995, Pág. 36)

posibilidad de trascendencia. “Si el trabajo es uno de los fenómenos básicos de la existencia humana, no puede comenzar nunca, está con el ser humano mismo.” (Fink, 1979, Pág. 229)

Orienta a conocer el objeto, moviliza sin prejuicios. ¿Es acaso posible considerar al trabajo como una experiencia pasional?

Todo trabajo puede ser en esencia creador, necesita salirse de la norma, transgredirla para lograr su sentido y el trabajo como Pasión adquiere una connotación de experiencia innovadora, como creación, pues nada que transgredir: nada que crear.

“Con la creación del hombre, el principio del comienzo entró en el mundo; lo cual, naturalmente no es más que otra forma de decir que, con la creación del hombre, el principio de la libertad apareció en la tierra.” (Arendt, 1995 Pág.107)

La libertad que se logra con la Pasión, en el sentido de vinculación con el objeto del trabajo, pero también y esencialmente vinculación con la subjetividad.

Esta incorporación al mundo y la posibilidad de reconstruirlo, es lo que distingue la Pasión, es acción vinculada dialécticamente con la contemplación. Lo pasivo, *passio*, es contemplación siempre posible desde la *vita activa*.

En otras palabras la *vita activa* no sólo es solamente aquello a lo que están consagrados la mayoría de los hombres, sino también aquello de lo que ningún hombre puede escapar totalmente. Porque está en la condición humana que la contemplación permanezca dependiente de todos los tipos de actividades. (Labor, trabajo y acción) (Arendt, 1995 Pág. 89)

La Pasión y en este sentido el trabajo (acción), permite llegar al conocimiento, pues induce a ir más allá y no construir el ‘saber’ desde el pasado, mueve no detiene, es creación y fertilidad. La Pasión al incorporarse al mundo del trabajo, permite la re-creación de éste. “Dicho de otra manera, es el dato, lo *dado*, lo que impide que se produzca conocimiento. Hay conocimiento cuando entre lo dado, se desprende un singular entrecruzamiento entre la cosa y el sujeto receptivo.” (Receptivo pasional, nunca pasivo) (Trías, 1979, Pág. 74)

El hombre se muestra esencialmente en la Pasión. Se afirma a sí mismo en ésta, funda al ser en la alteridad de la Pasión. En la Pasión del trabajo se pierde el límite del yo y de la actividad.

“Ser y no ser forman la trama trascendental de la Pasión.” (Trías, 1979, Pág. 122) Se pierde la temporalidad a diferencia del trabajo mecánico, orientado a la tarea, a los movimientos y tiempos, en el sentido tayloriano. Al incorporar el factor tiempo en el trabajo surge la tensión entre el producir en un tiempo y cantidad determinado, por un salario determinado, alienando al sujeto en esta relación.

En cambio en la Pasión, se vive la dialéctica de perderse en la actividad pero desde la subjetividad desarrollada. “Quien quiere ganar su alma la perderá, quien se arriesga a perderla la ganará: tal podría ser el lema general de la dialéctica de la Pasión.” (Trías, 1979, Pág. 116)

Pasión que se puede describir, según Trías (1979) desde 6 características, que aún tienen que ser probadas:

1. Pasión es algo que le pasa al alma...2. La Pasión es algo que posee al alma (entendido en el sentido de posesión demoníaca)...3. Pasión es algo que insiste en pura repetición, por sobre las resistencias y obstáculos...4. Pasión es hábito, (costumbre)...5. Es pues la esencia del sujeto, (alteridad inconsciente que funda la identidad y mismidad del propio sujeto, raíz de su fuerza y de su poder propio intransferible)...6. Pasión es aquello que puede llevar al sujeto a su perdición, condición de posibilidad de su rescate y redención. (Trías, 1979 Pág.118)

La persona que vivencia la Pasión, reconoce esta vivencia en la actividad o en el conocer, de forma explícita o implícita. La persona que vivencia el deseo, lo hace desde la ilusión del ideal que es el sujeto del deseo. (Trías, 1979)

El trabajo como Pasión es acción y pero también es función de la *vita contemplativa* (Arendt, 1995), a través del juicio, del pensar. Se incorpora en un rol fundamental, cuando las personas más allá de las normas y valores socialmente aceptados, mas allá del bien y del mal, eligen la acción vinculada al objeto de la Pasión. En este sentido, la Pasión se hace parte de esta persona social, que en su acción, su trabajo descubre que es posible desarrollar su propia subjetividad.

En esta relación puede cumplir un rol relevante la Psicología Organizacional, la cual se ha consolidado en el ámbito de las organizaciones como facilitadora de cambio, cuyo objetivo es lograr que las condiciones en que el Trabajador desarrolla su trabajo, sean las óptimas para éste

en pos de la productividad. La Psicología Laboral/Organizacional tiene hoy un impacto social, sin embargo hace poco en torno al sentido del trabajo, el que se da cómo un hecho conocido y no se reflexiona explícitamente sobre él.

La reflexión sobre el trabajo y su sentido como Pasión, es posible si los actores involucrados en el proceso de cambio organizacional, Psicólogos, Empresarios y Trabajadores analizan su propia perspectiva del trabajo. Desde un bien transable, a un elemento constituyente de la identidad del Hombre.

La cima del ser sólo se revela por entero en el movimiento de trasgresión, en el que el pensamiento, fundamentado gracias al trabajo en el desarrollo de la conciencia, supera por fin el trabajo, sabiendo que no puede serle subordinado. (Bataille, 2000, Pág.280)

La Pasión no es cumplimiento de las exigencias del trabajo, de las normas por las normas, es libertad, sin embargo, para la mayoría de las personas, la trasgresión a las prohibiciones es un sin sentido, es estar fuera de los cánones y les genera angustia.

Es comprender como la subjetividad insertada en el otro social, desde el sí mismo, acción y discurso se encuentran conectados, al vivir entre los otros.²⁰

El *quien* como identidad, persona, no empleado, ni funcionario en una organización. Acción que necesariamente va unida a la reflexión, porque la tarea, el trabajo, y por sobretodo el sentido, la vivencia profunda de la Pasión surge siempre desde la contemplación, sin reflexión no hay acción (Arendt, 1992). Sin acción por tanto, tampoco hay acceso a conocer la subjetividad y desde ella a la Pasión. “La Pasión son modos de relación, modos de vinculación valórica.” (The Internet Encyclopedia of Philosophy, 2005)

Buscar el sentido del trabajo desde la Pasión como construcción, acción, posee un componente ético en esta modernidad globalizada. El trabajo se está reinventando, están cambiando sus condiciones y por tanto los Trabajadores, y el sentido de la vida en un mundo donde la vida tiene sentido en el abandono de la guerra y del consumismo. Donde la construcción de la identidad, es suma de roles, *copy and paste*, tener y poseer, por sobretodo certezas, seguridad.

²⁰ “La acción y la palabra están estrechamente ligados debido a que el acto primordial y específicamente humano debe siempre contener, al mismo tiempo, la respuesta a la pregunta planteada a todo recién llegado : ¿ Quién eres tú? ... La acción sin un nombre, sin un *quién* carece de significado” (Arendt, 1995 Pág. 104)

“Aunque el ser humano en esencia siempre está de facto sólo, es en la división del trabajo donde emergen los otros, donde surge la apretura de la intresubjetividad.” (Fink, 1979, Pág.268)

Sentido del trabajo que tiene escaso apoyo en su definición como Pasión, y si lo tiene es de connotación negativa, salvo tal vez en el trabajo del artista. Se ha demostrado que cuando el trabajo es una llamada un motor, como experiencia subjetiva determina las experiencias objetivas en el trabajo. (Hall & Chandler, 2005)

Pasión que es un derecho, tal como o describe Arendt (1993) cuando afirma que la búsqueda de la felicidad es un derecho, tan innegable como el derecho a la Vida. (Arendt, 1993, Pág.119) no obstante la felicidad no sería duradera, sería cíclica, relacionada con la desdicha, el aburrimiento y la ausencia de dolor. El verdadero motor según Arendt (1993) es la fertilidad, multiplicación, pero no sólo biológica, es fuerza de la vida misma. Posible de entender como Pasión, en tanto motor, que no se agota en si mismo.

La Pasión se ha vinculado sólo en un sentido negativo al contexto del trabajo, es vista como desborde (Bataille, 2000), descontrol, también como sufrimiento y por sobre todo contrario a la razón y a la acción (*actio-passio*), Pasión como vida disipada desde el erotismo, generalmente con una connotación sexual. La Pasión y la razón no son polos opuestos, existe la convicción que la razón debe controlar a la Pasión. Por el contrario, sin Pasión la razón no tiene un camino hacia donde ir.

Es posible pensar el trabajo desde el sujeto, como Pasión, como la capacidad de amar y comprometerse con aquello que se hace, ilusión y entusiasmo, motor del quehacer y del cambio, lo contrario al tedio. La Pasión conecta con el ser y el ser con el trabajo y finalmente la posibilidad de trascendencia. “Si el trabajo es uno de lo fenómenos básicos de la existencia humana, no puede comenzar nunca, está con el ser humano mismo.” (Fink, 1979, Pág. 229)

El trabajo puede transformarse en mucho más que una carrera profesional, sino ser una llamada, cuando la persona percibe el trabajo como el propósito de su vida. (Hall & Chandler, 2005)

Ser humano que en el contexto actual es una posibilidad, que se construye en tanto individuo en un mundo cambiante, que necesita un núcleo de estabilidad.

Si todo cambia, si la afirmación de del sí como individuo conlleva una redefinición constante del sí, entonces la verdadera dificultad no radica en como cambiar el curso de vida propio, sino en cómo asegurar su unidad y continuidad. Este individuo-como-proceso, que trabaja constantemente por construirse a sí mismo, debe no obstante salvaguardar sus límites y preservar sus raíces biológicas y sociales. (Melucci, 2001, Pág.44)

La Pasión y en este sentido el trabajo (acción), permite llegar al conocimiento, pues induce a ir más allá y no construir el ‘saber’ desde el pasado, mueve no detiene, es creación y fertilidad. “Dicho de otra manera, es el dato, lo *dado*, lo que impide que se produzca conocimiento. Hay conocimiento cuando entre lo dado, se desprende un singular entrecruzamiento entre la cosa y el sujeto receptivo (receptivo pasional, nunca pasivo).” (Trías, 1979, Pág. 74)

La Pasión al incorporarse al mundo del trabajo, permite la re-creación de éste.

Trías (1979) establece una relación causal de la Pasión, que se puede constituir en un paradigma de la Pasión en el trabajo.

PLANO CAUSAL: (sic)

[Pasión (infinitiva) → Producción (infinitiva)] → [Estructura subyacente: *efecto o inscripción primeros*, entrelazamiento de la relación de duelo y de la relación de dúo (*Eros y Tánatos* expresados en relaciones primeras)] → [Estructura superficial: *Efecto o inscripción segundos*: orden modal de expresión de esas estructuras elementales (orden comunitario y social)]. (Trías, 1979, Pág.143)

Según este plano causal, el sujeto pasional, va mas allá de la estructura y la organización, no se queda en las formas, del discurso ni del actuar. No busca ser de algo o alguien, ni carece de. Es infinitivo, porque no es un te quiero, es querer, amar, como infinitivos. No es una idea, es parte de la estructura subyacente, ‘como objeto propio’, es la dualidad del ser y no ser en la Pasión. (Trías, 1979) No es un proceso social en sí mismo, aunque se da en la sociedad, en tanto historia que es “el conjunto de relaciones sociales de naturaleza pasional, que configuran lo que aquí llamamos comunidad y sociedad.” (Trías, 1979 Pág.149) El sujeto pasional está comprometido

con el mundo, previamente, como acción voluntaria o involuntaria, pero se puede perder en la cotidianidad, si bien siempre se puede recuperar el vínculo pasional.

La Pasión tiene ante sí dos senderos, sendero de la derecha y sendero de la izquierda....El primer camino conduce a la felicidad, felicidad duramente conquistada cada día a través de la vida en común [en el ser con otros, en la acción, en el trabajo, en la actividad] a través de la creación duradera de vínculos estables....El camino de la izquierda conduce a la perdición. (Trías, 1979, Pág. 159)

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

“Sin epistemología y una metodología que la sustente, una técnica de investigación es apenas un confuso conjunto de procedimientos canónicos”. (Delgado y Gutiérrez, 1995, Pág. 287)

Esta investigación se sustenta en una metodología cualitativa, que permita desarrollar conceptos y comprensiones a partir de la información obtenida, con un enfoque fenomenológico y generar conceptos apoyados por la teoría fundamentada, *grounded theory*.

Los dispositivos de investigación, son dispositivos de acción: dicen algo sobre la sociedad, pero también hacen algo por la sociedad... La investigación social es un modo de tomar medidas de la sociedad en el doble sentido de tomar medidas a (observación) y tomar medidas sobre (acción). (García, Ibáñez y Alvira, 1993, Pág.59).

A una epistemología pluralista, como es el caso de la Psicología Laboral/Organizacional corresponde una metodología también pluralista. (García, Ibáñez y Alvira, 1993). La metodología cualitativa permite lograr los objetivos planteados, en tanto busca la comprensión de los fenómenos, no la búsqueda de sus causas. (Rodríguez, Gil & García, 1999)

“En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.”(Taylor & Bogdan, 1986, citado por Castillo 2002). “La mejor forma de generar constructos válidos sobre el sentido del trabajo, es sin duda la metodología cualitativa, conversando con las personas, para luego poder generalizar los resultados a la población general.” (Baker, Jacobs & Tickle-Denegen, 2003, Pág.65) Es en el diálogo donde surgen los contenidos personales.

El lenguaje es, a la vez instrumento y objeto de la investigación social...El orden social es el orden del decir: está generado por *dictados* o prescripciones e

interdicciones o *proscripciones*. La investigación social implica clausura lingüística, hablamos del lenguaje con el lenguaje. (García, Ibáñez y Alvira, 1993, Pág.55)

El enfoque fenomenológico tiene sentido en esta investigación porque es el estudio de la experiencia vital, de la cotidianidad dados a la conciencia.

“Procura explicar los significados en que se está inmersa la persona, da cuenta de la esencia de de los fenómenos, porque si se conoce cómo se dan en la conciencia, se puede saber como son las estructuras del mundo vital.” (Van Maahen 1990, en Rodríguez, Gil &García, 1999, Págs.40-41)

El estudio fenomenológico, considera varios pasos en que el investigador busca el significado que la persona da a su experiencia. Para ello deben seguirse ciertos pasos que en síntesis son 1. Descripción del fenómeno. 2. Búsqueda de múltiples perspectivas 3. Búsqueda de la esencia y de la estructura 4. Constitución de la significación 5. Suspensión del enjuiciamiento 6. Interpretación del fenómeno. La investigación fenomenológica puede tener diversas aristas según la corriente de la cual deriva. Finalmente se puede concluir a través de un meta-análisis (Rodríguez, Gil & García, 1999) que la fenomenología prioriza la experiencia subjetiva, estudia el fenómeno desde el sujeto, teniendo en cuenta su marco referencial, le interesa conocer como experimentan e interpretan el mundo social.

“En definitiva, la fenomenología busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia, lo importante es aprehender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia.” (Rodríguez, Gil & García, 1999, Pág.41)

La teoría fundamentada se complementa en esta investigación dado que esta es una metodología basada en el desarrollo teórico a partir de información recogida y analizada de manera sistemática y recursiva. Su característica clave es el método de comparación constante, un proceso analítico inductivo en el cual se da una interacción entre la información y el análisis de los datos hasta reducirlos a los conceptos más representativos. Permite como dicen Glasser y Colbin (1990) flexibilidad y libertad en el momento de investigar, pero también requiere creatividad para lograr la sensibilidad teórica, “esta es la habilidad de reconocer lo que es importante en los datos recogidos y darle un sentido.”(Glasser y Colbin, 1990, Pág. 46), incluye según estos autores tanto la literatura especializada y la experiencia personal y profesional del investigador.

La literatura presta utilidad para realizar las preguntas de investigación, para un análisis secundario de la información, como validación complementaria. (Glasser y Colbin, 1990)

Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio son Trabajadores, Empleadores y Psicólogos Laboral/Organizacionales de empresas de servicio en Chile, en particular en Santiago. Son Trabajadores que poseen un contrato formal, indefinido, en empresas de servicios, con fines de lucro y que cuentan como parte de su estrategia con el apoyo de un Psicólogo Laboral/Organizacional para fomentar el cambio organizacional. Psicólogos que se desempeñan en el área Laboral/ Organizacional, contratados por la empresa o a través de empresas de Consultoría Organizacional.

Empleadores quienes son dueños o representantes de la organización y que toman decisiones que influyen en los procesos y en las estrategias y que tienen impacto en los Trabajadores.

El objeto de investigación

El sentido del trabajo desde la Pasión es el objeto de investigación. Entendido el trabajo desde una racionalidad valórica, donde el énfasis está puesto en la subjetividad, en la persona misma. Entender el trabajo desde el sentimiento dialéctico que es la Pasión. Desde la Pasión es posible reconstruir el sentido del trabajo y posiblemente superar su significado desde el sufrimiento.

Muestra

La muestra de estudio son Empresarios y Trabajadores de empresas de servicios, y Psicólogos Laboral/Organizacionales, dado que:

“Frente a la subjetividad de los hombres se sitúa la objetividad del artificio hecho por el hombre. (...) Durabilidad y objetividad son los resultados de la fabricación, el trabajo del *Homo faber*, que consiste en la concreción.” (Arendt, 1995 Pág. 97) Es por el contrario en el servicio, donde es mas posible la acción y por tanto la Pasión. La muestra responde a criterios estructurales y no estadísticos. (Delgado & Gutiérrez, 1995)

Criterios muestrales

Empresas del sector servicio: Definidas como “Por su parte, los contribuyentes pertenecientes al rubro servicios se dedican a la prestación de los mismos, lo cual en algunos casos permite la externalización de ciertas actividades en la empresa.”

(http://www.sii.cl/contribuyentes/empresas_por_sector/industria_manufacturera.htm, revisado el 26/06/07).

Empleador: Dueños de empresas, socios y ejecutivos de nivel superior de empresas de servicios, que representan a la empresa y cuyas decisiones influyen directamente en la gestión de la organización y que por lo tanto son considerados formalmente como Empleadores. Desde la clasificación de tipos de Trabajadores consignada en el Ministerio de Economía de Chile, éstos corresponden al grupo

Nº 1 Personal Directivo

Cuyas funciones son:

- a. Planificar, formular, organizar, controlar, dirigir y tomar decisiones en relación con políticas, leyes, decretos y disposiciones de los gobiernos nacionales, regionales o locales, o de las asambleas legislativas. Su responsabilidad es ante el Gobierno.
- b. En entidades privadas: Planificar, formular, organizar, controlar y dirigir la aplicación de políticas y operaciones de empresas u organizaciones, a nivel global como Directores de Empresa o a nivel específico, como por ejemplo, Gerentes de Producción.

En este caso como se consideran empresas de servicio, se entiende el grupo **b**. dado que ellos pueden tomar decisiones sobre las personas, los recursos a utilizar y los procesos a realizar. El código del Trabajo y la propiedad permiten un rango mayor de libertad sobre el Trabajador, sin emitir un juicio valórico, se excluyen por tanto las empresas del estado. (Información se encuentra disponible en economia.cl página Web del Ministerio de Economía)

Trabajador: Aquellas personas que teniendo un vínculo contractual formal tradicional: contrato formal e indefinido, en una Organización de servicios con fines de lucro, aportan a los resultados de ésta, a través de su trabajo, y también de sus habilidades, conocimientos, comportamientos, procesos motivacionales y características personales, esperando recibir a cambio de este aporte, compensaciones pecuniarias como también de desarrollo. Se excluyen jefaturas por incorporarse éstos al grupo de Empleadores y Psicólogos Laboral/Organizacionales por incluirse en esta categoría. Ambos al poseer un doble rol de trabajador y en el suyo propio presenta conflicto de intereses y se dificulta el análisis de la información.

El foco central de la investigación es el Trabajador y los que se consideran propiamente de de las empresas de servicio se incluyen: (información se encuentra disponible en economía.cl página Web del Ministerio de Economía)

2. Profesionales Científicos e Intelectuales

24. Otros profesionales científicos e intelectuales.

Funciones:

- a. Aplicar en la práctica conceptos y teorías científicas o artísticas.
- b.(...) Para realizar estas tareas se requiere de un alto nivel de experiencia y conocimientos profesionales en materia de ingeniería y ciencias u otros campos afines. El grado de calificación se adquiere en Universidad y se representa a través de un título universitario, post-universitario o equivalente.

3. Técnicos

34. Otros técnicos y profesionales de nivel medio.

Funciones:

- a. Asumir una responsabilidad funcional
- b. Prestar apoyo técnico a los profesionales en sus materias realizando, principalmente, tareas que exijan de experiencia y conocimiento de los principios y prácticas necesarias. Generalmente el grado de calificación está representado a través de un diploma o título NO equivalente al universitario.

4. Personal Administrativo

41 Oficinistas.

42 Empleados en trato directo con el público.

Funciones:

- a. Registrar, organizar, archivar y recuperar información.
- b. Calcular datos numéricos.
- c. Realizar tareas administrativas atendiendo clientes, especialmente en conexión con operaciones monetarias, organización de viajes, información y/o entrevistas comerciales.

52 Empleados de Comercio y Demostración

Funciones:

Vender y/o hacer demostraciones de artículos que se exponen en establecimientos al por mayor o al por menor y otros similares.

Psicólogo Laboral/Organizacional: Psicólogo, que ya sea por la praxis y/o por estudios formales, se define como tal y aporta desde ciertas prácticas propias del Desarrollo Organizacional y/o la Gestión de Recursos Humanos al cambio organizacional, con el objetivo de lograr que las condiciones de trabajo y del Trabajador en las Organizaciones, sean desarrolladas al máximo en un entorno saludable, en pos de la productividad. Puede ser externo a la organización prestando servicios de forma individual o perteneciendo a alguna empresa consultora, o interno, es decir, contratado por la línea en funciones de Desarrollo organizacional, Recursos Humanos, pero orientado a la función de cambio, es decir que no realice solo una de las sub.-funciones descritas, como por ejemplo sólo selección de personal o sólo administración de algún proceso, es decir, las funciones 2 y 4 fundamentalmente. En lo que se considera desde la perspectiva tradicional, las funciones de Recursos Humanos o de administración son: (Chiavenato, 1999) Provisión: 1. Quien irá a trabajar a la Organización incluye Reclutamiento, Selección. 2. Aplicación: Qué harán las personas en la Organización, diseño, análisis de cargos evaluación del desempeño 3. Mantenimiento: Cómo mantener a las personas trabajando en la Organización. Remuneraciones y compensaciones. Beneficios y servicios sociales: Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales. 4. Desarrollo: Cómo preparar y desarrollar a las personas Capacitación Desarrollo organizacional Seguimiento y 5. Control Como saber quienes son y que hacen las personas Base de datos o sistemas de información Controles-productividad –balance social.

Otros criterios muestrales

Por la necesidad de tener diversidad y también representatividad interna se consideran los datos de la última encuesta Laboral ENCLA 2004 de la Dirección del Trabajo publicada en septiembre del 2005 y que considerando una muestra estratificada no proporcional de 1182 empresas, con un 95% de confianza y un error de 2,9% para las estimaciones de proporciones. (Versión electrónica disponible en dt.gob.cl/documentación/1612/article-88175.html, revisada el 16/07/07)

La investigación se realizará en empresas de la Región Metropolitana, dado que el 48% de las empresas están en ésta (ENCLA 2004), manteniendo también la representatividad.

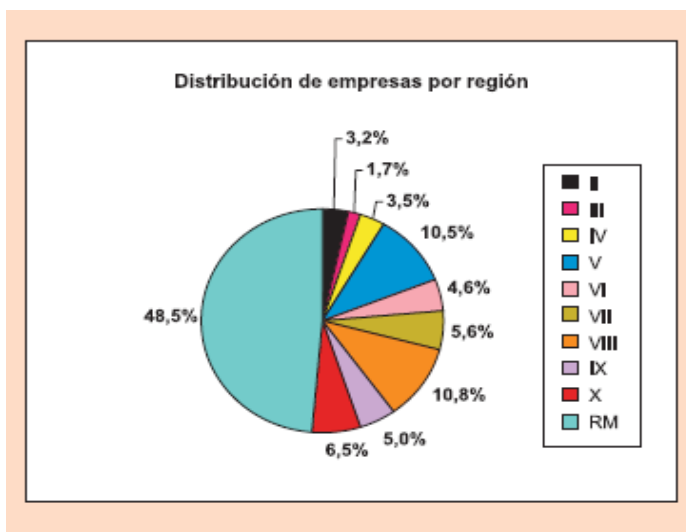


Ilustración 3: Distribución de empresas por región

Las grandes empresas participan con más del 60% de la masa laboral en el sector privado. Por su parte, las pequeñas empresas, que son las más numerosas en el país, sólo participan con poco más del 13 % de la masa laboral del país. (ENCLA ,2004)

Se considerarán tanto grandes, como medianas empresas, siempre que cuenten con un Psicólogo Laboral/Organizacional, esta categoría es excluyente. En el caso de los Trabajadores se mantendrá la proporción de 1 a 3, entre mediana y gran empresa.

Se excluyen las pequeñas y microempresas, dado que por sus montos de facturación, lo más probable es que no cuenten con el apoyo de Psicólogos Laboral/Organizacionales.

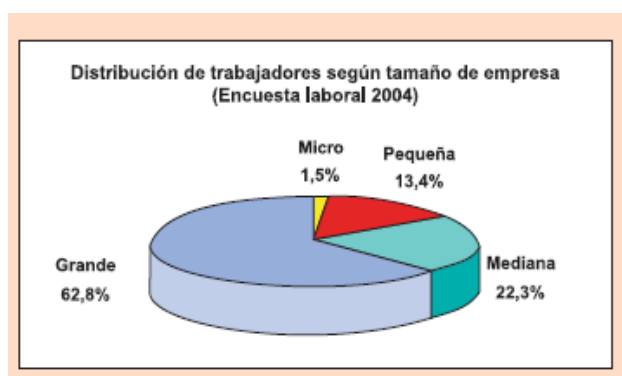


Ilustración 4: Distribución de Trabajadores según tamaño de la empresa

La definición del tamaño de la empresa, está dada según el Ministerio de Economía.

Clasificación empresas Minecon	
Tipo de empresa	Ventas anuales
Microempresa	Menos de UF 2.400
Pequeña empresa	Entre UF 2.400 y UF 25.000
Mediana empresa	Entre UF 25.000 y UF 100.000
Gran empresa	Más de UF 100.00

Fuente: **Ministerio de Economía**

Tabla 2: Clasificación de empresas Ministerio de Economía

La encuesta mencionada de cuenta que un 77% de las personas se encuentran con contrato indefinido, sin haber diferencias significativas en esta variable entre hombres y mujeres, se incluirán solo Trabajadores con contrato indefinido, como categoría excluyente.

Personal de la empresa por tipo de contrato (en % sobre el total de trabajadores)					
Fuente: Empleadores Encuesta Laboral 1998-2004					
	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios y otros	Total
1998	81.2	6.9	10.1	1.8	100.0
1999	82.8	6.4	8.6	2.2	100.0
2002	79.6	8.6	9.3	2.6	100.0
2004	77.1	12.0	8.9	1.8	

Tabla 3: Personal de la empresa por tipo de contrato

Campo de estudio:

Para poder realizar una primera aproximación al fenómeno a estudiar, se realizaron **entrevistas en profundidad** las que son representativas de los criterios muestrales definidos. Principalmente el enfoque fenomenológico, apoyado por la teoría fundamentada.

Actores Laborales	N° de entrevistas planificadas	N° de entrevistas realizadas	Clasificación de Trabajador	
Empleador	1	2		
Psicólogo Laboral/Organizacional	1	4		
Trabajador	3	5	1	Profesional
			1	Técnico
			1	Oficinista
			1	Empleado con atención directa de público
			1	Empleado de Comercio
Total entrevistas	5	11		

Tabla 4: Entrevistas en profundidad realizadas

Modo de recolección de información

Esta investigación se operacionalizó a través de la técnica cualitativa entrevista en profundidad. “La entrevista permite investigar lo que piensa la persona como sujeto de producción (desde el capitalismo de producción) y el grupo como grupo de consumo (desde el capitalismo de consumo).” (Ibáñez, 1992, Pág.219) En la entrevista en profundidad aparece el yo, pero este es esencialmente social, no es individual, es parte de un grupo de pertenencia, es parte de la historia. La entrevista en profundidad es un proceso relacional, comunicacional, donde se manifiesta la mínima expresión de un sistema comunicacional. Es un texto en un contexto, (Delgado y Gutiérrez, 1995) que permite comprender el fenómeno a analizar desde la relación entre el entrevistador y el entrevistado, donde el entrevistador puede indagar sin perder su subjetividad, poner en juego sus planteamientos como investigador, es donde idealmente se pueden contrastar las ideas preconcebidas, desde la teoría, para encontrar categorías que sin ser suficientes en esta

investigación permiten articular y comprender de mejor manera el discurso de las personas que conforman un grupo o actor de referencia.

“(…) permite decir del lenguaje a través del lenguaje”. (García, Ibáñez y Alvira, 1993, Pág.55) Permite conocer la estructura profunda, es decir un análisis estructural de los procesos sociales, y el trabajo es en esencia el proceso social. “Sólo el análisis del discurso...puede desentrañar con mayor profundidad...el proceso significativo estructurante de la visión subjetiva de un proceso objetivo”, como en este caso es el trabajar. (García, Ibáñez y Alvira, 1993, Pág.175). Es una técnica que trabaja con el habla, y “en toda habla se articula el orden social y la subjetividad.” (Delgado y Gutiérrez, 1995, Pág. 289) La entrevista en profundidad en esta Tesis es utilizada para obtener información acerca de un tema o temáticas relacionadas con los objetivos, como el sentido del trabajo, el diálogo sobre éste y la Pasión.

La entrevista en profundidad adopta la forma de un diálogo y a decir de Valle (1999) es igual que una conversación, pero a su vez diferente, porque hay una intención de preguntar, indagar. Entre personas que no se conocen, pero establecen cierto vínculo en esta conversación. No es un diálogo informal, se prepara un guión, con libertad en la forma de preguntar y el momento. En el proceso comunicacional de la entrevista en profundidad, es necesario considerar algunos elementos relevantes para el análisis de los hallazgos (adaptación de Gorden 1975, en Valle 1999)

“a) La combinación de tres elementos internos a la situación de entrevista.

(Entrevistador, entrevistado y tema en cuestión)

b) Los elementos externos (factores extra –situacionales que relacionan la entrevista con la sociedad, la comunidad o la cultura.)” (Valle, 1999, Pág. 191)

Preguntas de Investigación

Las siguientes preguntas de investigación permitieron orientar la búsqueda y no fueron definidas por tanto como preguntas-instrumento aplicadas a las personas seleccionadas en la muestra. Estas preguntas de investigación tuvieron como objetivo determinar los límites iniciales del objeto de investigación. “Es indispensable realizar preguntas porque permite investigar el fenómeno si influir directamente en el juicio del entrevistado, permite tener gran amplitud de categorías y abrir las posibilidades de respuesta.” (Strauss & Corbin, 1990) Estas preguntas se distinguieron según la etapa del proceso de recolección de información.

“Necesitamos una pregunta o preguntas de investigación que nos den flexibilidad y libertad para explorar un fenómeno en profundidad (...) la amplitud de la pregunta inicial va progresivamente estrechándose y focalizándose durante el proceso de investigación, al ir descubriendo la relevancia o irrelevancia de los conceptos y sus relaciones”. (Stauss y Corbin 1990, citado en Valles, 1999. Pág. 86)

Preguntas para las entrevistas en profundidad

Se sustentaron en los siguientes ejes

- Aprendizajes en torno al trabajo, experiencias familiares y de socialización frente al trabajo. Experiencias de inserción laboral , evaluación de las mismas
- Experiencia actual frente al trabajo.
- Sentido del trabajo
- Conversación sobre el sentido del trabajo
- Trabajo como Pasión

PRESENTACION DE LOS HALLAZGOS

A partir de las entrevistas realizadas según la metodología descrita, se ha permitido comprender parte de los procesos sociales e individuales relacionados con la vivencia del trabajo. Considerando a decir de Valle (1999) que la entrevista individual es “un constructo comunicativo y no un simple registro de discursos que ‘hablan al sujeto’, (...) cada investigador realiza sus entrevistas desde su cultura, sensibilidad y conocimiento particular del tema.”

(Alonso 1994, en Valle 1999, Pág. 195)

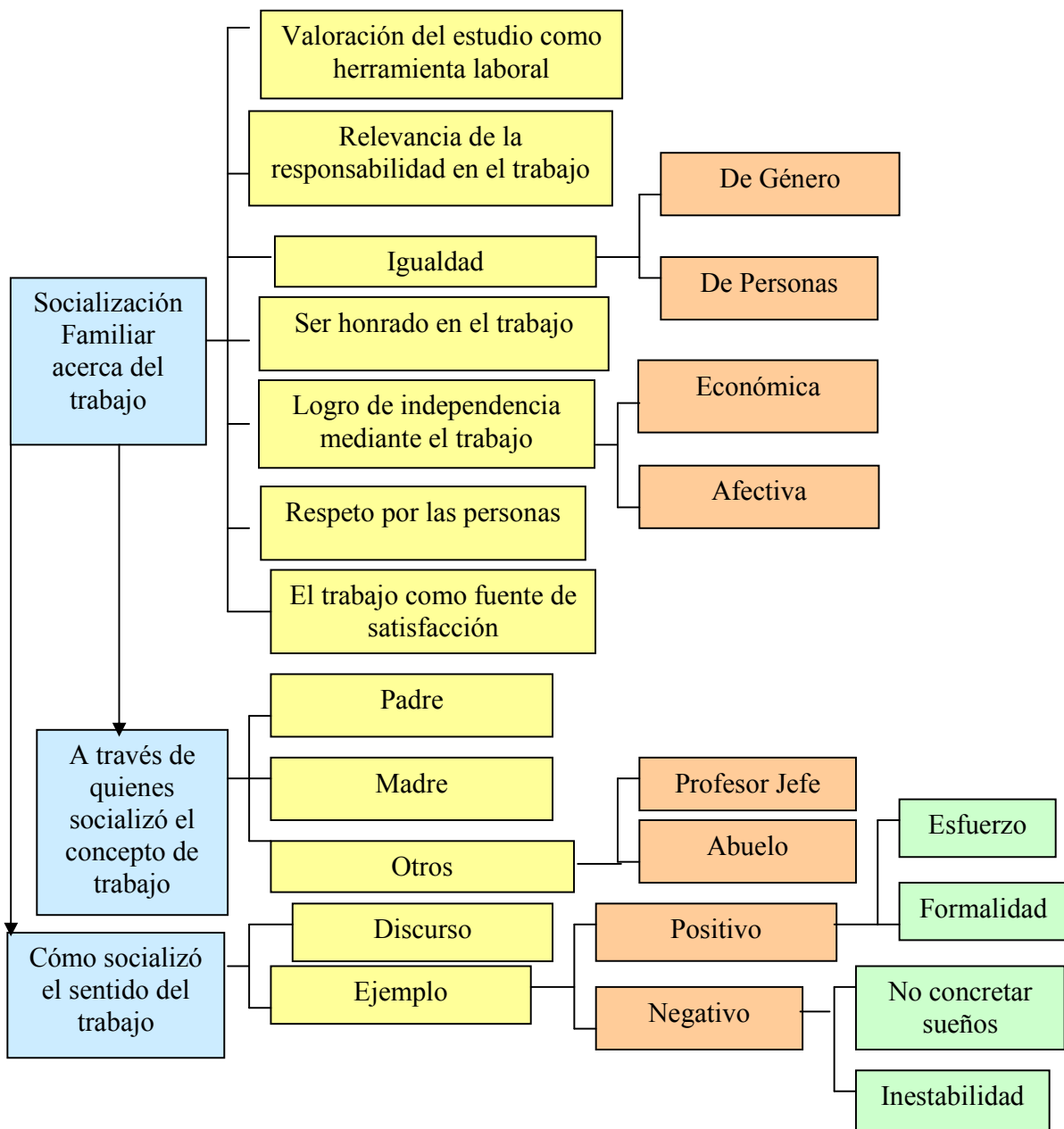
Es desde estos supuestos que se presentan los hallazgos y se realiza su análisis y discusión. Primero se muestra la serie de árboles categoriales de los diferentes contenidos generales encontrados, congruentes con el método fenomenológico y complementado por la *grounded theory*. Representan los aspectos centrales de los hallazgos.

Luego se entregan cuadros comparativos de los contenidos transversales entre Trabajadores, Psicólogos Laboral/Organizacionales y Empresarios.

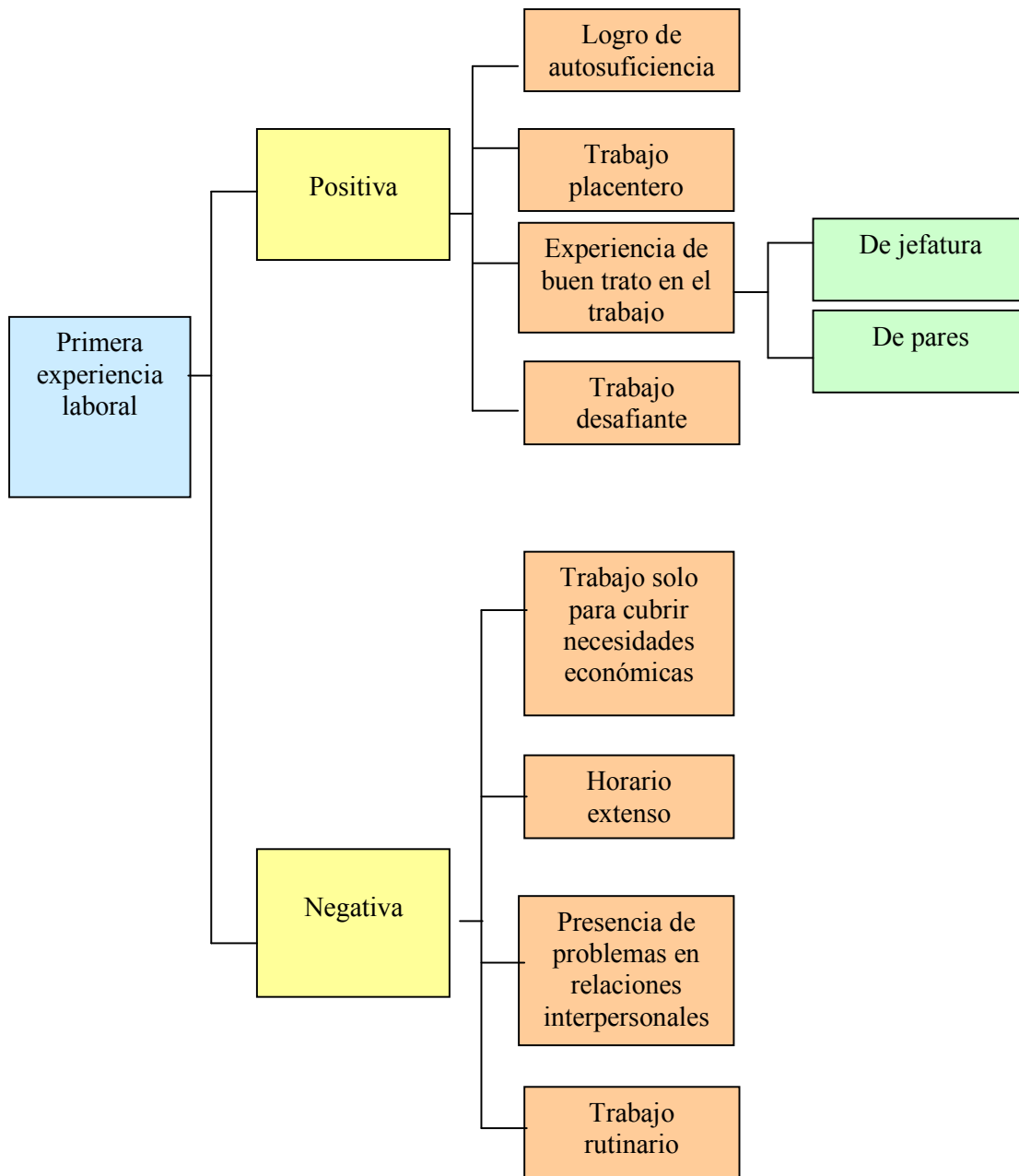
Desde ellos es donde se describen los elementos constituyentes del sentido del trabajo, el diálogo sobre el mismo y su posibilidad de constituirse como Pasión, congruente con los objetivos de la Tesis. Que son conocer, describir y analizar el sentido del trabajo como elemento esencial y constituyente para las personas; desde quienes planifican, y facilitan el cambio organizacional: los Psicólogos Laboral/Organizacionales, como para los Empresarios quienes aportan con el capital y toman las decisiones organizacionales y para los Trabajadores, quienes aportan con su trabajo. Constituyéndose el Trabajador como el actor principal. Finalmente se realiza la discusión final de los hallazgos a partir de los contenidos centrales transversales de esta Tesis.

ÁRBOLES CATEGORIALES

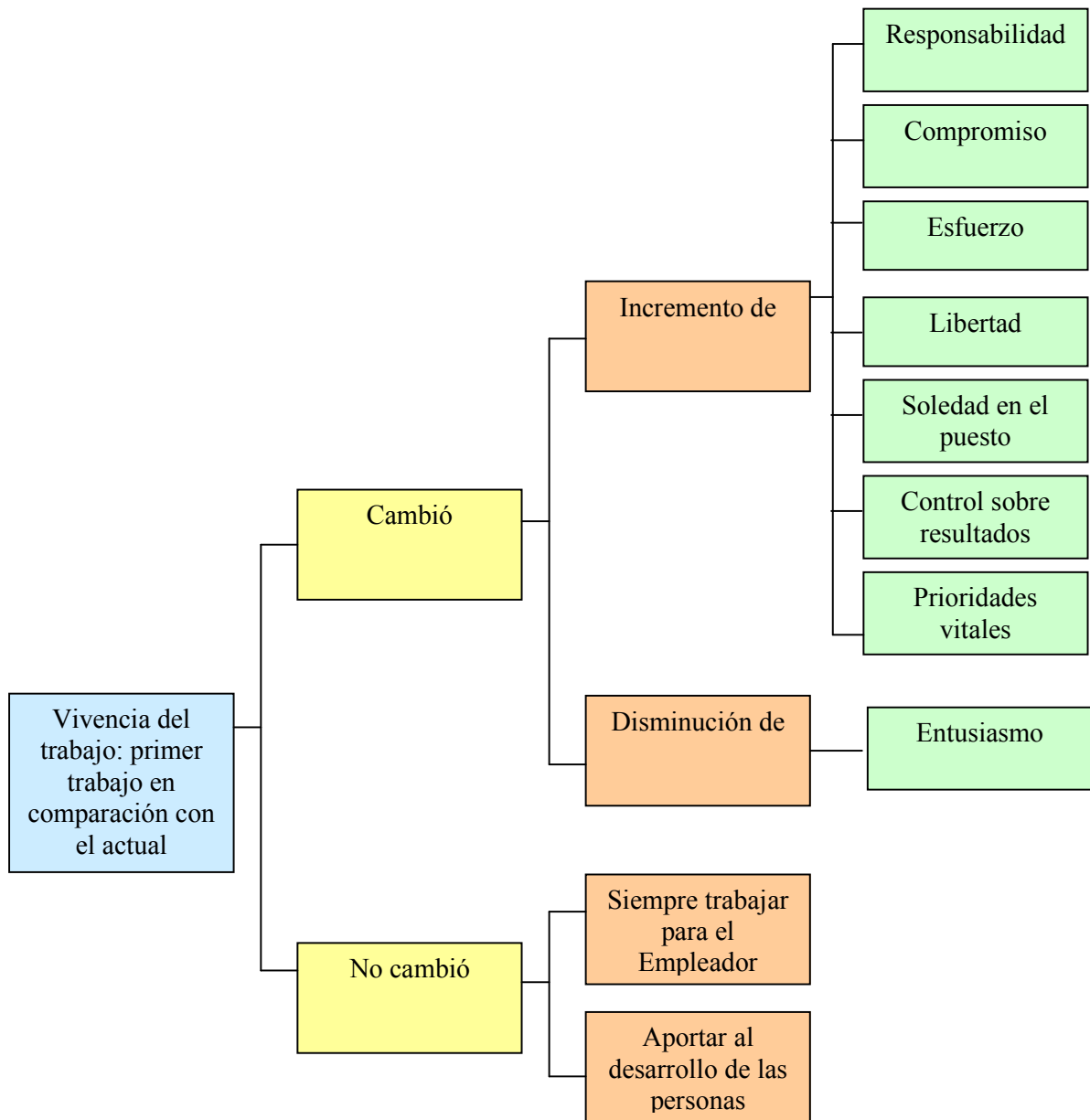
Árbol Categoral 1: SOCIALIZACIÓN FAMILIAR ACERCA DEL TRABAJO



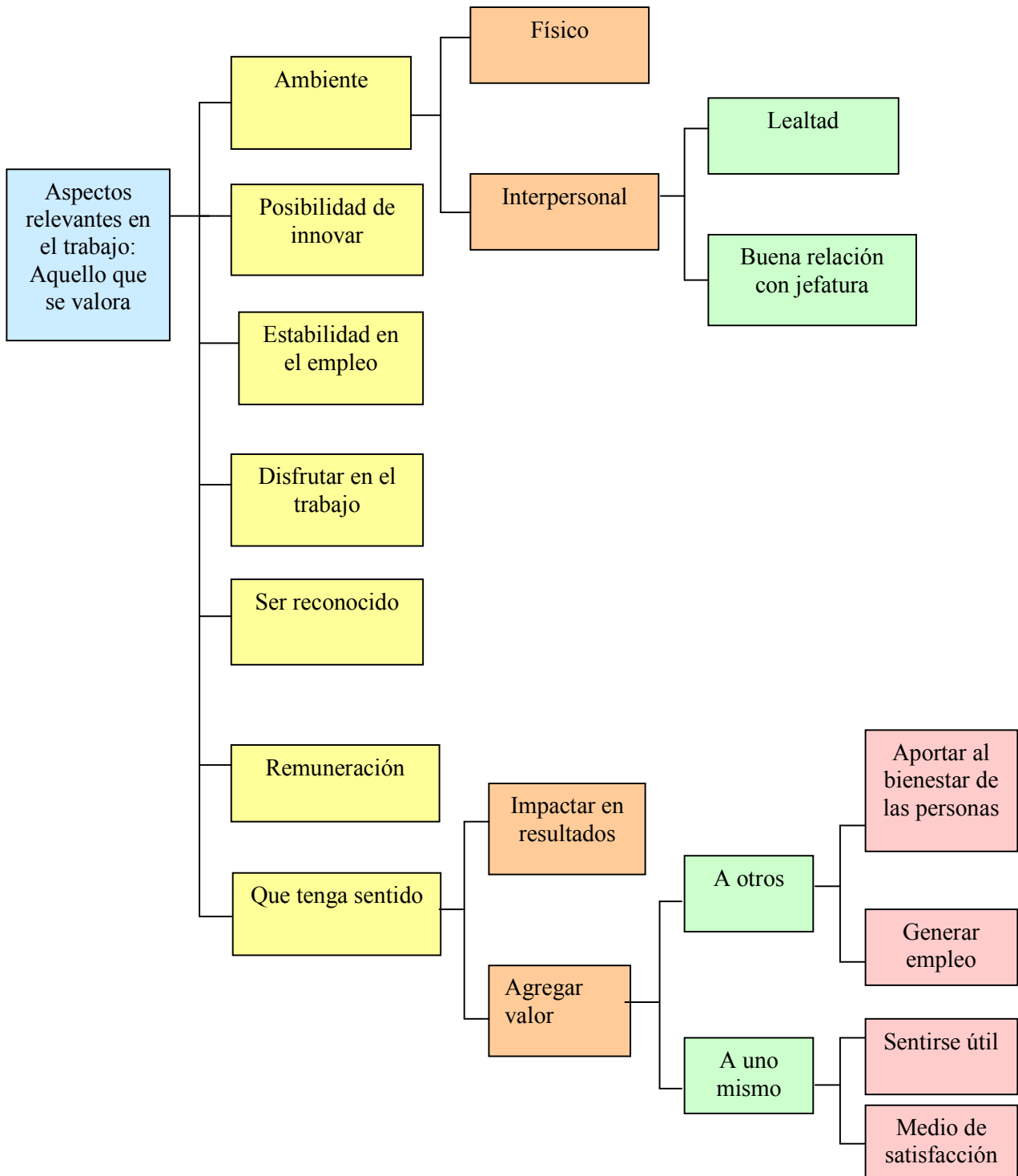
Árbol Categorial 2: EVALUACION DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL



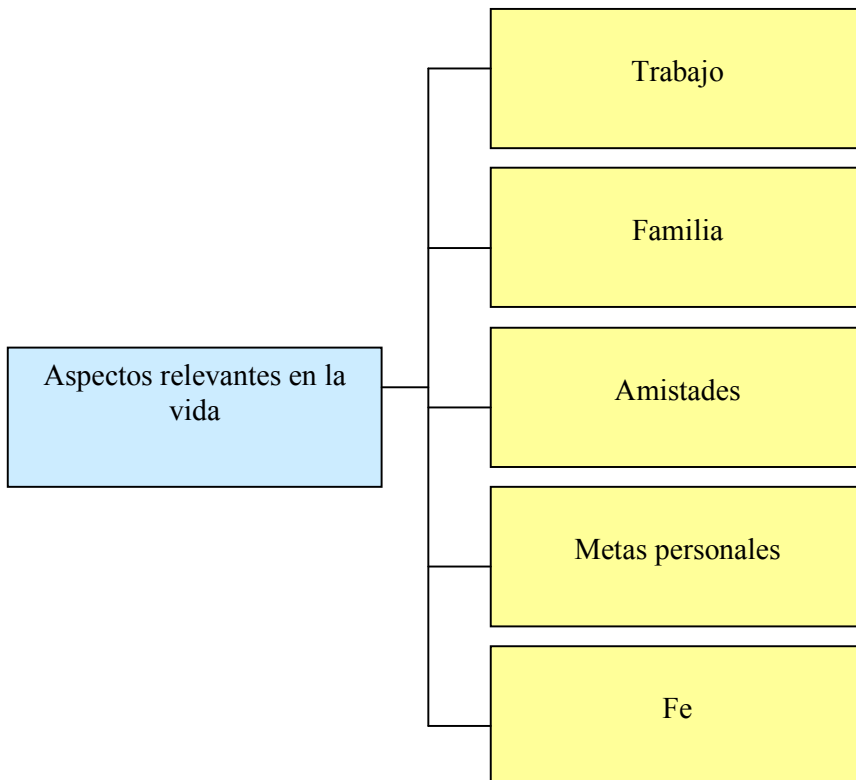
Árbol Categorial 3: VIVENCIA DEL PRIMER TRABAJO COMPARACION CON EL ACTUAL



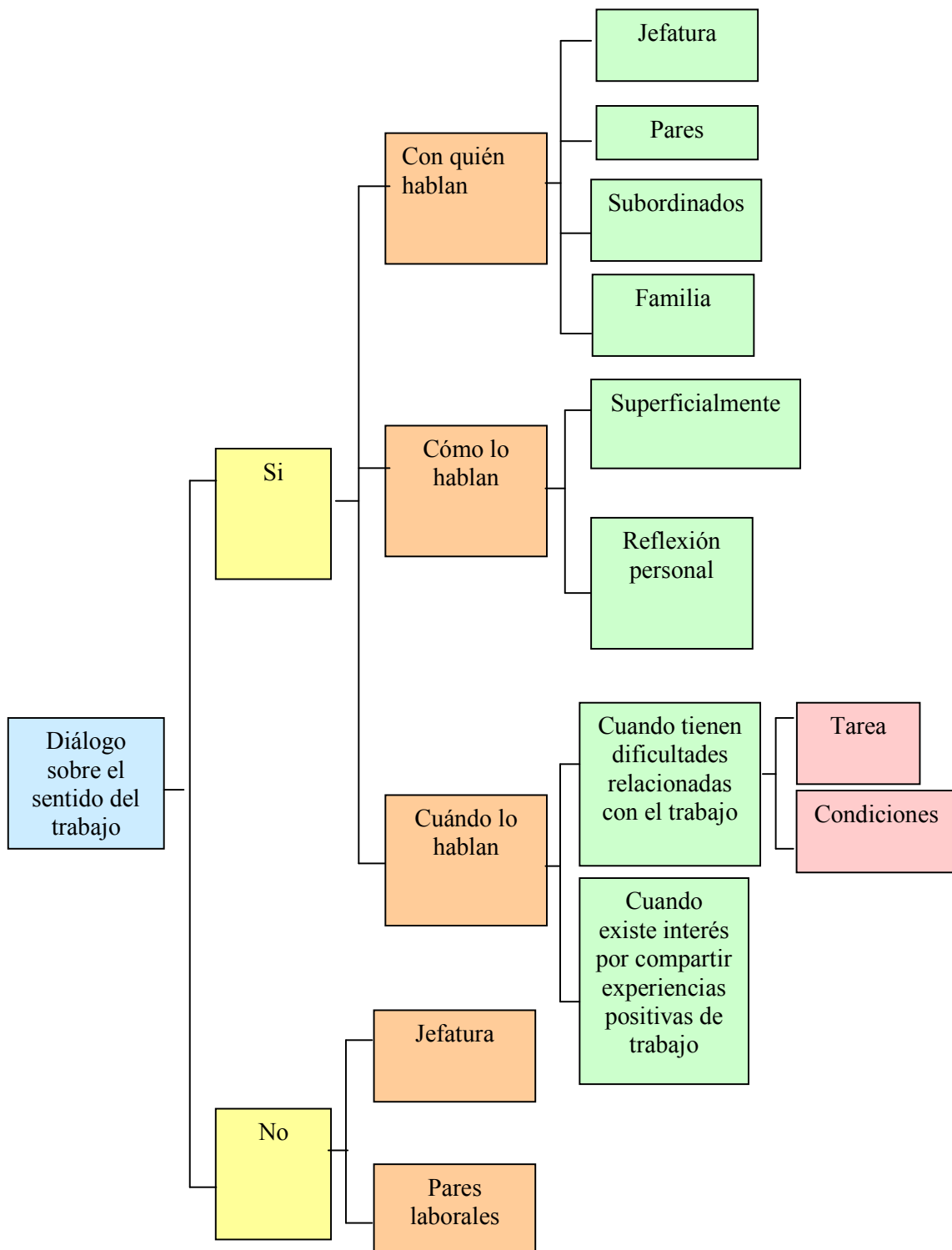
Árbol Categorial 4: ASPECTOS RELEVANTES EN EL TRABAJO



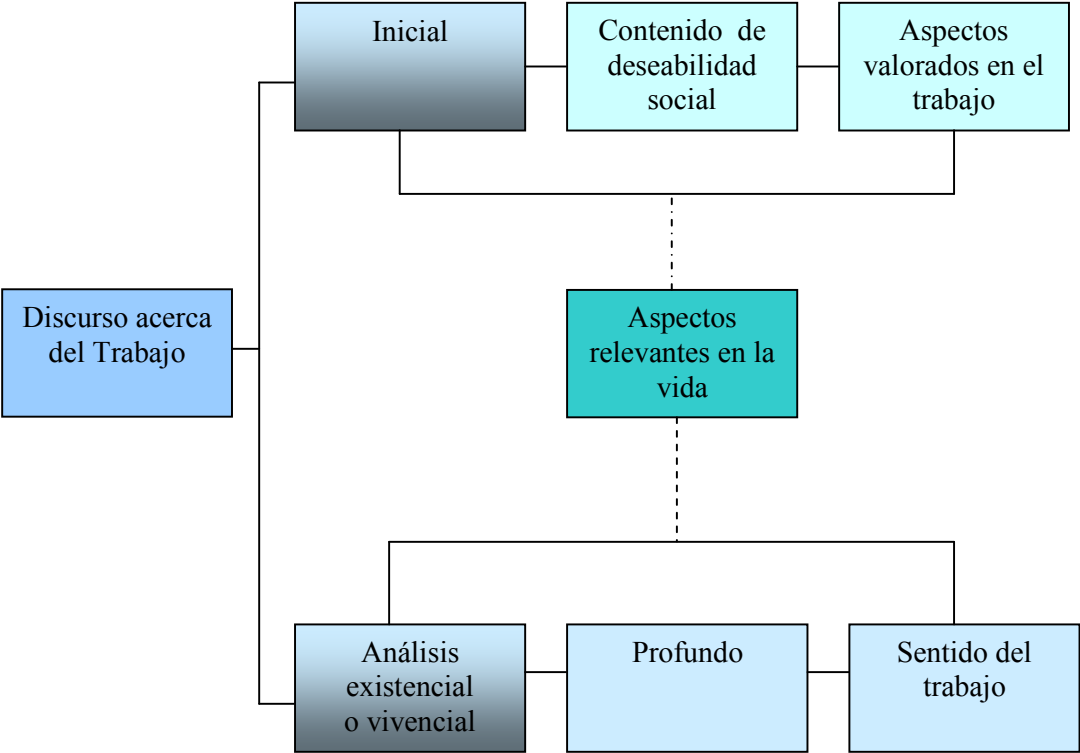
Árbol Categorial 5: ASPECTOS RELEVANTES EN LA VIDA



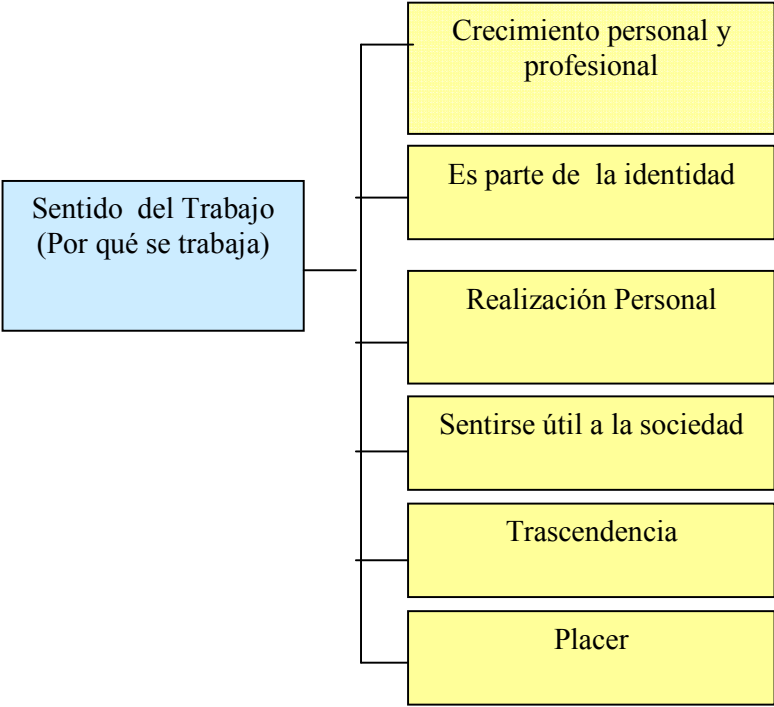
Árbol Categorial 6: DIÁLOGO SOBRE EL TRABAJO



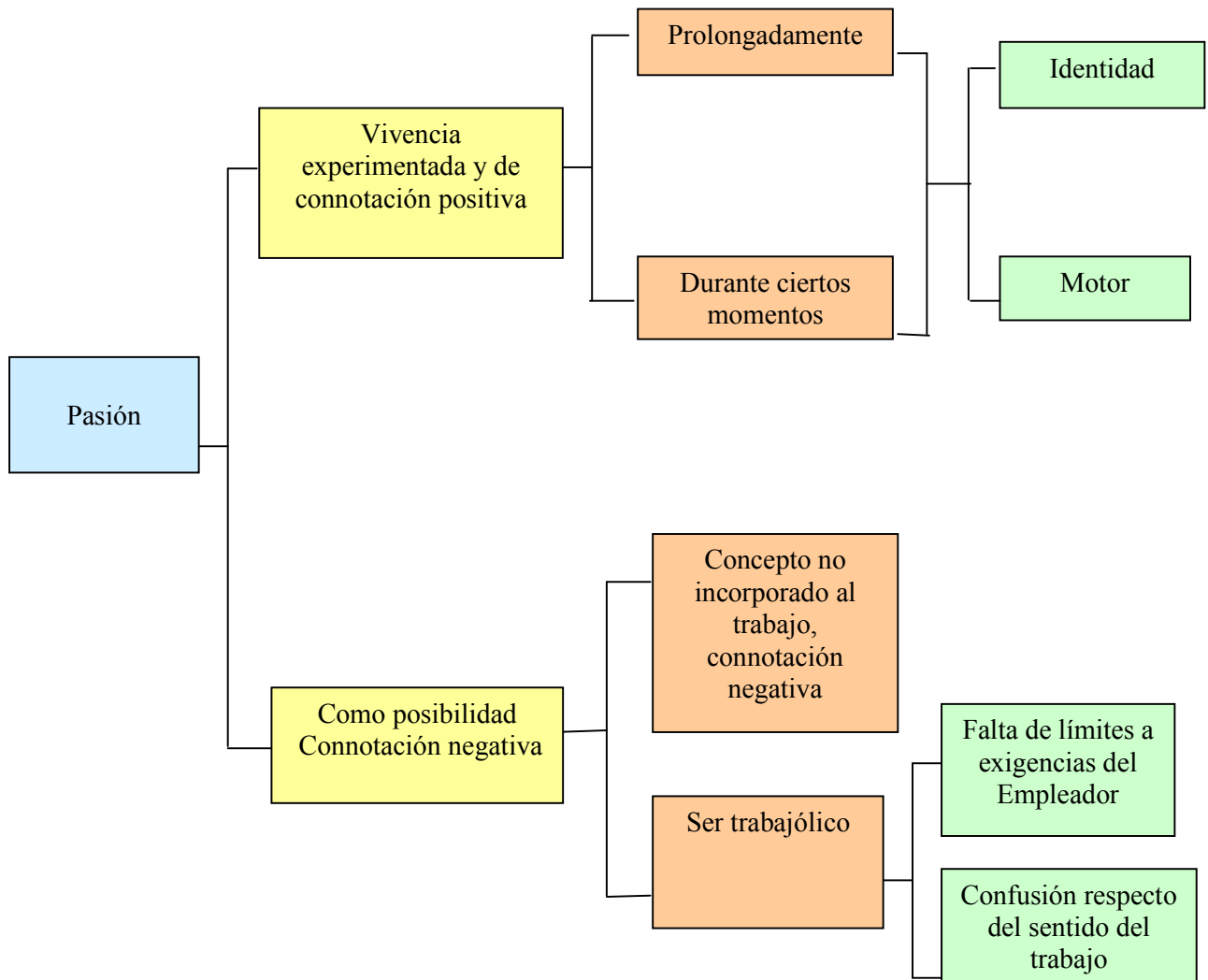
Árbol Categorial 7: DISCURSO ACERCA DEL TRABAJO



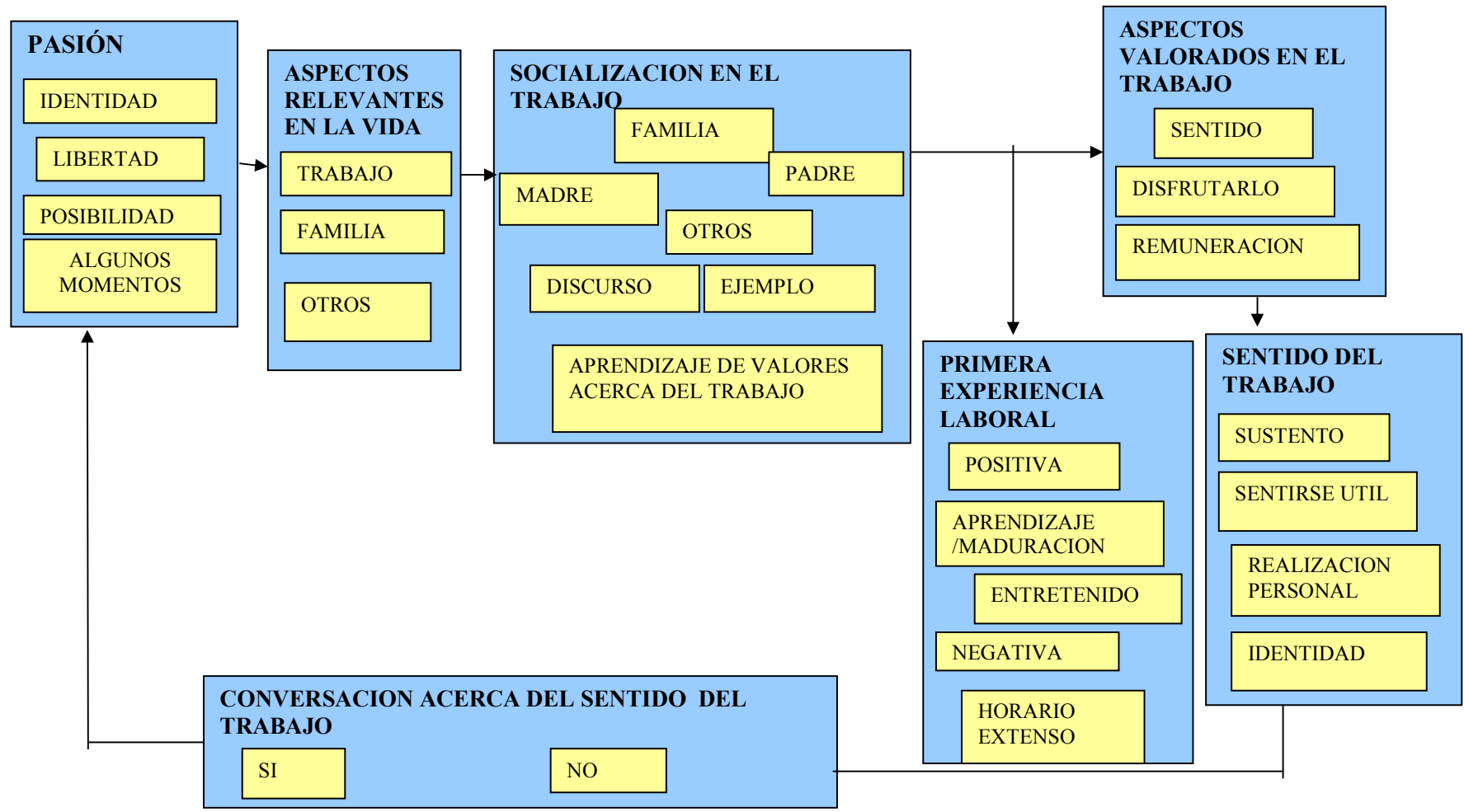
Árbol Categorial 8: SENTIDO DEL TRABAJO



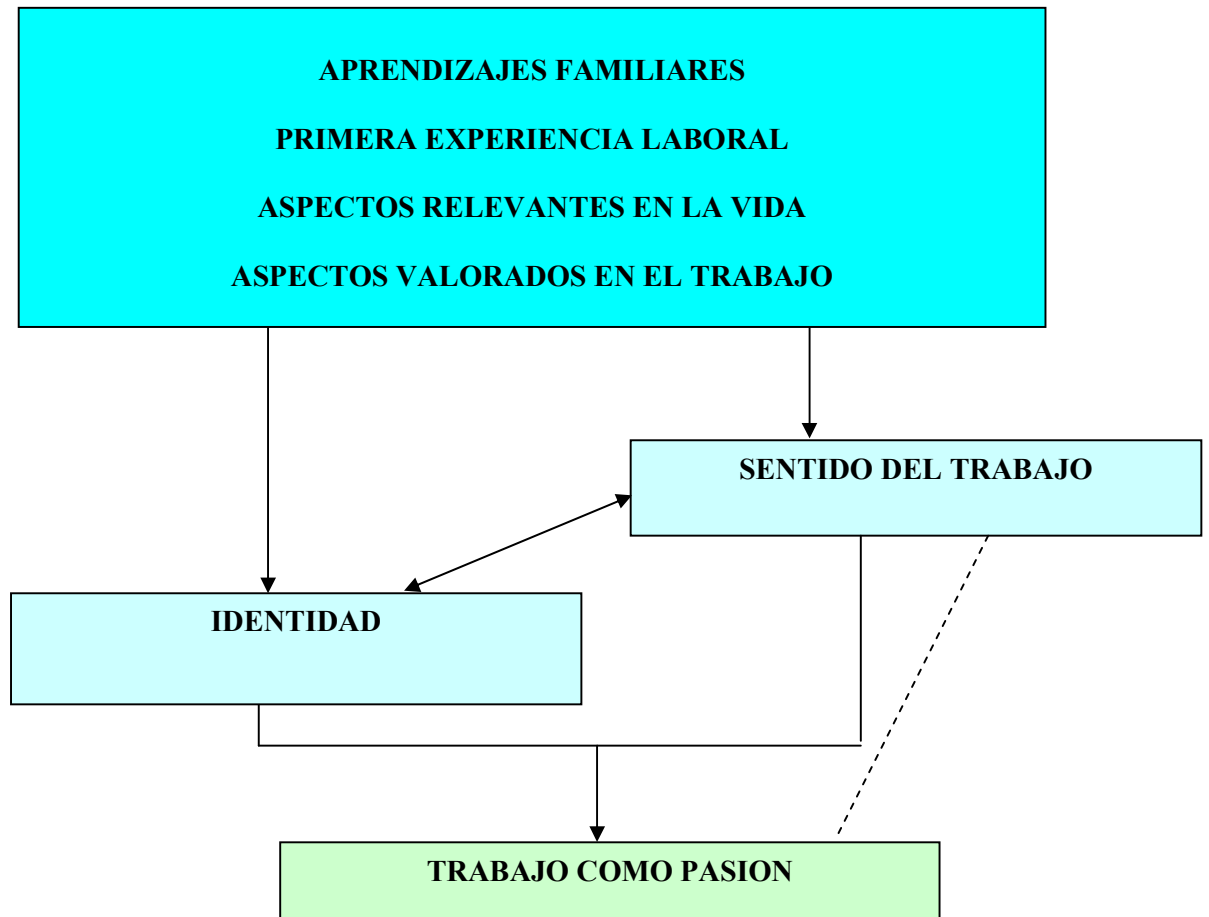
Árbol Categorical 9: PASIÓN POR EL TRABAJO



Árbol Categorial 10: RELACION ENTRE DIFERENTES ASPECTOS DEL TRABAJO



Árbol Categorial 11: RELACIONES ENTRE CATEGORÍAS EN ESTUDIO



TABLAS DESCRIPTIVAS

Tabla 5: El sentido del trabajo entre los actores analizados

	TRABAJADOR	PSICOLOGO	EMPLEADOR
SENTIDO DEL TRABAJO	<p>El trabajo con un medio de sustento y de desarrollo y realización personal Es que el trabajo tiene una sensación de logro al final... , no es el dinero por el dinero, sino lo que significa, en lo que uno convierte</p> <p>Yo pienso que, a parte de la necesidad de uno de realizarse como persona, de sentirse útil, aparte de eso, hay necesidades que son obligadas</p> <p>El trabajo es un medio, que me proporciona, muchas cosas. ...desarrollo profesional. Y en lo económico, es sin duda, es la fuente de</p>	<p>Trabajo por una vivencia grata, un medio de sustento y porque forma parte de la identidad</p> <p>Pero en el fondo trabajo porque me gusta mi trabajo, porque me da satisfacciones y quizás también podría ser para sustentarme</p> <p>Porque me gusta, porque lo paso bien en el trabajo, porque me realizo, porque me da momentos de satisfacción, también da momentos de frustración, pero también me permite aprender y como crecer.</p> <p>Implica el hecho de sentirme útil y</p>	<p>Como aporte al desarrollo de la sociedad</p> <p>Yo trabajo por aportar a mi país.</p> <p>Un medio de vida y un medio de desarrollarse profesionalmente, de sentirse que uno es productivo de que contribuye a la sociedad de alguna forma</p>

	<p>ingreso que me permite procurarme el bienestar material. ...Y finalmente, un sentido de realización</p>	<p>activo,...o sea yo voy más por esto de la realización de hacer más cosas con significado o que vayan dentro de lo de uno.</p> <p>El trabajo forma parte de la identidad, de mi identidad de mis espacios.</p>	
--	--	--	--

Tabla 6: El diálogo entre los actores analizados

	TRABAJADORES	PSICÓLOGOS	EMPRESARIOS
DIÁLOGO	<p>Diálogo condicionado por el desarrollo de la tarea y el cumplimiento de las metas, así como de proyecciones laborales y por el hecho mismo de trabajar.</p> <p>Se conversa a veces, en el sentido de comparación, a que me refiero, a que a uno le gustaría quizás estar más tiempo con la familia ... quizás con XXX y XXX que son compañeras cercanas, ahí si, pero no profundamente, lo echo a la broma y la relación trivial</p> <p>Yo sí pienso y hablo de este tema. ...primero con mi esposa, en términos de que ella más bien conozca las cosas que yo hago....., con mi equipo de trabajo,... yo he tratado de incorporar a la conversación, ...no es sólo el tema del trabajo... que tu tienes que hacer...Noto que de repente están estresados, entonces me interesa la actitud que ellos</p>	<p>Dialogo condicionado por situaciones problemáticas en el contexto laboral.</p> <p>Si, porque me ha pasado en algunos minutos de quizás haber estado muy angustiada con el trabajo.... Y creo que pasa cuando se sienten medios explotados</p> <p>Yo creo que no, que no es mucho lo que se conversa, prácticamente nada... si, porque ha sido con gente que está con esos... no sé si es conflictos, pero en el sentido de ver que ya están cansados como que no le ven mucho sentido a lo que hacen</p> <p>Sale el tema, sobre todo cuando hay conflictos cuando no lo estas pasando bien o cuando tienes problemas</p>	<p>Claridad respecto que el diálogo existe, pero es más bien de tipo superficial</p> <p>Con mis socios lo hemos conversado, pero sabes lo que pasa que en el mundo del trabajo uno asume que todos están en la misma... no es una cosa que sea recurrente ...además que son conversaciones que las conversas una vez y no las vuelves a repetir después. Pero no así directamente, le pregunta...uno muchas veces como que lo intuye de las acciones más que de las palabras.</p> <p>Los Trabajadores hablan de estos temas pero poco, yo lo hablo con algunas personas, lo converso y a otros les comento. En el mundo diario del trabajo no hay tiempo para comentar cosas mas profundas.</p> <p>Mucha challa y poca enjundia</p>

	<p>tienen ante el trabajo...hay ..Personas que viven un poquitito estresadas o su trabajo no es grato es porque hay problemas de personas, que influyen en esta cuestión negativa...Con la otra persona que conversamos del tema laboral, pero más bien, del punto de vista de las funciones, es con mi jefe, pero acerca del trabajo como un bien, como un medio, no lo converso con mi jefe.</p> <p>Si, bastante diría yo, especialmente cuando uno se proyecta,...se da bastante en las conversaciones con mis compañeros...en la familia, el tema del trabajo es bastante fuerte,...es casi ineludible el tema.</p>		<p>se habla mucho pero nada de fondo.</p>
--	---	--	---

Tabla 7: La Pasión por del trabajo entre los actores analizados

	TRABAJADOR	PSICOLOGO	EMPRESARIO
PASIÓN	<p>Énfasis en la distinción entre Pasión y dedicación horaria excesiva al trabajo en desmedro otros aspectos de la vida. Además la conceptualizan como momentos y posibilidad</p> <p>Si de todas maneras, si uno tienen vocación en el trabajo, uno se siente realizado, se siente contento con lo que uno le gusta.</p> <p>En mi caso personal, yo creo que no es tanto, y eso es porque yo creo no ser fanático casi de ninguna cuestión trato de ser bien moderadito. La Pasión al trabajo creo que es ponerle mucho, el trabajo es súper interesante para mi,...pero tanto como la Pasión a mi no me llega, creo que no está en el lenguaje.</p> <p>Me entretiene, no es mi vida, me gusta, me apasiona el tema, es choro y todo pero yo no soy de las personas que me voy a</p>	<p>Formando parte de la identidad, también como posibilidad y distinguiendo la Pasión positiva de la negativa, como el ser trabajólico.</p> <p>Si, en ese sentido si, una Pasión por hacer algo por tener algo que me es propio, porque yo veo como algo que tiene que ver con la identidad de cada uno</p> <p>Si, yo creo que si, ahora hay que ver como se tomas esa Pasión, puede haber algunos que pueden confundirlo o no Pensado en estos trabajólicos, yo no sé si les produce mucho sentido su trabajo, yo creo que son apasionados porque les gusta rendir... Si, si tengo esa ventaja porque me gusta lo que hago, estoy en el tema que me siento más cómodo.</p> <p>A ratos, pero yo creo que</p>	<p>Como un hecho, motor que permite llegar a las metas.</p> <p>Lo he sentido prolongadamente y ciertamente que con ciertos desafíos que tú quieres y te propones como importantes de alcanzar.</p>

	<p>quedar hasta las doce de la noche o el fin de semana en el computador.</p> <p>Si yo creo que hay distintos periodos en tu vida o momentos que tu tienes Pasión por algo.</p> <p>Si, si se siente. Es que hay cosas que en el trabajo son rutinarias, inevitablemente rutinarias...pero dentro de ese mismo trabajo hay cosas distintas, situaciones distintas que apasionan que a uno lo motivan más allá, o que tienen distinto grado de dificultad o desafíos, de obstáculos.... Entonces esto claro que es un apasionamiento distinto estamos</p>	<p>todavía no he encontrado mi vocación, lo que me hace vibrar, creo que no, para mi es como un tema personal.</p>	
--	---	--	--

NIVEL DESCRIPTIVO POR ACTOR LABORAL

Trabajadores

El sentido del trabajo para los Trabajadores guarda relación con aspectos centrales y vitales, y los relacionados con la estabilidad como un valor. Entendida ésta no solamente como estabilidad en el puesto de trabajo, que la incluye, sino como posibilidad de contar con los recursos económicos y de tiempo libre que les permitan acceder a una estabilidad sin angustia, como tranquilidad, comodidades familiares. La valoración de los aspectos económicos, los separan tajantemente de poseer bienes o dinero en si mismos, como codicia, sino porque es visto como un medio. Probablemente por el significado social negativo que tiene el dinero como un fin. Esta valoración de la estabilidad de recursos es el primer discurso cuando se refieren al trabajo, de tipo más bien superficial en tanto no es reflexivo. Todos han trabajado en diferentes organizaciones, siempre con fines de lucro, y a futuro proyectan continuar en este tipo de organizaciones. No describen interés alguno por ser empresario, ni dejar de ser Trabajador dependiente. Valoran el aprendizaje continuo y constante, independiente si son o no profesionales universitarios.

Existe además una valoración de elementos del ambiente laboral, tanto físico como psicológico. La posibilidad de establecer relaciones interpersonales armónicas, sin conflicto y con condiciones físicas por lo menos agradables, sino no son óptimas, que les permitan contar con los recursos mínimos para realizar la tarea. Todo descrito como valor por la independencia económica, las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y/o clientes externos, ser útil en tanto logro de objetivos o cumplimiento de la tarea con calidad y poseer los conocimientos necesarios.

Tienen incorporado el discurso que si a la empresa le va bien a ellos también les va bien. Sin embargo, este argumento no tiene por parte de los Trabajadores mayor desarrollo, ni más asidero que la estabilidad, porque no existe de parte de ellos un cuestionamiento o una argumentación al respecto, como podría ser el compartir utilidades u otro beneficio asociado.

El sentido del trabajo ha madurado desde el primer trabajo hasta el trabajo actual, pero no en lo esencial, sino en la importancia otorgada a ciertos aspectos del entorno laboral. La familia juega un rol fundamental tanto en las necesidades de la estabilidad mencionada, como elemento que interviene de manera positiva en el trabajo y catalizador de experiencias y vivencias.

Respecto del sentido del trabajo cuando se pueden despejar los elementos de estabilidad, éste tiene relación con logros y satisfacción, no sólo por la tarea realizada, sino por el hecho mismo de trabajar. La vivencia del trabajo es crecer y desarrollarse en el plano personal amplio, o tal vez es lo que permite, es el medio para crecer y desarrollarse. El trabajo no es visto como una carga, sino como una actividad propia, que no dejarían como tal, aunque tuvieran la oportunidad. Es muy relevante que el trabajo les produzca entretención, les tiene que gustar.

El trabajo es considerado una Pasión en tanto vivencia reconocida, pero difícil de describir como experiencia subjetiva. Es energizante, moviliza hacia la actividad, sensación de sentirse importante, de gozo, de enriquecimiento personal. No es una vivencia cotidiana, es ocasional, e incluso vista como una posibilidad cuando no es vivida. Es posible identificar cuando se vivencia o cuando no. Se relaciona con la tarea, pero por sobretodo con la persona, con aquella que por lo general disfruta de su trabajo. Está más instalada en aquellos Trabajadores, para los que los factores de estabilidad no son tan centrales. Realizan la distinción clara entre lo que es la Pasión y el ser trabajólico y no poner límites horarios en el lugar de trabajo, Pasión negativa. Rechazan la dedicación exclusiva, y piensan que se relaciona con el desequilibrio en los diferentes aspectos de la vida. De éstos lo más importante para todos los Trabajadores es la familia y el trabajo, además de las amistades, las metas personales y la fe.

La importancia relativa de estos factores no es la misma, según lo ya descrito, al comienzo de la historia laboral. Por lo general los Trabajadores tuvieron algún tipo de experiencia laboral, remunerada o no, antes de concluir sus estudios o durante ellos, como en la adolescencia. Este tuvo como objetivo lograr cierta experiencia laboral, ser apoyo económico para su familia o si mismos, pero también como una actividad entretenida y poder aplicar conocimientos adquiridos, demostrar y demostrarse la capacidad de trabajar y de obtener resultados.

La primera experiencia laboral por lo general es evaluada como positiva, pero también negativa, relacionada con ciertas condiciones tales como horario extenso, problemas en las relaciones interpersonales o presión por excesiva necesidad de apoyo económico para la familia.

En todo contexto, el diálogo sobre el sentido del trabajo es relevante, pero por sobre todo en el ámbito privado de las relaciones interpersonales familiares o de amistad. En tanto en el trabajo, el diálogo sólo se considera una formalidad como parte de un proceso de evaluación del

desempeño, con la jefatura directa o con pares en conversaciones informales, cuando se presentan problemas en el trabajo, como excesivo trabajo, inequidad o dificultades en las relaciones interpersonales. El diálogo sobre el sentido del trabajo se da entre principalmente entre pares, pero también con la familia, principalmente sobre aspectos relacionados con la tarea y quejas sobre la organización en términos generales. Si asumen un cargo de jefatura, llegan a conversar o a conducir el diálogo con sus equipos, pero sobre el sentido de las tareas, no así sobre el trabajo en sí mismo.

En cuanto a las historias familiares, como aprendizaje respecto de la importancia y el sentido del trabajo, para los Trabajadores no ha habido reflexión previa. Les resulta un proceso de introspección al analizar esta temática y un aprendizaje sobre ellos mismos. La madre como el padre son los ejes sobre los que se articula este aprendizaje. Lo aprendido está relacionado con valores, tales como la honradez, la responsabilidad, la estabilidad, el respeto por las personas, en particular por las mujeres, aprendiendo sobre su condición de igualdad. La importancia de los estudios y lograr independencia respecto de su familia de origen. El modo de aprendizaje se da fundamentalmente por la observación de la conducta respecto del trabajo, en especial del padre, en el hogar como en momentos de acompañamiento al lugar de trabajo. Pero también es relevante el discurso de ambos padres sobre el trabajo. Este es de una importancia central en la vida de los Trabajadores, es considerado como una Pasión, parte de su identidad. Asumen que es uno de los roles, tal como la familia y la amistad o la fe. Familia y trabajo se influyen mutuamente y el aprendizaje de aspectos valóricos asociados al trabajo, se da en el núcleo de sus familias de origen.

Empresarios

Uno de los aspectos que caracteriza a los Empresarios es la temprana inserción laboral, en cargos de dependencia, para luego comenzar sus propios negocios de manera independiente, transformándose en Empleadores. Planifican demandas futuras desde proyectos creados por ellos mismos, con un elevado nivel de auto confianza en su capacidad de concretarlos y tener utilidades económicas.

Actualmente se sienten muy cómodos en su trabajo lo evalúan como interesante, les permite sentirse bien, contentos, con desafíos por realizar y siempre pensando en proyectos nuevos para comenzar.

El trabajo posee tres dimensiones: como medio económico, como medio de satisfacción y finalmente como parte de la vida, de la identidad. Es un medio de sustento familiar, educación para los hijos, seguridad económica futura. Ello en el plano más bien externo, en función de necesidades, exigencias del medio familiar y también auto impuestas.

Es un medio de satisfacción, medirse con uno mismo en relación a los otros, con los otros.

El trabajo más allá de estos factores inicialmente mencionados, es parte de sus vidas, de la propia identidad. Cuando se está bien y cuando se está mal, influye en diferentes aspectos de la vida.

Por lo general son muy relevantes los logros académicos, si bien ellos no han desarrollado constancia en sus estudios e incluso no los han concluido formalmente y lo proyectan como una necesidad en sus hijos. Son de mucha relevancia tanto los logros, económicos y profesionales y académicos, éstos para su familia.

Durante la carrera profesional, suelen destacar toda clase de éxitos, desde el inicio de la misma hasta ahora. Destacan el apoyo recibido de parte de Empresarios, todos ellos conocidos por su éxito empresarial, como mentores o maestros, en particular al inicio de su carrera profesional.

Comienzan a trabajar mientras estudian, los estudios son un medio, nunca un fin, no sienten mayormente placer por éstos. Valoran por sobre todo la actividad, y el estudio no es considerado para ellos una actividad, no les permite lograr objetivos en el corto plazo.

Necesitan justificar decisiones laborales, comprender la lógica de éstas, que no han sido todas planificadas, muchas veces intuitivas o sólo oportunidades que se han presentado. Tal vez ellos tienen la capacidad de percibir dichas oportunidades. Buscan y requieren la autonomía suficiente para tomar decisiones estratégicas. Presentan sentimientos de incomodidad, frustración, si no ocurre. Es muy relevante poseer un trabajo desafiante, no rutinario y poder de decisión, libertad, les cuesta aceptar restricciones.

Ha habido cambios en el sentido del trabajo desde primera experiencia laboral, ésta fue principalmente medio de sustento y logros profesionales. Ahora, en especial desde que son Empresarios, el trabajo energiza y moviliza, no obstante, sienten soledad en sus cargos.

Poseen esa mayor libertad de decisión, tan valorada, en etapa actual, en relación a su primera experiencia laboral. Los que no sienten esa libertad, según sus apreciaciones no trabajan bien. Ello no sólo respecto de si mismos, sino también respecto de los demás.

Un riesgo que tienen que enfrentar es el de la vanidad, en especial cuando reciben reconocimiento social y estatus por sus logros, críticamente es autoevaluado con un estilo egocéntrico, asociado a una necesidad de reconocimiento social, tanto por pares como por sus resultados. Esta vanidad la enfrentan ya sea por un proceso introspectivo, primero reconociéndola y luego intentar manejarla por medio de la fuerza de voluntad o a través de la fe. El trabajo es un modo de trascendencia, lo separan de lo accesorio: la vanidad, reconocimiento, lo externo. En síntesis el trabajo permite trascender, trascendencia significa aportar a la sociedad, desarrollo profesional, medio de vida para la educación y seguridad de la familia. Trascender a través de la familia, por el trabajo y en el trabajo gracias a la familia.

Existen en ellos una búsqueda constante de proyectos /actividades nuevas, que les permitan esta trascendencia. Necesitan trabajar, es un modo de cumplir los sueños en. Les da estabilidad y cambio, esa es la dualidad del trabajo del empresario, trabajo siempre y constante.

Al final de la vida, tienen la expectativa de gozar y trascender por el trabajo ayudando a los más desfavorecidos, dando medios de sustento y compartir valores. El trabajo es lo más relevante en la cotidianidad. Las crisis cambian momentáneamente las prioridades, como la familia. Reconocen poco límites entre el trabajo y otros roles que desempeñan. Le dan excesiva dedicación horaria al trabajo. Si bien la familia y el trabajo es lo más importante en la vida.

También en algún caso la fe y la amistad. El trabajo y la familia se influyen mutuamente, no hay espacios entre ellos. Son parte de un todo, que es aquello que son como personas, su identidad.

El estándar con que evalúan a los demás, son los que aplican a si mismo, son poco tolerantes con definiciones distintas respecto del trabajo. No se comparte el significado del trabajo con las demás personas, se asume que todos sienten y piensan igual.

Se observa claridad conceptual y coherencia en las ideas, por ejemplo cuando uno de ellos dice “Yo trabajo por aportar a mi país”.

Respecto de la socialización, aprendizaje del sentido del trabajo, dan relevancia central a la familia. En tanto a través de ésta se escribe la historia personal, como referente positivo pero principalmente negativo. Describen conflictos con la figura paterna, como figura de autoridad y modelo a no seguir, por no ser necesariamente exitoso. Pero reconocen que la historia familiar los ha marcado a través de otras personas significativas.

Por lo general no hay diálogo en torno a temas considerados personales. Si tienen estas conversaciones, es ocasionalmente y con personas muy cercanas afectivamente. Conversaciones indirectas, no frecuentes. Los actos hablan del significado del trabajo, y son más relevantes que las palabras.

La Pasión es Pasión por los resultados, agregar valor a los demás. Trabajo como Pasión significa desafíos y produce logros.

“La he sentido prolongadamente (la Pasión) y ciertamente que con ciertos desafíos que tú quieres y te propones como importantes de alcanzar.”

Psicólogos Laboral/Organizacionales

A partir de las entrevistas realizadas a los Psicólogos se puede evaluar que, para ellos no es central la seguridad laboral como tampoco el ser empresario, principalmente no es un tema cuestionado por los Psicólogos Laboral/Organizacionales.

Otorgan mucha relevancia al aprendizaje desde el de tipo formal adquirido en la universidad, hasta aquel logrado a través de la experiencia laboral. Valoran el hecho de estar en un ambiente laboral que les facilite el trabajo, tanto mediante factores estructurales o físicos, como factores interpersonales, como el apoyo del entorno, la jefatura y las relaciones armónicas y de confianza.

Han tenido experiencias laborales positivas y también negativas en especial por conflictos interpersonales. Realizaron alguna actividad labora remunerada o no, durante la infancia o adolescencia.

El trabajo es valorado cuando tiene sentido. Pero de los tres actores, estos son quienes mayor importancia otorgan a factores del medio ambiente físico en el trabajo y a los recursos necesarios para desempeñar su actividad. Son los que se centran más en estos factores, en recalcar problemas en sus propios trabajos, así como también se muestran poco reflexivos en torno a la socialización familiar del trabajo y de las vivencias personales.

El sentido del trabajo se relaciona con la posibilidad de generar resultados cuyo impacto sea visible en los otros, de ayudar a los demás. Permite auto sustentarse y ser independiente, pero siempre que les brinde satisfacciones en la tarea misma.

Es muy interesante constatar que los Psicólogos son los que mas destacan la importancia del ambiente de trabajo interpersonal, pero también físico. Pero por otro lado, destacan la importancia del sentido del trabajo, este está dado por la posibilidad de ayuda, de influir en otros para el cambio. Pero lo mas relevante es que es aquel espacio de relaciones y de actividad donde puedan ser plenamente ellos, como individuos, plenitud y satisfacción por la actividad misma, donde poner en juego todo lo que se sabe y lo que se es , de forma plena y autónoma . El sentido del trabajo no cambia, permanece porque es parte de la identidad, por tanto permanece lo nuclear. Cambia la conducta, por experiencias positivas o negativas, por el aprendizaje vital, pero la identidad permanece.

Valoran su trabajo, asociándolo a creatividad, flexibilidad, posibilidad de influir. El trabajo rutinario les genera aburrimiento. Es posibilidad de disfrutar y gozar de la actividad, donde direccionar las metas de forma clara. Los otros aspectos relevantes, son la familia y las amistades, no así la fe. Reconocen que el trabajo se influye mutuamente, en especial con la familia. Esta juega un rol principal pero es menos clara la posibilidad de influir tan directamente en ella. Las aspiraciones pueden estar muy claras a nivel personal, pero la forma de cumplirlas en la familia es considerada más difusa. La familia siendo un elemento central, es vista como enriquecida por la satisfacción de trabajar. No sólo satisfacción, sino el desarrollo personal, retroalimentación de los logros y errores, crecimiento, aprendizaje. El trabajo es aquella actividad donde se puede desarrollar y mostrar la identidad.

Las historias de socialización familiar acerca del trabajo han marcado a los Psicólogos entrevistados, ya sea como ejemplo a seguir, como por sentimientos de angustia porque el modelo no ha sido el ideal a seguir, especial influencia ha tenido la figura paterna. Con un mensaje explícito de la obligatoriedad de realizar estudios universitarios. También como modelaje familiar de la madre que no trabajó y se siente frustrada por ello, o aquella que se vio obligada a trabajar, sin tener los estudios necesarios. Mensajes explícitos, exigencia por estudiar, posibilidad de acceder a la lectura. Recalcan de manera explícita que provienen de familias sin muchos recursos económicos, pero con si motivación que sus hijos aprendieran y estudiaran. Es interesante, tal vez contradictorio constatar que no han reflexionado sobre estos temas, saben desde la teoría su relevancia, pero no la analizan en ellos mismos.

El diálogo sobre el sentido del trabajo, es considerado necesario y relevante, como posibilidad de desarrollo personal. No obstante, este diálogo en el ámbito laboral acontece en un contexto de situaciones problemáticas, a nivel personal o grupal. Con pares o la jefatura, vinculado exclusivamente con temáticas laborales. Por lo general son bastante críticos con el entorno laboral, se posicionan fácilmente en su rol de Trabajadores, más que agentes facilitadores del cambio. Pero en el plano extra laboral, con la familia o amistades si establecen diálogos sobre el sentido del trabajo, la vocación y las dificultades que se relacionan con dilemas éticos.

El sentido del trabajo “Porque me gusta, porque lo paso bien en el trabajo, porque me realizo, porque me da momentos de satisfacción, también da momentos de frustración, pero también me permite aprender y como crecer.”

Vivencian el trabajo como Pasión, en diferentes grados y momentos. Pero destacan que hay personas que pueden confundir la Pasión con la entrega sin límites al trabajo, los llamados trabajólicos. Aunque existe el cuestionamiento si en ellos es verdadera Pasión. Es vista como Pasión por los resultados, por la actividad, pero no necesariamente por el trabajo con sentido. Tienen claridad respecto de no querer convertirse en un esclavo del trabajo y poder tener tiempo de ocio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN FINAL

La Teoría e investigación analizada en el marco teórico de esta Tesis, sostiene la idea que el trabajo es un aspecto central de la vida de las personas, en la búsqueda de certezas en un contexto de economía libre de mercado donde el trabajo es un bien supremo, pero cada vez mas escaso. Que el trabajo es un factor tanto de desarrollo personal, pero también de alienación, para aquellos que tienen como para los que no tienen trabajo. Que el trabajo es propio del ser humano, y en éste la persona se puede desarrollar en la denominada acción.

El objetivo de esta Tesis ha sido analizar el sentido del trabajo como Pasión: constituyente y constitutivo del ser humano y por tanto de su subjetividad. Conocer como construyen el sentido del trabajo, a través del discurso, las personas que trabajan. Evaluar y analizar, la posibilidad de vivir el trabajo a través de la Pasión, y si las personas se pueden desarrollar en la acción y por tanto en el trabajo. Describir y analizar el sentido del trabajo como elemento esencial para las personas desde quienes planifican, y facilitan el cambio organizacional: los Psicólogos Laboral/Organizacionales, como para los Empresarios quienes deciden el trabajo que realizar y del aporte del capital, y para los Trabajadores, quienes aportan con su trabajo.

Ha tenido como objetivo aportar al desarrollo conceptual del trabajo y a través de ello finalmente a la teoría de la Psicología Laboral/Organizacional y aportar al conocimiento de como las personas en nuestro país pueden comprender más claramente el sentido del trabajo y vincularse mejor con éste.

Generar la discusión y facilitar el ámbito conversacional sobre el sentido del trabajo que según el planteamiento teórico y también del sentido común, opera con prejuicios y es visto muchas veces como una vacuidad, por parte de los Empresarios, Trabajadores y Psicólogos Laboral/Organizacionales.

La historia permite saber que el trabajo ha sido visto desde un mal, actividad para los esclavos, prisioneros de guerra, marginales del mundo. Como un bien absoluto, desde la era industrial en adelante y ahora considerada un bien escaso, en extinción.

Pensar que el trabajo es un bien o un mal, es tal vez una de las cuestiones más obsoletas en el mundo occidental actual. Según lo observado en las personas entrevistadas, los tres actores que se

definen en esta investigación, no se cuestionan el trabajar o no hacerlo. Incluso si tuvieran los recursos necesarios para no tener necesidad de una compensación pecuniaria por su trabajo, seguirían trabajando. Los Empresarios lo harían realizando actividades de tipo social de apoyo al desarrollo de las personas, finalmente del país. Los Trabajadores, realizando un trabajo menos sujeto a restricciones horarias y de exigencias formales, con mayor libertad en su trabajo, e incluso dejando la organización con la cual tienen actualmente vínculo contractual. Sus aspiraciones están relacionadas con la libertad. Los Psicólogos Laboral/Organizacionales, continuarían también trabajando en su ámbito de especialidad, fortaleciendo la labor de ayuda y también con la necesidad de poder tomar decisiones que mejoren la calidad de vida laboral y extra laboral de las personas, Trabajadores y Empresarios. Participar con mayor énfasis e impacto en la toma de decisiones que permitan estos objetivos. La situación contractual no es un aspecto relevante para los Psicólogos entrevistados. Esta es una profesión que permite con mayor facilidad ser Trabajador dependiente o independiente, ello es parte del discurso en la formación de pre-grado. En síntesis, para los actores del mundo laboral investigados la situación contractual no es una variable relevante en su discurso y en el sentido que le atribuyen al trabajo. Los Trabajadores valoran la estabilidad, pero en un ambiente en un contexto que no les genere conflictos, les importa lo que puedan aportar, la actividad en sí misma, manteniendo su situación contractual. A pesar que el sentido común plantea que las personas buscan estabilidad y sacrifican otros aspectos de su vida para lograrla, los Trabajadores no ven el trabajo como un sacrificio, muy por el contrario.

Los Empresarios son aquellos que requieren emprender desafíos constantes, pero con la certeza que a veces logran los resultados esperados y otras no resultan según lo planificado, y esa incertidumbre es un desafío, que se constituye en Pasión. Cuando un Empresarios no lo es necesariamente por elección inicial propia, puede ser más cauto al generar nuevos proyectos.

Uno de los hallazgos relevantes, es que ninguna de las personas entrevistadas dejaría de trabajar, todas consideran que su actividad les reporta beneficios mas allá de los económicos, relacionados con el placer, el gusto, el disfrute y el desarrollo personal. Las distinciones clásicas que consideran que las personas trabajan solo por estabilidad y buscan sobre todo ascender en la

organización es visto en esta investigación como parte del discurso inicial, de deseabilidad social y finalmente no es trascendente, no es parte de su discurso profundo.

Lo más relevante es la **actividad**. Desde la teoría lo que moviliza a las personas es el consumo, a través de la concepción de un *homo faber* o un *homo mall* (Garzá, 2006), que es utilitario a la economía libre de mercado, donde lo que no abunda es la libertad de trabajar, pero si desde la falacia del consumo, no como posibilidad, sino como acto. Si bien el estudio del consumo no es uno de los objetivos de esta investigación, cuando los entrevistados plantean que un aspecto del significado del trabajo es el sustento, lo definen a partir del entorno familiar. El dinero no es un bien en sí mismo, como medio para consumir. Pero es el que permite finalmente ‘darse gustos’, consumir.

Si no es el dinero, si no el sustento, ¿Por qué trabajan las personas? ¿Qué es lo que valoran en el trabajo?

Una distinción observada es que las personas distinguen el sentido del trabajo, de aquello que valoran en el trabajo. El sentido guarda relación con aspectos de la identidad, con lo que consideran central en sus vidas, pero no sólo el trabajo es central. También lo es la familia, como la amistad, la fe. Familia y trabajo son lo más importante. Se influyen mutuamente y no se entienden como roles separados. La familia depende del trabajo, pero el trabajo se ve influido por la familia.

Todos los días se nos recuerda que, para todos/as, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades. (Somavía, J. Conferencia General OIT, 2001)

El trabajo por tanto es parte de la identidad, no como un elemento único, pero sí muy relevante para afirmar la identidad, ésta se constituye tanto en el trabajo y en la familia, a partir de los procesos de socialización. Identidad entendida como aquello que hace que el sujeto sea único.

Es necesario distinguir la familia de origen, de la familia actual, constituida secundariamente. La primera permitió aprender sobre el valor del trabajo, la segunda es la que exige que el trabajo sea sustento y también importancia.

El trabajo como identidad es un factor social, en tanto se aprende en sociedad y se mantiene o cambia en sociedad al insertarse en una organización, donde comparte con otros.

Pero el significado del trabajo es un proceso vivido como individual, y es posible conceptualizarlo como dice Arendt, (1995) un *initium*. Cada persona que se inserta en el mundo es una posibilidad de cambio o perpetuación de un sentido colectivo del trabajo, lo colectivo percibido en este caso como familia, amistades y compañeros de trabajo. Los actores objetos de análisis viven el trabajo una experiencia social e individual como desarrollo personal, placer, disfrute, gozo. La perpetuación del sentido del trabajo es social desde el aprendizaje primario en la familia. El modelaje familiar a través del discurso y ejemplo paterno y materno, son considerados como poderosos aprendizajes de valores respecto del trabajo. La responsabilidad, la igualdad de género, el compromiso, la satisfacción, la honestidad y la necesidad de ganar dinero, satisfacer las necesidades básicas, parafraseando a Somavía. (2001) El aprendizaje de la búsqueda de satisfacción en el trabajo se analiza como aquel aspecto del trabajo que lo aleja del sufrimiento. Satisfacer las necesidades básicas, pero no a costa de la pérdida de aquellos valores que se consideran más relevantes. Este aprendizaje familiar no es analizado explícitamente, y si lo es, solamente desde la actividad efectuada, no es resultando una respuesta obvia, es resultado de un proceso de introspección. No hay conciencia ni análisis de este aprendizaje y formularlo como pregunta de investigación, resultó todo un descubrimiento para todos los actores. Un descubrimiento que les permitió comprender cómo y desde donde le otorgan un sentido al trabajo. Si esta comprensión fuera parte de los aprendizajes, discursos y diálogos en el mundo del trabajo, la comprensión de uno mismo y de los otros sería diferente, mejor. Mayor apertura a la comprensión de la diversidad de significados y posibilidad de iniciar el diálogo desde contenidos socialmente aceptados o no, incluso desde las quejas y la crítica. Actualmente lo que se espera que las personas digan respecto del trabajo, es queja, es crítica y es conflicto o trabajo asumido como resignación. Es parte del discurso político, social y mediático, también teórico.

Si mejora la comprensión de uno mismo, mejora la comprensión social. Y tal vez no se consideraría el trabajo como un cadáver (Krisis, 1999), donde el capitalismo hace que sea un bien preciado, pero una posibilidad cada vez más rara. Para los actores entrevistados, no es ni cadáver, ni tampoco es visto como una manipulación del mercado. A pesar que Krisis (1999) consideran al estilo marxista que el trabajo es la suplantación de la religión, aquello que une, re-liga. No es lo observado en esta investigación en términos absolutos, pero tal vez si relativos. El trabajo es un aspecto relevante en lo identitario, pero lo llega a ser también la fe para algunos, para otros la amistad. Sin embargo al analizar el trabajo desde la Pasión, como camino hacia una forma de trascendencia, se presenta la posibilidad de mirarlo más allá de lo mundano. No es alienación, no es enfermedad, no es pérdida de identidad, es encuentro con uno mismo. Es diferenciado claramente de la vivencia pasional negativa frente al trabajo. Donde se pierde el sentido del trabajo, o tal vez no se encuentra, es desequilibrio con otros aspectos que constituyen la identidad. Trabajo por trabajo, caracterizado con una falta de reflexión sobre el mismo.

Se puede concluir que las personas buscan la trascendencia a través de diferentes roles y el trabajo como un de ellos y uno de los ejes articuladores de la vida, de la cotidianidad. Tal vez no del ser, pero del *Dasein*, del ser, estar ahí con otros, para uno en el mundo social. No es posible ser en el mundo, sin ser con otros. El trabajo, su sentido se construye en el mundo, primariamente en el mundo familiar. La influencia de la familia, no consciente, no conceptualizada, pero al final reconocida, en modos de habla, pero sobretodo en modos de conducta, modelo del hacer, de la actividad fuera del hogar. Reconocida, pero con dificultad, lo obvio del sentido de la familia se relaciona con el afecto, los valores, la contención, el apego, no necesariamente con el sentido del trabajo.

El trabajo se aprende en la familia, en lo que se hace, como en lo que falta, la ruptura de un ideal del deber ser trabajo. Temor frente a la inestabilidad, sueños no cumplidos, esfuerzo. El concepto del trabajo, significado que se aprende desde el vínculo afectivo primario, pero de modo indirecto.

La identidad se construye en el trabajo, en el mundo de la actividad social, de intercambio, de intercambio monetario pero además social e identitario.

Las personas entonces efectivamente venden su trabajo, como plantea Marx (1849), en tanto obtienen una compensación a cambio y el objetivo de esta Tesis ha sido justamente analizar la vivencia de los Trabajadores asalariados en sentido amplio. Pero el trabajo según esta investigación, no es un bien transable en si mismo, es el fruto de un llamado a ser en la actividad, a construir su identidad. Consistente con lo investigado en el PNUD (2004) que plantea que en el mundo entero, las personas exigen hoy con mucho más firmeza el respeto de su identidad cultural, en esta investigación se comprende y analiza más bien desde la identidad personal.

El diálogo sobre el sentido del trabajo y en especial por el trabajo y sus condiciones ha sido objeto de reflexión, gatillado principalmente por situaciones de angustia laboral, pero no angustia existencial social, sino individual, como cuestionamiento, crítica, como una aceptación de la condición de Trabajador, para mejorar sus condiciones de tal, salvo en los Empresarios y en los Psicólogos Laboral/Organizacionales en su doble rol como Trabajadores.

Surge la pregunta si acaso estos profesionales confunden su rol y si por tanto sería lo más adecuado que sean además Trabajadores de la misma organización en la cual prestan sus servicios profesionales.

Cuando se analiza la vivencia, el por qué trabajan, se relaciona claramente con vivencias personales, respecto de dos polos, trabajo como sustento por un lado y por el otro, con sentido, significativo en términos individuales.

¿El sentido del trabajo es para sobrevivir a la angustia de las condiciones del trabajo?

La mayoría no se queda en la angustia de las condiciones laborales, factores situacionales, los trasciende luego del discurso inicial. Los Empresarios no se encuentran en este dilema, sus tensiones surgen por la incertidumbre respecto de los sueños, proyectos y sus resultados de éxito o fracaso, que también es su motor, vivencia de la Pasión.

¿El trabajo es tan importante que le resta peso relativo a las demás actividades de las personas?

Los resultados permiten pensar que el trabajo es muy relevante en las vidas de las personas, pero la familia también lo es, no son ni mutuamente excluyentes ni totalmente complementarios.

La evaluación del sentido del trabajo se ha analizado desde la experiencia pasada, la actual y la futura. Desde esta temporalidad es la que se evalúa y analiza, cognitiva y afectivamente el discurso en diferentes tiempo verbales, pero siempre desde la vivencia en el ahora. La primera

experiencia laboral, pasado en comparación con el trabajo actual y el sentido vivencial del trabajo, presente y futuro unidos. Se articula la temporalidad como un todo desde la vivencia en el presente. El giro que da el sentido del trabajo desde lo presente, es permitir que las personas reflexionen sobre aquellos aspectos centrales respecto del trabajo. El entorno laboral y mediático cada vez mas complejo, en la vorágine de la falta de tiempo en el tiempo actual, ha hecho visible que las personas reflexionan poco sobre su identidad. Identidad que en un principio no aparece clara como concepto. Surge más bien como un referente abstracto, lejano, pero importante. Las personas no suelen hacerse preguntas sobre el sentido del trabajo en forma explícita y conversada. Asumen que todos trabajan por lo mismo y es el dinero.

No se pregunta ni se habla, si es que se conversa es sobre la actividad y respecto de lo negativo asociados a la actividad. El diálogo en el trabajo es por angustia, quejas, rabia, descontento, la idea del trabajo instrumental. En cambio con las personas cercanas, el diálogo es cuestionador sobre el sentido que tienen diversos aspectos de la vida, entre ellos el trabajo, sobre el equilibrio entre trabajo y familia, sobre trascendencia y no es un diálogo frecuente al incluir temas considerados personales. Si uno se remite a Bataille (2000) quien considera que el lenguaje se complementa con la prohibición, pues el lenguaje de suyo es norma, prohibición, en particular en el mundo del trabajo, sin poder escaparse de sí mismo también es el que permite nombrar la trasgresión y dar cuenta de ella. Así podría comprenderse el diálogo sobre el sentido del trabajo, queja, trasgresión a la norma organizacional, pero también búsqueda del verdadero sentido, en la mundanidad en la cotidianidad, pero alejada dentro y fuera de ella, a nivel organizacional y/o personal. Desde Arendt, (1995) se podría entender que justamente la mundanidad, tiene como sentido el trabajo. Los diferentes actores entienden en su cotidianidad el trabajo, la realidad es parte del trabajo, el trabajo es parte de la realidad. Y como dice Trías (1979) es en la cotidianidad y la rutina es donde se puede perder la Pasión y eso ocurre, más aún en la falta de diálogo y entonces falta de reflexión. La Pasión también se pierde en el que es trabajólico, en la Pasión negativa.

El sentido del trabajo se hace idea, concepto en la producción, no en la idea original de labor de Arendt, (1993,1995) si en la acción, en el ser con otros, del ser hombre en la tierra en lo cotidiano, en el mundo del lenguaje de las normas o prohibiciones. Trabajo que es Pasión, goce,

entretención, también cumplimiento de normas, metas, horarios. Las vivencias iniciales del trabajo dan cuenta de todos estos aspectos considerados positivos o negativos. El trabajo implica la conciencia de su utilidad, de las relaciones causales que inciden en él, como por ejemplo las tareas, el uso de instrumentos. (Bataille, 2000) Es al final de cuentas un análisis regido por la razón. Razón que está en la lógica del trabajo.

El trabajo ordena la vida de las personas, le da sentido, pero el sentido de la vida se da también por el trabajo. Los resultados indican que el trabajo es fundamental, es parte de las personas, tanto así que ninguno dejaría de trabajar, en el planteamiento temporal futuro como posibilidad. Reflexión íntima, en la dialéctica constante entre el trabajo y la diversión, el entretenerse, pero no tanto que pueden sentir que no trabajan, que no cumplan con las exigencias y entonces no reciban la compensación monetaria, finalmente hay algo de prohibición en el trabajo. Hay que cumplir con ciertas normas del buen ambiente laboral y del trabajo como sustento.

Desde la construcción de significado del trabajo, pasarlo bien es una rareza, pero hace sentido considerar la posibilidad de vivir el trabajo desde la Pasión. Como compromiso con el yo, placer, primordial donde se es uno mismo, intimidad, satisfacción personal Vivencia íntima de una fuerza que moviliza, que no necesita más explicación ni comprensión. Aunque la palabra Pasión genere algunas dudas, nada más porque no está integrada al mundo de las palabras en el mundo del trabajo. Vivida la Pasión como trasgresión a los cánones sociales del trabajo. Pero, ¿el trabajo es sólo norma, prohibición? ¿Prohibición de que? Dialéctica interdicción y trasgresión, es la vida misma. La prohibición, el interdicto (Bataille, 2000) está para ser transgredido, la Pasión es esa trasgresión. Aunque el mismo Bataille afirmara que el trabajo y la fiesta están separados desde que entró la razón a sostener el mundo del trabajo, trabajo y fiesta en los orígenes estaban unidos. Sin embargo desde la perspectiva de la Pasión es posible volver a unir las en la vivencia íntima, personal, identitaria.

Para la mayoría de las personas, la trasgresión a las prohibiciones no es siquiera mencionada, pero el estar fuera de los cánones de la organización les genera temor. La angustia que funda las prohibiciones. ¿Estará prohibido hablar de las prohibiciones?

El juego de la angustia es siempre el mismo: la mayor angustia, la angustia que va hasta la muerte, es lo que los hombres desean, para hallar al final,

más allá de la muerte y de la ruina, la superación de la angustia. Pero la superación de la angustia es posible con una condición: que la angustia guarde proporción con la sensibilidad que la llama. (Bataille, 2000, Págs. 92-93)

La angustia es parte de la vida misma, incluso del trabajo, y en éste, si llega a faltar la posibilidad de trasgresión, con la angustia que paraliza, entonces deja de existir la posibilidad del cambio social e individual.

El trabajo es una actividad interdictual, pero no significa que las personas estén en un estado permanente de control, de represión del impulso, sufriendo con la interdicción. Estas prohibiciones se hacen tan propias de la cotidianidad, que el individuo no se percata de ellas. Las transgresiones a la norma no es una idea explícita en los entrevistados, es desde un juego entendido como seducción con el concepto, posibilidad de vivir el trabajo como Pasión. Lo oculto, lo no explícito, el placer.

Desde el aprendizaje familiar, hasta la Pasión, un *continuum* de elementos no analizados o sólo superficialmente. Esta vivencia, Pasión que es más clara en los Empresarios, pero menos en los Trabajadores y menos aún en los Psicólogos, cuando asumen su rol de Trabajadores. Mayor contradicción aún en este caso. Quienes planifican sobre el trabajo, impacto sobre las personas, resultan menos reflexivos, en especial los mas jóvenes. Es un hacer, hacer, hacer, trabajar. ¿Cómo pensar como actuar sobre el trabajo, si no reflexionan sobre aspectos centrales del trabajo, y si lo hacen, solo desde la perspectiva individual?

Como ya se mencionó, la vivencia del trabajo es individual, no colectiva, se inicia en lo colectivo que es familia y continua con lo colectivo que es la organización. Es vivido como experiencia individual. Es una posibilidad de desarrollo personal, no vinculada al Empleador, a lo social, al país. Ni siquiera se preocupan del otro actor. El empresario, quien piensa que el trabajo también es servir a otros, a si mismo y al país. Claridad respecto que el trabajo tiene un sentido personal por una parte y por otra de apoyo a los demás, de dar a otros. Dar a los otros, pero no necesariamente con otros. El trabajo es finalmente siempre social, no es posible sin los demás, es de un lenguaje social, el significado es compartido, pero no incluye identitariamente, discursivamente a los otros. Es a decir de Beck (2000) parte de un proceso de individualización.