

**En la búsqueda del reconocimiento laboral:
De regreso a casa**

Ofelia Tobón Correa*
Maria Eugenia Pico Merchan**

Resumen

Este artículo es el resultado de una investigación cualitativa con enfoque etnográfico que intenta comprender los significados del rol laboral para los trabajadores oficiales de una universidad en particular, con el fin de entender lo que piensan y sienten desde su propia visión. Después de realizar 16 entrevistas a hombres y mujeres, emergen las categorías: trabajar, una imposición; el estatus deseado y la subvaloración del oficio; autoridad: prestigio y control; al encuentro de las relaciones informales y el valor del trabajo asalariado. Los principales hallazgos son: la concepción del trabajo como un instrumento para satisfacer sus necesidades y una obligación impuesta por su familia y la sociedad. La percepción del bajo estatus de su rol laboral, aunque consideran que el trabajo es necesario, útil y tiene fortalezas como estabilidad laboral, salario fijo, convención colectiva y prestigio derivado del estatus institucional. Con respecto a los estudiantes, sienten que estos les “pisotean” su labor y su dignidad humana y les resulta paradójico que en una institución de educación superior no se rescate tal dignidad. Reconocen problemas en el control administrativo, sin embargo, los interpretan como una aparente ‘autonomía’ en su labor. Sienten que en las relaciones laborales predominan la formalidad y la escasa interacción social.

En últimas, los trabajadores oficiales de la universidad, dan diferentes significados a su rol laboral, dependiendo del ámbito donde se encuentren: social, institucional y familiar; este significado está mediado por el carácter de la organización, los aspectos ideológicos, económicos, sociales y éticos, los que generan una visión negativa del oficio; sin embargo a través de las interacciones familiares compensan en parte la subvaloración institucional y social, logrando una resignificación y valoración positiva de su trabajo.

Palabras clave: trabajo, rol laboral, trabajador oficial, estatus laboral, moralidades del trabajo.

Summary

The work presents the meaning of the labor roll for the official workers of a university, with the purpose of understand that thinks and feels from his vision. After making 16 interviews, to men and women, codifying, to analyze and to interpret texts, the categories

* Enfermera. Docente Titular Universidad de Caldas. Departamento de Salud Publica. Especialista en Promoción de la Salud.

** Enfermera. Docente Asociada Universidad de Caldas. Departamento de Salud Publica. Especialista en Salud Ocupacional.

emerge: system of status, system of authority, labor moralities of the work, relations and socioeconomic context of the work. The moral meaning of the worker roll is based on the work as an instrument to satisfy necessities and fulfillment with an obligation imposed by the family and the society. This roll has under social status, although it is considered necessary by them, useful and with strengths like labor stability, fixed wage, collective convention and prestige derived from institutional and social status. The students undervalue its work and its human dignity; it is paradoxical to them that in a training institution does not rescue such dignity. There are problems in the control that are interpreted like autonomy in its work. In the labor relations the formality and the little social interaction predominate. In last, the official workers give different meaning to their labor roll, depending on the scope where they are: social, institutional and familiar; this meaning is determined by ideological, economic, social and ethical factors of the organization, those that influence their negative vision of the work; nevertheless through the familiar interactions they compensate partly the institutional and social subvaluation, obtaining a positive valuation of its work.

Key Words: Work, work roll, official workers, social status, moral work.

En la actualidad se observan cambios tanto en la estructura como en la valoración del trabajo; estos cambios hacen necesaria una reflexión acerca del significado que tiene el trabajo para determinados grupos sociales. La utilidad del estudio consiste en indagar el significado que los trabajadores de una Universidad le atribuyen a su rol laboral, para entender su quehacer y adecuarlo a las necesidades sentidas; además, la exteriorización de las ideas y las percepciones con respecto a su rol, propicia en el grupo reflexiones sobre su trabajo y las implicaciones de éste en su vida.

Por otro lado, la universidad, como institución pública del sector servicios, presenta situaciones de contraste entre los diversos grupos que la conforman, por las condiciones de trabajo, la posibilidad de desarrollar las potencialidades y las expectativas sobre los desempeños laborales. Uno de estos grupos está constituido por los trabajadores oficiales, en los cuales se observa aparente apatía frente a su trabajo, baja participación en algunos procesos institucionales e irregularidad en la utilización del tiempo laboral. Esta situación puede estar relacionada con el significado que el trabajador da a su rol y a sus actividades laborales.

El trabajo es el espacio cotidiano donde se desempeña el rol laboral; con el fin de comprender lo que éste significa, se hace necesario analizar las valoraciones, los factores humanos involucrados, la organización, las condiciones laborales y el contexto en el que se desarrolla. El problema en estudio se relaciona con la comprensión de ¿qué significado tiene para los trabajadores oficiales su rol laboral? Entonces, las preguntas de investigación serían: ¿cómo valoran su oficio?, ¿qué sentido tiene para ellos el estatus atribuido a su rol laboral?, ¿cómo perciben sus relaciones interpersonales con la dirección y los demás grupos de la institución?, ¿qué sentido tiene para este grupo su trabajo en el contexto socioeconómico actual?

Metodología

El estudio realizado es cualitativo con enfoque etnográfico, en razón a que indaga por un aspecto de la realidad sociocultural, como es el ámbito laboral, en el cual está inmerso el grupo en estudio. Se desarrolla bajo una lógica deductiva-inductiva, es decir, se parte de los datos recogidos mediante encuentros dialógicos en entrevistas a profundidad y observaciones no participantes, hasta llegar a un nivel descriptivo e interpretativo de los mismos, con el fin de reconstruir el sentido que tiene para los trabajadores su rol laboral.

El grupo en estudio está conformado por 16 personas -7 mujeres y 9 hombres- con edades entre 30 y 51 años y sus labores son: oficios varios, en su mayoría; guadañador, carpintero, auxiliar de clínica veterinaria, trabajador del Jardín Botánico; el tiempo de vinculación va de 3 a 25 años; la mayoría esta en el estrato socioeconómico medio bajo. Los criterios de selección mínimos para ingresar al estudio son: ser hombre o mujer, activo en su cargo, pertenecer al grupo de trabajadores oficiales, estar ubicados en las diferentes sedes universitarias y consentir de manera informada su participación.

Durante el desarrollo de la investigación se dan simultáneamente cuatro momentos: La motivación para la participación, que se realiza con el fin de establecer conversación informal, espontánea y de conocimiento mutuo; la recolección de la información, donde los datos obtenidos son codificados y se perfilan unas categorías iniciales, que serán reexaminadas durante el análisis. Posteriormente se realiza, en otro momento, la descripción e interpretación de la información con base en las categorías iniciales, que al ser contrastadas con la literatura, se reformulan y plantean las categorías definitivas: Trabajar, una imposición; el estatus deseado y la subvaloración del oficio, autoridad: prestigio y control, al encuentro de las relaciones informales y el valor del trabajo asalariado. Por último, se establecen las relaciones existentes entre estas categorías y así, se reconstruye el significado que los trabajadores dan a su rol laboral.

Los significados del rol laboral

Trabajar, una imposición: Las explicaciones que dan los trabajadores sobre el significado del trabajo, se enmarcan dentro de una concepción moral, en la que éste es concebido como una obligación o imposición, generada de la necesidad de supervivencia de ellos y su grupo familiar '*el trabajo es muy importante...para el sustento pues, el mío y el de mi familia*'. En esta interacción entre el rol laboral y el familiar, se manifiesta la presión externa para trabajar y la responsabilidad frente a uno mismo y a la familia.

El grupo de participantes no da al trabajo el sentido de trascendencia ni la dimensión social que tiene; lo entienden más como un instrumento o medio para obtener recursos que para generarlos '*tendría que quedarme siempre en un trabajo material que me esté dando la plata...que es lo que se necesita hoy en día, la plata*'. Es fundamental, para los trabajadores, la obtención de recursos por la vía del salario, con el fin de brindar educación a sus hijos y

estos a su vez, obtener mayor capacidad de consumo y ascenso en la escala social. Dentro de esta prioridad, expresan insatisfacción frente a sus ingresos *‘yo cada ocho días, yo sé que voy allá, y allá tengo mi chequcito, porque yo tengo que vivir con eso’*; puesto que deben satisfacer primordialmente sus necesidades más simples, quedando por fuera aquellas de orden superior. Los trabajadores oficiales son personas, en su mayoría, de estrato bajo y medio y las explicaciones frente a sus motivaciones laborales, se relacionan con su situación social y con las inequidades que su condición conlleva.

Perciben su labor como de baja complejidad, rutinaria y manual, por lo cual, a veces, les falta motivación para desarrollarla, autores como Bossa, dicen que “las actividades que están por debajo de las capacidades del trabajador y que tienen que ver con labores de escaso contenido o de muy pocas posibilidades de creatividad o de resolución de problemas, se denominan ‘infracarga’, ésta genera en la persona bajos niveles de motivación, estancamiento de su desarrollo personal, sentimientos de depresión y baja autoestima”¹; agrega que los trabajos sin posibilidad de promoción personal y de contenidos repetitivos, se constituyen en fuentes de estrés y depresión.

Le atribuyen al trabajo características como la sumisión, la obediencia y la subordinación; la sumisión se deriva de la percepción moral bajo la cual ellos conciben el trabajo. Cuando hablan de su labor, se refieren a ella como penosa o ‘dura’ *‘el trabajo es desalentador en el sentido del cansancio físico, a veces suelto la máquina y no me provoca hacer mas nada’* lo cual responde al esfuerzo físico que les implica, puesto que el trabajo manual lleva implícita una carga física. El trabajo les genera una carga mental, debido al carácter mecánico y rutinario de sus tareas y una carga social, derivada del bajo estatus percibido y del atribuido a su rol.

El trabajo, entendido así, representa un dilema entre el placer y el sufrimiento, que implica una doble faceta de deseado y obligado, en razón a que les permite satisfacer sus necesidades fundamentales, pero al mismo tiempo, les representa una actividad difícil y penosa *‘la universidad es una empresa muy buena pero el trabajo es muy duro, que la madrugada ¿no?...pero uno se acostumbra a todo’*. En el caso de las mujeres, se presenta éste conflicto, porque, según Crespo² “el trabajo les supone, una liberación del ámbito doméstico y lo que él implica”, es decir, no remuneración, escaso reconocimiento social, cansancio físico, dependencia y ausencia de horarios; sin embargo, por la triple jornada, reproductiva, laboral y doméstica, se convierte en una carga física y mental para ellas. En general se puede afirmar que hay inconformismo en el grupo debido a la ausencia de trascendencia frente al trabajo y, desde lo administrativo, porque los horarios y la asignación de tareas están fuera de su control pues dependen de la supervisión y el control

¹ BOSSA, Piedad, Grupos de riesgo psicosociales. Santafé de Bogotá. CASO, 1995. Citado por GODOY, Martha y JUTINICO, Aldemar, Op cit; p. 12

² CRESPO y col. Los significados del trabajo: análisis lexicográfico y discursivo En: Revista sociología del trabajo. Madrid: no. 33 (Primavera, 1998); p.66

de los jefes inmediatos y no manejan los principios de planeación del tiempo. Godoy ³ dice con respecto al trabajo que “En la medida en que una persona, a través de su trabajo logre satisfacer varias necesidades simultáneamente, aumentará su capacidad productiva y logrará su desarrollo humano, pero si el trabajo sólo permite la satisfacción de las necesidades de supervivencia e impide cumplir otras aspiraciones, las personas no lograrán sentirse a gusto ni incrementarán sus capacidades”.

Se puede notar en los participantes del estudio, la presencia de algunas características propias de la concepción ética del trabajo como un deber moral, cuando manifiestan el deseo de progresar, aprender, crecer como personas y socializar; podría pensarse que se debe a la influencia del quehacer universitario donde predominan la academia, las oportunidades de aprendizaje, el diálogo de saberes y las interacciones con los diferentes grupos y estamentos de la institución; sin embargo, no hay que olvidar que prima en ellos, la visión del trabajo como imposición externa.

El estatus deseado y la subvaloración del oficio: El rol determina, en gran medida, ciertos aspectos de la conducta humana, por ejemplo, el rol de obrero define cual es su estatus, cuales sus obligaciones, derechos, sus relaciones con la dirección, los compañeros y los representantes de ésta. Los trabajadores le atribuyen importancia a la labor que desarrollan dentro de la institución *‘la labor del trabajador oficial es básica, porque en todas partes se necesita gente que limpie, que trabaje en mantenimiento’*, no obstante, perciben un bajo estatus social de su rol, frente al de los demás grupos que conforman la comunidad universitaria - docentes, empleados, estudiantes- *‘mucha gente cree que éste trabajo es lo mas bajo que uno haga, es desagradecido’* A pesar de esta percepción de bajo estatus, cuando desempeñan su rol en una institución universitaria, considerada socialmente prestigiosa, generadora de conocimientos y que aporta al desarrollo de la sociedad, piensan que su rol, por extensión, adopta el estatus de la institución, de ahí, el deseo de adquirir ese prestigio que tienen los otros grupos *‘yo me siento muy orgullosa aquí en la universidad...porque es una entidad de educación superior y la gente me dice que bueno que usted trabaja en una universidad’*.

Algunos roles tienen un valor negativo y son causa de desprestigio para las personas que los desempeñan; ocurre con trabajos en los que se manipulan excrementos, desechos, animales, o aquellos en los cuales se realiza cualquier tipo de actividad o situación socialmente calificada como ‘repugnante’ y proveniente del ‘suelo *‘cuando yo trabajaba en el laboratorio, era duro porque allá se trabaja con animales y yo decía, yo porqué no estudié?’*. Este aspecto ha sido analizado por Berman, cuando expresa: “con frecuencia este tipo de desvalorización es interiorizado por los trabajadores mismos, por lo que tienden, no sólo a desvalorizarse a sí mismos, sino, muchas veces incluso a identificarse con los

³ GODOY, Martha y JUTINICO, Aldemar. Factores de riesgos psicosociales: Factores humanos. Bogotá. Seguro Social. Protección laboral, 1996. p. 27

contenidos ‘sucios’ o ‘muertos’ de su trabajo”⁴. Esta desvalorización contribuye a la percepción de su trabajo como ‘carga’ incluso, algunos trabajadores dicen que estas actividades ‘sucias o repugnantes’ implican cierto rechazo en los trabajadores veteranos de la Universidad y por lo tanto, las asignan a los recién vinculados, que no pueden protestar.

Uno de los aspectos que subyace en la valoración del rol es el enfoque de género, en la clasificación y asignación de ciertas tareas *‘lo que pasa es que ellos no tienen suficiente cuidado, no tienen las precauciones que tenemos las mujeres, y es que no tienen porque tenerlas; es que a los hombres no les gusta eso’*; al respecto dice Godoy que “hay actividades que socialmente se identifican como femeninas y otras como masculinas... culturalmente al hombre se le exige la adopción de comportamientos rudos, la ostentación de la fuerza; este rol masculino, asignado por la cultura imperante genera en el hombre conductas de temeridad en el trabajo... conflictos psicológicos por la imposibilidad de manejar las situaciones difíciles que exigen su actuación”⁵. El grupo, se identifica con ésta mirada, en lo laboral, con expresiones como *‘ellos desde que nacieron los enseñaron a que el trabajo era afuera, mas no aseo y muchos dicen que se sienten mal en el aseo pero con ésta situación económica’*; con la expresión ‘afuera’, se refieren al ámbito de lo público; mientras que las actividades a las que les atribuyen una connotación de ‘adentro’, se relacionan con lo doméstico o actividades ‘propias de mujeres’, las cuales menosprecian porque se asemejan al rol de ama de casa; entre estas tareas están: la preparación de tinto, el lavado de vajilla, la limpieza de los servicios sanitarios; consideran que para éstas se requiere ‘delicadeza y cuidado’ y que no son características propias de los hombres; de ahí que a los entrevistados les interesa más la naturaleza de la tarea asignada que la extensión de la misma.

Para ellos, tienen mayor prestigio las labores de aseo en oficinas, puesto que no se asemejan a lo doméstico *‘a mi me gustan mas las oficinas, o hacer fuerza por ahí, que el trabajo con grecas y baños’*. Al respecto Schneider explica: “por causas que no están totalmente claras, al trabajo de oficina se le suele atribuir un mayor prestigio que al trabajo de taller... además a esta distinción se le da un cierto reconocimiento semioficial, por ejemplo, con las diferentes formas de pago de uno y otro, en las diferentes clases de indumentaria permitida o requerida y en el diferente horario de trabajo”⁶.

Los trabajadores muestran una contradicción entre la valoración de su rol laboral y el de los otros funcionarios de la Universidad, especialmente con el papel del docente, que les genera malestar, sentimientos de inferioridad y de baja autovaloración *‘quiero ascender a ser empleado, no quedarme de trabajador, aunque de trabajador es muy bueno. Nosotros*

⁴ BERMAN, Silvia. El estudio de la salud mental en relación con el trabajo. Citado por GODOY, Marta y JUTINICO, Aldemar. Factores de riesgo psicosociales: Documento Técnico. Bogotá. Seguro Social. Protección Laboral, 1996. p.140

⁵ Ibid; p.10

⁶ SCHNEIDER, Eugene. Sociología industrial: relaciones sociales entre la industria y la comunidad. Madrid : Guadarrama, 1963, p. 141

los trabajadores podemos aspirar a ser profesores y empleados ¿porqué no?, si nos proponemos, lograremos eso'; dicha contradicción se podría atribuir al desconocimiento de la naturaleza de la labor que éste realiza. Cuando existe una ambigüedad de rol laboral, las expectativas o aspiraciones frente al estatus social no son claras y las personas no saben que hacer o como hacerlo.

Como ya se planteó, los entrevistados le atribuyen a la educación una alta valoración como medio para ascender dentro de la escala social; por lo tanto, utilizan todos sus esfuerzos para proporcionársela a sus hijos y así, pretenden evitarles las consecuencias de la subvaloración social que genera su rol laboral. Esta importancia atribuida a la formación educativa, los lleva a cuestionar el rol desempeñado por los docentes de la Universidad, en cuanto a los comportamientos esperados y al tipo de orientación que dan a los estudiantes para su formación; en consecuencia, piensan que el docente debe asumir el papel de educar para el respeto, la convivencia y las buenas maneras, además, aplicar los conocimientos humanísticos, tecnológicos y ambientales, para que se reflejen en la cotidianidad de las relaciones en la Universidad.

Bajo esta lógica, los trabajadores se sienten discriminados a través de ciertas actitudes provenientes de estudiantes, profesores y empleados: *'todos ellos creen que somos nosotros lo más bajo que tiene la Universidad... como ya es el último escalafón de la Universidad'*, y en la baja receptividad de sus jefes inmediatos. La percepción de discriminación, por parte de los demás grupos de la institución, está asociada con la subvaloración personal y social del oficio.

Es necesario resaltar los sentimientos verbalizados por los participantes, con respecto a las actitudes y comportamientos de las personas que les *'ensucian'* el área recién aseada por ellos, lo cual les hace sentir que su tarea es *'pisoteada'*, tanto como su dignidad humana. Demandan que, más que valorarlos por el rol desempeñado, se les reconozca primero por su condición humana. Esta exigencia se ajusta a los principios humanísticos que deben orientar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, pues toda persona tiene el derecho a que se le reconozca con sus potencialidades y debilidades y a ser respetada y valorada como ser humano.

Otro de los aspectos que evidencia la percepción de subvaloración laboral por parte del grupo y que refuerza sus sentimientos de minusvalía, insatisfacción y desmotivación para el cumplimiento de su labor, está expresado por ellos como: *'en la universidad, todas las faltas en el trabajo nos las echan a nosotros'*.

Autoridad: prestigio y control: Los trabajadores ven el cambio frecuente de jefes, de puesto de trabajo y de normas, como los aspectos administrativos que mas alteran el desempeño de su rol laboral, dicen que no les permite continuidad en el aprendizaje ni en el desarrollo de sus tareas, además interfieren en las relaciones interpersonales, especialmente con sus superiores. El jefe, representa la autoridad, es quién debe ejercer la supervisión directa de las actividades que desarrollan sus subalternos, garantizar la difusión de las

normas, el cumplimiento de las responsabilidades y el aprovechamiento de las competencias de las personas en su trabajo, con el fin de garantizar el normal desarrollo de la organización. Por tales motivos, es necesaria una relativa estabilidad de los jefes inmediatos, para garantizar la continuidad de las normas y objetivos, el estilo de mando y de relaciones interpersonales en la organización. Los trabajadores perciben como adecuado el estilo de mando en la universidad, por cuanto, según ellos, tiene un alto contenido humanístico y el tipo de relaciones que se establecen al interior del trabajo, les permite el desarrollo de sus labores.

En todo sistema se dan mecanismos destinados a hacer obligatoria la estructura de autoridad; la respuesta de los trabajadores a ésta, hace evidente el enfoque moral de su trabajo entendido como obligación externa, impuesta por la supervivencia, puesto que adoptan actitudes de sumisión, en vista de que no pueden permitirse perder su empleo del cual derivan el sustento para ellos y sus familias.

Dentro de los principios de autoridad, en cuanto al control de funciones, se evidencia en los trabajadores una contradicción que refuerza el enfoque moral dominante, por cuanto reconocen cierta permisividad de parte de sus jefes inmediatos lo cuál propicia, según ellos, que algunos trabajadores cumplan parcialmente con sus deberes. A pesar de que la dependencia es una característica inherente al rol de trabajador oficial, les genera conflicto y malestar con respecto al control ejercido por sus jefes y a la responsabilidad frente a la ejecución de sus tareas. Algunos asumen la permisividad, como una forma de asignarles cierto grado de “autonomía”, sin embargo, dicen que la responsabilidad es una necesidad en el desarrollo de la labor.

Reconocen que entre las funciones de los jefes están la asignación y orientación de tareas, y el proporcionarles los elementos para desarrollarlas, sin embargo ven interferido el reconocimiento a su labor, por cuanto las pueden desarrollar parcialmente, en vista de la ausencia de instrucciones frecuentes, motivadoras y acordes con sus necesidades, y de una inducción completa al ingreso, tanto como de la orientación cuando son trasladados a otro puesto de trabajo. Consideran importante, para el buen desarrollo de sus tareas, los materiales adecuados en cuanto a número y calidad, sin embargo, éstos no cumplen con sus expectativas de *‘mantener bonita la universidad’*, debido a que son escasos, lo cual genera quejas, por parte de los otros grupos de la institución, frente al desempeño de sus labores: *‘dicen que nosotros somos los que no trabajamos en la Universidad’*.

La asignación de tareas es considerada inequitativa, por cuanto les son asignadas en parte, sin criterios técnicos. Es importante tener en cuenta que no todas las personas toleran el mismo nivel de exigencia en la tarea; algunas características condicionan los niveles de fatiga mental y física de cada individuo como la edad, la personalidad, el nivel de aprendizaje, las actitudes hacia el cargo, y las condiciones extralaborales.

Los trabajadores expresan la necesidad de reconocimiento debido a que, según ellos, hay ausencia de estímulos por la tarea bien hecha; esperan que los estímulos sean

preferiblemente por escrito y ojalá provenientes del Rector u otras directivas ‘altas’, lo cual para ellos tiene un gran significado puesto que en cierta medida, su rol adopta el prestigio social que tiene la figura de autoridad, en vista de que los roles se diferencian según el grado de poder o de autoridad asignado, tal es el caso del rol de directivo, al cual se le atribuye un gran prestigio social e institucional. Herzberg, citado por Kast, dice: “indican reconocimiento aquellas acciones que provengan de un miembro prestigioso de la institución, que expresen elogio sobre el trabajo desempeñado, o que muestren que éste ha sido aceptado”⁷.

Los participantes buscan fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de orden inferior y algunas de orden superior como el estatus; a pesar de que conciben el trabajo como el medio para conseguir recursos que les permita la satisfacción de las necesidades básicas, también dan importancia a unas recompensas diferentes a las monetarias.

Al encuentro de las relaciones informales: La interacción con las otras personas de la institución, es uno de los incentivos que tienen los participantes para trabajar *‘el trabajo es importante para conocer personas y tener compañeros con quien hablar de las cosas que nos pasan en la vida’*. Resaltan las relaciones cotidianas con los docentes como una manera, no consciente de asumir, por extensión, el alto estatus representado en esa autoridad ‘prestigiosa’, piensan que *‘es suficiente con un saludo’*.

Además son importantes en su cotidianidad las relaciones con sus compañeros de grupo para *‘un consejo o compartir algo’*, *‘es importante que nos colaboremos’*. Las relaciones entre los trabajadores son de cooperación y de interacción afectiva; lo cual es entendible en la medida en que ellos comparten características socioculturales y una cotidianidad similares que les permite conocerse y apoyarse. La comunicación de los participantes con el resto de los grupos de la universidad, es percibida como ‘buena y libre de conflictos’, en razón a que se dan relaciones donde prevalecen los contactos superficiales y carentes de afectividad, debido al diferente grado de autoridad implícito en el desempeño de sus roles.

Las relaciones informales poseen un contenido afectivo y son más flexibles y cálidas, pueden constituirse en un factor positivo para el cumplimiento de las labores y permitir una interacción libre de tensiones. El contenido y la organización del trabajo, así como las actividades fuera de él, hacen necesaria esta interacción de tipo funcional, lo cual no niega que se puedan desarrollar otro tipo de relaciones. Cuando las interacciones laborales son solamente funcionales, el ambiente que prevalece es frío y carente de significado afectivo *‘como uno no trata con los jefes y directivos a fondo, uno no sabe como son’*, sin embargo, son inherentes a las relaciones jerárquicas, puesto que permiten el cumplimiento de los objetivos y el ejercicio de la autoridad en la organización *‘yo no tengo que decir nada de las directivas porque nosotros mas bien poco con ellos’*; sin embargo, los trabajadores perciben la necesidad de abrir espacios para generar contactos más afectivos, al interior de

⁷ KAST, Freemont y ROSENZWEIG, James. Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias. 7 ed. México: McGraw - Hill Interamericana, 1988, p. 303

la universidad, en favor del clima laboral *‘debería haber mas interacción, pues, con todo el mundo; con los empleados, con los profesores, hasta a veces con los estudiantes, entonces, uno hace el trabajo mas fácil y pues, mejor’*.

El valor del trabajo asalariado: Al grupo de trabajadores, el empleo asalariado o estable, les representa un incentivo y un derecho; en el contexto laboral actual esa estabilidad es considerada como una forma de organización del trabajo y un privilegio, mas no como un derecho. Sin embargo, hay que aclarar que el trabajo se constituye en un derecho humano de segunda generación que forma parte de los denominados “derechos económicos, sociales y culturales, en los que debe intervenir el Estado”⁸.

Sobre las condiciones actuales del empleo argumenta Moreno⁹: “si miramos dentro de la realidad de la fuerza laboral, existe un grupo de trabajadores cada vez más escaso, con contrato fijo... con organizaciones sindicales... las cuales tienen cada vez más una ideología conservadora, ello se debe, sobre todo, al miedo a perder una situación que de ser considerada como un derecho, ha pasado a ser considerada como un privilegio”.

A pesar de que los trabajadores de la Universidad consideran su salario como bajo, condición asumida con resignación y conformidad, en razón a la necesidad de supervivencia, reconocen el derecho que tienen en la institución a negociar una convención colectiva de trabajo, la cual les garantiza actualmente una estabilidad laboral. Para ellos el ideal, en cuanto al trabajo, se asocia con: espacios para las relaciones informales o afectivas entre los diferentes grupos universitarios, derecho a la estabilidad laboral, salario ‘alto’, horarios fijos y autonomía para el desarrollo de su labor *‘la estabilidad es muy importante, porque yo sé que llego mañana y tengo mi trabajo y es mejor tener una goterita ahí constante’*. Estas características en general, son una utopía en el actual contexto económico-social y de las proyecciones tanto institucionales, como nacionales y mundiales.

Para los fines de la construcción de sentido se deduce que, los trabajadores oficiales de la universidad, dan significado a su rol en tres ámbitos diferentes, relacionados entre sí de manera dinámica como son: el contexto social, el ámbito laboral y el familiar. Cabe señalar que históricamente el oficio de obrero ha sido considerado como de bajo estatus de manera implícita, por sus características de manualidad, dependencia, naturaleza poco compleja de las tareas, baja remuneración e una instrucción básica. Si bien es cierto que el trabajador puede aspirar legítimamente a un ascenso en la escala de valoración social, no puede transformar el estatus de su rol laboral. Es en el desempeño del rol laboral cuando perciben, en forma concreta, el bajo estatus de su oficio, el cual se establece

⁸ GIRALDO, Juan Carlos. En: Revista Hacia la Promoción de la Salud. Año 5, Diciembre de 2000. Manizales: Dpto. de Salud Pública. Universidad de Caldas. p. 53.

⁹ MORENO N., Isidoro. Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. En: Revista Andaluza de Relaciones Laborales. Sevilla. No. 3 (abril.1997) ; p. 18

principalmente cuando los trabajadores interactúan o generan vínculos con los otros grupos de la Universidad, frente a los cuales se sienten relegados a bajos niveles de valoración.

Reclaman del grupo de docentes consistencia entre el deber ser en la formación humanística y lo que enseñan realmente, en razón a que piensan que los estudiantes son los constructores del mañana y sin embargo perciben, de parte de éstos, irrespeto por su oficio, manifestado mediante actitudes de desconsideración y subvaloración frente a las labores, por lo cual sienten pisoteada su dignidad como personas; en tal sentido, dan importancia al desarrollo de interacciones más afectivas y respetuosas entre los grupos de la universidad. Demandan reconocimiento y respeto a su dignidad humana con el fin de compensar, en parte, el bajo estatus de su oficio.

El trabajo en general y el desempeño del rol en particular genera en el trabajador un conflicto de rol que se constituye en una carga o 'sufrimiento' con efectos negativos para su desarrollo personal, familiar, institucional y social; el conflicto se produce por la ausencia de poder dentro de la jerarquía institucional, el carácter manual de su oficio, la realización de algunas tareas consideradas socialmente como repugnantes o como propias de determinado género, y a la concepción del trabajo como una imposición externa.

Para los participantes es claro que cuando desempeñan su rol laboral en una universidad, adquieren mayor prestigio social y familiar, puesto que ellos están, inmersos en un ambiente de conocimientos y saberes, que les permite ganar un relativo prestigio y además visualizar posibilidades diferentes para sus hijos por la vía de la educación, que les posibilite a éstos ascender en la escala social, acceder a consumos amplios y, en últimas, a una mejor calidad de vida.

El conflicto generado por el bajo estatus laboral difícilmente se resuelve en el ámbito institucional, sin embargo, éste se compensa parcialmente en la familia, cuando el trabajador asume allí su papel, ya despojado de las funciones inherentes a su oficio. En el ámbito familiar se dan unos mecanismos compensadores que le aseguran un estatus mayor, diferente al social y laboral atribuido a su oficio. El trabajador se convierte en proveedor de bienes para la subsistencia y para la educación; es reconocido como persona, vecino, ciudadano, tiene relativa autoridad y ejerce micro poderes en su entorno familiar donde puede establecer relaciones más afectivas e informales; se producen consensos, sentimientos e ideas, la familia es su aliada. Bajo este panorama, el rol laboral se resignifica y adquiere una connotación positiva, de protección para la persona, su familia y la comunidad. De ahí el deseo de que el entorno laboral se asemeje a su hogar. Los trabajadores reconocen la autoridad como tal, pero en el plano funcional, los jefes son vistos como innecesarios para dirigir las tareas puesto que se sienten 'autosuficientes' para el desarrollo de las mismas, pero lo que en realidad subyace es que en la institución hay dificultades en el control de las tareas.

Conclusiones

El significado que tiene el rol laboral para los trabajadores oficiales de la Universidad, se fundamenta en la consideración del trabajo como herramienta o medio para la satisfacción de necesidades básicas, de seguridad, de protección, de integración y de estima social. En el ámbito laboral, cuando el trabajador satisface sus necesidades básicas de manera aceptable, su pretensión inmediata es satisfacer aquellas que le den seguridad económica, para lo cual busca estabilidad laboral; además, con su contribución económica a la familia y su grupo social, en los que es reconocido y valorado como proveedor de recursos para la supervivencia, compensa las necesidades de estima y estatus.

El rol de trabajador oficial de la universidad, adquiere una significación positiva, en la medida en que permite la obtención de los recursos para la subsistencia personal y del grupo familiar; así como una connotación negativa, derivada de aspectos sociales (bajo estatus), organizacionales (dependencia y manualidad) y éticos (obligatoriedad del trabajo).

El estatus laboral en una universidad está determinado por el nivel de conocimientos y el oficio derivado de él; es así como el trabajador oficial ocupa una baja posición en la escala de prestigio laboral, por el carácter dependiente y manual de su labor. El prestigio que otorga una institución universitaria es adquirido, por extensión, por aquellas personas que laboran en ella y es proporcional al quehacer, es decir, está directamente relacionado con la generación de conocimientos; en el caso de los trabajadores oficiales, a pesar del bajo estatus social, sienten un relativo prestigio por laborar en una universidad. El estatus laboral guarda estrecha relación con el estatus social en una sociedad mediada por el capitalismo, la influencia de la economía en las relaciones sociales, la oferta y la demanda, el poder adquisitivo y el consumo.

En oficios de bajo estatus, el trabajador demanda como compensación, interacciones afectivas e informales con sus superiores y la presencia de estímulos o reconocimientos verbales y escritos por parte de las máximas directivas en la escala jerárquica, puesto que para él importa más su reconocimiento como persona, ser único, individual y eslabón de una cadena de servicio y valor, que ser reconocido por su labor considerada de bajo perfil.

De una vinculación estable y con todas las garantías prestacionales, se pasó a ocupaciones temporales por contrato, con pago a destajo y sin garantías de seguridad social; proliferó el desempleo y el trabajo informal. Todo esto debido al nuevo contexto político, económico y social generado por el neoliberalismo y la globalización, donde se dio un giro radical a las relaciones contractuales entre el empleador y el trabajador, lo que lleva a que el grupo de trabajadores de la universidad, sin importar el estatus de su labor, sientan su trabajo como un privilegio, frente a aquellos que no lo tienen o que no cuentan con estabilidad laboral.

Bibliografía

- ALONSO, L. E. Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En: DELGADO, J. M y GUTIERREZ, J. Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Síntesis psicológica, 1994.
- BERGER, Peter y BERGER, B. Sociología. 2 ed. New York: Basic Book, 1975.
- BERGER, Peter y LUCKMANN Thomas. La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1979.
- BETANCOURT M, Oscar. La investigación epidemiológica en la salud de los trabajadores. En: Series temáticas. Salud de los trabajadores. Santafé de Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Enfermería. No. 2 (1994).
- BREILH, Jaime et al. Mujer, trabajo y salud. Quito: Ediciones CEAS, 1994.
- CASSIRER, Ernst. Antropología filosófica. Madrid; 1965.
- CHIAVENATO, Idalberto. Iniciación a la administración de personal. México: McGraw - Hill, 1993.
- DE LA CUESTA B., Carmen. Taller de investigación cualitativa. Manizales: Universidad de Caldas, 1998.
- DE LOS RIOS, Rebeca. Del integracionismo al enfoque de género en las concepciones sobre la salud de la mujer. En: SEMINARIO INTERNACIONAL PRESENTE Y FUTURO DE LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN AMERICA LATINA. 1993. Cali: Centro de Estudios de género, mujer y sociedad. 1993.23 p.
- ECO, Umberto. Signo. Barcelona: Labor, 1988.
- _____ Tratado de semiótica general. Barcelona: Lumen, 1995.
- FARRER V. Francisco et al. Manual de ergonomía. Madrid: Mapfre, 1994.
- FLIPPO, Edwin. Principios de administración de personal. México: McGraw - Hill. Interamericana, 1978.
- GALINDO C., Luis Jesús. Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. México: Addison Wesley Longman, 1998.
- HAMMERSLEY, M y ATKINSON, P. Etnografía: métodos de investigación. Barcelona: Paidós; 1994.
- HOYOS M., Inés. Control aplicado al proceso administrativo en enfermería. Manizales: Sección de publicaciones Universidad de Caldas, 1994.
- LAURELL, Asa Cristina et al. La experiencia obrera como fuente de conocimientos. En: Cuadernos Médico Sociales. México. No. 51. (mayo. 1990).
- LOZADA DE DIAZ, María Amparo. Salud y sociedad: la salud de los trabajadores. Series temáticas. Santafé de Bogotá: Facultad de Enfermería, Universidad Nacional, 1994.
- MARTINEZ M, Miguel. La investigación cualitativa etnográfica en educación: manual teórico - práctico. Caracas: Texto S.R.L, 1991.
- MARX, K. El capital. Libro I, capítulo I. En: Revista III Congreso de Antropología Social. Sevilla: Universidad de Sevilla, 1998.
- MASLOW, A. Motivación y personalidad. En: Revista de Psicología. Barcelona, 1995.
- MAX - NEEF, Manfred et al. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Medellín: Cepaur Fundación Dag Hammarskjöld, 1997.

- MERTON R, Robert. Teoría y estructura sociales. México: Fondo de Cultura Económica, 1987.
- MORRIS, Charles. Fundamentos de la teoría de los signos. Madrid: Paidós, 1994.
- MURCIA P, Napoleón y JARAMILLO E, Luis Guillermo. Investigación cualitativa: la complementariedad etnográfica. Armenia: Kinesis, 2000.
- _____ Seis experiencias en investigación cualitativa: la complementariedad una posibilidad desde el trabajo reflexivo. Armenia: Kinesis, 2001.
- PALENZUELA, Pablo. El trabajo objeto de estudio para la antropología. En: Revista del III Congreso de Antropología Social. Sevilla. Universidad de Sevilla. 1998.p. 11 - 17.
- PROYECTO PROEQUIDAD. Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres: Manual de capacitación. Bogotá: Colombia, República Federal de Alemania. s.f. 23 p.
- RESTREPO, Dalia. Derechos sociales y culturales de género en familias colombianas. Bogotá: ICFES, 1995.
- _____ Los derechos socio - culturales y sus implicaciones para la socialización y otros contextos. Documentos de familia, No. 5. Manizales: Universidad de Caldas- Facultad de Desarrollo Familiar. 1992, 23 p.
- RIFKIN, Jeremy. El fin del trabajo. Barcelona: Paidós, 1996.
- ROCA G., Jordi. Ideología sobre el trabajo y satisfacción laboral. En: Revista del III Congreso de Antropología Social. Sevilla. 1998.
- ROJAS S., Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales. México: Universidad Autónoma Nacional de México, 1981.
- SANDOVAL, Carlos. Investigación cualitativa. Santafé de Bogotá: ICFES, 1997.
- SCHULTZ, Alfred. La construcción significativa del mundo social. Barcelona: Paidós, 1993.
- SERRANO, Amparo. Representación del trabajo y socialización laboral. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Madrid. No. 33. (Primavera. 1998).
- TAYLOR, S.J. y BOGDAN R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós, 1992.
- TIMASHEFF, Nicholas. La teoría sociológica: su naturaleza y desarrollo. 17 ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1994.
- TOBO V., Nohora Isabel. Prácticas de autocuidado en salud de un grupo de mujeres en edad adulta. En: Avances en enfermería, Bogotá. Vol.15, No. 1 (2000).
- VASCO C, Eduardo. Tres estilos de trabajo en las ciencias sociales: comentarios a propósito del artículo “conocimientos e intereses” de Jürgen Habermas. Bogotá. CINEP. No. 54 (Junio. 1989).
- WEBER, M. La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Barcelona: Península, 1969.