

Los nuevos significados del TRABAJO

Silvana Dakduk y Carmen C. Torres

Cuando piensan en trabajo muchas personas se refieren a la actividad laboral y el beneficio económico que ella genera, sin considerar sus implicaciones para otras áreas de la vida.

El trabajo es mucho más que una fuente de ingresos: es también una fuente significativa de bienestar y equilibrio vital.

¿QUÉ TIENEN EN COMÚN las vidas cotidianas de una cocinera, un político, una actriz de cine, un gerente de una prestigiosa empresa y un emprendedor y dueño de su negocio? La respuesta es, quizá, poco o nada. Pero todas estas personas comparten la experiencia del trabajo. Ahora bien, definir y valorar el trabajo no es fácil, pues son muchas las acciones y conductas que podrían considerarse trabajo. Existen dos grandes perspectivas desde las cuales se ha tratado de definir el trabajo.

La primera corresponde a la visión tradicional de las disciplinas interesadas en el estudio del trabajo como actividad humana, social y económica. Este primer grupo incluye definiciones que comparten la idea de que el trabajo es una actividad instrumental, con propósito e intención definida, y se distinguen según los fines que persigue el trabajo: dinero, contribución a la sociedad y contacto social. Para quienes lo conciben como un intercambio económico, el trabajo es una actividad individual que se realiza para obtener algo a cambio; es una práctica que se explica por la recompensa que se obtiene de ella. Quienes entienden el trabajo como una forma de contribución a la sociedad lo ven como una forma de altruismo, orientada a proveer productos o servicios útiles para los miembros de la sociedad. Otra forma de definición instrumental concibe el trabajo como una forma de relacionarse con los otros, que puede tener al menos dos sentidos complementarios para las personas: mantenerse activas y adquirir identidad social.

La segunda perspectiva corresponde a la aproximación empírica, que parte de la visión y la experiencia de quienes ejercen la actividad laboral. Estas visiones reflejan lo que la sociedad valora y define como trabajo. Las definiciones más citadas en los últimos años provienen del trabajo realizado por el equipo de investigación internacional «Significado del trabajo» (MOW, por sus siglas en inglés), en las cuales se identifican cuatro categorías definitorias del trabajo (MOW, 1987; Salanova, Gracia y Peiró, 1996):

Silvana Dakduk y Carmen C. Torres, profesoras del IESA.

1. Actividad concreta: se refiere a los aspectos tangibles de la actividad laboral, tales como recibir un salario, seguir un horario y trabajar en un espacio físico particular. Esta noción se corresponde con la concepción instrumental del trabajo entendido como las acciones que se realizan «a cambio de» en un espacio y tiempo determinado.

2. Actividad social: engloba los aspectos sociales del trabajo, cada vez más importantes en virtud del tiempo que en la modernidad las personas dedican a trabajar. En esta categoría se encuentran aspectos tales como crear sentido de pertenencia a un grupo social, aportar al sistema social, contribuir a la formación de identidad y conferir estructura a la vida de las personas, entre otras. El trabajo es visto como un agente socializador que posibilita la transmisión de creencias, expectativas y valores que permiten la integración del individuo a su medio social.

3. Carga: el trabajo es visto como una actividad que exige del sujeto esfuerzo físico o mental, y se destacan las exigencias que supone su cumplimiento.

4. Deber: resalta el carácter obligatorio y productivo de la actividad laboral. Esta última categoría coloca al trabajo como opuesto al ocio, en tanto su significado se limita a actividades productivas de carácter material o intelectual, que forman parte de un deber ser.

Estas cuatro categorías se complementan y generan nuevas definiciones y formas de comprender el trabajo. En cualquier caso, ambas aproximaciones coinciden en una elaboración del trabajo como un medio, no como una actividad, reiterando su carácter instrumental, propositivo e intencional.

Las formas como las personas definen y viven sus experiencias de trabajo varían sustancialmente en función de variables personales, sociales, culturales y organizacionales. Esto explica por qué en algunos países ejercer algún oficio goza de prestigio y respeto, mientras que en otros contextos la misma actividad puede ser vista con desprecio y hasta lástima. Incluso dentro de una misma empresa puede ocurrir que las vivencias del trabajo no se relacionen con los beneficios que la organización ofrece a sus empleados.

¿Para qué sirve el trabajo?

En la sociedad moderna, una característica casi universal de la actividad laboral es el tiempo y el valor que recibe el trabajo, lo que explica la creciente diversidad de funciones que desempeña la actividad laboral. El trabajo, más que una fuente de ingresos, es el dispositivo que condiciona buena parte de la vida. En la actualidad, el trabajo cumple una variedad de funciones que contribuyen a construir experiencias socialmente relevantes:

1. Propiedad integradora: el trabajo como fuente de sentido y estructura de la vida de las personas, al proveer coherencia y significado a su cotidianidad y contribuir a su realización. Esta función solo se cumple cuando el trabajo se vive como una experiencia satisfactoria para la persona. Cuando el trabajo es desagradable deteriora la calidad de vida e incluso la salud física y mental. El clima organizacional y la satisfacción laboral son indicadores de la medida en que la organización contribuye a satisfacer esta función del trabajo.

2. Estatus y prestigio: la actividad laboral a la que se dedica una persona determina su estatus social y, con ello, el respeto y el reconocimiento de otras personas. El trabajo funciona como un mecanismo de clasificación social, que permite identificar a las personas por lo que hacen. Esta característica refleja los valores e ideologías del grupo social, pues pone en evidencia cuáles actividades laborales aprecia y cuáles objeta, lo que se traduce en diferencias en compensación y demanda de ciertas actividades.

Esta función se cumple tanto por el cargo que ocupa la persona como por la organización a la que pertenece. Muchas empresas se han esforzado para crear un posicionamiento basado no solo en la experiencia de consumo de lo que venden sino, también, en la experiencia de pertenecer a ellas. Con lo cual, sin importar

El trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y la formación de la identidad, pues lo que hacen las personas da sentido a lo que son, cómo se ven y cómo las perciben los demás, dentro y fuera del contexto laboral

el cargo, ser miembro de una de esas empresas es una carta de presentación que satisface necesidades de estatus y prestigio.

3. Identidad personal y laboral: el trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y la formación de la identidad, pues lo que hacen las personas da sentido a lo que son, cómo se ven y cómo las perciben los demás, dentro y fuera del contexto laboral.

4. Función económica: el trabajo permite a las personas ganar dinero y, con ello, alcanzar la independencia económica, lo que determina cómo subsisten, organizan, planifican y deciden sus vidas. Esta categoría incluye no solo el salario sino todos los beneficios económicos directos e indirectos asociados al trabajo.

5. Oportunidad de interacción: el trabajo es una forma de relación con el entorno que permite establecer nuevos significados en la interacción: superiores, subordinados, compañeros, clientes, proveedores, entre otros. Algunas organizaciones ofrecen oportunidades de interacción extraordinarias para sus empleados, lo que constituye un beneficio muy valorado que contribuye a la retención de capital humano.

6. Estructuración del tiempo: el trabajo permite dar sentido y establecer objetivos en buena parte del ciclo vital y ayuda a coordinar otros aspectos de la vida social (familia, amigos y tiempo libre en general). Los trabajos con agendas planificadas permiten satisfacer esta necesidad en mayor medida que en empresas que deciden sobre la marcha el itinerario: los trabajadores pueden llegar a sentirse invadidos o utilizados por la empresa, más allá de los límites del cargo. Aun situaciones comunes, como entrar antes y salir después del horario para atender imprevistos, amenazan el cumplimiento de esta función y en muchos casos las personas se sienten presas de su trabajo.

7. Obligatoriedad: el trabajo proporciona a las personas un marco de referencia regular, útil y con una intencionalidad preestablecida (generar ingresos para satisfacer necesidades primarias). La persona adquiere un deber no solo consigo misma sino con la sociedad. Esta es quizá una de las funciones que más se ha cultivado en la sociedad moderna, donde se crean mitos acerca del desempleo, el ocio, la improductividad o el ejercicio de trabajos que no se ajustan a la expectativa social.

8. Aprendizaje: el trabajo provee habilidades y destrezas que mejoran con la práctica diaria y otras que se adquieren para o con el trabajo. Esta función se conoce popularmente como aprender un oficio o una manera de ganarse la vida.

9. Socialización: la actividad laboral permite la comunicación entre las personas y, así, la transmisión de valores, creencias y expectativas tanto del medio laboral como de otros ámbitos de la vida.

10. Control y poder: las estructuras laborales (formales e informales) establecen relaciones de control y subordinación con personas, procesos y objetos.

11. Comodidad y disfrute: es posible recrearse con la actividad laboral, en tanto el trabajo proporcione un contexto físico adecuado y permita satisfacer las necesidades anteriores.

Las funciones negativas se definen por las implicaciones que tiene para la persona el hecho de que su actividad laboral no le permita lograr los aspectos positivos mencionados. Se incluyen en este grupo las condiciones ambientales y sociales en las que se realiza el trabajo y la actividad en sí misma. El cumplimiento de funciones positivas o negativas variará de acuerdo con las expectativas, preparación y experiencia de la persona, así como la naturaleza del trabajo que desempeñe y el contexto en que tenga lugar.

Estas formas de concebir el trabajo coinciden en comprender la actividad laboral como una práctica social históricamente compartida, que va más allá de la satisfacción de necesidades primarias. El trabajo es hoy uno de los aspectos más relevantes de la vida de las personas al cual se dedica una buena parte del tiempo, además de la importancia del proceso o la etapa previa de inicio en el mundo laboral (formación y preparación), así como a la salida o abandono de esta actividad (retiro o jubilación).

La actividad laboral marca el inicio de la adultez en algunos grupos sociales, lo que se relaciona con la función

El trabajo permite dar sentido y establecer objetivos en buena parte del ciclo vital y ayuda a coordinar otros aspectos de la vida social (familia, amigos y tiempo libre en general)

económica, pues brinda la oportunidad de generar ingresos y con ello decidir, planificar u organizar parte de la vida. Es una forma de lograr independencia, es el paso a una etapa del ciclo vital en la que se espera alcanzar autonomía. Dado que el tiempo de ocio es visto como económicamente negativo, otra función del trabajo es hacer que la persona se sienta útil y demuestre a los otros que es capaz de alcanzar metas, lo que se relaciona con la función de obligación y estructura del trabajo. Así, el trabajo forma parte importante de la cotidianidad, al cumplir una, algunas o todas las funciones mencionadas, sean positivas, negativas o ambas, que son construidas por los sujetos en interacción.

El significado de la experiencia del trabajo

Trabajar es una experiencia que se destaca por su amplísima variedad de términos, que incluye situaciones construidas como castigo, derecho, obligación, carga, responsabilidad, entre otras. El punto de convergencia de esta pluralidad es conferir un significado a la experiencia laboral y, en tal sentido, existen algunas propuestas para entender lo que significa trabajar.

El significado del trabajo consiste en un conjunto de actitudes, creencias y valores de las personas adquirido en el proceso de socialización del individuo y que varía en función de experiencias subjetivas y aspectos situacionales del contexto personal, laboral y organizacional (Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001). El estudio más extenso e importante sobre el significado del trabajo, constantemente reseñado en la bibliografía psicosocial, fue realizado por el grupo MOW en 1987.

A partir de las cuatro definiciones señaladas por MOW, se concibe el significado del trabajo compuesto por cinco factores interdependientes: centralidad del trabajo, normas sociales, valoración de los resultados del trabajo, metas laborales e identificación con el papel de trabajo. El último elemento es

menos reseñado en las investigaciones, pues los autores afirman que los primeros cuatro aportan más a la comprensión del significado del trabajo.

El primer componente —centralidad— ha sido referido con diversos términos, tales como intereses centrales de la vida, implicación con el trabajo e implicación con el papel laboral, entre otras. A pesar de la variedad de términos, MOW define este componente como la importancia que reviste el trabajo en la vida de las personas e identifica dos modalidades:

1. Centralidad absoluta: se atribuye un valor general al trabajo y no a la tarea específica que se realiza. Es una construcción que engloba el interés por el trabajo independiente del oficio particular.

2. Centralidad relativa: se refiere a la importancia del trabajo con respecto a otras esferas de la vida, tales como familia, amigos, religión, comunidad, entretenimiento. Tiene un carácter más situacional e individual, pues está sujeto a la práctica concreta, la etapa del ciclo vital y el aspecto de la vida con el cual se compare.

El segundo componente —las normas sociales— se refiere a las creencias que sirven de base para evaluar la actividad laboral y constituyen una expresión de valores culturales. Se identifican dos perspectivas: (1) la construcción del trabajo como un «deber» para consigo mismo y la sociedad (el trabajo no es una elección sino un compromiso) y (2) la dimensión de los derechos individuales, responsabilidad de las organizaciones y de la sociedad con respecto a las personas que laboran (el aspecto legal que implica la relación de trabajo).

El tercer componente —los valores laborales— se refiere a todas aquellas cosas que son importantes para las personas y que desearían conseguir en su trabajo (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001). Incluye resultados instrumentales (o extrínsecos) y expresivos (o intrínsecos), por lo que ha sido considerado un componente motivacional acerca de las expectativas o aspectos deseables del trabajo (MOW, 1987). Los cambios en las estructuras sociales tienden a intensificar este componente, pues las personas reconocen su importancia en el proceso productivo, lo que incide sobre sus expectativas acerca de lo deseable y esperado en el desempeño del papel laboral.

Un punto de controversia, con respecto a los resultados valorados del trabajo o valores laborales, es la dificultad conceptual para establecer diferencias entre este aspecto y el cuarto componente (las metas laborales). Ambos elementos responden a diferentes preguntas relacionadas pero diferentes: los valores a por qué las personas trabajan y las metas a qué quieren las personas de su trabajo.

El trabajo de MOW ha sido desarrollado en situaciones de régimen de empleo remunerado o formalmente establecido. De este trabajo se han derivado otros esfuerzos como los puestos en marcha por el equipo de «Socialización laboral de la juventud» (WOSY, por sus siglas en inglés), que agrupa investigadores adscritos a los departamentos de Psicología Social de distintas universidades, orientados al estudio del significado del trabajo en jóvenes que se inician en el mundo laboral, siguiendo el esquema de MOW: estudios longitudinales, comparaciones transculturales y situaciones de trabajo formalmente instituidas.

La investigación en América Latina se ha inclinado fundamentalmente al estudio de aquellos aspectos que predicen una inserción laboral exitosa y aspectos psicosociales vinculados al trabajo y al desempleo. En los países latinoamericanos tener un trabajo o empleo formal y un desarrollo de carrera estable y productiva, que responda a todas las funciones del trabajo, no

resulta fácil; de allí que los esfuerzos se hayan concentrado en comprender la vivencia del trabajo desde formas alternativas de esta condición.

La importancia del significado del trabajo

A pesar de la diversidad de funciones del trabajo, la investigación sobre esta actividad se articula esencialmente en torno a su carácter estructurador, su capacidad vertebradora, organizadora y significativa del quehacer social e individual. Por ello, el énfasis se ha puesto en el estudio de sus características como práctica social y, más recientemente, el estudio del significado de la experiencia de trabajar (Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008).

La producción de conocimiento con respecto al trabajo se caracteriza por un volumen relativamente constante y homogéneo de investigaciones que acentúan su carácter instrumental, pero también su condición social (Blanch, 1996; Peiró, Pietro, Bravo, Ripoll, Rodríguez, Hontangas y Salanova, 1993).

Los estudios sobre el desempleo y sus consecuencias se destacan por picos y valles: los picos coinciden con períodos de crisis económicas y los valles con períodos de recuperación y bienestar (Garrido, 1996). En períodos de depresión económica, la desocupación llama la atención de los científicos sociales por su impacto psicosocial. Garrido (1996: 122) se refirió al desarrollo de la investigación sobre desempleo en los términos siguientes:

Los primeros estudios sobre el impacto del desempleo se realizaron en la década de los 30... El número de investigaciones fue disminuyendo a medida que iba consolidándose la recuperación económica, hasta que en la década de los 60, en que la mayoría de los países occidentales vivieron un período de pleno empleo, la investigación psicosocial era prácticamente inexistente. A partir de la crisis del 73, el desempleo vuelve a convertirse en uno de los mayores problemas sociales a los que deben enfrentarse los países industrializados.

Los primeros trabajos se destacan por un marcado énfasis en los efectos del desempleo sobre la salud mental, interés que ha coexistido con el estudio de procesos tales como actitudes, percepciones, creencias, atribuciones, representaciones sociales, entre otros. El desempleo y la insatisfacción laboral se inscriben en la perspectiva de la psicología social de la salud. El deterioro del bienestar psicológico de las personas privadas de oportunidades laborales recibe mayor atención en la bibliografía.

Bienestar psicológico general, depresión, ansiedad, satisfacción con la vida y autoestima son algunos de los indicadores de salud mental que se han utilizado para evaluar el efecto del desempleo y el descontento con el trabajo. Cuando el trabajo no cumple sus funciones, el deterioro físico y psicológico es una consecuencia inevitable, pues la persona pierde estructura, identidad, estatus, ingresos y, en fin, equilibrio vital.

Este modelo ha sido cuestionado por concebir al desempleado como un agente pasivo, dependiente del trabajo y que idealiza el empleo como una fuente de bienestar psicológico. Además, se limita a situaciones de empleo formal y no considera aquellas situaciones o alternativas al trabajo que las personas realizan para satisfacer sus necesidades sociales y materiales.

Un intento más reciente para explicar los efectos del desempleo y la insatisfacción laboral es el modelo «vitamínico» de Warr (1987; citado en Dakduk, Jiménez y Ramos, 2009), que establece una analogía entre la forma como aspectos externos al sujeto influyen en su salud psíquica y el modo como lo hacen las vitaminas sobre la salud física. Un

nivel óptimo de vitaminas se asocia con bienestar, mientras que un exceso puede implicar efectos negativos sobre la salud. Ello es precisamente lo que sucede con el trabajo: realizarlo es necesario, pero su ausencia o exceso inciden negativamente sobre la persona.

Esta propuesta se destaca por su énfasis en las consecuencias negativas del trabajo cuando se vive con exceso, algo rara vez mencionado; pues la consigna que impera en la sociedad moderna es que el trabajo siempre es bueno y, por exclusión, no trabajar es malo, al punto de incidir en el bienestar y la salud de la persona. Si bien es cierto que es perjudicial la ausencia de empleo, también lo son algunas prácticas laborales y su sobrevaloración, incluso más graves que el mismo desempleo.

Quando el trabajo no cumple sus funciones, el deterioro físico y psicológico es una consecuencia inevitable, pues la persona pierde estructura, identidad, estatus, ingresos y, en fin, equilibrio vital

Considerando la diversidad de funciones que cumple el trabajo en las vidas de las personas, y su importancia para asegurar el equilibrio vital, es importante cuestionar el uso y las funciones que le atribuyen personas y organizaciones para construir su significado. La historia se ha centrado en mostrar la relación desempleo y deterioro, por un lado, y trabajo y bienestar por otro, de forma casi unánime, dejando de lado otros aspectos de la experiencia laboral. Al concebir el trabajo como una polaridad presencia-ausencia, los informales, los emprendedores o cualquier variante entre esos extremos no se reconocen como prácticas sociales que han surgido para satisfacer necesidades y construir nuevos significados del trabajo.

En este sentido, las organizaciones como empleadoras se enfrentan al reto de brindar a sus miembros algo más que un puesto de trabajo: deben proveer un contexto que propicie la satisfacción de los distintos significados que abarca esta actividad para aumentar la satisfacción de sus empleados. Del mismo modo, los que emprenden iniciativas de negocio no deben desestimar la relevancia —para sí mismos y para quienes los acompañan en el desarrollo de su idea— de tener en cuenta los distintos elementos que las personas anhelan en su puesto de trabajo. En resumen, trabajar es una práctica antigua pero sus significados se han reinventado y ampliado para brindar equilibrio vital a los nuevos trabajadores. 

REFERENCIAS

- Blanch, J. M. (1996): «Psicología social del trabajo». J. L. Álvaro, A. Garrido, J. R. Torregrosa (eds.): *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw Hill.
- Dakduk, S., A. González, y V. Montilla (2008): «Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo». *Revista Interamericana de Psicología*. Vol. 42, No. 2.
- Dakduk, S., V. Jiménez, y E. Ramos (2009): «Relación de variables sociodemográficas y psicológicas con el significado del trabajo». *Multidisciplinary Business Review*. Vol. 2, No. 1.
- Garrido, A. (1996): «Psicología social del desempleo». J. L. Álvaro, A. Garrido, J. R. Torregrosa (eds.): *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw Hill.
- Gracia, F. J., P. Martín, I. Rodríguez y J. M. Peiró (2001): «Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal». *Anales de Psicología*. Vol. 17., No. 2.
- Meaning Of Working International Research Team (1987): *The meaning of working: An international view*. London: Academic Press.
- Peiró, J. M., F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas, y M. Salanova (1993): *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibre, Universitat de València.
- Salanova, M., F. Gracia, J. M. Peiró (1996): «Significado del trabajo y valores laborales». J. M. Peiró y F. Prieto (eds.). *Tratado de psicología del trabajo (vol II)*. Madrid: Síntesis.