

Las Paradojas del Trabajo en Tiempo de Precariedad

Dr. Edgardo Morales Arandes*
Departamento de Psicología
Universidad de Puerto Rico

Deseo compartir algunas reflexiones, desde mi posición como investigador y practicante de la psicología, sobre los modos en que significamos el trabajo y enfrentamos la precariedad. Particularmente, me interesa describir las implicaciones sociales que tiene sostener el discurso individualista y esencialista que se proclama en medios oficiales como opción para enfrentar los desafíos económicos actuales. Deseo también, proponer un discurso que privilegia la relación, la participación y a la colaboración, como postura alterna ante la crisis. Comienzo con una anécdota para presentar algunas variantes de lo que significamos como trabajo.

Hace más de treinta años comenzaba mi práctica como psicoterapeuta en formación en una escuela graduada en California. Uno de mis clientes era un emigrante salvadoreño, que había sido diagnosticado como esquizofrénico y que alegaba ser la reencarnación de varios personajes históricos famosos como Jorge Washington, Bolívar y Mahoma. Durante nuestras conversaciones en la psicoterapia, no solo me hablaba acerca de sus vidas pasadas sino también, sobre sus experiencias en una nave espacial que en ocasiones visitaba. Un día, mientras conversábamos, fuimos interrumpidos por una llamada telefónica. Al contestar el teléfono, el tono de voz de mi cliente cambió y pausadamente, empezó a detallar a quien estaba al otro de la línea, gestiones que había realizado esa semana en varias agencias estatales y federales. También, describió con claridad sus necesidades particulares de vivienda y transportación.

* El autor es Catedrático Asociado en el Departamento de Psicología del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

Una vez colgó el teléfono, le pregunté sobre el contenido de su conversación. “Estaba hablando con mi trabajadora social. Ella necesitaba ciertos detalles para procesar mi solicitud de ayuda económica.” Me indicó.

“Pero te escuché compartiendo con ella un itinerario de actividades, ¿de qué se trataba eso?” “Es que tengo que coordinar reuniones de todo tipo. Están ustedes los de la salud mental, está el psiquiatra, la trabajadora social, emigración, el consejero vocacional y la oficina de cupones de alimento. Además, tengo que ir a buscar “mi carnet de loco”. “¿A qué te refieres?” le pregunté.

“Es un carnet que uno le presenta a cualquier policía o a un juez, y te cancelan o te eximen de los boletos de tránsito”. Entonces, me explicó como todos esos esfuerzos eran necesarios para obtener una ayuda económica del gobierno que sumaba a más de \$2,000 mensuales, una cantidad de dinero considerable para aquella época. Finalizó diciéndome: “Sabes, que esto de ser loco no es fácil. Mi madre, mi familia y la gente me miran y piensan que soy un vago. En realidad, me encuentro muy ocupado, esto es un trabajo a tiempo completo.”

Esta conversación fue mi primera introducción a la idea de que existen múltiples concepciones de lo que es trabajo y lo que significa trabajar que no siempre se ajustan al discurso de las autoridades, al criterio de la remuneración económica o de legalidad, o a nociones tradicionales de productividad y utilidad. Construimos lo que es trabajo y lo que significa y constituye trabajar, no solo desde arriba, sino también, desde abajo y desde los lados, desde la compleja madeja de relaciones sociales en las que participamos.

Nos relacionamos con el trabajo desde muchas voces y múltiples posiciones. Trabajamos para sobrevivir y para convivir. Trabajamos porque nos tiene sentido o porque no tenemos más remedio. Trabajamos para obtener seguridad económica y para poder consumir. Bendecimos y maldecimos el trabajo. Adquirimos mediante el, membresía en distintas comunidades. Algunos

fusionamos nuestra identidad con nuestro trabajo, convirtiéndolo así, en un medio de identificación social.

No consideramos a todos los trabajos como iguales. Los clasificamos según el grado en que nos satisfacen o por el grado en que nos esclavizan. De acuerdo a Bauman¹, aquellos trabajos que catalogamos como aburridos, mecánicos, rutinarios y repetitivos, los que asumimos que carecen de imaginación y que son mal pagados, preferimos delegarlos a grupos marginados o aquellos que los necesitan para asegurar su subsistencia. Los otros trabajos, los que suponemos excitantes, los que contienen variedad y requieren de la imaginación, los que tienen algún tipo de bendición social y que son reconocidos por su capacidad para brindar beneficio económico, estatus social o que son capaces de elevar la autoestima, esos trabajos son apreciados y valorados.

Esa visión de trabajo como fuente de sentido y realización personal, se entrelaza con la idea de vocación. Es decir, cuando hablamos de vocación, típicamente nos referimos a la categoría de trabajos que son deseados y bien vistos, los que nos brindan como dice Bauman, “una satisfacción estética”. Identificar y descubrir la vocación tiene sentido para poblaciones cuyas necesidades de sobrevivencia han sido atendidas. Es el privilegio de aquellos que se han superado económicamente, mientras que los otros, los que tienen que batallar por sus condiciones de existencia de día en día, esos solo pueden ser observadores a distancia. Para estos últimos, laborar para sobrevivir es suficiente razón para trabajar.

El discurso de la vocación tiene unos paralelismos interesantes con la idea esencialista y romántica de la relación amorosa. Podemos pensar sobre nuestra vocación utilizando las palabras famosas de Tom Cruise, “You complete me”. Mi vocación es mi otra naranja, la otra mitad que está a la espera de ser descubierta. Trabajar sin vocación es laborar a mitad, es permanecer incompleto. Significa vivir alienado y desconectado de aquello que reside en

¹Bowman, Z. (2000) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Editorial Guedisa

nuestro interior que posibilita la entrega al trabajo, aquello que lo transforma de una actividad mecánica y forzada a una tarea que posee sentido.

Desde este discurso, la vocación es eje central en la vida del individuo, y descubrirla es una tarea imprescindible. Ello requiere, en ocasiones, luchar y vencer voces que intentan seducirnos con promesas de un materialismo desmedido o que intentan atemorizarnos con el peligro del desahucio y el descenso hacia otras poblaciones que en nuestro imaginario no trabajan por vocación sino por necesidad de sobrevivir. El discurso de la vocación nos convoca a comprometernos con la búsqueda de la pareja prometida y mantenernos fiel a la visión de sentido y realización personal que justifica dicha búsqueda.

Hemos creado todo un aparato social para contribuir a la historia del romance. Licenciamos consejeros vocacionales para que nos orienten, nos encaminen y nos aconsejen en nuestra búsqueda. Creamos y validamos pruebas vocacionales para apuntarnos en la dirección correcta y para evaluar “lo que llevamos por dentro”. (Recuerdo todavía, por ejemplo, como en noveno grado mi consejera, me comunicó con una voz decaída, “Edgardo, según la prueba, para lo que sirves es para guardia forestal”.)

La vocación como medio de realización personal forma parte de un discurso individualista, que contiene una promesa fundamental. Sostiene que existe un trabajo que está hecho justo a la medida de cada uno de nosotros. Nuestra tarea es descubrirlo y una vez descubierto, entregarnos a él en cuerpo y alma para poder recibir plenamente los frutos de nuestra relación.

¿Pero qué pasa cuando dicha promesa es vacía? ¿Qué ocurre en un mundo de trabajo en donde las oportunidades de empleo van en descenso? ¿Cuándo las relaciones de trabajo son efímeras y precarias? ¿Cuándo no existe un compromiso del otro lado? ¿Cómo comprometerse

con algo que no existe y si existe puede desaparecer súbitamente según las necesidades de un jefe, una empresa o un gobierno?

La crisis del sistema económico opera como un disuasivo al discurso esencialista sobre la vocación. Convierte cualquier relación de trabajo, en una relación inestable. Dificulta también, las posibilidades del encuentro con el objeto de deseo. Recuerdo, por ejemplo, una conversación reciente con un ex-director de recursos humanos que luego de varias reestructuraciones de su empresa me indicó: “Me preparé para un trabajo que ya no existe.” También, pudo haber dicho: “Vivo un amor imposible.” El llamado de la vocación coloca al individuo en una posición insalvable. Para ser fiel a sí mismo, necesita encontrar un trabajo que lo complete, que responda a su esencia y a su llamado interno. Sin embargo, ante la falta de oportunidades de trabajo, se encuentra ante dos opciones, o permanece desempleado a la espera de un amor que nunca llega o busca un empleo que pueda garantizar su manutención pero que lo condena a vivir distanciado de aquello que piensa que lo realiza plenamente como ser humano.

La precariedad lanza entonces, al individuo a un futuro incierto que pone en juego discursos y opciones con las que contaba para guiar su vida. Afecta su seguridad económica y su bienestar psicológico. La falta de trabajo asalariado, el trabajo temporero, el sub-empleo y el multi-trabajo, van acompañado de un conjunto de cargas que pueden generar dependencia, cansancio, desesperanza y desilusión. Tienen también, el potencial de marginar y afectar la convivencia familiar y lanzar al individuo a una crisis que lo afecta en múltiples dimensiones de su diario vivir.²

La precariedad, también, coloca a algunos en situaciones en donde se juegan su moralidad y su ética. La crisis económica ha generado una nueva responsabilidad para ejecutivos,

²Ver el efecto que tuvo la depresión económica años 30 sobre las relaciones familiares, la identidad y la psicología de los desempleados en Komarovsky, M. (1973) *The unemployed man and his family*. New York, NY: Octagon Press

supervisores y especialistas de recursos humanos: la de desemplear. Alguien tiene que tomar la decisión y dar la cara al cesantar a otro. Dicha tarea en sus inicios, no suele ejercerse mecánicamente. Requiere para él o la que la lleve a cabo, otorgarle a la misma un sentido o propósito que la justifique. La siguiente anécdota sirve para ilustrar este punto.

Hace varios años, estaba facilitando una actividad en donde varios directores de plantas de manufactura compartían experiencias significativas de su vida de trabajo. Unos de los participantes, un gerente Centroamericano, había sido director de una planta de manufactura de una empresa multinacional en el interior de su país. La planta, en donde laboraban cerca de 500 personas, era la fuente de empleo principal de esa zona geográfica. Un día recibió una llamada de su empresa, solicitando que se presentara en las oficinas centrales de la empresa matriz en los Estados Unidos. Viajó al día siguiente y se reunió con su jefe y su director de recursos humanos. Estos le informaron que la corporación había tomado la decisión de cerrar su planta. La noticia le preocupó, ya que sabía del impacto que tendría dicha acción sobre sus empleados y sobre la economía de los pueblos circundantes. Intentó convencer a su jefe de que diera marcha atrás a la decisión. Sin embargo, este le informó que la decisión era irrevocable y le explicó las razones de como la misma beneficiaba a la corporación y la hacía más competitiva.

Esa noche tuvo dificultades para dormir. Luego de revolcarse por varias horas en la cama, en la madrugada tuvo una revelación. “Cobré conciencia de que yo era gerente y que tenía un deber no solo con mis empleados sino también, con mi corporación”, afirmó enfáticamente. “Mi empresa tenía buenas razones para tomar la decisión, a mí me correspondía implantarla. Desde ese momento en adelante no tuve dificultades para dormir. Llevé a cabo mi tarea de una forma profesional, con sensibilidad y responsabilidad”.

Cesantear con sensibilidad y responsabilidad es una de las nuevos trabajos en una economía en contracción e inestabilidad permanente. Se nos presenta como una alternativa al desempleo insensible y forma parte del discurso del administrador que identifica dicha tarea con un proyecto de sobrevivencia (si no lo hacemos, todos perdemos o quedaremos sin trabajo) o con una institución cuyo bienestar justifica la actividad de cesantear. (Es por el bien de la corporación o el país)

Quién es responsable de cesantear también cobra conciencia de lo paradójica de su posición, ya que lo que hace hoy con otros, pronto se le puede hacer a él o ella. La situación se agrava porque la persona también forma parte de un enjambre social profesional y familiar que vive en la precariedad. Convive con hermanos, tíos, padres, primos y amigos que posiblemente han quedado desempleados o viven bajo su amenaza. Además, en su vida cotidiana en el trabajo se enfrenta a las consecuencias directas e inmediatas de la crisis. Por ejemplo, aquellos que necesitan guardar información confidencial sobre el cierre de una planta o una ola de despidos, en ocasiones tienen que lidiar como lo que me describió un gerente como “DEAD MAN WALKING”: la experiencia de observar colegas caminando por la fábrica o las oficinas, que desconocen que ya han sido sentenciados al desempleo. Dicha tarea requiere de un distanciamiento, un “poner al lado” de las emociones y posiblemente, de un cuestionamiento constante del sentido de lo que se hace, lo que se tiene que hacer y lo que le espera en el futuro de su vida laboral. Es por esto, que la sensibilidad y la responsabilidad no son necesariamente palabras huecas, reflejan también, la precariedad y la posición existencial y social del o la que desemplea.

Como solución social al problema de la inestabilidad y la pérdida de empleo, se nos convoca a “levantarnos y superarnos”. Se nos propone que nos convirtamos en una sociedad de

empresarios particulares, que comparten una ideología común fundamentada en la idea de que la redención social y laboral recae sobre el individuo. “Hay que reinventarse”, “hay que romper los paradigmas que nos limitan”, nos dicen los paladines de la superación personal. Para aplacar el desespero y la desesperanza se nos indica que al mirar atrás, este periodo se verá como “una época de gran crecimiento personal” y por lo tanto, la situación dolorosa no debe ser vista “como un problema sino como una valiosa oportunidad.”³

Esta propuesta de superación personal está fundamentada en la idea de lo que Gergen⁴ denomina como el “bounded self” o el “ser encapsulado”, supuesto que a su juicio, subyace gran parte de nuestro discurso social en cuanto al trabajo. Este discurso concibe a la persona como un ente aislado que depende de sus capacidades internas para desarrollarse, realizarse y superar la adversidad. Bajo el lema de “querer es poder”, celebra la autonomía personal y la capacidad de los individuos de hacerse y levantarse mediante sus propios esfuerzos,

Sin embargo, la tradición individualista en la que este discurso se fundamenta contiene una paradoja fundamental. Si consideramos que el individuo es responsable y causa de su superación, de igual forma es responsable por sus fracasos. Desafortunadamente, fracaso y superación, implican una comparación en el imaginario con un otro que está en una posición mejor o peor que uno. Esto coloca a la persona en un lugar en donde el valor propio y el éxito personal dependen del fracaso o la incapacidad de otro. Es decir, para estar arriba se necesita que otro este abajo.

Dicha posición se concretiza en políticas oficiales que colocan sobre los individuos la responsabilidad “de echar para adelante.” Nos conduce a un mundo social caracterizado por el individualismo, la competencia y el “sálvese quien pueda”, en donde la preocupación por el

³Estos consejos los he escuchado en varias ocasiones en entrevistas radiales y en talleres ofrecidos por psicólogos industriales y/o empresas contratadas para atender a los cesanteados.

⁴Gergen, K. (2009) *Relational being: beyond self and community*. New York, NY: Oxford University Press

otro, está mediada por el grado en que atender la necesidad ajena puede afectar el bienestar propio. Un mundo que supone que si cada cual es causa y dueño del destino que enfrenta, suya sola, es la responsabilidad de asegurarse un futuro mejor. Para quienes naufragan, sin embargo, solo existen balsas hechas a la medida de un yo aislado y solitario que se siente cada vez mas incapaz y solo ante la adversidad.

Gergen (2009) contrapone a este discurso individualista, una forma alterna de concebir nuestro entorno social, que se fundamenta en la idea de que nuestro mundo cobra sentido a través de las relaciones que sostenemos. Esta perspectiva convierte a la relación y no al individuo, en el eje central y actor principal de cualquier proceso social. Asume que vivimos en un mundo social co-creado que construimos mediante la coordinación de nuestras acciones con los demás. Concibe además, a la persona como un ente relacional, que alberga múltiples identidades, prácticas y voces que cobran sentido y forma a través de su participación en distintas tradiciones y comunidades.⁵

La centralidad de la relación como generadora de sentido nos invita a repensar la categoría trabajo para concebirla como un proyecto dinámico en co-creación constante. Un proyecto que nos enlaza en una red de relaciones con colegas, amistades, comunidades, con nuestra sociedad y con el mundo y la naturaleza que nos rodea. Nos propone que pensemos en el trabajo como una actividad que en potencia puede ser gestora de un sentido de responsabilidad compartida y servir como medio para lubricar las conexiones entre cada uno de los mundos en los que vivimos y con los que nos relacionamos.

⁵Cottor, R., Asher, A., Levin, J. & Caplan, C. (2004) *Experiential learning exercises in social construction*. Chagrin Falls, Ohio: Taos Institute Publications

Nos invita también, a movernos de un discurso social basado en el esencialismo a otro que supone la co-construcción. Sugiere como alternativa para enfrentar los desafíos actuales sustituir la hegemonía del individualismo, por una preferencia por la relación, y suplantar prácticas excluyentes, dictaminadas y estructuradas desde arriba por expertos y autoridades, por procesos participativos en donde se destaca la auto-gestión y la colaboración. Implica por lo tanto, gestar espacios sociales colaborativos capaces de celebrar y valorar la multiplicidad, y estimular la generación de lógicas y voces alternas que sean capaces de romper el monopolio de los discursos oficiales, particularmente, el de la “superación personal”.

Esta propuesta abre nuevas posibilidades en el imaginario social y en nuestras respuestas a la crisis actual. Por ejemplo, nos permite re-imaginarnos la vocación como una práctica relacional que es capaz de explorar las múltiples formas en que se puede colaborar con otros para enriquecer nuestra vida dentro y fuera del ámbito del trabajo. Esta concepción no requiere remitirse al discurso esencialista del que hemos hablado. Por el contrario, nos invita a repensar la vocación como un fenómeno construido, producto de una actividad social que se forja en el seno de nuestras relaciones. No se trata por lo tanto, de encontrar “el” trabajo que nos complete, sino de descubrir y colaborar con otros modos de relacionarnos en las actividades que colocamos bajo la categoría trabajo, de una forma que genere un sentido compartido y nos permita vivir una vida digna. Esta postura multiplica las posibles formas de trabajo que pueden ser construidas como fuentes de sentido y satisfacción.

Concebir el trabajo como una categoría abierta y co-construída, también abre nuevas posibilidades en el imaginario social y en nuestras respuestas a la crisis actual. En un mundo interconectado que privilegia la relación, la comunidad de trabajo puede ser gestora de nuevas respuestas a la cesantía y el desempleo. Abre un espacio, por ejemplo, para que esta pueda servir

como fuente de apoyo y sostén, a la vez que coordina y auspicia y espacios sociales en donde pueden expresarse las múltiples voces y emociones que se experimentan ante la pérdida del empleo. De esta forma, se atiende al cambio como una experiencia que además de tener un carácter individual también involucra en su conjunto, a la comunidad de trabajo. El papel central que juega la comunidad durante el proceso de transición también, permite que esta juegue un rol protagónico en la búsqueda de alternativas económicas y de organización social que puedan preservar la integridad de la comunidad de trabajo o que faciliten dignamente su disolución.

Considerar la relación y el vínculo social como gestor de sentido también estimula la experimentación con modos alternos de organización. Nos invita a re-imaginarnos posibles formas de organización económica y social fundamentadas en la colaboración, la solidaridad y el fortalecimiento de los vínculos comunitarios. Por ejemplo, la propuesta de economía solidaria por la que aboga Pablo Guerra⁶ representa una alternativa socio-económica valiosa que es afín con lo que propone esta visión social. Permite también, explorar el uso de estructuras participativas como pueden ser los grupos auto-dirigidos en las empresas o la auto-gestión en las comunidades, para democratizar nuestras decisiones en lo cotidiano. Nos invita también, a explorar los modos en que la participación ciudadana puede servir además, como punto de resistencia ante intentos por eliminar espacios democráticos dentro y fuera de nuestras organizaciones.

Atender y cultivar el vínculo relacional y comunitario requiere también, que cuestionemos y nos deshagamos de modos de relación que promueven el aislamiento y la fragmentación y que

⁶Ver Guerra, P. (2006) "Comunitarismo, empresa y economías solidarias" y Guerra, P. (2007) "El rol de la Socioeconomía de la Solidaridad ante los objetivos del Milenio". Conferencia de Apertura del II Encuentro de Investigadores Latinoamericanos de Cooperativismo y I Semana Internacional de Economía Solidaria, Universidad Javeriana, Colombia, Mayo de 2007 recuperado el 22 de abril de 2010 en <http://pabloguerra.tripod.com/>

tienden a silenciar voces alternas o disidentes. Organizaciones que se autodenominan como solidarias (como podría ser una cooperativa, una unión obrera o una empresa auto-gestionada) no están exentas de prácticas sociales fundamentadas en el autoritarismo y la exclusión. La literatura sobre la democracia en el trabajo ha documentado ampliamente el grado en que los integrantes de procesos participativos asumen posturas que replican la rigidez y la arbitrariedad del peor de sus antiguos jefes. Por lo tanto, nuestras propuestas para atajar la crisis deben promover no solo estructuras solidarias sino también, prácticas y formas de relación que se caractericen por un modo democrático de pensar y actuar, que reconozcan el modo en que el poder penetra nuestras relaciones y que se apoyen sobre el diálogo, la participación amplia, la bilateralidad y la colaboración.⁷

La precariedad no es un fenómeno social nuevo. Amplios sectores de nuestra población conocen desde hace décadas la inestabilidad y la falta de oportunidades económicas. Lo que tal vez diferencia este momento histórico de otros, es que sectores que habían sido protegidos de la incertidumbre, como los servidores públicos y algunos trabajadores de la empresa privada, han ingresado en cuerpo y alma al mundo incierto de la precariedad. Durante este proceso se ha ido quebrantando la fe ciega en la idea de que el individuo puede, mediante sus esfuerzos individuales, lograr seguridad económica. Además, un mercado en donde las oportunidades de trabajo son escasas, socava la idea de que la preparación académica opera eficazmente como vehículo de superación económica o que la actitud positiva, la diligencia, el arrojo y la fuerza de voluntad puede garantizar un empleo remunerado.

En fin, si bien es cierto que la crisis de los mercados ha servido para quebrar ilusiones y ha generado dolor, incertidumbre, desesperanza, frustración y un sentido de impotencia colectiva,

⁷Mindell, A. (2002) *The deep democracy of open forums*. Charlottesville, VA: Hampton Roads; y Kaner, S., Lind, L., Toldi, C. et al. (2007) *Facilitator's guide to participatory decision making*. Philadelphia, PA: New Society Publishers

también ha provocado una experiencia y vivencia colectiva de lo que significa la precariedad. Por ser un evento tangible y significativo, puede servirnos como un detonante para gestar una nueva mentalidad mas inclusiva y conectada con el mundo, que pueda albergar en sí misma un sentido de responsabilidad social y colectiva. Además, al cerrar y limitar viejas opciones, ha abierto un espacio creativo para co-generar formas alternas de trabajo y de acción y organización social y laboral, fundamentados en la solidaridad, la participación, y la colaboración.