

SENTIDOS SUBJETIVOS DE LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO: UN ESTUDIO DE CASO*

SUBJECTIVE SENSES OF PRECARIOUS EMPLOYMENT: A CASE STUDY

Recibido: 24 de septiembre de 2019 | Aceptado: 25 de octubre de 2019

Roberto O. Díaz-Juarbe ¹

¹: Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras y Recinto de Carolina, San Juan / Carolina, Puerto Rico

RESUMEN

Los cambios en la economía mundial asociados con la globalización han tenido como consecuencia un aumento en el empleo atípico y la precariedad del empleo. Algunas modalidades de empleo atípico tienen consecuencias negativas en las condiciones materiales de vida de las personas trabajadoras y sus familias. No obstante, el empleo es una experiencia social e individual que se da en el entramado simbólico de la cultura. Este trabajo analiza los sentidos subjetivos que marcan la organización de la experiencia de precariedad laboral. Utilizando la propuesta teórica, epistemológica y metodológica para el estudio de la subjetividad desarrollada por González Rey, se presenta el caso de una periodista que está en condiciones materiales de precariedad laboral. Se utilizó la comunicación dialógica e instrumentos respaldados en inductores verbales y no verbales para el análisis y construcción de la información. Los resultados sugieren que la independencia y la identidad profesional son fuentes importantes de sentidos subjetivos que marcan la organización de la experiencia laboral. Además, la identidad profesional puede favorecer la reconfiguración de otros aspectos de la vida como la identidad personal.

PALABRAS CLAVE: Empleo atípico, metodología constructivo-interpretativa, precariedad laboral, sentidos subjetivos, sujeto.

ABSTRACT

Economic globalization has changed employment relations by increasing non-standard employment and job insecurity. Some non-standard employment arrangements have negative consequences on the material living conditions of workers and their families. However, employment is a social and individual experience lived within the symbolic fabric of a culture. This article analyzes the subjective senses that organized the experience of work insecurity. Using González Rey's theoretical, epistemological, and methodological approach to the study of subjectivity, a case study is presented. Dialogic communication and instruments supported by verbal and nonverbal inductors were used for the analysis and construction of information. The results suggest that independence and professional identity are important sources of subjective senses in the organization of the worker's experience. Also, professional identity can enable the subjective reconfiguration of other aspects of life such as personal identity.

KEYWORDS: Constructive-interpretative methodology, non-standard employment, precarious employment, subjective senses, subject.

* Notas del autor: Roberto O. Díaz-Juarbe, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Actualmente el autor está en la Oficina de la Procuraduría Estudiantil y en el Departamento de Justicia Criminal, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Carolina. Esta investigación fue apoyada en parte por el Programa de Becas de la Asociación de Psicología de Puerto Rico.

1. E-mail: roberto.diaz2@upr.edu

Este trabajo presenta una aplicación de la teoría y el método cualitativo que propone Fernando L. González Rey (2002, 2007, 2013) para el estudio de la subjetividad. El estudio de caso que presento como ilustración, es uno de los seis casos analizados en mi disertación doctoral (Díaz-Juarbe, 2012). Antes de la presentación y análisis del caso, hago un planteamiento del problema de la precariedad laboral y de sus consecuencias subjetivas en la vida del trabajador.

Planteamiento del problema

Hacia mediados de los años 1970 la reestructuración del capitalismo global, las transformaciones tecnológicas del proceso de trabajo y los cambios en el modo de operación de las empresas modificaron las relaciones de empleo. A partir de entonces, científicos sociales han debatido sobre el futuro del trabajo. En el 1994, Aronowitz y Fazio publicaron *The Jobless Future: Sci-Tech and the Dogma of Work*. Según los autores, las transformaciones científicas y tecnológicas eliminarían el trabajo permanentemente, reducirían los estándares de vida de los trabajadores y crearían polaridad social. La revolución digital era, en su naturaleza, la sustitución sistemática del trabajo. Quince años más tarde, Aronowitz y Fazio (2010) aclararon que lo que está desapareciendo no es el trabajo, sino los empleos reales y el concepto de carrera. En el contexto de la era industrial, el concepto de empleo real consistía en “la suposición de un empleo a largo plazo que implicaba pensión, seguro de salud y otros beneficios” (Aronowitz & Fazio, 2010, p. xi, traducción libre). Dentro de esas relaciones de empleo, los individuos esperaban obtener progresivamente mayores responsabilidades e ingresos a cambio de su arduo trabajo. Aronowitz (2012) señala que la seguridad en el empleo, los relativos altos salarios y las carreras asociadas a la era industrial fueron sustituidas o modificadas dramáticamente en la era de la información.

En la mayor parte del mundo las leyes reguladoras del empleo han sido desarrolladas usando como modelo el empleo estándar. El empleo estándar, definido como “el empleo a tiempo completo, indefinido, parte de una relación subordinada entre el empleado y el empleador” (International Labour Organization, 2016, pág. xxi, traducción libre), suele cumplir con las funciones atribuidas a las relaciones de empleo. Según la International Labour Organization (2016), las relaciones de empleo tienen múltiples funciones económicas, laborales y sociales. Entre sus funciones económicas se encuentra mejorar la productividad en la empresa y dar estabilidad económica. Debido a que los empleados son un costo casi fijo en la producción económica, los empleadores tienen la necesidad de invertir en el desarrollo de destrezas de los empleados y en mejoras organizacionales y tecnológicas con miras a aumentar la productividad. Las funciones laborales consisten en dar estabilidad de empleo y salario, asegurar la seguridad y la salud del empleado y darle voz al empleado. A través de las relaciones de empleo se puede asegurar continuidad en el empleo al requerir razones válidas para el despido del empleado, así como regular el tiempo de trabajo, establecer salarios mínimos, reconocer el derecho a la negociación colectiva y establecer requerimientos de seguridad y salud ocupacional. Por último, las funciones sociales son la equidad de acceso al empleo, el trato justo y las protecciones sociales como los beneficios por desempleo y las pensiones y compensaciones para los empleados.

La incertidumbre económica, el rápido crecimiento del sector de servicios, la intensa competencia mundial, la feminización de la fuerza de trabajo y los avances tecnológicos de las últimas décadas, sumado a los vacíos o zonas grises en las leyes reguladoras del empleo, fueron fuerzas que impulsaron el alza en el empleo atípico (Antunes, 2005; International Labour Organization, 2016). Para la International Labour Organization

(2016), un empleo atípico es cualquier arreglo de empleo que se desvíe del empleo estándar. El empleo temporal, el empleo a tiempo parcial o por pedido, el empleo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes (como la subcontratación), y el empleo encubierto (como el empleo por cuenta propia económicamente dependiente) son modalidades de empleo atípico. Cada modalidad carece de una o más de las funciones atribuidas a la relación estándar de empleo.

Las relaciones de empleo atípicas proveen la oportunidad a los trabajadores de acceder al mercado laboral y la flexibilidad de combinar un trabajo asalariado con sus responsabilidades familiares, educativas o de otra naturaleza (International Labour Organization, 2016). No obstante, la expansión de estas modalidades de empleo ha trastocado el estándar de vida de los trabajadores y sus hogares. Según Kalleberg (2009), la inequidad económica ha ido creciendo y los ingresos se han vuelto más inestables con fluctuaciones interanuales significativas. Mientras que la pobreza y los empleos con salarios bajos continúan, la seguridad económica de la clase media disminuye. La pérdida de poder adquisitivo y el aumento en deuda personal producen un sentimiento de pesimismo con su situación económica y una disminución en la satisfacción con el estándar de vida.

Los cambios en la naturaleza de las relaciones de empleo trajeron a discusión la precarización del empleo y, por consiguiente, de las vidas de los trabajadores. El concepto de precariedad laboral busca dar cuenta de una transición de una situación laboral relativamente estable a una de inestabilidad. Este concepto se usa a menudo para referirse exclusivamente al empleo atípico. Por ejemplo, López (1992) define la precariedad laboral como “la contratación a tiempo parcial sin beneficios marginales ni seguridad ni pertenencia” (pág. 113). Por su parte, Lorey (2016) expresa que “la precarización no es

ninguna excepción, sino que es la regla. Se extiende por todos los ámbitos que hasta ahora eran considerados seguros” (pág. 17). La precariedad laboral es una situación social en la que los trabajadores tienen una relación incierta e insegura con el mercado laboral. En parte, debido a que los empleadores transfieren los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores (International Labour Organization, 2012). Por lo tanto, esa situación podría aplicar tanto al empleo estándar como al empleo atípico.

Pierret (2013) propone tres categorías de individuos en la era de la precariedad laboral: los protegidos, los precarios y los precariables. Los protegidos no sienten preocupación por la precariedad laboral pues pertenecen a un entorno socialmente protegido. Los *precariables* son un grupo que está situado entre los protegidos y los precarios, pero no son uno ni otro. Estos son la mayoría de los individuos. “Potencialmente precarios, se sienten inseguros, el trabajo no ofrece certeza, están en permanente inseguridad, por temor a unirse a la cohorte de los excluidos. Se sienten amenazados por la exclusión y, si trabajan, no saben por cuánto tiempo” (párr. 5, traducción libre). Los precarios constituyen aquellos empleados que no tienen garantía de que le renovarían el contrato o carecen de seguridad sobre la cantidad de horas de trabajo que le asignarán. La distinción que hace Pierret sobre la precariedad permite hacer una distinción de grado entre los que perciben una incertidumbre laboral debido a una posible pérdida de empleo versus los que permanentemente viven la inseguridad laboral. La mayoría de los individuos viven en la era de la precariedad, pero no la viven de la misma manera. Estas categorías permiten clasificar los individuos en relaciones estándar de empleo como precarios y a los que están en relaciones atípicas de empleo como precariables. Por tanto, la precariedad laboral tiene un componente de “incertidumbre y amenaza” y otro de “inseguridad y vulnerabilidad” (Lorey, 2016, pág. 25).

Pierret (2013) expresa que los sufrimientos en el trabajo pueden llevar a los individuos a no resistirse. Están listos para lo que sea con tal de tratar de mantenerse dentro del mercado laboral. Cimbalista (2007) estudió a empleados que laboraban en sistemas de producción flexible. Encontró que estos tienden a resignarse y a tolerar la adversidad de las condiciones del trabajo debido a que no desean ingresar a las filas del desempleo. Estos empleados se adaptaban a ritmos de trabajo acelerados, órdenes excesivas de trabajo, intensificación del esfuerzo físico en el trabajo y mayores responsabilidades bajo los mismos términos contractuales. Toleran lo intolerable por miedo a perder el empleo. No obstante, Pierret (2013) expresa que no siempre es así. Hay individuos que devienen en sujetos de resistencia y luchan para no hundirse en la precariedad laboral. Los precarios, por un lado, resisten la precarización del empleo para no convertirse en precarios. Los precarios, por otro lado, para ser lo menos precarios posibles. Para Pierret (2013), el sujeto “es la voluntad de resistir, de existir, una lucha de cada momento contra la negación total del individuo que lucha por no morir” (párr. 21). En esa resistencia el sujeto busca afirmarse como actor personal de su propia existencia.

La amenaza de perder el empleo, la pérdida de este o la falta de garantías sobre su continuidad crea una situación de tensión y conflictos para los trabajadores. Según Abalo y Srnc (2009), Delfini y Picchetti (2003), Raía (2005) y Retamozo (2005, 2006, 2007), cuando los trabajadores son excluidos de las relaciones estándar de empleo, estos pueden padecer malestar psicológico, ruptura en sus vínculos y relaciones sociales, desintegración familiar, pérdida de identidad y fragmentación en su experiencia de vida cotidiana. No obstante, el posicionamiento asumido por los trabajadores ante la exclusión sumado a su participación en diversas instituciones y redes relacionales - como la familia, la comunidad o los movimientos sociales de trabajadores- les

permite generar nuevos sentidos sobre su experiencia. El hecho de que la precariedad laboral pueda limitar el desarrollo potencial de los individuos, al hacer precarias los estándares de vida de los trabajadores y sus familias, no implica que determine la experiencia y las acciones de los trabajadores. Como expresa Lorey (2016), la precariedad laboral “[e]s amenaza y constricción, al mismo tiempo que abre nuevas posibilidades de vida y trabajo” (pág. 17).

La precariedad no es dissociable del trabajador, pues es inseparable de los procesos de subjetivación. Venegas (2017) expresa que la subjetivación es el devenir del sujeto entre la constricción y la posibilidad. La sociedad y el entorno institucional inmediato están organizados en base a las condiciones materiales de existencia, los discursos y las prácticas sociales. En este entramado material y simbólico ocurre un proceso de socialización en el que los individuos hacen subjetivamente suyo valores, normas y estereotipos. Según Venegas (2017), el proceso de socialización forma actores sociales que, al reproducir los discursos dominantes, mantienen el estado de cosas. Sin embargo, este proceso se da simultáneamente con un proceso de subjetivación donde el individuo deviene en sujeto. Debido a que no todos los entornos institucionales comparten los mismos discursos, un individuo devendrá sujeto cuando experimenta contradicciones subjetivas. Entrará en procesos de reflexión, creatividad y resistencia en un ejercicio de confrontar e intentar resolverlas. La confrontación puede derivar en sumisión al orden social establecido o en prácticas de ruptura que introduzcan posibles cambios a dicho orden.

Marco conceptual

Desde una perspectiva cultural-histórica el proceso de subjetivación ocurre simultáneamente a nivel social como individual, puesto que el sujeto se expresa

como momento de subjetivación de los espacios sociales en los que actúa, a la vez que se constituye en ellos. González Rey (2002, 2013) desarrolló una teoría de la subjetividad enmarcada explícitamente en la perspectiva histórico-cultural. La tesis central de esa perspectiva es que la actividad humana modifica tanto el ambiente en que se realiza como al sujeto que la ejecuta. Dado que esa actividad es históricamente situada, culturalmente mediada y socialmente realizada, esas dimensiones se tornan indispensables para explicar la constitución del sujeto (Rodríguez Arocho, 2010).

González Rey y Mitjans Martínez (2017) expresan que las opciones que abre el sujeto a través de su capacidad creadora van a entrar en tensión con el entorno normativo institucional en el que actúa. La ruptura amenaza el orden institucional y su funcionamiento. Los otros individuos, actuando como agentes sociales, pueden rechazar el espacio de subjetivación que el sujeto abre. Esa tensión puede llevar al sujeto a continuar o abandonar el proceso social que inició. No obstante, mantener un orden institucional no anula necesariamente al sujeto, puesto que devenir sujeto es ocupar una posición respecto al mundo (Morin, 2007). Por lo tanto, el acto creativo que inició el sujeto, cuyos límites están en la producción simbólica de la cultura y en los recursos subjetivos del individuo, puede desdoblarse en nuevas formas de existir y resistir que exceden el entorno normativo institucional inmediato.

Una importante aportación que hace González Rey (2002) a la discusión sobre el concepto de sujeto es destacar su carácter emocional. Hay que mencionar que el tema de lo afectivo-emocional fue frecuentemente marginado en las interpretaciones dominantes de la perspectiva cultural-histórica y que González Rey hizo un tremendo esfuerzo por destacarlo a través de su obra. Sobre el sujeto, González Rey (2002) expresa: “El sujeto es portador de una emocionalidad comprometida

simultáneamente con sentidos y significados de procedencias diferentes, que se hacen presentes en el espacio social dentro del que se sitúa en su momento actual de relación y de acción” (pág. 208). Los procesos simbólicos que acompañan la acción del sujeto se expresan desde un estado emocional del cual no siempre está consciente. Las emociones que siente el sujeto servirán de base para los procesos de reflexión, creatividad y resistencia que produce en su entorno social inmediato. Cuando González Rey y Mitjans Martínez (2017) expresan que los actos del sujeto están configurados subjetivamente, están subrayando que la capacidad de posicionamiento del individuo es simultáneamente simbólica y emocional. Puesto que la unidad simbólico-emocional constituye la unidad fundamental que define el carácter subjetivo de la experiencia humana, la categoría de sujeto es inseparable de una definición de subjetividad.

González Rey y Mitjans Martínez (2017) expresan que “[l]a subjetividad es una producción cualitativamente diferenciada de los seres humanos dentro de las condiciones sociales, culturales e históricamente situadas en que vivimos” (págs. 957-965). La subjetividad es un sistema configuracional de sentidos subjetivos que está en constante desarrollo. En cada momento de la acción del individuo, la subjetividad se organiza a través de diversas configuraciones subjetivas. Las configuraciones subjetivas son formaciones de sentidos subjetivos que se expresan en los estados subjetivos más estables de los individuos durante el curso de la experiencia (González Rey & Mitjans Martínez, 2017). Tienen una participación decisiva en la manera en que la experiencia se organiza subjetivamente. En una configuración subjetiva dominan diversos sentidos subjetivos asociados a experiencias vividas en distintos momentos de la vida del individuo. Según González Rey (2013), “las configuraciones subjetivas no tienen relaciones espaciales, límites que las separen”, sino que “integran esa multi-

espacialidad y multi-temporalidad de la persona, dimensiones que aparecen en los sentidos subjetivos que definen el aquí y el ahora” (pág. 37).

González Rey (2010) define los sentidos subjetivos como “la relación inseparable entre lo simbólico y lo emocional, unidad en donde uno evoca lo otro sin ser su causa” (pág. 251). Es en esa unidad donde “lo simbólico se torna emocional desde su propia génesis, así como las emociones vienen a ser simbólicas, en un proceso que define una nueva cualidad de esa integración, que es precisamente la definición ontológica de la subjetividad” (González Rey & Mitjáns Martínez, 2017, pág. 973). Los sentidos subjetivos emergen en el curso de la experiencia definiendo lo que la persona siente y produce en ese proceso. Aunque delimitados en los espacios simbólicamente producidos de la cultura, los procesos implicados en producciones de sentido subjetivo aparecen mucho más como procesos emocionales asociados a la expresión del individuo, que como representaciones conscientes. El sentido subjetivo expresa el carácter generador inconsciente de las emociones y especifica una cierta autonomía de lo emocional, que acompaña la producción simbólica sin ser el resultado de ésta. Por tanto, el sentido subjetivo está en la base de la subversión de cualquier orden social que quiera imponerse al sujeto desde afuera (González Rey, 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior, este artículo tiene el propósito de discutir los sentidos subjetivos y las configuraciones subjetivas del caso de una periodista en condiciones de precariedad laboral. El análisis y la construcción de la información sobre los procesos simbólico y emocionales de la precariedad laboral se harán utilizando el desarrollo teórico-epistemológico-metodológico para el estudio de la subjetividad propuesto por Fernando L. González Rey.

MÉTODO

En el estudio de caso utilicé un método cualitativo de carácter constructivo-interpretativo que se apoya en los principios de la epistemología cualitativa propuesta por González Rey (2007). Los tres principios de la epistemología cualitativa son: la definición de lo singular como instancia legítima para la producción del conocimiento científico, el carácter constructivo interpretativo del conocimiento y el carácter dialógico de la investigación cualitativa. Desde esta perspectiva metodológica, la investigación se basa en una relación dialógica entre investigador y participante. El diálogo se orienta a abrir nuevos espacios de intercambio y reflexión que los implique emocionalmente. Esto último será condición para el surgimiento de los sentidos subjetivos (González Rey, 2007).

Esta investigación fue aprobada el 2 de agosto de 2011 por el Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI) de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (Número de solicitud 1112-001). Para participar de esta investigación la participante tenía que cumplir con los siguientes criterios: 1) tener entre 21 a 34 años; 2) residir en Puerto Rico; 3) trabajar a tiempo parcial, por cuenta propia y/o contratación temporal sin beneficios marginales ni estabilidad de empleo; y 4) haber completado, al menos, un bachillerato (Díaz-Juarbe, 2012). Además, debía aceptar voluntariamente participar de la investigación después de la discusión de la hoja de consentimiento informado.

En el método propuesto por González Rey el análisis y la construcción de la información es un proceso que integra el uso de instrumentos abiertos dirigidos a fomentar la expresión comprometida del participante en su condición de sujeto. Los instrumentos no son fuentes de datos, sino inductores de información que tomarán forma de indicadores hipotéticos en el transcurso de la construcción teórica del investigador.

González Rey y Mitjans Martínez (2016) expresan que “[l]as configuraciones subjetivas y los sentidos subjetivos son construcciones del investigador sobre indicadores hipotéticos que se van relacionando en el curso de la investigación” (pág. 10). Los indicadores son significados que el investigador va generando a través de diversos fragmentos de información. La convergencia de diferentes indicadores en relación con un mismo significado permite la definición de hipótesis que definirán el modelo teórico (González Rey & Mitjans Martínez, 2016).

En el caso que discutiré, realicé dos sesiones de conversación de hasta una hora y media cada una. Complementariamente, utilicé un instrumento de completamiento de frases y diseñé dos actividades: una donde el participante crearía un collage y otra donde redactaría un escrito breve sobre su sentir con su experiencia laboral. El completamiento de frases “es un instrumento que nos presenta inductores cortos a ser completados por la persona que los responde. Los inductores son de carácter general, y también pueden referirse a actividades, experiencias o personas, sobre las que queremos que el sujeto se exprese de forma intencional” (González Rey, 2007, pág. 41). Desarrollé un instrumento de completamiento de frases que consistió en 70 frases incompletas que tenían como propósito incitar la producción de sentidos subjetivos. Este instrumento facilitó la expresión espontánea sobre diversas temáticas, permitiendo la construcción de informaciones y la elaboración de indicadores de sentido subjetivo. Como afirma González Rey (2007), “el instrumento de completamiento de frases nos permite la producción de indicadores que, a través de la interpretación del investigador, son fuentes de las construcciones teóricas que permiten el desarrollo de modelos responsables por la inteligibilidad del problema estudiado” (pág. 131).

La creación de un collage y la redacción de un escrito breve fueron procesos que

facilitaron la expresión de sentidos subjetivos por una vía distinta a la conversación. En ambas actividades le solicité a la participante que representara su experiencia de precariedad laboral con elementos que expresaran vivencias, emociones, ideas, aspectos que la precariedad laboral posibilitaba o limitaba, entre otras cosas. Estos procesos no están desvinculados del proceso de comunicación, ya que en el diálogo se pueden expresar otros sentidos subjetivos a los que están presentes en el collage o el escrito. Es por lo que le pedí que explicara las ideas registradas en el collage y en el escrito. Esto permitió que se iniciaran nuevos diálogos (Díaz-Juarbe & García-Ramos, 2017).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Analizaré el caso de Laura (nombre ficticio). Ella tiene 23 años, es periodista, soltera y vive con su padre y madre. Trabaja como reportera y editora a tiempo parcial (30 horas a la semana) sin contrato ni beneficios marginales en una agencia de noticias. Trabaja unas 3 horas adicionales a la semana por cuenta propia como reportera. En el caso de Laura veremos cómo la independencia, tanto económica como personal, y la identidad profesional son fuentes de sentidos subjetivos que marcan la organización de sus configuraciones subjetivas con relación al empleo.

La experiencia laboral de Laura en el periodismo comenzó mientras cursaba su bachillerato. Trabajó como reportera a tiempo parcial y asistente de producción en una estación de radio. En este empleo estuvo poco más de un año. Luego de graduarse comenzó a trabajar como reportera en un periódico. Estuvo en este empleo por un año, con un contrato a tiempo parcial que se renovaba cada tres meses. Además de un salario relativamente bueno, tenía licencia por vacaciones y enfermedad, una oficina, compañeros y compañeras de trabajo que la apoyaban, fotógrafo y una computadora donde podía redactar sus reportajes. El ritmo

de trabajo consistía en una asignación periodística al día. Hablando sobre esa experiencia laboral, Laura lamenta que no le renovaran el contrato y expresa que “ahí es donde quisiera volver, es una de mis metas a mediano plazo”.

Un mes después de haber terminado su contrato con el periódico, Laura comenzó a trabajar como voluntaria en una agencia de noticias porque le interesaba continuar activa en los medios de comunicación para “seguir creciendo como periodista”. El director de la agencia de noticias acordó verbalmente con ella que le iban a pagar un salario tan pronto la agencia se estabilizara -la cual había sido creada hacía unos pocos meses. Sin embargo, el trabajo periodístico conllevó incurrir en gastos de transporte, lo que la llevó a hablar con el director para que le dieran un estipendio para cubrirlos. Accediendo a la solicitud, comenzaron a darle un estipendio mensual. Con la asignación de más tareas y responsabilidades, ella le expresó a uno de los jefes de la agencia que debían pagarle un salario porque entendía que el trabajo que realizaba debía ser remunerado.

Varios meses después los jefes le dijeron que le iban a pagar un salario y que le iban a dar un plan médico. Su salario actual es 31.5% más bajo que el que tenía en su antiguo empleo. No tiene plan médico, ni un espacio físico donde pueda trabajar, tampoco cuenta con compañeros y compañeras de trabajo, ni un fotógrafo, ni una computadora para redactar las noticias. El ritmo de trabajo es más intenso que en su antiguo trabajo, produce entre 50 y 60 noticias diarias y edita las noticias de otras personas que hacen reportajes en la agencia. Si no consigue un aumento de salario, optará por buscar otro empleo. Laura expresa sentirse frustrada con el salario, el ritmo de producción de noticias y las condiciones en que trabaja. “Yo estoy súper frustrada. Esa es la realidad y recientemente se lo manifesté a mi jefe”. Si no consigue un aumento de salario, optará por buscar otro empleo.

Laura expresó en uno de los diálogos que sostuvimos que siente que su jefe la reconoce y valora como una persona importante en la empresa debido al compromiso y dedicación que ha mostrado desde que la agencia comenzó. Este compromiso se aprecia en su expresión: “Yo quiero que la empresa crezca, una empresa puertorriqueña que creo que hace falta y cumple una función importante.” Además, siente que tiene una buena relación con su jefe y que él confía mucho en ella. No obstante, en el completamiento de frases, ella se refiere a él utilizando la siguiente frase: “Mi jefe/a: enajenado”. Esta frase, que expresa fuertes emociones en relación con su jefe, muestra un indicador de conflicto que está relacionado al salario, que ella considera injusto, y a la intensificación del ritmo trabajo. En varios momentos Laura expresó que su trabajo no se valoraba económicamente como debería y que quería que le páguese un salario de acuerdo con sus tareas y a la aportación económica que hace a la agencia a través de su trabajo. Hasta el momento va tomando fuerza la idea de que la compensación salarial constituye una fuente de sentidos importante en la organización de las configuraciones subjetivas relacionadas con el empleo precario. En el completamiento de frases se muestran más expresiones relacionadas al asunto del dinero:

- No puedo: pagar
- Me gustaría: ganar un poco más de dinero
- Estoy inconforme: con lo que gano
- La preocupación principal: pagar

A base de la información descriptiva presentada hasta ahora, se podría concluir, por un lado, que la frustración que siente Laura podría estar relacionada con una reducción en su estándar de vida, tal como expresan Aronowitz y Fazio (1996, 2010) y Kalleberg (2009) en sus investigaciones sobre la precariedad laboral. Por otro lado, podría decirse que su frustración con el salario se debe a que siente que su esfuerzo no está siendo justamente valorado económicamente, como plantea Adams

(1965) en su teoría de la equidad. Ciertamente podríamos decir que su estándar de vida bajó y que ella percibe inequidad en el trabajo. Ambas informaciones valiosas. No obstante, limita la comprensión de los procesos subjetivos que se organizan en el curso de la experiencia laboral de Laura. Por ejemplo: ¿Qué relevancia tiene la compensación salarial para su producción simbólico-emocional? ¿Qué sentidos subjetivos se movilizan cuando expresa que su trabajo no está siendo compensado adecuadamente? ¿Por qué se torna en un elemento de conflicto con su jefe?

En otro fragmento Laura expresa lo siguiente:

Principalmente lo que quiero hacer es independizarme. Poder vivir sola y tener mis cosas solas. Dejar de ser una carga para mis papás. Ellos tampoco pueden, son personas que... mi mamá está retirada, mi papá desempleado. Pienso que ya cumplieron con su responsabilidad conmigo y que yo sea una carga para ellos. Así que mi principal aspiración es independizarme.

Laura vive con su papá y su mamá debido a que no devenga suficiente dinero para poder independizarse. Aunque se siente agradecida del apoyo económico que le brindan, pues “si no tuviera ese apoyo de ellos, no sé qué haría”, ella entiende que es momento de hacerse cargo de sí misma. Nótese que independizarse no parece ser una mera cuestión económica, sino un asunto de importancia existencial. Tener su propio espacio de autonomía donde pueda hacerse totalmente responsable de sí misma. Donde pueda ser el actor de su propia existencia. En otros fragmentos de información se muestra este desdoblamiento subjetivo:

- El trabajo yo lo veo como una necesidad de uno poder mantenerse y ser independiente.

- Me gustaría que se valorara más mi trabajo en términos económicos. Pienso que es mucho, muchísimo más que el que hacen otros periodistas en otros medios a los que se les paga un buen salario con beneficios. Me gustaría un sitio donde pudiera escribir mis cosas y que no me estuviera que estar parando en el paseo para escribir. Me gustaría tener mi propio sitio para vivir.

La aspiración y el deseo de independizarse tienen una presencia muy fuerte a través de diversos momentos de expresión, incluyendo en el completamiento de frases.

- Mis expectativas: ser independiente
- Deseo: ser independiente
- Mi principal ambición: ser independiente
- Quisiera ser: independiente
- En el futuro: tendré mis propias cosas
- No consigo: ser independiente

La representación de empleo asalariado en relación con la independencia personal es un elemento de sentido subjetivo importante en el caso de Laura. Al expresar su sentir respecto a la compensación salarial, surgen sentidos subjetivos asociados al sustento propio como indicador de autonomía personal. El conflicto que tiene con su jefe se sustenta, en parte, en esa tensión de estar empleada y no poder alcanzar su independencia personal.

La intensificación del trabajo es otro elemento de conflicto. Laura comentó que le escribió una carta a su jefe donde comparó el ritmo de trabajo de empleo actual con el de su antiguo empleo. Ella expresa que: “El estrés es definitivamente uno de los factores más negativos que tiene mi trabajo.” Existe evidencia empírica que demuestra una asociación entre la percepción de intensificación del trabajo y un aumento en los niveles de estrés (e.g. Chowhan et al., 2019; Shvartsman & Beckmann, 2015). No obstante, desde el acercamiento teórico-

metodológico asumido en esta investigación, el estrés toma significado como expresión de las configuraciones subjetivas del empleo. En uno de los fragmentos surge un indicador de sentidos subjetivos relacionados con la identidad profesional. Ella declara: “Era una asignación al día, tenía el tiempo para sentarme a redactar con calma y hacer mi reportaje bien hecho. Yo soy bien perfeccionista.” Este indicador se complementa con otros indicadores en el completamiento de frases:

- Me esfuerzo diariamente por: hacer todo lo que tengo en agenda
- Lucho: por hacer las cosas cada vez mejor
- Si trabajo: tengo que hacerlo bien
- Me frustra: que me salgan las cosas mal
- Mi principal placer: ver el trabajo realizado
- Mis obligaciones: son demasiadas
- Me siento molesta: cuando me ajoran

El estrés no es únicamente una reacción psicofisiológica a las demandas excesivas del trabajo. En el caso de Laura, constituye una expresión de las contradicciones que surgen entre las necesidades, expectativas y exigencias del empleador y las configuraciones subjetivas del trabajo periodístico. La intensificación del trabajo representa para Laura una tensión entre cumplir con su agenda de trabajo del día y cumplir con sus propios estándares de calidad periodística. Sentidos subjetivos relacionados a la responsabilidad y a la calidad del trabajo periodístico marcan la organización de su configuración subjetiva del empleo. En otro fragmento aparecen estos indicadores, cuando dice:

En mi trabajo me gusta que las cosas queden bien. Si yo veo que mis compañeros se equivocaron en alguna letra o algo, pues trato de arreglarlo. Ellos [se refiere a los jefes] a veces me piden que envíe un avance tan pronto termine una conferencia de prensa,

que les envíe tres párrafos y después les envíe la noticia completa. Yo nunca hago eso porque me gusta que salga la noticia completa. Porque yo veo que a veces envío tres párrafos y vienen en [un periódico] y suben la noticia de tres párrafos, y no la suben cuando después la hago completa. Y eso hace que se quede incompleta, porque es importante, la mayoría de las veces, un contexto. Así que me gusta que salgan bien. Ese es mi perfeccionismo.

En el fragmento anterior aparecen indicadores sobre la configuración subjetiva del empleo que representan sentidos subjetivos asociados a la identidad profesional. En el caso de Laura, hacer trabajos que no cumplan con sus estándares profesionales genera en ella una tensión que deriva en estrés. No solo por el hecho de entregar trabajos de baja calidad, sino, porque la producción periodística representa elementos de su identidad profesional. En otro fragmento ella expresa:

El trabajo yo lo veo como la necesidad de uno poder mantenerse y ser independiente. Esa es la aspiración mínima que puede tener cualquier persona, trabajar para ser autosuficiente. En estos momentos yo no soy autosuficiente. A mí me encanta mi trabajo. A pesar de todas las condiciones en las que yo trabajo, a mí me fascina mi trabajo y hay muchas cosas que hago de gratis porque me gusta. Eso es lo que es para mí el trabajo. A mí me encanta decir que yo soy periodista porque es algo que realmente me apasiona. Lo veo también como crecimiento. Porque siento que aprendo algo todos los días y que tengo experiencias diferentes todos los días.

La emocionalidad con la que se expresa sobre su trabajo como periodista representa un indicador fuerte de los sentidos subjetivos de su experiencia profesional. Experimenta el

periodismo como una importante fuente de afectos, autorrealización y crecimiento. En un momento ella expresó:

Yo realmente no sé cómo fue que decidí ser periodista. Pero al momento de empezar a estudiar y a tener mis primeras experiencias... me di cuenta de que eso era algo en lo que era buena. Yo estudié en un colegio en que era básicamente ciencias y matemáticas, y realmente tuve muchos años frustrantes porque yo no era tan buena como los demás. Entonces llegué a [estudiar comunicaciones] y me di cuenta de que realmente sí era buena en lo que estaba haciendo.

El periodismo representó la apertura de un nuevo espacio de subjetivación sobre su propia identidad. Esto se demuestra en el completamiento de frases cuando dice:

- Fracasé: química
- El pasado: ya no es tan importante
- El estudio: me hace sentir completa
- Considero que: puedo ser mejor

La capacidad de producir sentidos subjetivos sobre el empleo, sumado a su capacidad de asumir posicionamientos frente a los conflictos en el trabajo y las injusticias sociales, son indicadores de la relevancia que tiene el periodismo en el desarrollo de su identidad personal. En una de las conversaciones dice:

Yo pienso que la denuncia pública y el poder que tienen los medios le da mayor exposición y que muchas personas se enteren de lo que está sufriendo una persona o una comunidad determinada... una vez sale a la luz pública es que se toma acción. Así que yo pienso que la función del periodismo es bien importante en este sentido.

En el completamiento de frases escribió:

- Mi opinión: de las minorías

- Las personas: se merecen ser tratadas en igualdad de condiciones
- Me gustaría poder cambiar: lo injusto por lo justo

El desarrollo de una identidad profesional ha sido de mucha importancia en el desarrollo de su identidad personal, pues sirve de fuente de nuevos sentidos subjetivos frente a su realidad laboral. Ante los conflictos relacionados a la compensación salarial y a la intensificación del trabajo, Laura ha asumido posicionamientos que la han llevado a escribirle una carta a su jefe donde le expone su deseo de mejorar sus relaciones de empleo y solicitándole una reunión para conversar sobre esto. La identidad profesional tiene más relevancia en esta acción que su propia identidad personal, pues en el completamiento de frases Laura se describe a sí misma como tímida:

- Mi mayor problema es: que no me atrevo
- Mi problema principal: ser tan tímida
- Me cuesta mucho: pedir lo que sé que merezco

A pesar de la manera en que se describe a sí misma, la configuración subjetiva de su identidad profesional es fuente de nuevos sentidos subjetivos sobre su identidad personal. La configuración subjetiva de su acción toma sentidos subjetivos de su identidad profesional que, a su vez, pueden cambiar la configuración de su identidad personal en el transcurso de la acción. Vemos como su capacidad de posicionamiento ante sus condiciones laborales son un importante indicador del desarrollo de su identidad personal.

Conclusiones

El análisis del caso de Laura permite ejemplificar algunos de los planteamientos de la teoría de la subjetividad de González Rey. Muestra cómo sentidos subjetivos relacionados con la independencia y la identidad profesional inciden en la

organización de su experiencia laboral. Al mismo tiempo, pone de manifiesto su situación de vida. El estándar de vida de Laura es bajo y sus condiciones de trabajo son precarias. Siente malestar y frustración con su compensación salarial y con el ritmo de trabajo. Ambos asuntos son la fuente del conflicto con su jefe. Sin embargo, indicadores que fueron mostrándose a través del análisis de la información permitieron comprender los sentidos subjetivos producidos por Laura en su capacidad de sujeto. El primero está relacionado con la independencia económica y personal. La independencia toma un doble desdoblamiento que permite profundizar en la comprensión del conflicto de la compensación salarial. La fuente del malestar no eran sentidos subjetivos asociados al consumo y ciertos estilos de vida. Estaban asociados a la creación de un espacio personal existencial propio donde pueda asumirse responsable de sí misma totalmente.

Vimos cómo Laura se define a sí misma como una persona tímida, que no se atreve, que le cuesta mucho pedir lo que sabe que se merece. Sin embargo, vimos el desarrollo de un posicionamiento que la llevó a tomar una acción que contradice su autoconcepto: conversar con su jefe para resolver los asuntos que le causan malestar y frustración en el trabajo. Específicamente pedir un aumento en la compensación salarial. También expresó que buscaría otro empleo si no lograba el aumento. Este cambio muestra una producción de nuevos sentidos subjetivos sobre sí misma.

Por último, analicé cómo esa producción de nuevos sentidos subjetivos sobre su identidad personal se nutre de sentidos subjetivos relacionados con su identidad profesional como periodista. El periodismo, desde sus años de estudiante universitaria, ha sido fuente de afectos profundos, autoestima, realización y crecimiento. En la configuración de la identidad profesional se integran valores como la dedicación, la excelencia, la participación democrática, la

justicia y el compromiso ético-político con las minorías sociales. En varias ocasiones vimos cómo ella se resiste a la exigencia empresarial de producir más rápido las noticias. La resistencia es una producción de sentidos subjetivos que toma elementos de la configuración de su identidad profesional. Igualmente, observamos, cómo está desarrollando una nueva resistencia en su entorno laboral al buscar mejores condiciones salariales. A través del periodismo, Laura le da voz a las minorías. Ahora está abriendo un espacio subjetivo donde pueda hacerse oír. El desarrollo subjetivo de Laura va desplegándose a través de las tensiones, posicionamientos y opciones que va abriendo en el proceso de vivir la experiencia laboral.

El caso presentado es un ejemplo de la aplicación de la teoría de la subjetividad de González Rey y de la metodología cualitativa que propone para el estudio de los procesos subjetivos. Este trabajo dista de estudios sobre los sentidos atribuidos al trabajo (Ávila Moreno & Castañeda Zapata, 2015) al tomar en consideración el carácter emocional de la producción de sentidos, así como en la demostración de cómo configuraciones subjetivas de otras áreas de la vida participan en dicho proceso. Hay que reconocer que este trabajo es uno entre múltiples trabajos elaborados recientemente que buscan una comprensión más profunda de la dimensión simbólica-emocional en la conducta humana. Actualmente el trabajo de González Rey sirve de marco conceptual, epistemológico y metodológico a investigaciones en diversas áreas de aplicación de la psicología como la salud, la psicoterapia, la salud mental y la educación (González Rey, Mitjans Martínez & Magalhães Goulart, 2019). De este modo, este artículo busca promover el estudio del trabajo como una nueva área para el estudio de la subjetividad en perspectiva cultural-histórica.

REFERENCIAS

Abalo, M., & Srnc, C. (agosto, 2009). *Trabajo e identidad, el pasaje de asalariado a*

- asociado. *Las empresas recuperadas argentinas desde el 2001*. Trabajo presentado en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2).
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta Ediciones/Taller de Estudios Laborales.
- Aronowitz, S. (2012). The vanishing job. En T. García-Ramos, A. Colón-Warren & L. Ortiz-Negrón (Eds.), *La crisis del trabajo en el siglo XXI: Perspectivas desde las ciencias sociales* (pp.1-9). Río Piedras, Puerto Rico: Centro de Investigaciones Sociales/Universidad de Puerto Rico.
- Aronowitz, S., & DiFazio, W. (1994). *The jobless future: Sci-tech and the dogma of work*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Aronowitz, S., & DiFazio, W. (2010). *The jobless future: Sci-tech and the dogma of work* (2nd ed.). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Ávila Moreno, A., & Castañeda Zapata, D. (2015). Relación entre el sentido atribuido al trabajo y la conducta de compartir conocimiento. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 238-251. Recuperado de <http://www.ojs.repsasppr.net/index.php/eps/article/view/270/270>
- Chowhan, J., Denton, M., Brookman, C., Davies, S., Sayin, F., & Zeytinoglu, I. (2019). Work intensification and health outcomes of health sector workers. *Personnel Review*, 8(2), 342-359. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0287>
- Cimbalista, S. (2007). Sofrimento: O sentido adverso das condições de trabalho sob o sistema de produção flexível. *Universitas Psychologica*, 6(1), 69-78. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a08.pdf>
- Delfini, M., & Picchetti, V. (agosto, 2003). *De la fábrica al barrio y del barrio a las calles. Desempleo, acción colectiva y construcción de identidades en los sectores populares desocupados del conurbano bonaerense*. Trabajo presentado en el 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Díaz-Juarbe, R.O. (2012). *Configuraciones subjetivas de la experiencia de precariedad laboral: Seis estudios de casos en Puerto Rico*. (Disertación doctoral). Recuperada de ProQuest Dissertations and Theses. (Número de orden 3550542).
- Díaz-Juarbe, R.O., & García-Ramos, T. (2017). Sentidos subjetivos de precariedad laboral en Puerto Rico: Estudios de casos desde una perspectiva constructivo-interpretativa. En E. Rentería Pérez & S. Malvezzi (eds.), *Ejemplos de método en investigaciones sociales. Aplicaciones en psicología organizacional y del trabajo, y en psicología social* (pp. 69-95). Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- González Rey, F.L. (2002). *Sujeto y subjetividad: Una aproximación histórico-cultural*. México, D.F.: Thomson.
- González Rey, F.L. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad: Los procesos de construcción de la información*. México, DF: McGraw-Hill.
- González Rey, F.L. (2010). Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: Un camino hacia una nueva definición de subjetividad. *Universitas Psychologica*, 9(1), 241-253. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy9-1.cssp>
- González Rey, F.L. (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: Avanzando sobre un legado inconcluso.

- Revista CS, 11, 19-42. <https://doi.org/10.18046/recs.i11.1565>
- González Rey, F.L., & Mitjás Martínez, A. (2016). Una epistemología para el estudio de la subjetividad: Sus implicaciones metodológicas. *Psicoperspectivas*, 15(1), 5-16. doi: 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15- ISSUE1-FULLTEXT-667
- González Rey, F.L., & Mitjás Martínez, A. (2017). *Subjetividade: Teoria, epistemologia e método* [versión e-reader]. Campinas, São Paulo: Editora Alínea.
- González Rey, F.L., Mitjás Martínez, A., & Magalhães Goulart, D. (Eds.) (2019). *Subjectivity within the cultural-historical approach: Theory, methodology and research*. Singapore: Springer.
- International Labour Organization. (2012). *From precarious work to decent work*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- López, M. M. (1992). *La imperfección lábil de cada día (Reflexiones en torno al sujeto y la vida cotidiana)*. Río Piedras, Puerto Rico: Centro de Investigaciones Sociales/Universidad de Puerto Rico.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Morin, E. (2007). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Pierret, R. (2013). Qu'est-ce que la précarité? *Socio* [Online], 2. doi: 10.4000/socio.511
- Raía, M.L. (agosto, 2005). *La construcción de la subjetividad en los trabajadores pertenecientes a los movimientos sociales de desocupados*. Trabajo presentado en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08006.pdf>
- Retamozo, M. (agosto, 2005). *Trabajo, subjetividad y acción: Desempleo, sentidos y acción colectiva*. Trabajo presentado en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08014.pdf>
- Retamozo, M. (2006). El movimiento de los trabajadores desocupados en Argentina: Cambios estructurales, subjetividad y acción colectiva en el orden social neoliberal. *Argumentos*, 19(050), 145-168. Recuperado de <http://scielo.unam.mx/pdf/argu/v19n50/v19n50a7.pdf>
- Retamozo, M. (2007). Los sentidos del (sin) trabajo. Subjetividad y demanda en el movimiento de trabajadores desocupados en Argentina. *Sociohistórica: Cuadernos del CISH*, 21-22, 55-90. Recuperado de http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3652/pr.3652.pdf
- Roberti, M.E. (2012). Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de trayectorias laborales. *Trabajo y Sociedad*, XVII(18), 267-277. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334690017>
- Rodríguez Arocho, W.C. (2010). Los conceptos de vivencia y situación social del desarrollo: Reflexión en torno a su lugar en el modelo teórico de Lev. S. Vygotski. En S. Aburto Morales & C. Meza Peña (Comps.), *Tutoría para el Desarrollo Humano: Enfoques* (pp. 73-92). Monterrey, México: Universidad de Nuevo León.
- Shvartsman, E., & Beckmann, M. (2015). Stressed by your job: What is the role of personnel policy? *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 814. Recuperado de <https://www.diw.de/documents/publikati>

onen/73/diw_01.c.524935.de/diw_sp081
4.pdf

Venegas, M. (2017). Devenir sujeto. Una aproximación sociológica. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 24(73), 13-36.

<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i73.4236>