



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

**ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y
USOS SOCIALES DEL TIEMPO
(Elementos para la construcción de una
sociología de los destinos laborales)**

TESIS QUE PRESENTA

BETHSAIDA MARGARITA ROSARIO

MALDONADO LAGUNAS

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA EN SOCIOLOGÍA

DIRECTOR DE TESIS: DR. JORGE SANDOVAL CAVAZOS

MÉXICO D.F. A ENERO DE 1997

A los zapatistas de 1994

*“El mundo que queremos es uno donde quepan muchos mundos.
La patria que construimos es una donde quepan todos los pueblos y
sus lenguas, que todos los pasos la caminen,
que todos la rían, que la amanezcan todos”*

(Subcomandante Marcos)

ÍNDICE

Índice.....3
Agradecimientos.....10
Introducción.....11

PRIMERA PARTE

LAS FORMAS SOCIALES DE LA ORIENTACION PROFESIONAL

CAPÍTULO I

HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA TEORÍA DE LAS FORMAS SOCIALES DE LA
ORIENTACIÓN PROFESIONAL.....23
1.1 Diferentes formas de abordar la orientación profesional.....23
1.2 El multidimensional mundo profesional.....27
1.3 La sociología del trabajo y el estudio de la orientación profesional en México.....34

CAPÍTULO II

DESTINOS PROFESIONALES DIFERENCIADOS.....38
2.1.1 La familia y la construcción profesional.....38
2.1.2 Árbol genealógico profesional43
2.1.3 Mercado de trabajo y familia.....51
2.1.4 Luchas ocupacionales familiares.....52
2.1.5 Frustraciones familiares, los sacrificados de la familia.....53
2.1.6 Familia, educación y construcción profesional.....54
2.2.1 La gestión del cuerpo y el mercado laboral.....55
2.2.2 El cuerpo como obstáculo en la estrategia ocupacional.....59
2.2.3 La importancia de la imagen profesional.....60
2.2.4 Personalidad y trabajo.....61
2.2.5 El problema racial en la estructura ocupacional.....62
2.2.6 Discriminación y complejión.....65

2.2.7 La edad, otra determinante discriminatoria.....	66
2.2.8 Otras determinantes.....	68

CAPÍTULO III

MERCADO DE TRABAJO, CULTURA LABORAL Y MODO DE VIDA.....	69
3.1 Configuración del estilo de vida profesional.....	73
3.2 Formas de vida doméstica.....	74
3.2.1 Organización de la vida doméstica.....	76
3.2.2 Participación en la economía doméstica.....	77
3.2.3 Características del espacio doméstico.....	77
3.3 Estilos de consumo cultural.....	79
3.4 Vida en grupo.....	82
3.5 El uso de la fotografía en el análisis del agente profesional.....	82
3.5.1 Las fotografías en el estudio.....	85
3.5.2 Muestra fotográfica.....	88
3.5.3 Comentarios en relación a la muestra fotográfica de empleados bancarios y telegrafistas.....	106
3.5.4 Semiótica del trabajo.....	116
3.5.5 La fotografía y los estilos de vida.....	118

SEGUNDA PARTE

ORIENTACION PROFESIONAL Y USOS SOCIALES DEL TIEMPO

CAPITULO IV

CICLO VITAL PRODUCTIVO DE LA FUERZA DE TRABAJO.....	120
4.1 Ciclo vital productivo de la fuerza de trabajo.....	120
4.2 Llegó el momento de trabajar.....	125
4.3 Ingreso a su actual empleo.....	128
4.4. La segunda frontera del ciclo vital.....	132
4.5 Vida productiva.....	140
4.6 El significado de la edad en la profesión.....	145

4.7 Tiempo para quedarse.....	147
4.8 Campo de ilusiones ocupacionales.....	148
4.9 Desencanto, sacrificio y resignación profesional.....	151

CAPÍTULO V

LA VIDA COMO UN RELATO O LOS USOS DEL PASADO.....	153
5.1 Reescribir la historia personal o la justificación de los actos.....	153
5.2 El juego de la memoria en el relato.....	155
5.3 Suerte, azar y destino.....	158
5.4 Salir triunfantes en la vida y los descalabros de la vida profesional.....	159
5.5 Puntos de inflexión.....	162
5.6 La otra racionalidad de los actos.....	168

CAPÍTULO VI

EXISTENCIA Y VIDA LABORAL.....	170
6.1 Los usos del presente.....	170
6.2 Valoración del tiempo y percepción del presente.....	171
6.3 Un tiempo que se comprime o los desafíos del presente.....	172
6.4 Una vida de rutinas.....	174
6.5 Usos de la jornada laboral cotidiana.....	175
6.6 Relación tiempo laboral y tiempo extra-laboral.....	179
6.7 Usos del tiempo extra-laboral.....	181
6.7.1 Distribución del tiempo de un día.....	184
6.7.2 Tiempo de descanso.....	188
6.7.2.1 Tiempo de sueño.....	189
6.7.2.2 Cuidados del cuerpo.....	190
6.7.3 Tiempo libre.....	191

CAPÍTULO VII

VIDA PROFESIONAL FUTURA194

7.1 La voluntad de futuro.....194

7.2 Diversidad de planes o la lógica de los posibles.....195

7.3 Configuración de futuros laborales posibles e imposibles.....199

7.4 Edad y futuro.....200

7.5 Futuros contradictorios y dudas existenciales.....202

7.6 "Realismo", "madurez" ó la vida esta en otra parte.....204

7.7 Estrategias de futuro.....208

7.8 Desclasamiento.....210

7.9 Rumbo a lo desconocido.....212

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES.....214

BIBLIOGRAFÍA220

ANEXO METODOLÓGICO.

1. Antecedentes.....230

2. Etapas de la investigación.....232

3. Instrumentos de análisis.....233

3.1 El relato biográfico como terreno de construcción empírica.....238

4. Procesamiento de la información.....248

5. Reflexiones varias.....248

6. La relación entrevistado-entrevistador.....249

7. Presentación de los resultados.....252

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 2.1 Estructura de la familia.....	39
Gráfica 2.2 Número de hermanos.....	40
Gráfica 2.3 Número de hermanos e hijos	41
Gráfica 2.4 Tipología familiar.....	46
Gráfica 2.5 Ocupación de los padres (bancarios).....	48
Gráfica 2.6 Ocupación de los padres (telegrafistas).....	49
Gráfica 2.7 Nivel de escolaridad	50
Gráfica 2.8 Lugar que ocupa en relación a los hermanos	51
Gráfica 3.1 Lugar que más les gusta de su casa	75
Gráfica 3.2 Características del espacio doméstico	78
Gráfica 3.3 Lectores.....	79
Gráfica 3.4 Preferencia en libros.....	80
Gráfica 3.5 Edad.....	107
Gráfica 3.6 Nivel salarial.....	115
Gráfica 4.1 Trayectorias.....	121
Gráfica 4.2 Ciclo vital productivo.....	123
Gráfica 4.3 Edad de ingreso al primer	127
Gráfica 4.4 Edad de ingreso a su actual empleo.....	131
Gráfica 4.5 Número de empleados bancarios.....	138
Gráfica 4.6 Antigüedad del personal 1992 en núm. absolutos (Empleados bancarios)	139
Gráfica 4.7 Antigüedad del personal 1992 en núm. relativos (Empleados bancarios)	140
Gráfica 4.8 Trayectoria laboral interna.....	142
Gráfica 4.9 Trayectoria laboral.....	144
Gráfica 4.10 Planes futuros	150
Gráfica 5.1 Nivel de escolaridad.....	161
Gráfica 5.2 Grado de estudios.....	162
Gráfica 5.3 Puntos de inflexión	164
Gráfica 5.4 Edad de matrimonio.....	167
Gráfica 6.1 Trabajan y estudian.....	173

Gráfica 6.2 Tiempo de vida de un día.....	180
Gráfica 6.3 Horario de levantarse.....	185
Gráfica 6.4 Tiempo de transporte.....	186
Gráfica 6.5 Tiempo de baño.....	187
Gráfica 6.6 Horario de acostarse.....	187
Gráfica 7.1 Planes futuros (diversidad).....	195
Gráfica 7.2 Planes futuros (plazos).....	196
Gráfica 7.3 Planes futuros (nivel).....	197
Gráfica 7.4 Planes futuros (laborales).....	198
Gráfica 7.5 Planes futuros (hijos).....	199
Gráfica 7.6 Planes futuros (expectativas)	202
Gráfica 7.7 Planes futuros (personales).....	203
Gráfica 7.8 Planes futuros (familiares).....	203
Gráfica 7.9 Planes futuros (proyección)	206
Gráfica A.1 Relato biográfico	238

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1	Árbol genealógico- profesional.....	44
Cuadro 2.2	Tipología de la ocupación familiar.....	46
Cuadro 2.3	Catálogo de puestos.....	64
Cuadro 3.1	Tipo de propiedad de la casa donde habitan	78
Cuadro 3.2	Tipo de lecturas.....	81
Cuadro 3.3	Música y baile.....	81
Cuadro 3.4	Instrumentos de trabajo.....	111
Cuadro 4.1	Formas de exclusión de la vida laboral.....	134
Cuadro 4.2	Total de bajas.....	136
Cuadro 6.1	Usos del tiempo extralaboral.....	182
Cuadro A1	Empresa donde trabajaban.....	230
Mapa conceptual A1	237

Agradecimientos:

Al Dr. Jorge Sandoval, director de la tesis, en quién encontré una capacidad de análisis y profundidad de pensamiento excepcional, le brindo mi más sincero agradecimiento por su valiosa ayuda en la tarea de la investigación, revisión del material escrito y por el tiempo dedicado en la realización de este trabajo. Como es natural, asumo la responsabilidad de los errores que puedan existir en la misma.

Un reconocimiento al maestro José Luis Torres por su apoyo en la elaboración del material estadístico y a Anita por su gran ayuda en computación. A las maestras Teresa Rendón y Rocío Guadarrama un agradecimiento por los comentarios a la tesis.

A Oscar, Martita y Mario del Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer y al Señor Madrigal y Joel del Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecomunicaciones de México, les doy las gracias por su valiosa ayuda. Con especial cariño a mis padres, hermanas, amigos y a Enrique por su gran apoyo.

Por último, les manifiesto mi gratitud y les dedico este trabajo a todas aquellas personas que laboran en el banco y en telégrafos que me permitieron entrevistarlas y me regalaron un poco de su valioso tiempo.

INTRODUCCIÓN

Más tarde o más temprano, en mayor o menor medida, los trabajadores mexicanos están viviendo a nivel social e individual un proceso de reestructuración productiva, que se manifiesta no sólo en modificaciones en el terreno laboral¹, sino también en su modo de vida; en sus actividades y sueños profesionales.

A la luz de lo que representan estos cambios se observa una reconfiguración del trabajador por las modificaciones que se perciben en el tipo de actividades que realizan en su puesto de trabajo, el tiempo que le dedican a la empresa, el tipo de autoridad y nivel de responsabilidad que ejercen en su puesto de trabajo, en las posibilidades reales de ascenso y en sus expectativas profesionales. El trabajador probablemente más que nunca se encuentra ante un futuro incierto, sin embargo, esta reconfiguración profesional no puede ser definida con claridad, nadie sabe con certeza hacia dónde se dirigen estos cambios en el ámbito del trabajo.

Este fenómeno nos invita a preguntarnos ¿qué sucede con la profesión del trabajador en este contexto?, ¿cuáles son las modificaciones que están sufriendo?

¹ En el ámbito laboral nos encontramos con la desaparición y creación de puestos ocupacionales en las empresas; exigencias de polivalencia; diferenciación en las cargas de trabajo; exigencia de mayor disponibilidad de la fuerza de trabajo en su empleo; compactación de puestos; surgimiento de nuevas exigencias de cualificación por parte de la demanda de mano de obra; mayor descualificación de los trabajadores; variaciones salariales; inestabilidad laboral; despidos masivos; pérdida de derechos laborales, entre otras.

Un denominador común a los diferentes agentes laborales es la preocupación² -tal vez en diferente grado- por la forma de inserción de la fuerza de trabajo (femenina o masculina) en el mundo laboral³. En este contexto de transformaciones, ¿qué se sabe de la percepción que tiene el trabajador o no trabajador en relación a su ocupación ó desocupación?, ¿qué se sabe de sus necesidades y expectativas?, ¿qué disponibilidad asume el trabajador a cambiar en el proceso laboral?

Los trabajadores como sujetos sociales contradictorios presentan diferentes facetas, no sólo de involucramiento en el trabajo, sino también de inquietudes y expectativas frente al cambio; de frustraciones ante nuevas formas de organización y procesos de trabajo; de apatía y desmoralización generalizada. Es así como referirnos a la voluntad y a la necesidad de cambios de los trabajadores, nos remite a aspectos relacionados con la propia existencia⁴ del agente laboral, cómo pueden ser sus crisis de identidad profesional, la conformación de sus expectativas, sueños, esperanzas e ilusiones profesionales.

Las modificaciones en los procesos de trabajo generalmente se imponen con tal verticalidad y desconocimiento de lo que significa "ser trabajador" o "ser trabajadora" de determinada rama productiva o sector laboral que irremediamente llevan al fracaso a cuanto decreto de cambio intente imponerse por parte de la dirección -llámese gerencia, sindicato, gobierno, etc.-, con esto queremos señalar que sin la participación de los principales agentes del cambio que son los trabajadores, difícilmente se puede avanzar en la búsqueda de soluciones a tantos problemas.

² Preocupación que incluye no sólo a los trabajadores, sino también a empresarios, sindicalistas y estudiosos del trabajo.

³ En los últimos seis años la reestructuración del empleo ha iniciado un proceso de exclusión de segmentos de la PEA que son considerados "no modernos" o incapaces de modernizarse. La tasa de desempleo real abarca así no sólo a los marginados y des-escolarizados, hay una ampliación de la fracción de sectores medios enviados a la no-formalidad.

⁴ El concepto de existencia es un préstamo teórico que realizamos de la filosofía para darle un contenido sociológico. Este concepto no es posible identificarlo con el de experiencia de clase que maneja Edward P. Thompson.

La realización de un estudio con estas características creemos que es pertinente porque proporciona algunos elementos para iniciar el bosquejo cultural de los trabajadores bancarios y telegrafistas, conocer algunos aspectos de su sub-cultura y con ello de sus vidas; saber cómo construyen sus prácticas cotidianas -laborales y no laborales-, elementos que nos permitan transitar a su modo de vida y con todo ello a un conocimiento de lo que significa su existencia como trabajadores. Esto intenta abrir la posibilidad de un autoconocimiento de los propios trabajadores, acerca de quiénes son como grupo ocupacional. Aunque la pregunta sigue presente: ¿será posible una sociología desapasionada capaz de dar cuenta a los propios agentes de un análisis profundo de sus estructuras de determinación social?

Objeto de estudio

Generalmente el término de orientación profesional se considera un concepto "subjetivo" propio de la psicología educativa y de la pedagogía, pero nos interesa que se le considere como un concepto de la sociología del trabajo.

Sintetizando, diremos que entendemos a la orientación profesional como las formas de constitución de los diferentes caminos profesionales que van construyendo los sujetos, léase, el modo como los sujetos orientan su vida ocupacional, la construyen, la van forjando en el trabajo y fuera de éste. En este proceso intervienen una serie de determinaciones que le dan contenido a la conciencia, y concreción práctica a deseos, esperanzas, manifestaciones afectivas, sentimientos, frustraciones y utopías existenciales-laborales, que diseñan procesos de construcción diferencial de los destinos laborales.

En general se trata de construir teóricamente la misma existencia del individuo como parte de un grupo socio-profesional, donde el trabajo es a la vez un elemento estructurado por y estructurante del modo de vida. Así pues, lo existencial-profesional también es un campo de estudio de la sociología del trabajo, en la medida en que la recuperación de lo existencial es parte de la explicación de la esfera

laboral. Se trata por tanto de enfatizar en el significado del trabajo o del "no trabajo" en la existencia de los individuos.

Es preciso aclarar que nuestro objeto de estudio no debe de confundirse con una sociología de las profesiones; así como tampoco con una sociología de la identidad profesional o de las trayectorias laborales. El núcleo de nuestra reflexión es proporcionar algunos elementos que nos permitan la construcción de una teoría sociológica de la existencia (léase, avanzar hacia la construcción de una teoría sociológica de los destinos laborales).

Las preguntas que guían este trabajo son: ¿hasta dónde el sujeto tiene capacidad propia de decisión profesional?; ¿qué esperan los empleados bancarios y telegrafistas en el curso de su trayectoria vital?; ¿qué representación tienen de su pasado y qué esperan de su futuro laboral?; ¿cómo viven su cotidianeidad laboral y doméstica?; ¿qué representa para ellos la edad en relación a su trayectoria laboral?

Estructura de la tesis

El trabajo que presentamos consta de dos partes: en la primera se abordan aspectos generales que tienen que ver con las formas sociales de la orientación profesional, el "estado que guarda" el tema a tratar, la pertinencia de su abordaje por parte de la sociología del trabajo, algunos elementos que se deben de tomar en cuenta en la construcción de una sociología de la existencia: la familia, la personalidad, el mercado de trabajo, el modo de vida y la cultura laboral.

La primera parte se divide en tres capítulos, en el primer capítulo, se dan a conocer brevemente las diferentes formas en que se ha abordado la orientación profesional y se esbozan algunos aspectos a retomar en la construcción de una teoría sociológica de la orientación profesional.

En el segundo capítulo, nos centramos en algunos elementos que van perfilando la construcción de los diferentes destinos profesionales, algunos de ellos son: la unidad familiar como terreno privilegiado para entender e identificar pautas de construcción profesional.

Otro aspecto de gran relevancia en las estrategias ocupacionales, son los requisitos de carácter informal, es así como la gestión del cuerpo y la personalidad se pueden convertir en elementos claves en la construcción de futuros laborales. Así pues, el "diseño" corporal incluye entre otros aspectos, los de tipo racial, étnico y sexual. Elementos que nos llevan a ubicar una discriminación ocupacional por razones de raza y edad.

En el tercer capítulo nos centramos en la relación que existe entre el mercado de trabajo, la cultura laboral y el modo de vida.

El mercado de trabajo -entendido como un espacio de confrontación entre la demanda de fuerza de trabajo y lo solicitado por la oferta de trabajo- puede ser un buen referente metodológico para llegar a problemas vinculados a la cultura laboral. "El mercado de trabajo podría ser presentado como un campo 'técnico' o metodológicamente 'facilitador' de la investigación de los procesos de constitución y diferenciación de clases y fracciones de clase al enfrentarse con el problema de la vida o el destino profesional"⁵.

En efecto, el mercado de trabajo permite y obliga a los agentes a "imaginarse" en su vida futura, les procura nociones y estructuras de pensamiento que les permiten nombrar a sus posibles "destinos".

En este capítulo se tocan aspectos como el consumo cultural, las formas de vida doméstica, su organización familiar y las características de su espacio doméstico.

⁵ Sandoval, Cavazos Jorge y Vázquez, Horacio. Presentación del programa del seminario "Trabajo y modo de vida", de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, *Mimeo*, p.7.

Como método de acercamiento a lo que implica un modo de vida, utilizamos placas fotográficas en el análisis del agente profesional, en la semiótica del trabajo y el estilo de vida.

En lo que corresponde a la segunda parte del trabajo, ésta se centra en los usos sociales del tiempo. Dentro de la diversidad de planos que se mezclan en la construcción de las vidas profesionales resulta interesante escudriñar, el papel del tiempo en la conformación de objetivos existenciales-profesionales, que llevan a los individuos a tomar una decisión profesional.

El entrelazamiento entre "presente" y "pasado" se da en la práctica y experiencia de los distintos grupos y clases sociales al conformar y dar contenido a esquemas de "potenciación" o inhibición de la acción en relación estrecha con las formas espirituales: la esperanza, la resignación, la ilusión, el desencanto...⁶ que le "otorgan sentido a la vida".

El enfoque que pretendemos darle a los resultados gira fundamentalmente en torno a las manifestaciones del tiempo, a los usos del tiempo cotidiano, los usos del tiempo en el transcurso de la vida de cada agente laboral, los usos del tiempo en lo laboral y en lo extra-laboral, los usos del pasado y del futuro.

El capítulo cuarto, centra en la importancia de discutir el ciclo vital productivo de la fuerza de trabajo, en el contexto del ciclo biológico-existencial, las fronteras de la vida útil y la trayectoria laboral. En las fronteras del ciclo vital productivo, ubicamos las principales rutas de acceso a las zonas ocupacionales específicas. En este caso, al banco y a telégrafos.

⁶ Formas espirituales cuya connotación religiosa impide reconocer su constitución eminentemente práctica. Estos conceptos representan estados de ánimo socialmente contruidos para permitir a los agentes asirse de su estructura icónico-práctica para "otorgarle sentido a la vida". La esperanza por ejemplo, en tanto que categoría moral no aparece en abstracto. Su acaecer está lleno de concreciones pragmáticas que le permiten al agente explicarse a sí mismo y a los demás su proceder ante un fracaso, por ejemplo o ante un entorno poco amigable. Siempre la esperanza es en relación con una circunstancia, aunque sus resultados en la práctica del agente sean paradójicamente poco ajustables a los criterios de realidad que le dieron nacimiento.

A través del análisis de su trayectoria laboral, incursionamos en los motivos de inclusión y exclusión en los diversos espacios ocupacionales; el significado de la edad en la profesión; el campo de ilusiones ocupacionales; el desencanto, el sacrificio y la resignación profesional.

Por otro lado, el quinto capítulo, aborda los usos del pasado, en donde encontramos una permanente justificación de los actos, en donde interviene la memoria, la suerte, el azar y el destino, así como el triunfo o descalabros de la vida profesional que tiene que ver con los puntos de inflexión.

Otro aspecto que queda simplemente como señalamiento y que consideramos de importancia fundamental en la construcción de una sociología de la existencia, es el papel que juega el campo de los afectos en las elecciones ocupacionales -lo que algunos escritores llaman "la racionalidad de la irracionalidad"-.

Por su parte el sexto capítulo, analiza los usos del presente, en términos de cómo lo que acontece en la cotidianidad laboral y extra-laboral; la valoración del tiempo y la percepción del presente; lo que significa la vida de rutinas, los usos de la jornada laboral cotidiana y la relación entre el tiempo laboral y tiempo extra-laboral.

Desde el ámbito de lo que podríamos considerar extra-laboral, suponemos que intervienen en esta configuración de manera central: los usos cotidianos del tiempo extra-laboral: la distribución diaria del tiempo, la representación del tiempo de descanso, el tiempo de sueño, los cuidados del cuerpo y el tiempo libre.

En el penúltimo capítulo, se observa la vida profesional futura, donde el mercado de trabajo permite y obliga a los agentes a diseñar estrategias que le permitan "imaginarse" una diversidad de futuros laborales posibles e imposibles, contradictorios y con dudas existenciales.

En el último capítulo, presentamos algunas conclusiones. Asimismo, la tesis consta de un anexo metodológico.

Metodología: Características de la encuesta

Aunque la metodología ocupa un capítulo aparte⁷, es conveniente mencionar aquí algunos de los puntos más importantes de la base empírica del presente estudio.

Los resultados que se presentan tienen como base una encuesta de 138 historias de vida y cuestionarios aplicados en 1993 a empleados bancarios y telegrafistas. Es un estudio comparativo, donde la población estudiada estuvo compuesta por: 71 hombres lo que representó el 51.4 por ciento del total de la muestra y 67 mujeres que significó el 48.6 por ciento del total de la misma. Aquí sólo presentamos una síntesis. En el anexo metodológico se encuentra la información relacionada con la estructura de la muestra, el cuestionario y la metodología del análisis.

La encuesta se realizó en dos fases, la primera correspondió al estudio exploratorio cuya función fue lograr una aproximación inicial al fenómeno. Se buscó una visión general del campo empírico en relación a las características socio-demográficas de la población de estudio y a los elementos que aparecen en las vidas laborales de los sujetos, asimismo se puso a prueba el instrumental de captación de la información y se realizó un estudio comparativo en dos niveles: el primero, a nivel de los espacios ocupacionales y el segundo, a nivel de los sujetos al interior de esos espacios.

Nos interesó en particular, los espacios laborales de los empleados bancarios y telegrafistas, en primer lugar, por la confrontación de dos ámbitos de análisis empíricos delimitados como esferas laborales no fabriles (sector servicios), en segundo lugar, realizamos varios cortes analíticos por

zonas geográficas de empleo (zona metropolitana de la Ciudad de México) y tipos de centros de trabajo (en el banco nos referimos a -sucursales, Centro Bancomer y sindicato- y en telégrafos a -oficinas, administración central y sindicato-), y finalmente, por diferentes trayectorias: biológico-existenciales (personal-familiar, edad, estado civil, sexo), laborales (estructura ocupacional) y

⁷ Véase, anexo metodológico.

educativo-profesionales (grado de escolaridad y estudios varios) que nos dieran los rasgos generales de la personalidad e identidad laboral de los sectores analizados, donde convergieran una diversidad de sujetos en cuanto a su origen socio-cultural, concepción del trabajo, del tiempo, etc.; en general grupos profesionales que constituyen una sub-cultura laboral, lo que significa entre otras cosas, formas diferenciadas de representarse y actuar su vida laboral y privada. Asimismo sujetos que viven diferentes realidades, intereses y expectativas profesionales.

Los instrumentos de análisis que utilizamos para acercarnos empíricamente al fenómeno fueron la encuesta, 138 entrevistas a profundidad (que se grabaron y transcribieron), un diario de campo, historias de vida, trayectorias laborales, educativo-profesionales y biológico-existenciales; árboles genealógico-profesionales, una guía de observación y tomas de placas fotográficas de los sujetos en distintos espacios⁸.

La investigación la realizamos con el apoyo del Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer (SNAEB) y del Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecomunicaciones de México (TELECOMM), lo que le dio características particulares a la población analizada, en términos de personal sindicalizado y de puestos de línea.

Contexto

En los sectores estudiados en el momento de la aplicación de la encuesta observamos un contexto de reestructuración laboral. Tanto la empresa privada -como es la bancaria⁹- como la institución estatal -

⁸ Todas estas herramientas se desarrollan en el anexo metodológico.

⁹ "En los momentos actuales la institución atraviesa dos importantes etapas: la primera, su proceso de modernización y reestructuración y, la segunda, su reprivatización." que se manifiesta en "La simplificación en los procesos administrativos, agilización, diversificación, y optimización de los servicios a la clientela y reducción en los costos de operación. Por otro lado provoca importantes desplazamientos de mano de obra, cancelación de puestos y descalificación del personal para ocupar nuevos puestos que se crean, todo esto genera

como es Telecomm- intentaban imponer con cierta verticalidad las modificaciones en los procesos de trabajo, situación que daba cuenta de un increíble desconocimiento de lo que significa el "ser" trabajador/a bancario/a o telegrafista, porque todas las modificaciones las instrumentaban sin un mínimo diagnóstico de la situación laboral de sus empleados.

En ambos grupos ocupacionales existía un desconocimiento de la dirección en los cambios en el ámbito laboral, lo que se tradujo en un ambiente de inseguridad que estaba modificando las expectativas ocupacionales de los trabajadores estudiados.

Desde el ámbito laboral, se empezaba a perfilar una reconfiguración profesional de los trabajadores, sobre todo con los empleados/as bancarios/as, donde se observaba la desaparición de puestos ocupacionales, el surgimiento de nuevas exigencias de cualificación por parte de la dirección de la

empresa al modificar los contenidos de las tareas que correspondían a cada puesto de trabajo, el tiempo de trabajo disponible para la empresa, la estabilidad laboral, movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

En el sector de empleados bancarios observamos los primeros experimentos de transformación organizacional y productiva en el trabajo, y de cambios en las relaciones de trabajo (despidos masivos, descualificación y recualificación de puestos, mayor disponibilidad del trabajador en ciertas áreas ocupacionales, etc.).

Por su parte, el sector de telégrafos, comenzaba a vivir los procesos señalados en el grupo profesional anterior, pero de manera menos intensa, incluso laxa, aunque existía la intuición de cambios drásticos por venir. Es así como pudimos percibir que las esperanzas profesionales de los trabajadores en ambos casos, en ese momento eran distintas.

grandes necesidades de capacitación y profesionalización del personal"(SNAEB), "Programa Nacional de Trabajo", México, D.F., 1992, p.4).

Para finalizar, diremos que el estudio que aquí se presenta es apenas un pálido acercamiento a unas cuantas problemáticas. Es evidente que el fenómeno tiene diversas aristas que exigen un análisis más fino en diferentes direcciones, pero que por el momento, nos obligan a dejar muchas cosas en el tintero.

Por supuesto ha sido producto de un arduo trabajo de exploración con unos agentes que mostraron lo difícil que es "penetrar" en esos espacios que algunos llaman de la vida cotidiana, de la privacidad o de lo doméstico.

Habrá que considerar sus posibles derivaciones en encuestas más amplias, con intención comparativa, no tan sólo inter-profesionalmente sino internacionalmente. Este que es un capítulo de la denominada cultura del trabajo será interesante en términos de apertura de conceptos, en la medida en que logre convocar a encuentros al interior de la propia disciplina. Invitamos al lector/a para que aborde el texto y en un diálogo respetuoso podamos contribuir en la elaboración no sólo de respuestas a los difíciles retos que impone la realidad, sino lo más importante, a la elaboración de "las mejores preguntas"¹⁰ que nos permitan avanzar rigurosamente, -requisito *sine qua non*- para propiciar un desarrollo metodológico y problemático.

¹⁰ Preguntas que nos permitan profundizar no tanto en extensión sino -como dijera Bachelard- en profundidad. "Ante todo es necesario saber plantear los problemas", "Buscar el fermento específico objetivo, no la fermentación universal" p.86. Bachelard, Gastón (1988). *La formación del espíritu científico (Contribución a un psicoanálisis del conocimiento objetivo)* decimoquinta edición en español, Ed. Siglo XXI, México, p.16.

PRIMERA PARTE

LAS FORMAS SOCIALES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

"Por otra parte, no era un auténtico indolente sino que le costaba tomar una decisión. No quería estorbar el destino, no. El destino tenía que decidir por él y él se sometía, aunque por supuesto, no sin cierta vigilancia cierta astucia, que era tanto más necesaria cuanto que esta manera de decidir se había convertido en un sistema muy original de su propio gobierno: le avisaba de peligros de los que tenía que huir, y la huida le reportaba siempre dinero"

Hermann Broch¹¹

¹¹ Broch, Hermann. *Los inocentes*, Ed. Lumen, Colección Fin de Siglo. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México 1990, p.103.

CAPÍTULO I

HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA TEORÍA DE LAS FORMAS SOCIALES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

En este capítulo se abordan aspectos que tienen que ver con el "Estado del Arte" del tema a tratar, se dan a conocer brevemente las diferentes formas en que se ha abordado la orientación profesional y la pertinencia de su estudio por parte de la sociología del trabajo.

1.1 Diferentes formas de abordar la orientación profesional

El problema de la orientación profesional no es una preocupación nueva para la sociología del trabajo, pero tampoco podemos decir que es obsoleta. Desde que Pierre Naville escribe el prefacio a la nueva edición de su "Teoría de la Orientación Profesional" en 1972, nos pone sobre aviso en sus reflexiones de lo que hoy significa estar en el centro de una de las problemáticas de la sociología del trabajo¹².

"Desde el punto de vista individual, la orientación tiene como fin principal, en efecto, hacer que cada uno encuentre el camino y, después, abrace la carrera en la que pueda sacar el mejor partido de sus capacidades, satisfaciendo los gustos y prestando el mejor servicio a la colectividad"¹³.

Esta interpretación nos parece limitada, porque el problema de la orientación profesional es de una gran complejidad social, que se manifiesta entre otras cosas en ser una preocupación de una gran cantidad de especialistas de diversas disciplinas¹⁴.

¹² Desde que Pierre Naville escribe dicho texto ha corrido mucha tinta sobre el tema, pero lo consideramos un autor clásico en la sociología del trabajo y uno de los primeros estudiosos sobre el trabajo que reconocen la importancia de abordar éste problema.

¹³ Girard, Alain (1985) "Orientación y formación profesionales" en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de Cultura Económica, México, p.176.

¹⁴ De especialistas tales como los: psicólogos, educadores, empresarios, sociólogos,

Diferentes autores han abordado esta problemática desde diversas perspectivas teórico-metodológicas. Tal vez, el punto de confluencia entre ellas se encuentra en el intento por explicar los factores determinantes de la elección profesional. Las cuales podemos dividir en dos grandes tendencias: determinista y voluntarista. En la primera ubicamos con gran nitidez a la teología y astrología, entre otras; en la segunda a la pedagogía y psicología educativa.

Dar una nueva propuesta de análisis sobre la orientación profesional implica, como primer paso, desmitificar las ideas predominantes en torno a la orientación profesional en ambas tendencias.

Iniciaremos con la perspectiva teológica, la cual se caracteriza por ser una fuente inicial de explicación de la orientación profesional, es así como el vocablo profesión fue empleado en las funciones sacerdotales, la voz tiene su raíz en un concepto ético-religioso como es el profesar, que significa mandar, enviar; de ahí que en un principio significara "misión impuesta por Dios"¹⁵, entendida como los deberes que a cada quien obliga la posición que se tiene en la vida.

Esta perspectiva entiende a la orientación profesional cómo una decisión que no le corresponde al sujeto, sino como una elección que proviene del exterior, de un poder divino que lo determina.

antropólogos, economistas, astrólogos, historiadores, escritores, políticos, etc.

"La complejidad cada vez mayor de las tareas en la industria y los servicios, y la subsiguiente necesidad de multiplicar las especializaciones y de lograr altos niveles de capacitación y rendimiento, han desplazado la cuestión, antes minoritaria, de la orientación profesional al centro mismo de las preocupaciones de psicólogos, educadores y empresarios, convirtiéndola en objeto de prácticas y estudios que alcanzan a numerosos campos..." (Gil, Daniel."Cubierta", en Naville, Pierre (1975). *Teoría de la orientación profesional*. Ed. Alianza, Madrid, 350 pp.).

¹⁵ Weber, Max (1989). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Ed. Premia, la red de jonás, México, 1989, p.48 y 129.

La "profesión es algo a lo que el individuo debe someterse porque es una donación que la Providencia le ha otorgado, algo ante lo cual debe "allanarse", y tal idea establece la razón del trabajo profesional como misión, como la misión impuesta por Dios al hombre..."¹⁶.

Bajo esta concepción existe una predestinación profesional, en donde cada sujeto nace con un futuro laboral trazado y donde existe una ausencia de poder decisional.

En el mismo corte determinista se encuentra la astrología al considerar que la decisión de elección profesional no le corresponde al sujeto, sino a una predestinación en donde cada sujeto nace con su "estrella", es decir, con lo que va a ser, porque los astros así lo han designado. "Un año después de mi nacimiento, sacaron mi horóscopo... Me pusieron sobre un mantel, en medio de una gran cantidad de objetos, de los que la mayor parte eran simples imitaciones en papel: el arco y el yatagán del guerrero, herramientas, una carreta, el ábaco de calcular del comerciante, el machete del bandido, el sello del funcionario, el pincel del hombre de letras, flores... Vigilando mis movimientos y espiando mis menores gestos, todo el mundo esperaba saber cuál era el objeto que más atraía mi atención..."¹⁷.

A continuación, abordaremos las perspectivas de corte voluntarista. Tradicionalmente, la orientación profesional ha sido campo de estudio de la pedagogía y la psicología educativa, lo cual nos explica el gran número de análisis en éste terreno¹⁸ y la puesta en boga de esta perspectiva. De hecho a partir de esta concepción surgió la teoría clásica de la orientación profesional.

¹⁶Ibídem p.52

¹⁷ L. Patelle, Wang, (1937), p.12 en Naville, Pierre. *Teoría de la orientación profesional*. Ed. Alianza, Madrid, 1975 p.326.

¹⁸ Algunos ejemplos de esta interpretación son: Jeangros, Erwin. *Orientación vocacional y profesional*; Gonzalo, Mainer. *Psicología práctica; psicología escolar, orientación vocacional, técnicas y tests*; Crites, John Orr. *Psicología vocacional*; Aolland, John L. *La elección vocacional, teoría de las carreras*; Bardas, Ma. Dolores. *Cómo elegir profesión*; Bianchi, Ariel E. *Orientación vocacional. Metodología de la decisión correcta*.

Los especialistas en estas áreas generalmente la identifican con orientación vocacional. La idea de vocación nos remite al "llamamiento" íntimo hacia algo, a la posibilidad que tiene el sujeto de encausar correctamente sus aptitudes y actitudes individuales; habilidades, inclinaciones, memoria, méritos, preferencias e inteligencia del sujeto, de acuerdo a su "naturaleza".

Al parecer, la gran tarea del sujeto ha sido encontrar la profesión para la que es "apto", para lo cual en algunos casos necesita ayuda del exterior y esta es la finalidad de los orientadores vocacionales. Estos, deben darse a la tarea de ayudar a niños y adolescentes a decidir la mejor elección en función de sus gustos individuales, para lo cual utilizan una serie de técnicas, manuales, catálogos, test que "facilitan" el diagnóstico que permita orientar al sujeto a la mejor elección¹⁹.

El enfoque que le ha dado la pedagogía nos parece parcial, en primer lugar, porque percibe a la orientación profesional como un problema de necesidad interior, inherente a las características del sujeto -vocación individual-, asignándole un papel secundario a las necesidades exteriores que tienen que ver con determinantes de orden estructural, de tipo económico-social.

La concepción de la psicología educativa se encuentra estrechamente ligada a la pedagogía y sugiere que la elección profesional es una decisión "individual", "libre", basada en los rasgos de la personalidad de los sujetos (gustos, preferencias individuales, capacidad, méritos, ideas, etc.)

Esta corriente es reforzada por el sentido común que se manifiesta en frases como "cada uno es arquitecto de su propio destino"²⁰.

¹⁹ Este tipo de herramientas son de fácil acceso en los centros de orientación vocacional que existen en escuelas de educación media y superior.

²⁰ Antonio Machado nos dirá:
"Caminante son tus huellas
el camino y nada más;
caminante, no hay camino,
se hace camino al andar."

Por su parte la concepción que parte de la economía, supone que la oferta de trabajo esta sometida a estructuras económico-políticas que se modifican de acuerdo a los ciclos económicos, políticas de crecimiento, estructuras de los mercados de trabajo, paradigmas educativos, etc., bajo esta perspectiva las características individuales pasan a un nivel de importancia secundario. Muy cercana a ésta, se encuentra la perspectiva histórica y política, la primera plantea un recuento de las profesiones en un sentido temporal, para extraer tendencias de transformación dentro de la estructura socio-profesional²¹. Y la segunda, nos remite a mecanismos que tienen que ver con aspectos de poder y clases sociales, es decir, los sujetos como parte de grupos profesionales y sectores de clase se les mantiene dentro de determinadas posiciones del orden jerárquico prevaleciente del sistema en el poder; es así como los límites de la movilidad social se encuentran inscritos en una estructura de clases y en la correlación de fuerzas de la misma. Bajo estas visiones el problema de la orientación profesional adquiere un nivel de homogeneidad grupal-social.

Por su parte Naville, en un intento de análisis crítico de la corriente sociológica dominante a él contemporánea, señaló en su obra de 1972, que la orientación profesional en un sistema capitalista había tenido la tarea de desviar a los jóvenes de determinadas profesiones hacia otras, es decir, que la función de la elección profesional respondía a necesidades económicas, a factores políticos y sociales, dejando en segundo término las aptitudes de los individuos²².

1.2 El multidimensional mundo profesional

Sin duda alguna, cada postura teórica ha realizado investigaciones importantes, pero el problema de la orientación profesional pertenece al tipo de fenómenos que no tienen una causa única y por tanto no pueden abordarse desde los confines de una especialidad, en este

²¹ Vázquez, Zoraida, et al.(1982). *Historia de las profesiones en México*, Ed. Colegio de México.

²² Naville, Pierre (1975). *Teoría...* op. cit.

sentido la explicación que cada una de las diferentes disciplinas ha dado de la orientación profesional no es del todo satisfactoria²³.

Al parecer son escasos los análisis que realizan un estudio interdisciplinario en donde tales determinantes sean tratadas en su conjunto. Actualmente nos encontramos ante la posibilidad de complejizar una interpretación sobre la orientación profesional que dé cuenta de lo que sucede en el espectro laboral y extra-laboral y pensamos que la sociología cuenta con los elementos analíticos necesarios para proponer una nueva mirada teórica sobre este campo, que permita problematizar de manera reflexiva los aspectos relacionados con este fenómeno.

Es pertinente aclarar que no se pretende hacer una sociología de las profesiones; de lo que se trata es inaugurar un campo de aproximación analítica a una teoría sociológica de la existencia, que permita esclarecer problemas que se ubican en terrenos de la práctica social y que son percibidos como autónomos. Esta perspectiva multidimensional del sujeto se complejiza y es aquí, donde la psicología, sociología, antropología y economía confluyen para armar el tejido de lo "social", dando cabida a reflexiones que desde distintos ángulos, aporten elementos de análisis al problema del sujeto y la cultura.

Pretender llevar a cabo un estudio de esta naturaleza implica, en primer lugar, admitir que existen diferentes campos disciplinarios que se interesan por la oferta de trabajo y en segundo lugar, pensar que la sociología del trabajo puede establecer vínculos con otro tipo de disciplinas, que pueden abordar el problema de la orientación profesional, sin cerrarse a

²³ No es del todo satisfactoria porque "Las `fronteras´ entre disciplinas no sólo han configurado especialidades y currículos determinados, con el resultado muy concreto de generar comunidades de estudiosos que han desarrollado `su´ ciencia en torno a reglas muy precisas, tanto gnoseológicas como ideológicas; sino, además, estas fronteras inevitablemente se han terminado por transformar en condiciones del propio razonamiento frente a la realidad social; esto es, que la realidad no puede observarse más que a través de la mediación de estos compartimientos disciplinarios" (Zemelman M. Hugo (1987). *Uso crítico de la teoría (En torno a las funciones analíticas de la totalidad)*, Universidad de las Naciones Unidas y El Colegio de México, p.31)

préstamos teórico-metodológicos de otras disciplinas²⁴, lo cual nos invita a sugerir nuevas formas de relacionar diversos elementos que abran paso a un discurso sociológico con carácter interdisciplinario, y que permitan explorar relaciones más imaginativas con los diferentes campos de conocimiento.

La sociología tiene mucho que aprender de otras ramas del conocimiento, sólo para poner un ejemplo tenemos a la literatura²⁵. De hecho, esta vinculación no es nueva, la escuela francesa tiene camino andado, por ejemplo Jean Claude Passeron vincula en forma brillante la literatura y la sociología en el artículo que lleva por título. *Littérature et Sociologie: Retour sour Richard Hoggart. L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymond Mouline*²⁶.

Asimismo Alfonso Vadillo autor mexicano que desarrolla con gran interés el papel de la literatura en la comprensión de los fenómenos sociales nos dirá "Las relaciones entre la literatura y la sociedad constituyen, seguramente, uno de los más apasionantes temas contemporáneos ...".²⁷

Esta disciplina ha recuperado en forma envidiable la vida cotidiana de los sujetos y su comportamiento individual, es así como "la literatura muestra una dimensión analítica tan

²⁴ Cuando hablamos de otras disciplinas estamos pensando en la antropología, psicología, pedagogía, demografía, etnometodología, economía, psicoanálisis, historia, filosofía, literatura, entre otras. Préstamos teóricos como pueden ser categorías y conceptos; y recursos metodológicos.

²⁵ Vadillo, Alfonso (1984). *La astilla del tiempo*, Ed. Martín Casillas Editores, México. El autor desarrolla con gran interés el papel de la literatura en la comprensión de los fenómenos sociales. "Pienso, por ésto, que se trata de la literatura en tanto sociología del conocimiento." (p.16).

²⁶ Passeron, Jean Claude (1994). *Littérature et Sociologie: Retour sour Richard Hoggart. L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymond Mouline*. La documentation française, Paris, p.227-302.

²⁷ Vadillo, Alfonso (1984). *La astilla...*, op.cit.p.13.

rica, puesto que es multilateral, o más que el así llamado análisis socio-económico-político..."²⁸.

La literatura en América Latina²⁹ en no pocos casos ha logrado un acercamiento a fenómenos de la historia particular del sujeto, que han sido olvidados por las ciencias sociales, así pues "...existen formas de realidad que no han podido ser abordadas y descodificadas, sobre todo en América Latina, por otro camino que el de la literatura"³⁰.

La sociología tiene que hacer valer su capacidad para ocuparse del hecho social concreto, como estudio del hecho social completo como lo ha dicho también Marcel Mauss³¹. De hecho, "la capacidad de lo literario y, particularmente de lo romanesco, reside precisamente en lograr una afortunada conexión entre lo ético, práctico y lo activo en un espacio existencial que permite ver a la práctica como una suerte de moralidad de acto"³².

Por lo anteriormente señalado es preciso que la sociología recupere en sus análisis las enseñanzas que otras áreas del conocimiento muestran, sobre todo si pretende acercarse a la comprensión de fenómenos tan complejos como son los sociales³³.

²⁸ *Ibídem* p.27.

²⁹ "Diría, sin embargo, que la verdadera literatura, y Cien Años de soledad tiene esa dimensión, se ejemplifica por una especificidad única: explica los fenómenos sociales y humanos con su infraestructura y, por tanto, con algo que no puede hacer la sociología ..." Vadillo, Alfonso (1984). *La astilla...* op. cit.", p.16.

³⁰ *Ibídem* p.17.

³¹ Mauss, Marcel (1979). *Sociología y antropología*. (Introd. de Lévi-Strauss), Ed. Tecnos. Col. Ciencias Sociales, Serie Sociología, Madrid, reimp. (Original en francés 1950).

³² Sandoval, Cavazos Jorge (1992). *Hacia la enunciación de un problema*. Mimeo. Maestría de Sociología del Trabajo UAM-I. México, p.7.

³³ Tal vez Marcel Mauss reconocía esta necesidad de captar al "hecho social" en su multidimensionalidad cuando hablaba del "hecho social total". Mauss, Marcel (1971). *Manual d'Ethnographie*, Petite Bibliothèque Payot, Paris.

Concretar una tarea con tales características implica romper barreras disciplinarias, surgiendo así la primera pregunta ¿cómo lograrlo?

Creemos que metodológicamente hablando es posible recuperar conceptos de otras disciplinas, por ejemplo el concepto de "existencia" es un préstamo teórico de la filosofía que pasa a ser un concepto sociológico.

Este concepto no es posible identificarlo con el concepto de experiencia de Thompson³⁴. Melgoza nos dirá, "(éste) concepto central en este autor, es el referido a la experiencia de clase, la cual se encuentra fuertemente mediada por las relaciones productivas bajo las que los hombres nacen. La conciencia de clase en éste sentido, se traduce en estas experiencias en términos culturales, encarnandose en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales"³⁵.

Thompson maneja este concepto como vivencias "In Part Two I move from subjective to objective influences -the experiences of groups of workers during the Industrial Revolution..."³⁶. Asimismo lo vincula al mundo de la acción presente. "For most working people the crucial experience of the Industrial Revolution was felt in terms of changes in the nature intensity of exploitation"³⁷.

"The issues which provoked the most intensity of feeling were very often ones in which such values as traditional customs, `justice´, `independence´, security, or family-economy were at stake, rather than straightforward `bread-and-butter´ issues"³⁸.

³⁴ Thompson, Edward P. (1986) *The Making of the English Working Class*, Penguin Books, Great Britain, First published 1963, Fifth reprinted 1986, 958 pp.

³⁵ Melgoza Valdivia Luis Javier (1993). "Los estudios sobre la cultura obrera en México: enfoques, balance y perspectivas". Versión preliminar del documento introductorio al *Seminario sobre Cultura Obrera*, México 1993, p.29.

³⁶ *Ibidem*, p.11.

³⁷ *Ibidem*, p.218.

³⁸ *Ibidem*, p.222.

El concepto de existencia que nosotros manejamos se asemeja más a lo que Pierre Bourdieu, desarrolla en su libro *La misère du Monde*³⁹ "la pluralité des perspectives qui font la complexité et l'ambiguïté de l'existence humaine"⁴⁰.

Por existencia entendemos como cada agente social concibe su espacio de desarrollo en términos de lo individual y con determinantes sociales. El concepto de existencia es más amplio que la acción presente, nos remite a la retrospectión y a la prospección.

"Ningún sujeto social puede imponer su futuro si no es apoyándose en toda la historia que ha cristalizado en su misma existencia. Pero, si el presente es producto cristalizado de carácter histórico-genérico y de apertura potencial (por cuanto es un producto de procesos anteriores, que, junto con reconocer una lógica objetiva, también es una construcción por constituir un objeto moldeado por proyectos que luchan por imprimirle una direccionalidad a los procesos concretos)..."⁴¹.

La propuesta se construye a partir de una serie de determinaciones que cristalizan en una trayectoria existencial, donde el sujeto sintetiza aspectos de orden socio-económico, político, religioso, cultural, de clase, grupo profesional, división del trabajo, origen social, demandas de los mercados de trabajo, género, historia familiar, generacional y de las particularidades individuales; en este aspecto se entiende al individuo como un sujeto que ejerce su voluntad, y hace intervenir su creatividad, aptitud, gustos, disciplina, "suerte", preferencias, méritos e ideas.

Pero, habrá que preguntarse ¿por qué es tan importante la elección de un oficio, una profesión o un trabajo, en la vida de un sujeto?

³⁹ Bourdieu, Pierre (1993). (Sous la direction) *La misère du Monde*. Editions Du Seuil, Collection. Libre Examen, Paris VI, février, 953 pp.

⁴⁰ *Ibidem*, p.10.

⁴¹ Zelman M. Hugo (1987). *Uso crítico...*, op.cit., p.33.

Iniciaremos retomando a Naville cuando señala: "Es difícil encontrar a un escritor que al tratar el tema de la orientación profesional no comience por citar a Pascal: 'La cosa más importante de toda la vida es la elección de un oficio'"⁴².

Muchos dirán que el eje de la vida es el conocimiento, otros que el amor⁴³, pero nos atreveríamos a decir que la esencia de la existencia de los sujetos en sociedad se encuentra en torno al trabajo⁴⁴, pero la acepción del trabajo en este caso es muy amplia, como "...un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad"⁴⁵.

Así pues, el contenido de esta categoría es totalizadora porque incluye al trabajo productivo e improductivo, al trabajo de cualquier rama de la producción o de los servicios; al trabajo manual e intelectual; al trabajo doméstico-familiar, a la privación del trabajo que es el desempleo, etc.

"En efecto, los fenómenos del trabajo en las sociedades contemporáneas no son todos, ni con mucho, asimilables a los comportamientos del homo faber. Las actividades del hombre no son necesariamente rurales o industriales. No consisten exclusivamente en actividades de 'transformación'. Las actividades clásicamente llamadas terciarias... comprenden trabajos que escapan, al menos a primera vista, a la definición que hemos propuesto. En el siglo XX, el hombre en el trabajo no es siempre y hasta lo es cada vez menos, en el sentido clásico del término, un homo faber"⁴⁶.

⁴² Naville, Pierre (1975). *Teoría...* op. cit. p.11.

⁴³ "¿Por qué tanto pudor para hablar del motor de la vida?" en Beléndez, Vázquez Rosa (1994). "El amor, no el poder, verdadero móvil de la lucha social", *La Jornada*, viernes 5 de agosto, p.63.

⁴⁴ Esta aseveración no es nueva y ha corrido mucha tinta en relación a este aspecto, especialmente desde los autores clásicos de la economía: Adam Smith, David Ricardo y Karl Marx.

⁴⁵ Friedmann George (1985). "Introducción y metodología", en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de cultura económica, México, p.13.

⁴⁶ *Ibidem*, p.14.

En términos generales, socialmente hablando, el trabajo es la actividad donde el ser humano invierte más tiempo. Aunque el sujeto no lo reconozca, vivimos en una sociedad enfocada al trabajo, en donde el núcleo de la existencia se encuentra en el trabajo, para el trabajo y por el trabajo⁴⁷.

1.3 La sociología del trabajo y el estudio de la orientación profesional en México

Existen países como Gran Bretaña, Francia, E.U., Alemania y algunos países de Latinoamérica entre otros, que tienen ya un camino andado en este terreno, la tradición sociológica se encuentra consolidada en el análisis de las profesiones y todo lo que estas implican en tanto fenómeno social. Tradición que es importante rescatar como antecedentes en nuestro estudio.

Sin duda alguna los estudios realizados en México en sociología no se han reducido al ámbito productivo⁴⁸, existen autores que se han dado a la tarea de investigar otros temas⁴⁹. Sin embargo realizando un breve balance sobre la sociología del trabajo en México⁵⁰ nos lleva a plantear que hasta hoy este nivel de acercamiento al agente social ha sido poco trabajado dentro de la sociología del trabajo mexicana. Existen estudios al respecto que no debemos despreciar, pero que sin embargo son investigaciones poco difundidas en el medio.

⁴⁷ Aunque es preciso aclarar que bajo la óptica de la Crítica de la Economía Política, el eje sobre el cual gira la producción capitalista se encuentra en el trabajo productivo, como generador de plusvalor. El capitalista "no sólo quiere producir un valor de uso, sino una mercancía; no sólo un valor de uso, sino un valor, y no sólo valor, sino además plusvalor". (Marx, Karl (1981). *El Capital*, Tomo I, Vol. I, Sección segunda, capítulo V, Ed. Siglo XXI, México, p.226.)

⁴⁸ Utilizamos como sinónimos de ámbito productivo, lo fabril, piso de la fábrica, estudios obreros.

⁴⁹ Estudios que han girado en torno a la identidad, cultura, sub-cultura, objetividad, subjetividad, etc. y cuyos sujetos de análisis además de los obreros son estudiantes, mujeres, indígenas, colonos, etc.

⁵⁰ A nivel internacional (Inglaterra, Francia, Alemania, E.U) e inclusive de América Latina habrá que realizar otro tipo de balance sobre corrientes, autores, nivel de discusión, avances metodológicos, trayectoria histórica sobre los estudios, disciplinas que encabezan las discusiones (antropólogos, sociólogos, historiadores, etc.). Este puede ser un tema de investigación muy interesante a realizar.

Este tipo de estudios siguen siendo dispersos y con pocas consecuencias en la acumulación de conocimientos sobre objetos de estudio compartidos. Nos parece que existe un vacío de diálogo entre los investigadores capaz de propiciar un avance metodológico y problemático.

La sociología del trabajo en México no le ha prestado la debida atención al fenómeno de la orientación profesional, en los hechos le ha dejado su estudio a otros campos disciplinarios (antes citados), por esta razón, -entre otras- consideramos oportuno recuperar un espacio de reflexión tan importante.

En primer lugar intentaremos encontrar algunas de las posibles causas de tal descuido. Los esfuerzos realizados en la investigación sociológica han tendido a concentrarse en determinadas áreas, ya Norbert Elias lo advertía para Alemania en los años 80's cuando decía, "los sociólogos de hoy revelan cuáles son los compromisos válidos para ellos, entre otras diversas maneras, mediante el hecho de que los paradigmas dominantes a los que se atienen restringen su campo de visión a un margen comparativamente estrecho de actividades sociales"⁵¹. Es curioso comprobar que obras como las de Raymonde Moulin que desde los años 50's y 60's plasmaron la necesidad de realizar estudios sobre el mercado de las profesiones artísticas y del arte en general, no han tenido repercusiones en México.

Así pues, la sociología del trabajo en México no se excluye de lo antes expuesto; nos interesa llamar la atención en la parcialidad que ha caracterizado a las investigaciones al circunscribirlas al espacio de la producción⁵² -centralidad que no ha sido privativa de

⁵¹ "Prefacio" de Eric Dunning en Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte y ocio en el proceso de la civilización*, Ed. FCE, España, p.12.

⁵² Algunos ejemplos de estudios sobre cultura obrera son: Varguez, Pasos Luis A, (1991). *Cultura obrera entre los cordeleros de Yucatán*. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida Yucatán, México; Novelo, Victoria (1984). "La cultura obrera: una contrapropuesta cultural" en *Nueva Antropología*, vol.VI, núm.23, México, pp.45-56; Novelo, Victoria, et al. (1986). "Propuesta para el estudio de la cultura obrera" en *Nueva Antropología*, vol.VIII, núm.29, México 1986, pp.65-83. Sariego; Nieto, Raúl (1988). "¿Reconversión industrial = reconversión cultural obrera?" en *Rev. Iztapalapa*, Universidad Autónoma Metropolitana, Año 8, núm.15, enero-junio de 1988; Tecla, Alfredo (1992). *El modo de vida y la clase obrera*, Ed. Taller abierto, México, 200 p.

sociólogos, sino también de otros estudiosos de lo social-. Esta centralidad que se le ha otorgado a la esfera industrial y por tanto a los obreros ha llevado al olvido a otros sectores laborales importantes dignos de ser estudiados, sobre todo a partir de los procesos de terciarización de la economía⁵³, el sector de los servicios se ha visto incrementado, lo que significa que no es menor la importancia de la investigación de ocupaciones tan disímiles como los telegrafistas, organilleros, barrenderos, bancarios, artistas, capturistas, policías, empresarios, inclusive de los propios investigadores.

Por otro lado, en los estudios que se han realizado del trabajo obrero, los sociólogos han caído en una doble reducción al restringir sus investigaciones al ámbito fabril, dando así una visión parcial de los obreros al descuidar la vida extra-fabril como un espacio de reproducción de la clase obrera. Sólo nos queda por preguntar ¿por qué esa reducción de la sociología del trabajo en el estudio de la esfera laboral en exclusividad?, ¿dónde se ha dejado el espacio extra-laboral?

Este descuido en la vinculación entre trabajo y "no trabajo"⁵⁴, nos invita a iniciar nuevos caminos de teorización e investigación sociológica, en primer lugar, que rompan con la vieja división modo de vida en el trabajo y modo de vida extra-laboral; segundo, recuperando lo que sucede fuera del ámbito productivo y observando su relación con la esfera laboral; y finalmente, elaborando teorías en torno a la cultura laboral en México.

⁵³ La estructura ocupacional en México en las últimas décadas se ha visto modificada por el proceso de terciarización de la economía "...los obreros asalariados industriales en un país como México son una minoría en una 'sociedad terciaria' * altamente heterogénea..." Pries, Ludger (1993). "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y "proyectos biográfico-laborales". *Mimeo*, p.7.

* Este término fue acuñado por Colin Clark y reformulado posteriormente por Jean Fourastié. (Friedmann George (1985)."Introducción y metodología", en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de cultura económica, México, p.14).

⁵⁴ El término "no trabajo", lo utilizamos como sinónimo de vida no laboral, extra-laboral ó extra-fabril.

En particular estas exigencias se acentúan en el marco de la actual crisis en la producción, en la política y socialmente en México, en donde la sociología del trabajo está obligada a dar cuenta de las relaciones establecidas entre campos de la vida social y productiva de manera más compleja. Se requiere, por tanto, de una revisión en la forma en que tradicionalmente la sociología del trabajo, plantea explicaciones a fenómenos laborales.

La vida de trabajo se hace también fuera del trabajo. Se da una interacción entre ese modo de vida productivo y el modo de vida extra-productivo. Problemas como la cualificación por dar un ejemplo, permean a la oferta de trabajo desde diversos puntos de la formación social de los sujetos. Así pues, se requiere romper con esta falsa división, ámbito productivo-ámbito no productivo, trabajo-no trabajo, sujeto-sociedad, objetivo-subjetivo.

Se trata de recuperar lo excluido del terreno laboral para explicar lo que sucede dentro. Necesitamos en éste sentido, recuperar lo existencial para la producción. Para decir finalmente que lo existencial-profesional también es campo de estudio de la sociología del trabajo.

Por último, lanzaremos algunas preguntas que tal vez en futuras investigaciones retomaremos, ¿existe una cultura laboral mexicana o es acaso que existen sub-culturas laborales?, ¿es posible cambiar la cultura de los trabajadores mexicanos?, ¿cuál sería el sentido de dicha modificación?.

CAPÍTULO II

DESTINOS PROFESIONALES DIFERENCIADOS

En éste capítulo nos centramos en algunos elementos que van perfilando la construcción de los diferentes destinos profesionales, algunos de ellos son: la unidad familiar y los requisitos de carácter informal como son la gestión del cuerpo y la personalidad. Así pues, el "diseño" corporal incluye entre otros aspectos, los de tipo racial, étnico y sexual. Elementos que nos llevan a ubicar una discriminación ocupacional por razones de raza y edad.

2.1.1 La familia y la construcción profesional

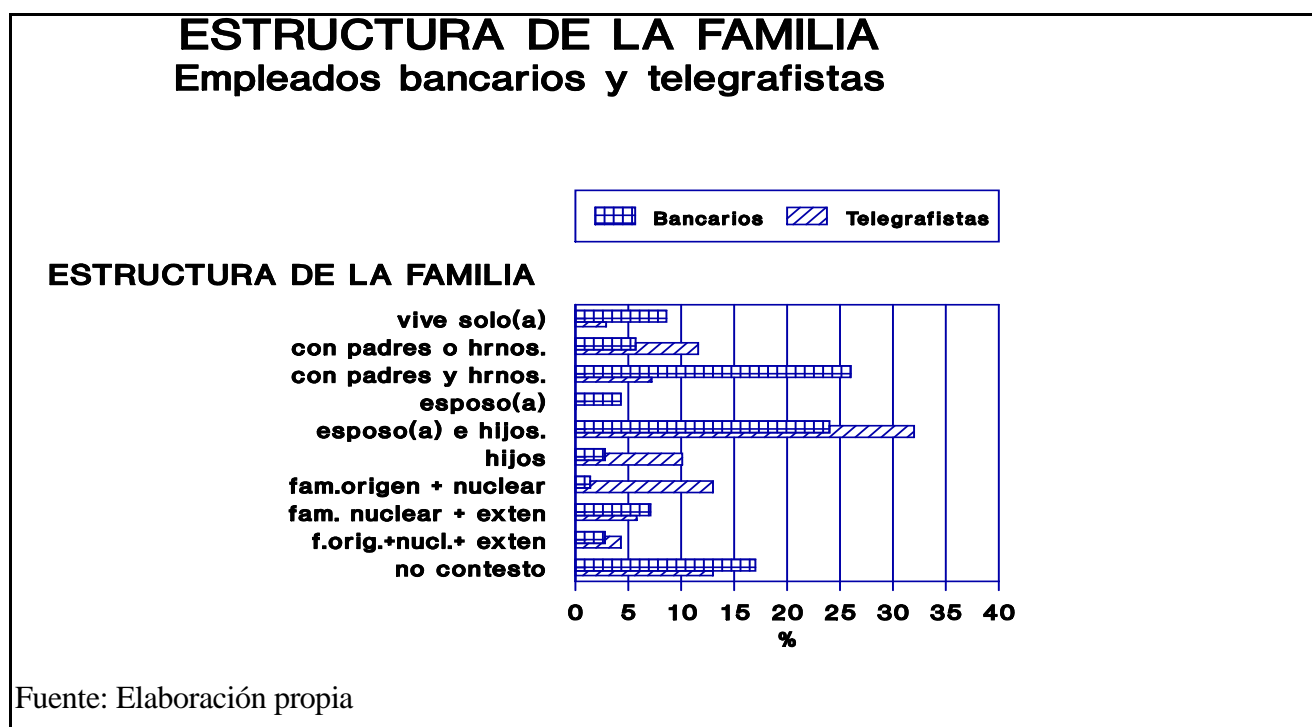
Desde el punto de vista de la sociología del trabajo, actualmente en México, son pocas las investigaciones acerca de la familia¹⁰⁸ especialmente en relación a la familia y la construcción profesional, sin embargo nos parece un tema por problematizar que requiere de estudios más amplios y precisos.

Resulta interesante preguntarse, ¿qué es una familia mexicana?, ¿quiénes la integran?, ¿qué tan determinista es la familia en la construcción profesional?. Es preciso señalar que éste no es el tema central de la investigación; sin embargo, esto no invalida su importancia. Por el momento acotaremos algunas preguntas, casi al margen, en relación con éste problemático terreno que en investigaciones posteriores sería interesante desarrollar.

¹⁰⁸ Algunos investigadores de la familia en México son Orlandina de Oliveira y Brígida García. Un ejemplo de sus investigaciones es: García, B. Oliveira, O.d. (1991). "Trabajo y familia en la investigación sociodemográfica de México". En: *Temas de población*. Puebla, Vol.I, No.2, México, pag.15-25.

El concepto de familia es ambiguo, de hecho lo familiar no es un estado social dado sino algo que se va estructurando a cada momento por un contexto histórico-social, es decir, en sus articulaciones con el individuo y la clase social. Una familia puede ser tan heterogénea como las circunstancias lo permitan y puede estar constituida de múltiples formas¹⁰⁹, con la familia original de la que dependió, padre, madre y hermanos; o bien una familia nuclear que él sí eligió, integrada por el(la) esposo(a) y por los hijos, en exclusividad o tal vez, con la familia extendida, en donde se mezclan familias de ambos conyuges. Como podemos observar en la gráfica 2.1¹¹⁰ las familias de ambos sectores se concentran en la familia nuclear. Así pues, ¿dónde se encuentran las fronteras definidas de lo familiar?

Gráfica 2.1



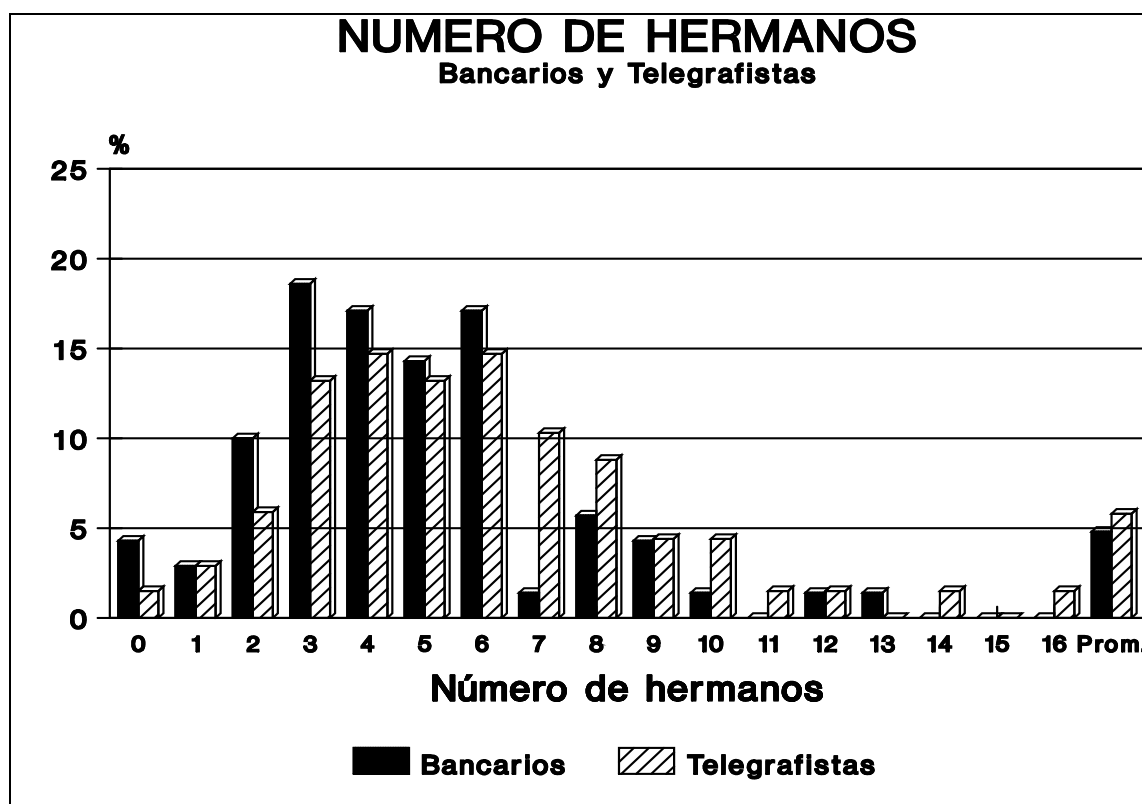
¹⁰⁹ Generalmente se recurre a la metáfora "comer de la misma olla" para determinar el tipo de familia a la que nos referimos.

¹¹⁰ Véase el anexo metodológico en donde se explica la forma de obtención de los datos.

Las características de la familia de los telegrafistas es más cercana a una familia rural que la familia de los empleados bancarios. Esto se observa en el número de miembros que la integran, el tipo de convivencia familiar, la estética de la casa.

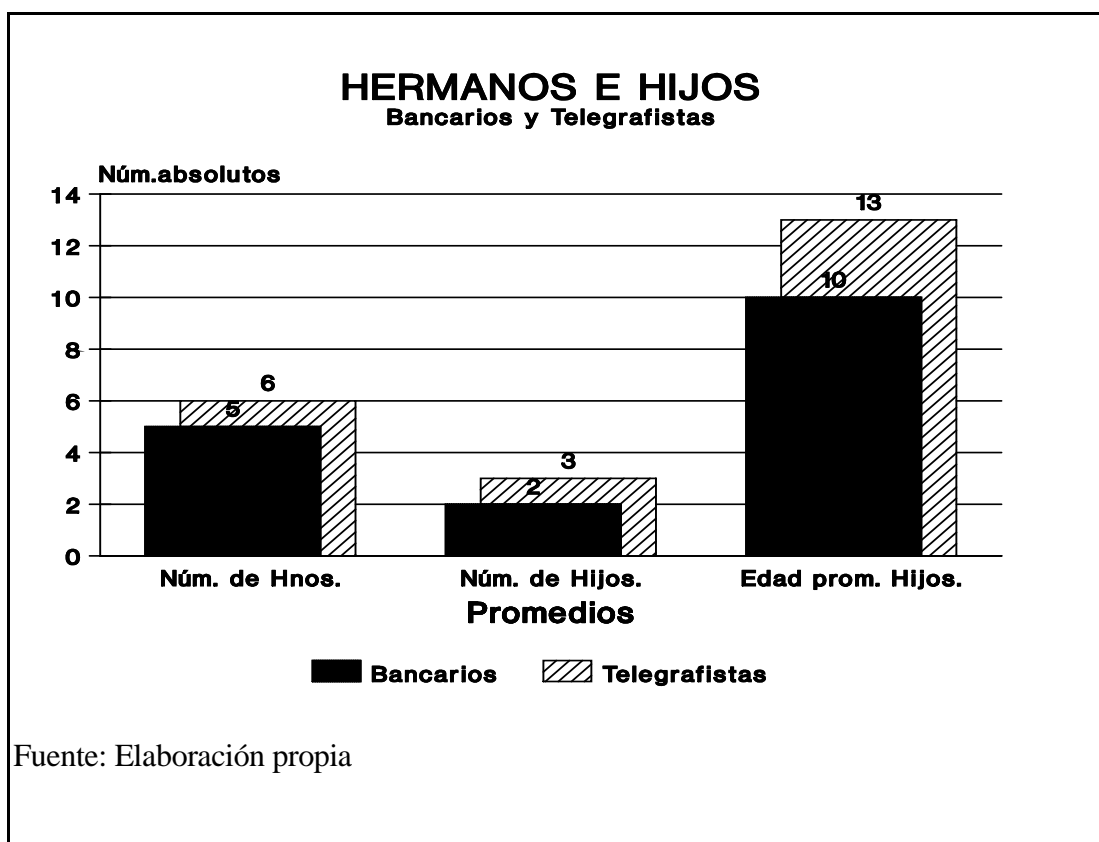
La familia nuclear de los empleados bancarios y telegrafistas, se caracteriza por ser menos numerosa que la familia de procedencia -cinco y seis hermanos en promedio, respectivamente (gráfica 2.2). El número de hijos promedio del sector bancario y telegrafistas es de dos y tres niños, con edades de 10 y 13 años respectivamente (gráfica 2.3).

Gráfica 2.2



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2.3



La convivencia de la familia nuclear y la familia extendida, es más importante de lo que generalmente suponemos¹¹¹. Sobre todo en el momento de hacer "arreglos" en términos del cuidado de los hijos, tema que desarrollaremos más adelante. En diversas ocasiones la familia nuclear recurre a la familia extendida para que le cuiden a los hijos.

¹¹¹ Para profundizar en el tema de la relación entre la familia nuclear y la familia extendida véase Rendón Teresa et al. (1983). "Reproducción del capital, reproducción de las unidades domésticas campesinas y diferenciación social". *El campesinado en México. Dos perspectivas de análisis*. El colegio de México, México, p.15-31; y Margulis Mario y Tuiran Gutierrez Rodolfo A. (1986). *Desarrollo y población en la frontera norte; el caso de Reynosa*. Colmex, Centro de Estudios Demográfico y Desarrollo Urbano, 323 pp.

En cada familia existen generalmente trayectorias laborales diferentes en cada uno de sus miembros, entonces, ¿qué peso tienen las diferencias individuales en la historia ocupacional familiar?, ¿de qué forma la familia construye su idea sobre lo laboral?

A continuación lanzaremos algunas hipótesis que en estudios posteriores nos interesaría comprobar. Al parecer la unidad familiar es un terreno privilegiado para entender e identificar pautas de construcción profesional del sujeto, en virtud de que todo agente laboral forma parte de una historia familiar. Es en este espacio en donde el individuo vive la mayor parte de su vida, permanece generalmente desde que nace hasta la mayoría de edad; es en la familia donde se estructuran los primeros rasgos de carácter de la persona, se le moldea, forma y deforma, se le prepara para el mundo laboral porque en este núcleo se constituye la primera idea del mundo económico, se conforman valores profesionales, gustos y expectativas con los que los sujetos se enfrentarán en los mercados laborales.

Es probable que en este "micromundo", se viertan los primeros elementos que configurarán al futuro trabajador, se adquieran las primeras tradiciones, hábitos; es decir, en donde se producen las primeras significaciones en torno a la moral, la religión y al trabajo. Es aquí donde el futuro trabajador establece sus alcances y sus límites como oferente de fuerza de trabajo.

Así pues, ésta esfera adquiere un papel relevante en la comprensión del sujeto como agente del mercado, en donde se conforma significativamente la estructura mental y sentimental con la que el sujeto se enfrenta y lucha en la esfera laboral. De éste microcosmos parece provenir todo un sistema de "habitus"¹¹² con los que todo sujeto se enfrenta a los mercados de trabajo.

¹¹² Pierre Bourdieu (1972) en su libro *Esquisse d'une théorie de la pratique précédé de trois études d'ethnologie kabyle*, Droz, Ginebra, p.17, define a éste concepto así: "El habitus se define como un sistema de disposiciones durables y transferibles -estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes- que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir". Bourdieu, Pierre (1991). *La distinción*.

"El individuo en su proceso de conformación como agente social se somete a una compleja dinámica de configuración de modelos y anti-modelos, de posibilidades e imposibilidades, de sueños, fantasías, utopías e ilusiones que ante todo pertenecen a su propio grupo familiar"¹¹³.

Para poner sólo un ejemplo del papel de la familia en la construcción profesional, basta observar la grandeza familiar profesional al parecer de casos excepcionales, que puede provenir de herencias profesionales como son familias de médicos, banqueros, industriales, políticos, músicos, artistas, abogados. En algunas familias alguien sobresalió y arrastra a los que están con él, o a los que le siguen, aunque el mérito sea del primero.

"La familia de los Bach, una verdadera excepción, aunque influidos definitivamente por Juan Sebastián, tuvieron luz propia. Los Huxley también, así como los Della Robbia durante el Renacimiento italiano, pero ser miembro de una familia no confiere, por ese sólo hecho, sin el ingrediente personal e individual, ninguna garantía de grandeza, de ser mejor que los otros de la familia distinta; en todo caso deberá ser demostrado por medio de la obra y de la creación."¹¹⁴

2.1.2 Árbol genealógico-profesional

La elaboración de un árbol genealógico-profesional significa dibujar un cuadro bajo la forma de un árbol con sus ramificaciones, es así como se observan las ocupaciones y la afiliación de los miembros de una familia (cuadro núm.1).

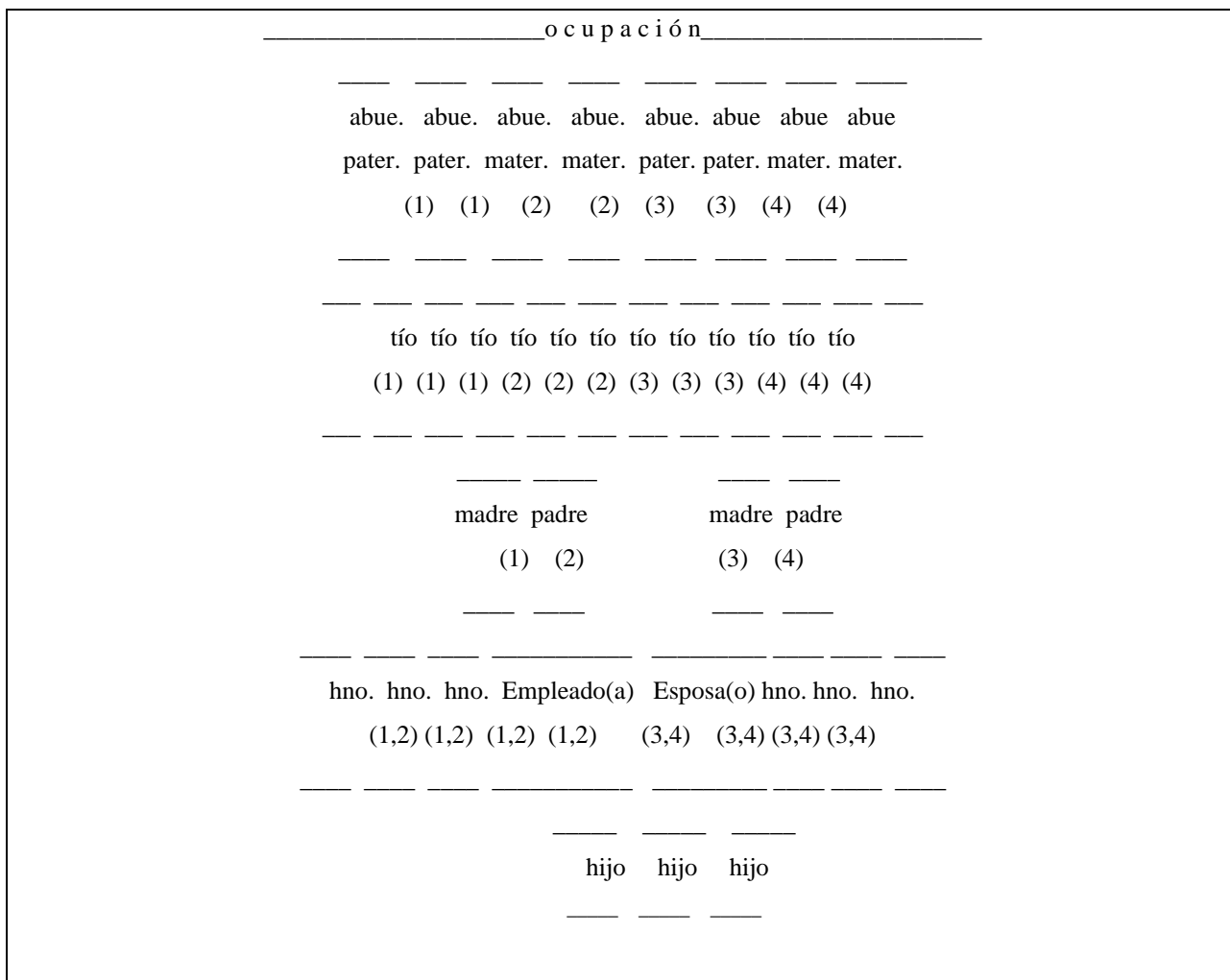
(Criterio y bases sociales del gusto), Ed. Taurus Humanidades, España, (Original en francés 1988), p.54.

¹¹³ Sandoval, Cavazos Jorge (1992). *Hacia la enunciación...* op. cit, pag.8.

¹¹⁴ Aramoni, Aniceto (1991). *Vivir es consumir el tiempo*, Ed. Promexa, México, p.56

Cuadro 2.1

Árbol Genealógico-Profesional



Fuente: Elaboración propia

El análisis de los diferentes árboles genealógico-profesionales de los entrevistados nos permitió observar cierta regularidad en la ocupación, a partir de lo cual se elaboró una tipología (cuadro 2.2) de la ocupación familiar de ambos sectores (gráfica 2.4). Un personaje clave en la elección profesional es el padre o tutor, particularmente es interesante observar la relación entre la ocupación paterna y el resto de los miembros de la familia y el mercado generacional. La unidad familiar puede influir en la elección profesional en tanto que el padre, hermano mayor o algún familiar le hereda un oficio inscrito

en la tradición laboral familiar, por el referente cotidiano de la estructuración del gusto y de las aspiraciones de los sujetos inscritos en una clase social¹¹⁵.

¹¹⁵ Una pregunta que se antepone a ésta aseveración es ¿cómo interpretar la pertenencia a un grupo profesional dentro de la estructura clasista? Retomamos la concepción de clase social que posee Pierre Bourdieu en el entendido que "Las clases se diferencian para él, igual que en el marxismo, por su relación con la producción, por la propiedad de ciertos bienes, pero también por el aspecto simbólico del consumo, o sea por la manera de usar los bienes transmutándolos en signos". "Así lo dice desde sus primeros textos, por ejemplo en "Condición de clase y posición de clase", publicado en 1966 en los Archives européennes de sociologie, VII, 1966, pp.201-223. Hay traducción al español en el volumen colectivo (1973). *Estructuralismo y sociología*, Buenos Aires, Nueva Visión. Véase también la distinción... op.cit. p.564". "...el concepto de clase social. Puesto que son indisociables lo económico y lo simbólico, la fuerza y el sentido, es imposible que uno de esos elementos se sustraiga de la unidad social y determine privilegiadamente, por sí sólo, a la sociedad entera. Frente a esta concepción causalista (una causa -lo económico- determinaría el efecto -lo simbólico-) Bourdieu propone en varios textos una definición estructural de las clases y de sus relaciones. Es en la distinción donde mejor la formula y discute las implicaciones metodológicas. La clase social no puede ser definida por una sola variable o propiedad (ni siquiera la más determinante: "el volumen y la estructura del capital"), ni por "una suma de propiedades"(origen social+ ingresos+ nivel de instrucción), "sino por la estructura de las relaciones entre todas las propiedades pertinentes que confiere a cada una de ellas y a los efectos que ella ejerce sobre las prácticas su valor propio" (La distinción, p.117-118)."Significa que para conocerlas no es suficiente establecer cómo participan en las relaciones de producción; también constituyen el modo de ser de una clase o una fracción de clase, el barrio en que viven sus miembros, la escuela a la que envían a sus hijos, los lugares a los que van de vacaciones, lo que comen y la manera en que lo comen, si prefieren a Bruegel o a Renoir, el Clave bien temperado o el Danubio Azul. Estas prácticas culturales son más que rasgos complementarios o consecuencias secundarias de su ubicación en el proceso productivo; componen un conjunto de "características auxiliares que, a modo de exigencias tácitas, pueden funcionar como principios de selección o de exclusión reales sin ser jamás formalmente enunciadas (es el caso, por ejemplo, de la pertenencia étnica o sexual)" Tomado de Pierre Bourdieu (1990). *Sociología y cultura*, Ed. Grijalbo, México, (Original en francés 1984), p.15-17.

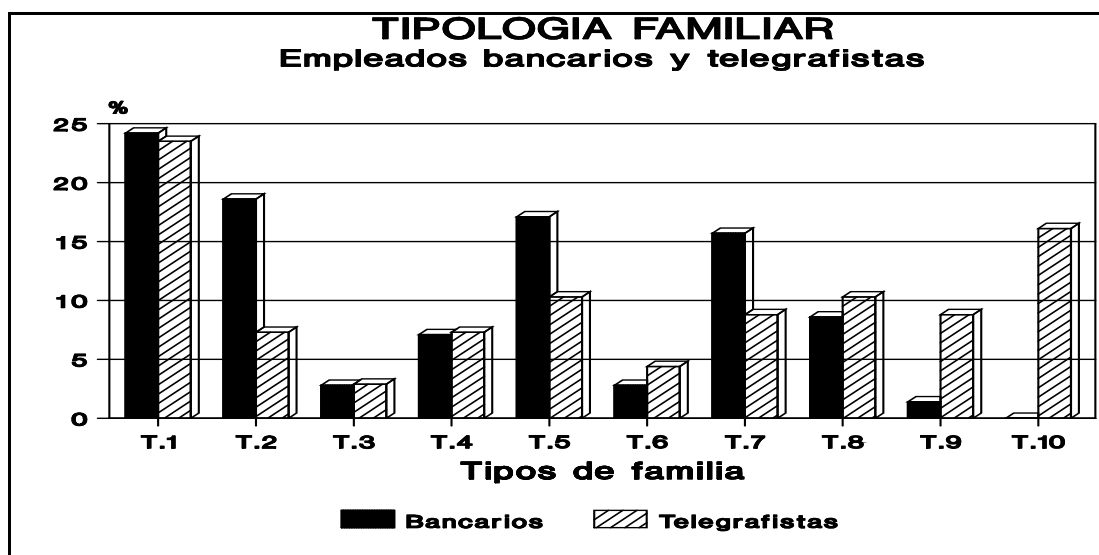
Cuadro 2.2

TIPOLOGÍA DE LA OCUPACIÓN FAMILIAR

Tipo de familia	Características
Núm.1	Asalariados de los servicios.
Núm.2	Asalariados de los servicios e industria.
Núm.3	Asalariados de los servicios, del comercio y cuenta propia
Núm.4	Asalariados de los servicios y trabajadores de oficios.
Núm.5	Asalariados de los servicios y profesionistas.
Núm.6	Asalariados de los servicios, oficios y profesionistas
Núm.7	Asalariados de los servicios y comerciantes.
Núm.8	Asalariados de los servicios, industria, profesionistas y comerciantes
Núm.9	Asalariados de los servicios, profesionistas y comerciantes.
Núm.10	Asalariados de los servicios, agricultores, comerciantes, profesionistas, trabajadores de oficios e industria

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2.4



Fuente: Elaboración propia

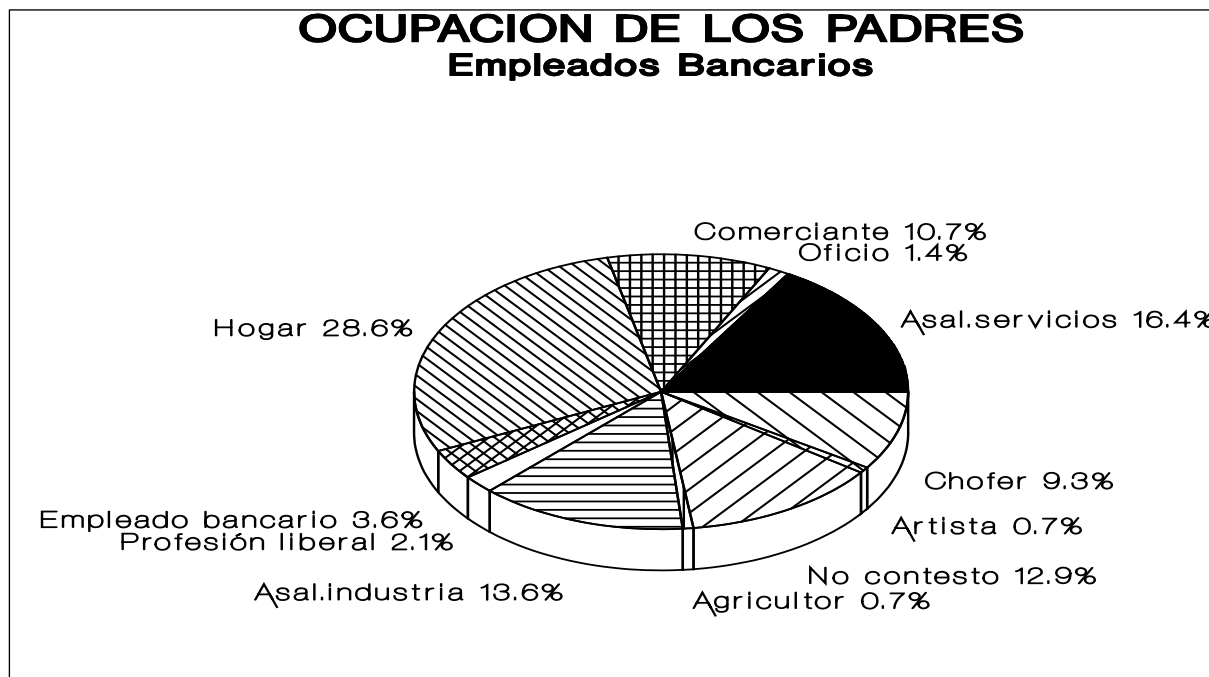
Una orientación profesional por imitación es probable que tenga sus orígenes en etapas de la vida posteriores a la niñez o desde entonces pero derivada de la influencia de personas de los núcleos formadores. Se podría manifestar en una fascinación por una persona digna de ejemplo como puede ser un maestro, un tío o un amigo. En el caso de la motivación por los estudios tal vez se trate por la imagen del profesionista como el exitoso.

Pero también se puede tratar de una orientación profesional por negación, la que parte de la construcción de una profesión que niegue, borre o no tome en cuenta trabajos propios de los padres, parientes mayores y vecinos, inclusive se debe a que desde la infancia se alabe determinados oficios y se desprecie otros; aunque pudo haber móviles más personalizados, representaciones de personas conocidas que no hay que imitar, son los personajes ejemplo de caminos a negar.

Así entonces, estudiar una carrera puede representarse como oposición a diversas formas de asumir la vida laboral: la educación para el trabajo cualificado vs no educación para trabajo descualificado, búsqueda de una profesión que asegure el bienestar económico vs profesión que no lo asegure, profesión con status social vs profesión sin status, construcción planeada de un futuro profesional ascendente vs trayectoria profesional horizontal sin ascensos.

En el caso de los empleados bancarios en general parece existir una ruptura entre ellos y la generación anterior (gráfica 2.5) -ya no son como sus padres- en virtud de no continuar la ruta de los padres, abuelos y parientes, quienes si bien eran asalariados de los servicios (16.4%), son catalogados de menor status, también eran asalariados de la industria (13.6%) se dedicaban al comercio (10.7%) o como choferes (9.3%) predominantemente.

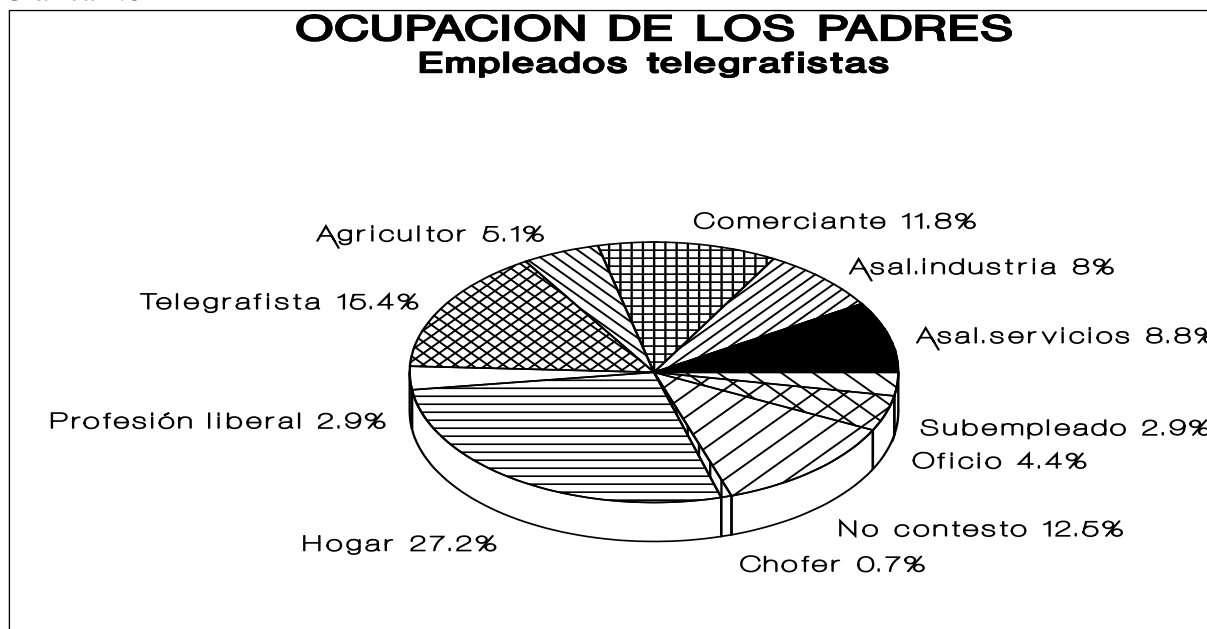
Gráfica 2.5



Fuente: Elaboración propia

Con los telegrafistas (gráfica 2.6), observamos que el 15.4% de la población estudiada continua en la ruta de los padres, abuelos y otros familiares ("herencia ocupacional"). No parece existir una ruptura ocupacional tan considerable como la de los empleados bancarios. Tradicionalmente son considerados como la "familia telegráfica". En éste caso la generación anterior fue predominantemente comerciante (11.8%), asalariado de los servicios (8.8%) y asalariado de la industria (8%).

Gráfica 2.6



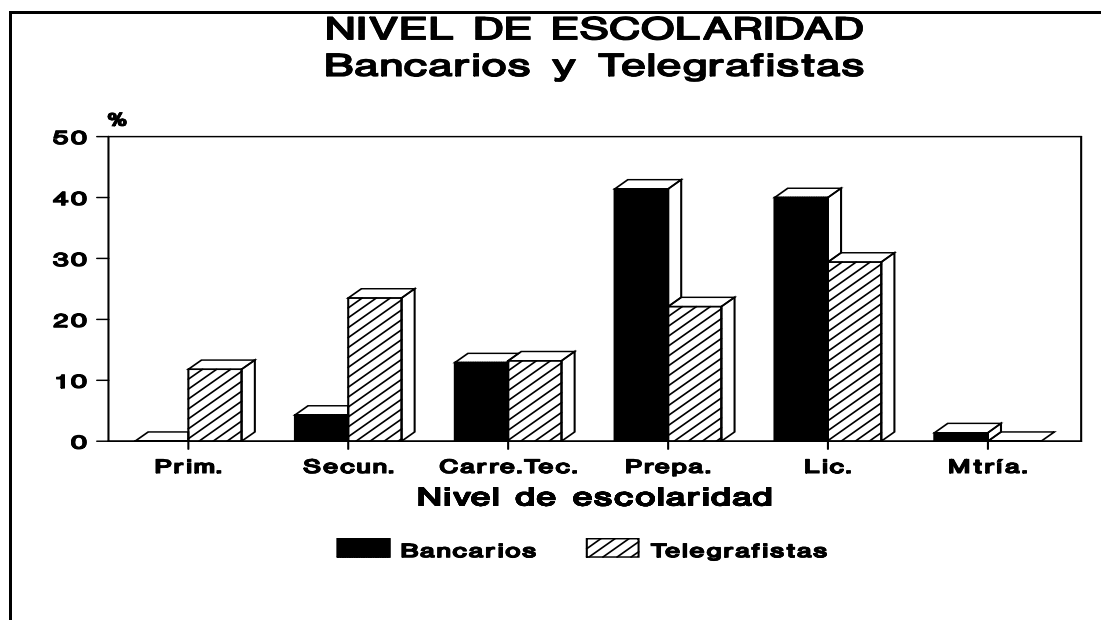
Fuente: Elaboración propia

También es importante investigar cuál es la historia de ambas ocupaciones, a simple vista se observa que con el proceso de terciarización de la economía en México a partir de la década de los sesenta, se incrementó el grupo de trabajadores dedicados a dicha profesión, a diferencia de la ocupación de telegrafista, que es un oficio con mayor antigüedad, pero que sin embargo el contenido de la tarea se ha ido modificando a través del tiempo, por ejemplo anteriormente era una ocupación con conocimientos específicos debido a que era un oficio que se aprendía "sobre la marcha" y que se transmitía de generación en generación y que a su vez requería de habilidades muy particulares del trabajador, como podía ser "un buen oído", pero que con la introducción de nuevas tecnologías, en este caso del teletipo los saberes se han ido estandarizando.

Sería interesante indagar porque los empleados bancarios insisten en romper con su origen social y no así los telegrafistas, aunque ese trascender el trabajo del padre al adquirir una mayor preparación formal o un trabajo de mayor status ocupacional tiene sus límites porque generalmente sólo concluyeron estudios de bachillerato ó iniciaron alguna licenciatura (gráfica 2.7). Los límites a nivel

laboral se encuentran en el tope con determinado puesto en la estructura ocupacional interna del banco.

Gráfica 2.7



Fuente: Elaboración propia

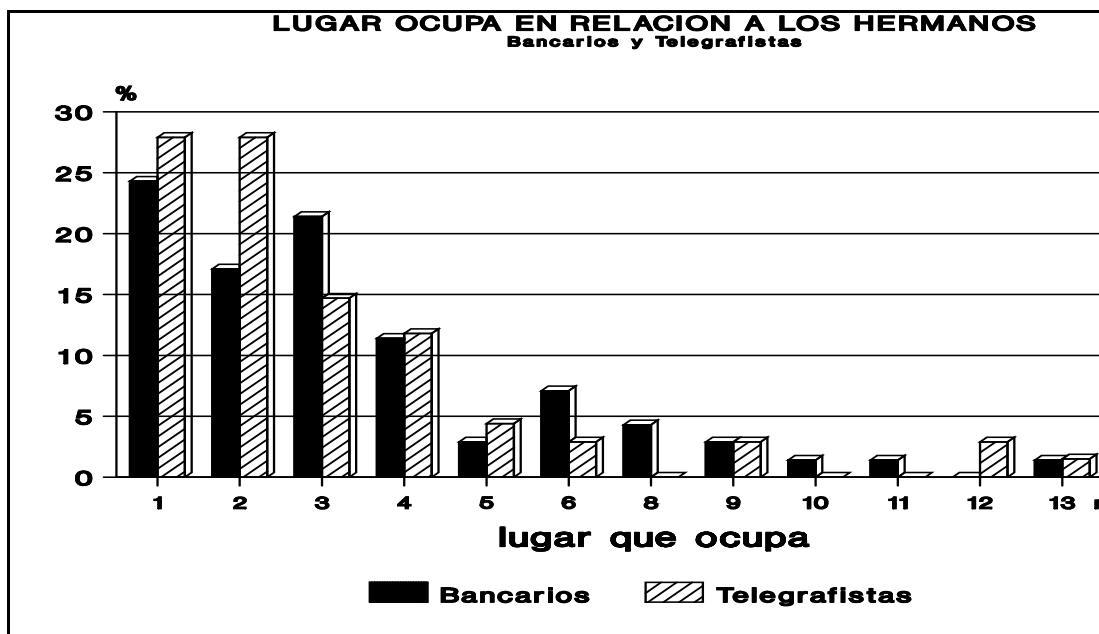
El nivel de escolaridad de los empleados bancarios es superior al de los telegrafistas, de hecho se encuentran por encima del promedio nacional de la Población Económicamente Activa¹¹⁶.

En ambos sectores de la familia de origen, la ocupación de la madre es de ama de casa (gráficas 2.5 y 2.6), en donde el principal abastecedor fue el padre. Es interesante señalar el lugar que ocupa el empleado bancario y telegrafista en relación a sus hermanos (gráfica 2.8). De acuerdo a lo observado

¹¹⁶ INEGI y STPS (1996). *Encuesta Nacional de Educación Capacitación y Empleo, México*, p.18 y 19.

en la gráfica anterior, más del 50% de los entrevistados ocupa los primeros lugares; otro rasgo curioso es que la mayoría de las empleadas bancarias ocupaban el último lugar de los hermanos.

Gráfica 2.8



Fuente: Elaboración propia

2.1.3 Mercado de trabajo y familia

¿Qué significa el mercado de trabajo para la familia? y ¿cuál es el significado de los puestos ocupacionales para los miembros de la misma?

Familiarmente existe una alta valoración por determinadas actividades profesionales, en la que pueden pesar las figuras prototípicas de ocupaciones de determinado status -por ejemplo hacia un médico, abogado, profesor, cura ó un ingeniero-. Este respeto que sus miembros ejercen hacia determinadas ocupaciones se manifiesta de diversas formas.

Dentro de la valoración individual y familiar que le otorgan los trabajadores bancarios a su ocupación, en general consideran que es un empleo con mayor jerarquía dentro de las ocupaciones que desarrollan

los miembros de su núcleo familiar. "... estaba recelosa si debía o no entrar a trabajar al banco, sentía miedo porque pensaba que no tenía la capacidad para trabajar en una institución así, creí que me iban a dar la escoba y temía hacer el ridículo, pensé que era mejor trabajar en una fábrica, pero en un banco..., para mi Bancomer, mis respetos ". (Entrevista a una empleada bancaria).

Para la mayoría de los empleados bancarios haberse forjado como trabajadores del banco se encuentra dentro de una escala superior a sus empleos anteriores al banco (si acaso los hubo), inclusive su trabajo es considerado en su familia como un empleo de alta jerarquía. Sienten orgullo de ser empleados de banco: "todo lo que yo tengo, se lo debo al banco"

2.1.4 Luchas ocupacionales familiares

La unidad familiar se puede convertir en un campo de batalla. Los padres en ocasiones se preocupan por el porvenir profesional de los hijos, prestan atención a sus deseos profesionales, pero pueden limitar, doblegar y presionar para que sus hijos elijan una carrera "productiva", negando así la vocación, aptitudes, gustos y deseos de su descendencia, lo que puede llevar a "tragedias" familiares.

Este tema ha sido muy recurrente en la literatura y el cine, este es el caso del suicidio de Neil (Robert Sean Leonard)¹¹⁷ ante la prohibición paterna de ser actor.

Los padres sencillamente se niegan a apoyar a sus hijos en profesiones que consideran "aventuradas"¹¹⁸. Es así como la esfera familiar puede encausar, imponer u obstaculizar vías de desarrollo profesional. "A mi me querían imponer carrera mis padres, querían que yo estudiara medicina" (Entrevista a un empleado bancario).

¹¹⁷ Véase la película "La sociedad de poetas muertos" (Dead poets society), de Peter Weir, 1989.

¹¹⁸ Profesiones "sin futuro".

"Me vine de Guerrero a los quince años porque supuestamente iba a estudiar la preparatoria, pero mi papá es de las personas que dicen '¿cómo que te vas a estudiar, si eres mujer?', con ideas muy a la antigua. Me puse de rebelde y me vine al Distrito Federal a casa de mi hermano, pero mi hermano con ideas igual que las de mi padre me decía "pero si te vas a casar rápido, para que una carrera larga, estudia algo corto" (Entrevista a una empleada bancaria).

2.1.5 Frustraciones familiares, los sacrificados de la familia

Hay familias que le apuestan demasiado a algún(os) miembro(s) de la familia, pero a cambio obtuvieron desengaños. Las frustraciones en una familia, se dan cuando se espera por ejemplo que alguno de los hijos que fue elegido por ella para la reconversión profesional de la familia, no responde a las esperanzas familiares de un mejor destino profesional. Las causas pueden ser diversas: un matrimonio prematuro, la no elección de la escolaridad, una enfermedad o accidente.

La familia puede convertirse en un espacio de frustraciones, cuando se le apuesta a un hijo, que finalmente no es expulsado de su clase de origen. Frustra los deseos de los padres que quieren que sus sueños se cumplan en sus hijos. En muchos casos los padres transfieren a sus hijos sus propios deseos de éxito, sus propias esperanzas, proyectan en los hijos sus propios anhelos más secretos y ambiciosos. Se las confían a ellos. Es lo que hacía el padre sobre todo con el hijo varón, con el primogénito "El varón tenía que continuar el nombre, y a veces también la profesión del padre. El padre lo veía como una verdadera prolongación de sí mismo. Desde el nacimiento, comenzaba a hacer proyectos, a imaginar cómo debería ser su hijo. Y lo imaginaba igual a sí mismo"¹¹⁹. Proyectaba así, en él sus propios deseos, sus propios sueños, sin tomar en cuenta los del hijo.

Cuando las familias son muy numerosas, generalmente se debe sacrificar a alguno(s) de los miembros; en los casos analizados, ambos grupos provienen de familias numerosas, en donde tal vez a los

¹¹⁹ Alberoni, Francesco (1987). *Público y privado*, Emecé editores, Buenos Aires, Argentina, p.79.

entrevistados les toco ser los sacrificados, ya sea por encontrarse entre los hermanos mayores, ya sea por algún acontecimiento familiar.

Es posible que una situación de inseguridad en el empleo de alguno de sus miembros puede movilizar hacia mercados de trabajo diversos al resto de la familia. Y en un contexto de crisis económica-familiar siempre hay sacrificados en la búsqueda de mejores expectativas a través de la posible movilidad social que ofrece la educación.

2.1.6 Familia, educación y construcción profesional

La forma de concebir el objetivo de la educación por parte de la familia es variada. Hay familias que tienen una alta valoración de la educación. Esto es así, porque tienen interiorizados patrones de comportamiento escolar como una inversión a largo plazo que garantice su bienestar futuro o como estrategia de movilidad social.

Existen familias en donde la decisión de que los hijos sigan estudiando, es del padre o el tutor, él es quien considera la educación como esencial en la formación profesional de los hijos. Las familias numerosas generalmente eligen a algunos de sus miembros para la educación. La alta valoración de la educación como forma de "desclasamiento"¹²⁰ no sería entonces tanto de los hijos como de los padres. Por tanto no sería correcto hablar estrictamente de una voluntad de estudio emanada de los hijos.

¹²⁰ Si clasificamos a las clases sociales de acuerdo a la concepción de Bourdieu por la propiedad que se tenga en relación a los medios de producción y por su aspecto simbólico, sólo ubicaremos segmentos dentro de la misma clase con variaciones en términos del nivel de vida, ubicación en la escala social, nivel de reconocimiento social, modo de ser de la fracción de clase, etc. En este caso entendemos por "desclasamiento" al paso de un estrato a otro en la misma escala social.

2.2.1 La gestión del cuerpo y el mercado laboral

Una estrategia de construcción de futuros laborales posibles, ya sea para ingresar a un empleo ó para ganar espacios en la estructura ocupacional, es la forma como se administra el cuerpo. Es así, como la gestión del cuerpo y la personalidad, se convierten en elementos que se ponen en juego en las estrategias de los agentes del mercado.

El cuerpo se puede transforma en un instrumento para representar posiciones sociales, como factor de movilidad social, indicar el status que se ocupa en la escala ocupacional. Cuando esto sucede, el cuerpo es un instrumento de comunicación, en donde cada gesto, cada inflexión de la voz tiene un significado frente a los otros.

"En el caso de los hombres, la eficiencia del cuerpo, el deporte, las actividades refinadas, es decir lo estético, ha llegado a ser un componente de la afirmación social, del éxito profesional. En el caso de las mujeres, el éxito profesional se convierte cada vez más en un código estético, en categoría erótica. En ambos casos, crece la importancia de la voluntad, de la autoconstrucción (...)" del cuerpo¹²¹.

Existen empleos donde el color de piel, de ojos, de cabello, la estatura, complexión, edad, sexo, porte, presentación, personalidad son parte de los requisitos para ingresar, permanecer o avanzar en un empleo. "Cuando fuí edecan, me contrataron para trabajar en Pepsi, Malboro, algunas discotecas y restaurantes. Era bonito ser edecan... bueno, mientras eres delgada, mientras estas más o menos pasable. Dependiendo de la empresa, de la marca y del producto que quieran vender, es como las solicitan, aunque la mayoría de las compañías las piden delgadas, güeras, rubias, con tal estatura, el prototipo es delgado y con apariencia juvenil porque si te ves muy grande de la cara ya no te quieren, por ejemplo Pepsi light dice, 'quiero 15 bien delgaditas, güeras y con apariencia juvenil', otros piden

¹²¹ Alberoni, Francesco (1992). *El vuelo nupcial*, Ed. Gedisa, Barcelona, España, p.148.

'20 trigueñas pero muy delgadas y con pelo largo', por ejemplo Malboro escoge de todo, pero delgaditas, y estupenda figura. Los que eligen a las redonditas y güeritas son los productores de galletas o los que venden aparatos domésticos. Para cenas del 'Libanes', las escogen con ojos grandotes y pelo negro. Para publicidad de automóviles las quieren muy bonitas, bien formadas, casi perfectas" (Entrevista a una empleada bancaria).

Es evidente que existen empleos donde el cuerpo es lo rentable (actores, modelos, deportistas, artistas, fisico-culturistas, etc.), en este tipo de ocupaciones, el cuerpo en su totalidad o alguna parte, como puede ser la cara, las manos, etc. son el objeto de diseño. Son empleos donde el principal instrumento de trabajo del sujeto es su capacidad física o el uso de su "belleza".

Pero asimismo existen empleos donde ellos son diseñadores de otros cuerpos y otras mentes, son una especie de escultores de otros, mercaderes de la forma humana, es el caso de los cosmetólogos, diseñadores, maquillistas, masajistas, entrenadores, directores de cine.

Aunque es conveniente señalar que la importancia que el trabajador le da a su cuerpo no depende exclusivamente del sector socio-profesional al que se pertenezca sino también de la clase social de la cual es parte¹²². Ya Boltansky nos lo señalaba cuando planteaba que "El interés y la atención que los individuos atribuyen a su cuerpo, es decir, por una parte a su apariencia física, agradable o desagradable y, por otra, a sus sensaciones físicas, de placer o displacer aumentan a medida que se sube en la escala social (pasando de los agricultores a los obreros, de los obreros a los empleados, de los empleados a los cuadros de dirección)..."¹²³.

¹²² También depende de los valores estéticos que se promueven socialmente y que son parte de la cultura occidental.

¹²³ Boltansky Luc (1982). "Los usos sociales del cuerpo", en *Rev. Márgenes*, no.2, Ed. Universidad Autónoma Veracruzana, Facultad de Sociología, Veracruz, México, p.5.

Antes de proseguir, es necesario dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿qué debemos entender como gestión del cuerpo? Acercarnos a su respuesta implica remitirnos a la forma como el cuerpo se convierte en un espacio de diseño, de construcción de la personalidad, es decir, es la forma en que se administra el cuerpo. Este fenómeno no es nuevo, de hecho "...los griegos modelaron el cuerpo como un ideal divino y representaron a los dioses como modelos de belleza. Para los griegos, sin embargo, la naturaleza no es bella como tal, sino la naturaleza plasmada por la voluntad, transfigurada por un ideal. A fines del siglo XX aparece un descubrimiento análogo por parte de ambos sexos. El cuerpo es objeto de cuidados, de construcción. Es la época del body building, de la gimnasia, del jogging, de los tratamientos rejuvenecedores, de las dietas"¹²⁴.

Existen varios tipos de gestión corporal. Una primera división se refiere a la gestión corporal deportista cuyas características son la maximización del esfuerzo del cuerpo del sujeto, durante varios años y donde el principal requisito es la juventud. El segundo se refiere a la gestión corporal estética, el cual nos remite al modelaje estético, en donde el cuerpo en su totalidad o alguna parte son el objeto de diseño.

Lograr esto requiere de una administración del cuerpo, en donde forzosamente el cuerpo debe ser sometido a una disciplina para estar al servicio de lo deseado por el mercado. "No puede quedar a merced de las necesidades propias del instinto. No puede obedecer a su hambre porque engordara si se abandona a ella... No puede abandonarse al sueño porque en la vida social hay huéspedes porque se van a cenar fuera, porque las reuniones pueden prolongarse hasta muy tarde. No puede abandonarse a la pereza porque debe estar alerta"¹²⁵.

¹²⁴ Alberoni, Francesco (1992). *El vuelo...*, op.cit., p.146." Nace un nuevo tipo de caballero que debe estar informado de la vida política y artística, conocer los deportes, los juegos, las comidas y los vinos, debe tener una conversación interesante y saber hablar en público y además debe de tener un cuerpo modelado por la voluntad" (Ibídem p.147).

¹²⁵ Alberoni, Francesco (1990). *Público...* op.cit., p.91

"El cuerpo debe modelarse, adelgazarse, mantenerse joven con las dietas convenientes y la ayuda de la cirugía estética. El encanto se crea con los cosméticos y con la ropa. Cada vez forman parte más importante del encanto (personal) elementos que no son naturales o hereditarios sino que son fruto del esfuerzo"¹²⁶.

Obtener los resultados medianamente deseados en relación al cuerpo precisa invertir no sólo tiempo, también dinero y muchas energías. Dinero en vestuario, cosméticos, cirugías, clases para el adiestramiento corporal, ya sea para aprender a caminar, hablar, vestirse, hacer los gestos propios de una modelo por ejemplo. "Estuve un año en una escuela para modelos, existen diferentes tipos de modelaje: de pasarela, de maquillaje, de manos, etc... pero me sali, le daban tanta importancia a la cara y al cuerpo, no era un ambiente para mi" (Entrevista a una empleada bancaria).

El cuerpo como maquinaria en el caso de los deportistas y el cuerpo como figuración estética (en éste caso, todo el sentido común de las clases se refleja en la forma admitida para el cuerpo). Se requiere de un monto monetario para pagar masajes, clases de culturismo, gimnasia aeróbica, deportes que pertenecen al renglon de las dietas como son el tenis, esquí, natación, jogging; cursos de buenos modales, del cuidado en el vestir y de la moda, del estudio de la psicología interpersonal, etc. Es preciso así cultivar el cuerpo para mostrarlo¹²⁷.

Las empleadas bancarias, por ejemplo, reciben cursos de "relaciones humanas", de "la mujer ejecutiva", "etiqueta gerencial", etc. En algunos de estos cursos les enseñan como preparar bebidas; servir una mesa formal; sentarse y pararse en una sala; entrar y salir de un coche; ponerse y quitarse el saco, etc.

¹²⁶ Alberoni, Francesco (1992). *El vuelo...* op.cit., p.147.

¹²⁷ "Los nuevos hombres de negocios, los nuevos empresarios, los nuevos políticos juegan al tenis, al golf, van al gimnasio, cabalgan, esquían, saben conducir un velero. Estas aptitudes son el complemento indispensable de la capacidad en el campo de la profesión, de los negocios o de la política." (Alberoni, Francesco (1992).. *El vuelo...*, op. cit. p.146).

Como parte de la gestión del cuerpo se encuentra la forma en que se capitaliza el tiempo en el arreglo personal. En las empleadas bancarias es imprescindible estar "bella", porque, "no olvidemos que la belleza abre las puertas de la riqueza, del éxito, del cine, del teatro"¹²⁸, pero para esto se requiere de inversión de tiempo en vestuario, de maquillaje, "los domingos por la tarde preparo mis mascarillas, me arregló las uñas y a veces me aplico el tinte" (Entrevista a una empleada bancaria).

2.2.2 El cuerpo como obstáculo en la estrategia ocupacional

Así como la corporeidad del sujeto puede ser llave maestra en su espacio profesional, el propio cuerpo puede convertirse en un obstáculo en la estrategia ocupacional. Las puertas de los mercados de trabajo se abren y cierran mucho antes de la incorporación del sujeto al mismo, en virtud de sus características físicas e intelectuales. "Al salir de la secundaria fui a Cuernavaca a presentar el examen para piloto aviador en el Ejército Mexicano, pero salí rechazado, me hubiera gustado ser aceptado pero era muy bajito y muy delgado y había muchos que estaban físicamente mejor que yo; me pareció muy difícil el ingreso, y perdí los deseos de insistir"¹²⁹ (Entrevista a un empleado bancario).

¹²⁸ *Ibíd.* p.43.

¹²⁹ Otros testimonios son los siguientes: "Mi mayor ambición era estudiar una carrera o un oficio, pero sufrí un accidente a la edad de 14 años, en donde casi perdí la vista. Este fue un obstáculo muy grande, me trunco mi vida porque ya no pude hacer nada de lo que a mi me gustaba, yo quería ser alguien en la vida, pero la vista era una base principal" (Entrevista a un trabajador telegrafista); "Yo no quería ser profesionista, quería ser luchador olimpico, pero sufrí una fractura en la cadera y esto cambio mis planes radicalmente" (Entrevista a un empleado bancario). "Este hombre severo (Frederic Winslow Taylor) quería ser también temido. En lo que a él concernía, lamentaba no disponer de una talla de un metro ochenta centímetros, para hacerse temer mejor" (Friedmann, *Georges crisis del progreso (Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935)*, Ed. LAIA, Barcelona (1977). *La crisis del progreso (Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935)*, Ed. LAIA, Barcelona, p.90).

2.2.3 La importancia de la imagen profesional

La imagen en determinadas profesiones parece ser determinante y de ella depende el que se abran o cierren puertas. En el sector bancario resulta casi imposible pensar a un empleado en jeans, o a una empleada bancaria sin maquillaje, entendidos como uso estereotipado del maquillaje. En otros ámbitos profesionales es lo maquillado de "mal gusto"¹³⁰. Estos valores: presentación, aseo,

impecabilidad, atractivo, belleza son parte del perfil de su puesto, acentuadamente en el sector femenino, observemos simplemente a una cajera o a una secretaria.

En el sector bancario la imagen que se genera a partir del aspecto físico es muy importante, particularmente en puestos que se consideran claves en la estructura ocupacional, como es el puesto de cajero (a), supervisor, gerente. Generalmente eligen personal joven -la edad promedio de un cajero es de 18 años-, de tez blanca, las mujeres "atractivas". Es una empresa en donde la "imagen" es muy importante y los empleados lo saben, reconocen que deben dar la lucha en ese terreno, valoran la importancia del "buen ver", del "buen vestir", se percatan del valor de la apariencia, es así como la presentación forma parte de sus preocupaciones cotidianas. "En mi trabajo debo de tener muy buena presentación, además me gusta mucho arreglarme" (Entrevista a una empleada bancaria). Así entonces ¿su personalidad se ajusta a su trabajo o quizá el trabajo es el idóneo a su personalidad?

¹³⁰ Es el caso de ocupaciones como las monjas, las intelectuales, entre otras.

2.2.4 Personalidad y trabajo

La oferta y la demanda de trabajo se encuentran. Los demandantes de fuerza de trabajo tienen -hasta cierto punto- un perfil del trabajador¹³¹ que necesitan, razón por la cual exigen determinados requisitos en el personal a contratar (emprendedores, eficaces, diligentes -en el caso de los empleados bancarios-), es decir que existe un diseño de la persona idónea para ocupar el puesto, es por esto que se encuentra a quien reúne los requisitos. Por su parte los oferentes muestran a su vez las cualidades que los pueden hacer atractivos a su contraparte. Los demandantes requieren de un tipo de personal que se sienta atraído por lo demandado y que este en la mejor disposición de adaptarse al medio laboral. Es así como el espacio laboral se convierte en un espacio de encuentros, de puntos de confluencia entre espacios de realización de destinos y procesos de configuración de destinos laborales.

Por su parte el espacio laboral en el transcurso del tiempo, ejecutará la tarea de transformar gradualmente al sujeto laboral, poco a poco construirá la imagen del trabajador que más convenga a

131

EL PERFIL IDEAL DEL TRABAJADOR

Plan Nacional de Capacitación y Productividad.	Comprensión de la actividad en su conjunto.	Capacidad de comunicación oral y escrita.	Adoptar decisiones. Trabajar en equipo. Adaptación a cambios
Office of Technology Assessment	Capacidades básicas: Leer Información de terminales de computadoras.	Capacidades técnicas específicas: Más adiestramiento en operación de piezas de particulares de equipo.	Capacitación organizacional: trabajo en contexto global. Motivación.
America and the new economy	Leer, escribir y computación Aprender a aprender. Comunicación: hablar y escuchar. Adaptabilidad Resolver problemas y revisar creativamente.	Developmental skills: Autoestima Consecución de objetivos; desarrollo de la motivación y de la carrera Eficacia de grupo: Habilidades interpersonales Negociación y trabajo en equipo	Calificación para influir: Eficacia organizativa y habilidades de liderazgo.

FUENTE: Office of Technology Assessment, Worker Training: Competing in the New International Economy, OTA.

la empresa. Es interesante observar como las propias características del empleo exigen determinados requisitos en sus trabajadores, pero a la vez el propio empleo va moldeando a la persona, en el caso de los empleados bancarios las características de la institución financiera son asimiladas y traducidas por los trabajadores. Podríamos señalar el espíritu emprendedor, la eficacia, el orden, la organización, la planificación, la seguridad, disciplina y diligencia. Estos cambios de actitud se van operando gradualmente y se manifiestan de diversas maneras en los diferentes aspectos de la vida.

Es así como el propio banco propicia la adquisición de valores en sus trabajadores *ad hoc* a sus intereses.

Como conclusión podemos decir que dentro del perfil del puesto laboral se encuentran implícitos elementos que tienen que ver con cierto "diseño" corporal y determinada estructura de la personalidad. Este "diseño" corporal incluye entre otros aspectos, los de tipo racial, étnico y sexual.

Cuando determinada persona no cumple con las características del empleo, casi automáticamente se le descarta de esa esfera profesional.

2.2.5 El problema racial en la estructura ocupacional

Un aspecto importante a tratar en este apartado como parte del "diseño" corporal en los empleos es la discriminación étnica y racial. El problema racial en la estructura ocupacional, es un tema difícil y delicado de abordar en nuestro país, pero no por ello se puede negar el "derecho" a estudiarlo.

Existe una discriminación racial en diversos espacios ocupacionales, tal vez se pueda establecer cierta relación entre los segmentos del mercado de trabajo y cierta correspondencia con determinados segmentos dentro del espectro racial¹³². ¿En qué sectores o puestos laborales se contrata personal de tipo racial anglo-sajón, indio, mestizo, criollo?

¹³² Por espectro racial entendemos a los diferentes tipos de raza (blanco, criollo, mestizo),

El problema racial-ocupacional es más evidente en el sector bancario que en los telegrafistas. Existe una división más o menos marcada en el tipo racial en estos sectores estudiados en términos promediales y de prototipos. En el sector bancario, es algo que todos conocen y en donde todos participan, pero casi nadie lo dice, es como si la discriminación racial se hubiese interiorizado en el sector.

Parece ser que los mexicanos somos más racistas de lo que creemos y esta discriminación ocupacional adopta múltiples formas, inclusive se cuela en el habla y el pensamiento de todos los días, pasando desapercibido en nuestra cotidianeidad.

Un tipo de discriminación racial trágica es aquella que parte del mismo sujeto (autodiscriminación) no surge exclusivamente del ambiente laboral, parece que tiene raíces más profundas, tan profundas que provienen del núcleo familiar "Yo crecí con un complejo muy grande, porque mis hermanas son de tez muy clara y bien parecidas, mi madre igual y mi padre era de origen francés, ojos verdes y muy bien parecido !Imaginate, y el 'negrito' era yo!, todo mundo me llamaba "negrito". Cuando íbamos por la calle siempre les decían a mis hermanas ¿es tu hermano?, ¿pero cómo?... Esto provocó que me distanciara de mi familia" (Entrevista a un empleado bancario).

Es necesario señalar que por cuestiones de tipo racial los jefes de empresas, compañías, bancos bloquean a determinados empleados en la posibilidad de seguir escalando la estructura ocupacional (cuadro 2.3), los congelan en determinados puestos donde no tengan contacto con el público porque la empresa "requiere de buena presentación". De hecho la solicitud de "excelente presentación" pareciera que lleva implícito el requisito de personal de determinado color de piel (en el banco sería color de piel blanca).

Aunque habrá que investigar si la promoción del racismo en las instituciones no será una estrategia para dividir a los trabajadores.

y a los diferentes matices de la piel (grados de blancura, negrura o morenura de la piel).

Cuadro 2.3

Catálogo de puestos 1992

Nivel	ADMINISTRATIVO	Número de puestos
Área	Servicios generales	35
	Secretarial	23
	Administrativo	51
	Operativa	25
	Contable	14
	Comodín	16
Servicios al público	Atención al público	40
Nivel	ESPECIALISTAS	
	Técnica	59
	Análisis	8
	Profesionista	12
	Asesoría	2
Captación colocación	Promoción	30
Total		315

Fuente: Elaborado a partir del catálogo de puestos. Bancomer S.A. 1992.

Es así como se esconden los rasgos definitorios de la inclusión ó exclusión laboral, o en la posibilidad de ascensos. Aspectos relacionados con las capacidades, aptitudes y buen desempeño pasan a segundo orden "hay dos empleados, a los cuales no quieren, porque estan muy 'feos', ya hasta los congelaron en su puesto, por ejemplo la muchacha esta muy "feita" la "pobrecita" y muy morena y el muchachito esta moreno y chaparrito, quieren personas con presentación, esta muchacha esta capacitada y el otro muchacho es contador público, pero esta chaparrito y moreno, ya hasta le han puesto apodos al "pobre", le dicen el arquitecto porque dicen que se quedo en obra negra y la muchacha "pobrecita", tiene su cara muy mal y no la quieren por eso. Entonces los dejan rezagados, inclusive ahorita el siguiente puesto le correspondía a la chica que ya tiene 7 años en el mismo puesto, sin embargo se lo

van a dar a un muchacho que tiene una categoría menor a la de ella y que únicamente tiene año y medio en el puesto, y a ella la siguen dejando rezagada por ser morena y feita. Bueno, pues la verdad, así es como se están manejando las cosas actualmente en el banco" (Entrevista a una empleada bancaria).

IncurSIONAR en temas de este tipo nos lleva a la posibilidad de incluir una antropometría facial que aborde aspectos como la medición de los diferentes matices de la piel -por ejemplo los grados de blancura de la piel-, las diferentes coloraciones del rostro, así como una clasificación de los diferentes tipos raciales en México.

2.2.6 Discriminación y complejión

La discriminación por las características del cuerpo también son evidentes, por ejemplo la gran mayoría de estadounidenses considera que si una persona está pasada de peso se debe a la falta de control personal y de fuerza de voluntad, por ello mucha gente se niega a darles empleo a los obesos porque piensan que no tienen la disciplina ni la fuerza de voluntad necesarias para desempeñar bien el trabajo, aunque algunas empresas argumentan que sus costos de seguro médico aumentan con empleados gordos que parecen estar propensos a enfermarse más seguido.

La complejión de la persona es parte de la imagen de la profesión y esto se observa no sólo en México. En E.U. hay estados que han aprobado leyes en contra de empleados obesos. "Es decir, según la Suprema corte de California los empresarios tienen el derecho a rechazar a personas por las libras que pesen. Después de 14 años de servicio, una enfermera de la Marina acaba de ser despedida por tener algunos kilos de más. Tal es la situación de uno de cada cuatro estadounidenses"¹³³.

¹³³ Rubio, Lilia "Una gorda discriminación" *Doble Jornada*, lunes 3 de enero de 1994, p.3.

Se sabe que hay un vínculo entre el peso y el éxito en el trabajo. "A los gordos -especialmente mujeres- se les contrata menos y se les dan menos ascensos. En 1990, en una encuesta se les pregunto a mil estadounidenses qué se necesitaba para tener una carrera exitosa, y el 90 % dijo que era menester 'un peso aceptable'. De hecho, la cuestión del peso obtuvo el cuarto lugar, es decir, muy cerca de la inteligencia, la calificación para el trabajo y el nivel académico"¹³⁴.

2.2.7 La edad, otra determinante discriminatoria.

No podemos descuidar el aspecto de la edad entre las causas de la discriminación ocupacional. El uso de la fuerza de trabajo tiene un orden cronológico, no es lo mismo ingresar al mundo de la competencia a los veinte años, que a los cuarenta y el sujeto lo sabe. "Mi primer temor surgió cuando supe del recorte en el banco, porque ya no soy un muchacho, no tengo 20 ni 30 años, ya son 46 años, y se que en cualquier empresa, se requiere de gente joven, dinámica y con experiencia" (Entrevista a un empleado bancario).

Existen edades para desempeñar determinado trabajo o para ocupar determinados puestos, por ejemplo las facultades físicas en el futbol duran aproximadamente hasta los 40 años, en el caso de los empleados bancarios, los puestos exigen determinadas edades, es el caso del puesto de cajero (a), donde se ocupa personal entre 18 y 22 años.

¹³⁴ Otras investigaciones ejemplifican lo anteriormente mencionado. "Según un estudio, una mujer de negocios sacrifica mil dólares por cada libra extra que tenga. Otra encuesta de mercadotecnia demostró que una cuarta parte de los hombres y una tercera parte de las mujeres, aceptaron que el peso importa más en las mujeres. Según el diario San Francisco Examiner, aunque es imposible medir el costo de trabajos o ascensos negados por la gordura, sí se sabe que 'sólo 13 por ciento de las mujeres con ingresos anuales de más de 50 mil dólares están obesas'. En mayo, las aeromozas entablaron una demanda contra las restricciones de peso de United Airlines. En 1990, un estudio de 446 azafatas demostró que la cuarta parte pesaba cinco libras más sobre el límite de su compañía y que, dentro del grupo 'pasado de peso', 48 por ciento se hacia vomitar o tomaba laxantes para perder algunos kilitos (Rubio, Lilia "Una gorda ... op. cit. p.3.).

Los viejos en un puesto, viven en constante temor de ser sustituidos por personal joven, por eso probablemente los obstaculizan en muchas ocasiones, por esto los empleados que tiene mucho tiempo en el banco, parecen más temerosos. Un aspecto interesante es que el paso del tiempo es asumido con más angustia por las mujeres que por los hombres.

En determinadas profesiones la edad se convierte en un gran enemigo en el desarrollo de la misma. Existen profesiones que para su ingreso requieren de la juventud, ya sea por la flexibilidad corporal, educación de la voz, resistencia de unas buenas piernas, modelación del cuerpo. Son profesiones que se ejercen en un breve lapso y por tanto exigen que los sujetos inicien su carrera en "edad oportuna". El sujeto puede o no escoger el "momento oportuno" para ingresar a estudiar música, canto, jugador de futbol, gimnasia. En ocasiones la no elección del "tiempo oportuno", significa una terrible frustración al saberse fuera de lo deseado.

Otras profesiones se caracterizan porque su periodo de vida útil es sumamente breve y por tanto exigen gran intensificación en el desgaste de la misma, es el caso de los deportistas, en donde el cuerpo es sometido al máximo esfuerzo posible, durante varios años, porque son ocupaciones que corren contra reloj, en donde el principal requisito es la juventud, la edad para retirarse de la esfera laboral llega en forma muy temprana.

En otras es muy importante verse joven, "con apariencia juvenil" porque si se aparenta más edad la situación se complica, ¿será ésta alguna de las causas por la cual las personas esconden su edad?

Si el sujeto llega a transgredir los tiempos debe sufrir las consecuencias. "Cuando fui a solicitar trabajo a Bodega Aurrera, me dijeron '¿qué edad tiene?' y les dije 30 años, y me dijeron ¿y no se le hace que ya está usted muy grande para estar consiguiendo trabajo?" (Entrevista a un trabajador telegrafista).

En Bancomer a las personas de más edad se les va arrinconando. "Esta sucursal ('Picacho') es de las mejores en esta área, es doble 'A', la mayoría del personal es muy joven y con buenos puestos para el tiempo que llevan en el banco, a diferencia de sucursales 'C' como 'San Juan', donde mandan a la gente de más edad que no tienen lugar en otras sucursales y a los cuales les ofrecen liquidación voluntaria. La 'C' significa que son sucursales con poca captación y con posibilidades de que las cierren" (Entrevista a una empleada bancaria).

2.2.8 Otras determinantes

Los requisitos de carácter "invisible"¹³⁵ juegan un papel en ocasiones más importante que los de orden formal. Características de este tipo se manejan tan sutilmente, que se integran como parte de la "naturalidad" del mercado.

Como se ha podido señalar, en los empleos no sólo se precisa de un cierto diseño corporal, a la par las empresas exigen en sus trabajadores como parte "inherente" a su puesto de trabajo, aspectos que tienen que ver con el carácter, actitud y porte en el trabajo. Es así como en Bancomer les exigen buen carácter, actitud de servicio, amabilidad, responsabilidad y eficiencia, incluyendo la manifestación de un compromiso de trabajo en términos de una relación positiva con su labor.

Esta situación fomenta un tipo de actitud donde aparentemente son amistosos, con una atención desmesurada y gran respeto por las formas de cortesía. Se finge seguridad, confianza, armonía, respeto e interés personal entre los compañeros de trabajo, pero en realidad poco saben y poco se dan a conocer de sus vidas unos a otros. Su gran temor es presentarse como "personas conflictivas".

¹³⁵ Nos referimos a requisitos que no se encuentran plasmados en papel alguno, pero que juegan un papel importante en el proceso de contratación de personal, algunos ejemplos son la edad, estatura, complexión, color de piel, ojos, cabello, sexo, corte de pelo, corte de uñas, presentación, aseo, atractivo, belleza, relaciones interpersonales, inteligencia, porte, etc.

CAPÍTULO III

MERCADO DE TRABAJO, CULTURA LABORAL Y MODO DE VIDA

Tres son los aspectos que intentamos entrelazar en éste capítulo: mercado de trabajo, cultura laboral y modo de vida.

Algunos aspectos que nos permiten irle dando cuerpo al concepto de modo de vida y que abordamos en éste capítulo son el consumo cultural, las formas de vida doméstica, su organización familiar y las características de su espacio doméstico.

Como herramienta-metodológica de acercamiento a los “estilos de vida” de los diversos agentes profesionales, utilizamos a la fotografía y algunos aspectos de la semiótica del trabajo.

En un primer acercamiento es difusa la relación: mercado de trabajo, cultura laboral y modo de vida. Tradicionalmente la sociología del trabajo en México ha mantenido al aspecto cultural fuera del mercado de trabajo, "normalmente" todo lo relacionado con lo cultural ha sido relegado a lo residual e informal, sin considerar que este aspecto nos permite entender como se construyen las prácticas de los diferentes grupos y clases sociales que se enfrentan en el ámbito laboral.

"El mercado de trabajo es indudablemente un espacio de experimentación para la teorización de los problemas de la constitución misma del individuo, en tanto agente social. Sabemos que en el se dan cita fenómenos que tienen que ver con el acomodo -siempre cambiante- de hombres convertidos en fuerza de trabajo en los dominios -siempre en transformación-, de la producción asalariada"¹³⁶.

¹³⁶ Sandoval, Cavazos Jorge y Vázquez, Horacio (1992). Presentación del programa del seminario "Trabajo y modo de vida", de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, Mimeo, p.5.

El mercado de trabajo debe ser entendido como el espacio donde confluyen fenómenos concernientes a la vida laboral de los sujetos como son las zonas de empleo, las ocupaciones, los procesos de inclusión o exclusión laborales, la situación del sujeto en la dinámica general de los mercados de trabajo. En éste ámbito se entabla también la gran batalla del individuo por reconocerse como productivo y por demostrarlo socialmente, esta "lucha" en la significación de lo que es su fuerza de trabajo es, antes que nada, una contienda consigo mismo.

Para llevar a cabo esta tarea nos interesa partir de las teorías modernas del mercado de trabajo¹³⁷ y de la cultura laboral. Dentro de las primeras ubicamos a la teoría de la segmentación del mercado laboral y a la teoría del capital humano. La primera, plantea la existencia de un mercado de trabajo fragmentado, donde sus partes adquieren características particulares de tal forma que hace posible hablar de mercados de trabajo, (así en plural), cada mercado se hace distinto respecto a la configuración de los elementos que intervienen en la oferta y en la demanda de empleo. La segunda, atiende al capital humano, que nos remite a los procesos de configuración del sujeto como fuerza laboral, en tanto estrategias de "rentabilización" del propio trabajador¹³⁸. Considera los diversos aspectos conformadores de la oferta en el mercado de trabajo que posibilitan caracterizarla en términos de los "usos sociales de la cualificación del trabajo".

¹³⁷ Véase a Gordon, David, Edwards, Richard y Reich, Michael (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*; Boyer, Robert (1989). *La teoría de la regulación: un análisis crítico*; De Gaudemar, Jean Paul (1976). *Movilidad del trabajo y acumulación de capital*; Hamermesh, Daniel y Rees Albert (1984). *Economía del trabajo y los salarios*; Hirschman, Albert O (1984). *De la economía a la política y más allá*; Hirschman, Albert O (1989). *Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado y otros ensayos recientes*; Piore, Michel (1986). *Paro e inflación*; Riesman, David (1982). *Abundancia ¿para qué?*

¹³⁸ Becker, Gary S. (1983). *El capital humano*, Alianza Universidad textos, Madrid.

Por su parte, la "sociología de la cultura laboral"¹³⁹, proporciona elementos de análisis para el problema de la constitución de las prácticas de los diferentes grupos y clases sociales que se enfrentan en el trabajo. Su enfoque parte generalmente de la importancia de un seguimiento de los agentes de la oferta laboral hasta los espacios de su vida "privada", lugar donde se construyen los valores, prácticas y expectativas de los sujetos. Ello rara vez ha sido asumido por los estudiosos mexicanos que continúan privilegiando las prácticas al interior del espacio productivo.

El "modo de vida" nos remite a la configuración cultural de la vida cotidiana de los sujetos¹⁴⁰, al espacio de la vida rutinaria en donde interactúan la esfera privada y laboral. Es en el entramado de estos espacios donde el sujeto se forma como ser social, de clase, de género. En la vida privada el sujeto conforma sus valores éticos y estéticos que encontrarán realización en el terreno laboral. Es por esto que aseveramos que la práctica social y la vida cotidiana no son esferas autónomas, sino todo lo contrario, son esferas que conforman un todo que es el modo de vida.

¹³⁹ Melgoza, Valdivia Luis Javier (1997) en De la O María Eugenia et all. *Los estudios sobre la cultura obrera en México*. UAM-I, Consejo nacional para la cultura y las artes. Culturas Populares.

¹⁴⁰ El concepto de vida cotidiana no está del todo definido, hay autores que lo identifican con vida privada, otros con vida doméstica, vida rutinaria, vida del presente, etc. Por nuestra parte, la entendemos como la "vida entera" como la reproducción de prácticas laborales y extra-laborales del sujeto; como la vida de todos los días, donde existe un continuum temporal, pero también donde puede surgir lo inesperado. Algunos autores que han abordado aspectos relacionados con la vida cotidiana, son: Henri Lefebvre, Karel Kosik, Georg Lukács, Alfred Schutz, George Mead, Ervin Goffman, Michel Maffesoli, L. Laeyendecker, J.Séguy, etc. Asimismo algunos autores hablan de corrientes de análisis de lo cotidiano en las ciencias sociales (véase a Franco Crespi en "El riesgo de lo cotidiano"). Para mayor profundidad en el tema véase a G. Balandier, "Sociología de lo cotidiano"; Franco Crespi, "El riesgo de lo cotidiano"; Roland Campiche y otros, "¿Qué es lo cotidiano?"; Jean Remy "Vida cotidiana y producción de valores" en una compilación de lecturas dirigidas por Gilberto Giménez Montiel (1988), (Compilador), *La teoría y el análisis de la cultura*, SEP, COMECOSO y Universidad de Guadalajara; Heller, Agnes (1985), *Historia y vida cotidiana*, Ed. Grijalbo, México, 1985; Wolf, Mauro (1982). *Sociologías de la vida cotidiana*, Ediciones Cátedra, Madrid, (original en italiano, 1979).

Estudiar a los sujetos en términos de su estilo de vida significa "seguir a los agentes hasta su más recóndito espacio en el que esa práctica productiva recibe toda la carga simbólica que permite reproducirse o extinguirse. Esos espacios son aquellos en los que el individuo se 'reconstituye' como miembro de los grupos sociales primarios familia, vecindario, amigos, en los que se edifica el núcleo fuerte de sus proyectos de vida y, sobre todo de sus concepciones de espacio y tiempo individual, social, familiar, etc."¹⁴¹.

"El modo como los hombres producen sus medios de vida depende, ante todo, de la naturaleza misma de los medios de vida con que se encuentran y que se trata de reproducir. Este modo de producción no debe considerarse solamente en cuanto es la reproducción de la existencia física de los individuos. Es ya, más bien, un determinado modo de la actividad de estos individuos, un determinado modo de manifestar su vida, un determinado modo de vida de los mismos. Tal y como los individuos manifiestan su vida, así son. Lo que son, coincide por consiguiente, con su producción, tanto con lo que producen como con el modo como producen"¹⁴². Este determinismo es matizable diciendo que lo inverso también es posible.

Retomando la cita anterior podemos decir que un modo de vida significa una forma de manifestar la vida, una manera de vivir y por tanto una forma de ser de los sujetos.

Cuando el concepto de modo de vida nos remite a la vida cotidiana -que por cierto no tiene porque entenderse como vida privada-, nos conduce *de facto* a la repetición diaria de los acontecimientos; a la reproducción de prácticas laborales y extra-laborales del sujeto; a la "parte residual" de las

¹⁴¹ Sandoval, Cavazos Jorge y Vázquez, Horacio (1992). *Presentación ... op. cit.*, p.3 y 4.

¹⁴² Marx, Karl y Engels Federico (1979). *La ideología alemana*. Ediciones de cultura popular, México, p.19. Marx intuyó magistralmente lo que es el "modo de vida" en ésta obra, que es quizá la que menos desarrollo y desden ha merecido por los seguidores del marxismo, siendo una de las más sugerentes y "abiertas" a interpretaciones metodológicamente innovadoras.

actividades realizadas; al "agua sucia" de la vida social. Para muchos estudiosos no significa nada, simplemente hablar de la vida "ordinaria" de cualquier sujeto, en cualquier lugar, sin embargo consideramos que este es un espacio de importancia crucial en la comprensión del "ser trabajador", junto a Hoggart¹⁴³ diríamos que es necesario "transformar en oro la trivialidad cotidiana" y convertirla en un espacio de investigación, porque "es indudable que alude al análisis de las formas en que se crean y recrean los valores, creencias, tradiciones, hábitos y formas de conocimiento que dan continuidad a la socialización del particular y que otorga contenidos específicos a las culturas"¹⁴⁴.

El trabajo y el "no trabajo" son a la vez modos biológico-psíquicos de vivir, porque si cambia el horario, y el ritmo de trabajo, cambian los procesos psíquicos y biológicos de los trabajadores. Esto es más palpable en los empleados que trabajan horario nocturno: "trabaje cuatro años por la noche, pero fue horrible, mi vida cambió totalmente, física, mental y socialmente; cambió mi régimen alimenticio, los ojos me lloraban con la luz del día, las actividades que realizaba durante el día eran otras, los nervios los traía destrozados, me volví más retraído e incluso estuve a punto de renunciar a ese trabajo" (Entrevista a un empleado bancario).

3.1 Configuración del estilo de vida profesional

Cada profesión tiene su estilo de vida, su forma de producción y consumo cultural, pero ¿cómo se construyen los modos de vida profesionales?, ¿cómo se configura la vida cotidiana en esa relación entre privacidad y sociabilidad?

Hay vidas que no tienen un desarrollo profesional, que se les ve grises, apagados en el trabajo, pero que fuera de ese ambiente, por otros medios que no es la profesión, obtienen una vida rica en

¹⁴³ Hoggart, Richard (1971). *La cultura obrera en la sociedad de masas*, Ed. Grijalbo. México, 1971, p.162.

¹⁴⁴ Sandoval, Cavazos Jorge y Vázquez, Horacio (1992). Presentación ... op. cit., p.7.

experiencias, en éxitos. Les gusta bailar, hacer deporte, la música, participar en trabajos voluntarios, etc. Tal vez ésta sea una forma de búsqueda, de una "recompensa" psicológica a su "fracaso profesional".

3.2 Formas de vida doméstica

La práctica cotidiana de la vida doméstica nos remite a la forma como cada uno de los miembros de la familia se apropia (utiliza) del espacio doméstico. Esto tiene que ver con la forma en que la familia divide las labores domésticas (quién cocina, quién lava, plancha y cuándo), en donde se encuentran más tiempo cada integrante de la familia, los lugares que más les gusta de su casa, etc.

Estos aspectos que definen la práctica cotidiana nos abren un camino para indagar la conformación de los gustos, creencias, sentires políticos, construcción ético-religiosa de los sujetos, etc.

A continuación daremos algunos ejemplos de esta forma de uso del espacio doméstico.

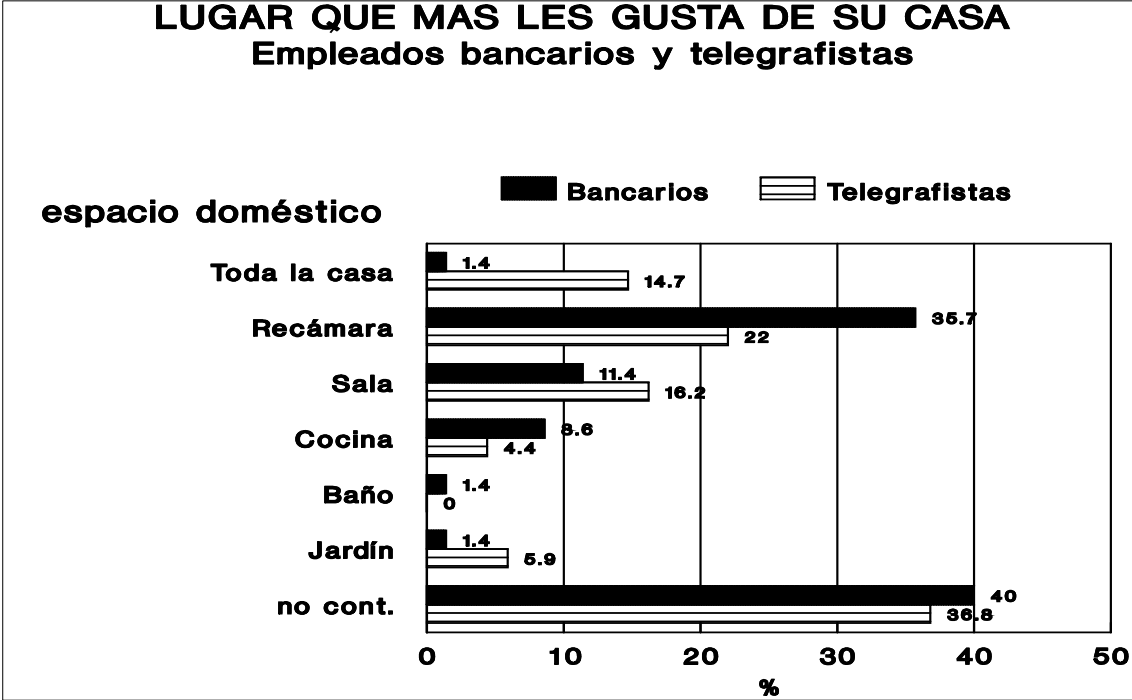
Los tres espacios domésticos que más les gustan a los empleados bancarios en orden de importancia son la recámara (35.7%), la sala (11.4%) y la cocina (8.6%). Los dos primeros se repiten en los telegrafistas 22% y 16.2% respectivamente. La diferencia se encuentra en el tercer lugar que se ubica en "toda su casa" (14.7%) (gráfica 3.1).

El rasgo que los homogeniza se encuentra en que son lugares para descansar, espacios ligados a aspectos de intimidad y soledad. "El lugar que más me gusta de mi casa es mi recámara, porque los otros lugares (mi cuarto de televisión, mi sala) por más que trato de hacerlos acogedores, no lo son" (Entrevista a una empleada bancaria).

En particular, a los empleados bancarios les encanta el confort, y utilizar tarjetas de crédito para adquirir objetos por encima de sus posibilidades, aun a costa de vivir endeudados. "Ahorita en tu pobre

casa cuento con 360 discos aproximadamente, con 100 y tantos compac y con 100 y tantas cintas de audio" (Entrevista a una empleada bancaria).

Gráfica 3.1



Fuente: Elaboración propia

"Además estamos endeudados hasta las orejas, es la "tienda de raya", los días 15 de cada mes casi no recibimos sueldo porque es cuando nos quitan los ABC que son los préstamos para comprar muebles o coches; y la hipoteca nos la quitan a fin de mes. Además pedimos vales de la casa comercial que nos descuentan en períodos de 6 a 12 quincenas que son para Liverpool, Palacio de Hierro, etc. y va de acuerdo a la capacidad de pago según el sueldo y los préstamos que se tengan. El coche es a 3 años, el hipotecario a 15 años. Ahorita sólo debo 2 millones 400 mil pesos de un departamento que cuesta 140 millones, y tengo 2 coches, tengo mi departamento regularmente amueblado, 3 televisores a color, 3 modulares, 2 videos, como 4 aparatos telefónicos (en la recámara, cocina, baño, sala)" (Entrevista a una empleada bancaria).

El estudio de la práctica cotidiana del espacio doméstico es importante porque la relación familiar se establece en lo íntimo. En general la rutina, la forma de vida doméstica de la familia de los trabajadores es un fenómeno poco tomado en cuenta.

Incursionar en la cotidianeidad de la práctica del espacio doméstico implica adentrarnos en algunos aspectos de la intimidad del agente laboral, conocer estos aspectos permite en determinadas circunstancias romper con determinados hábitos, vicios, rutinas en la existencia del trabajador.

3.2.1 Organización de la vida doméstica

Dentro de la forma de organización de la vida doméstica se incluye la división del trabajo familiar y el cuidado de los hijos.

En los sectores analizados, encontramos una participación diferenciada por parte de los miembros de la familia en la organización del trabajo doméstico, como son las labores de limpieza, compra y preparación de alimentos, etcétera.

En ambos sectores, la participación de los varones en las labores domésticas no es sustancial, éste trabajo generalmente recae en las mujeres los fines de semana. Pocas familias de los empleados bancarios -esto no existe en los telegrafistas- tienen servicio de trabajo doméstico, generalmente son mujeres que realizan labores de limpieza de la casa una o dos veces por semana. Un aspecto interesante es la no existencia de trabajadoras domésticas de planta.

En lo que respecta al cuidado de los hijos de ambos sectores, los padres difícilmente hacen uso de guarderías. Generalmente, son familias que recurren a redes familiares (madre, suegra, hermanos, tíos) que asumen la responsabilidad de la vigilancia de los hijos.

El cuidado de los hijos después del trabajo, por ejemplo es una labor diferenciada sexualmente, que generalmente recae en las mujeres y sólo ocasionalmente en los esposos; esto se observa con mayor claridad en las trabajadoras telegrafistas.

3.2.2 Participación en la economía doméstica.

Ubicamos tres tipos de roles en la participación de los miembros de la familia en la economía doméstica: principal proveedor, colaborador secundario y no colaborador.

En las familias analizadas de ambos sectores, la participación en el aprovisionamiento de bienes materiales al hogar difiere del género, regularmente el papel de principal proveedor recae en el padre, esposo o hermano mayor, y el papel de colaborador secundario recae en las empleadas bancarias y telegrafistas y en sus hermanos (si es el caso), porque las empleadas bancarias en su mayoría son hijas de familia que cooperan muy poco con los gastos del hogar y en el caso de las telegrafistas son amas de casa que colaboran con algunos gastos de la economía familiar.

3.2.3 Características del espacio doméstico

En éste punto abordaremos aspectos relacionados con el tipo de propiedad, amplitud del espacio doméstico y estética del hogar. En el primero nos referimos al régimen legal (propio, rentado o prestado); en el segundo a las dimensiones del espacio doméstico (casa, departamento o vivienda¹⁴⁵); y finalmente al tipo de muebles y decoración de la casa.

Dentro de las características del espacio doméstico en términos de la propiedad (cuadro 3.1), el 18.6% de empleados bancarios se encuentran pagando a plazos su departamento o casa -como parte de las prestaciones del banco-, y el 22.8% ya termino de pagar, a diferencia de los telegrafistas que sólo el

¹⁴⁵ Entendemos a una casa, como un espacio con sala, comedor, cocina, baño y recámaras; a un departamento como parte de un conjunto habitacional y a una vivienda como un espacio con dos habitaciones y que forma parte de una vecindad.

3% se encuentran pagandola y el 39.6% ya la termino de pagar. Un dato interesante de señalar es que el 25% de los telegrafistas y el 18.6% de los bancarios viven en casas prestadas por sus padres, hermanos o algún familiar.

Cuadro 3.1

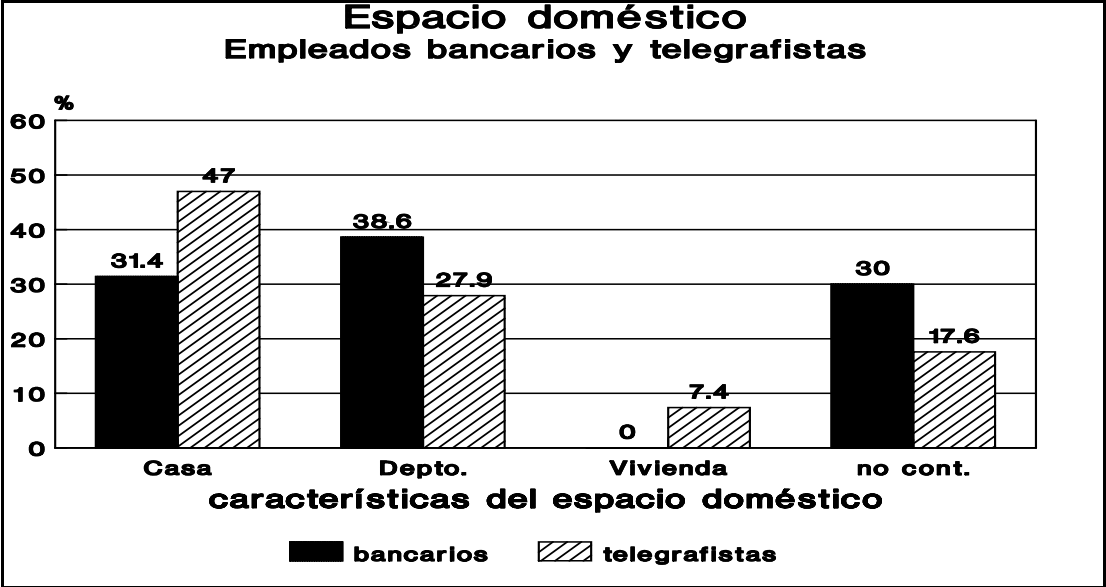
Tipo de propiedad de la casa donde habitan

Sector	Propia %	Rentada %	Prestada %	No contesto %	total %
Bancarios	41.4	10	18.6	30	100
Telegrafistas	42.6	16.2	25	16.2	100

Fuente: Elaboración propia

Es interesante observar (gráfica 3.2) que el 47% de los empleados telegrafistas viven en casas, a diferencia de los empleados bancarios que viven el 38.6% en departamentos.

Gráfica 3.2



Fuente: Elaboración propia

3.3 Estilos de consumo cultural

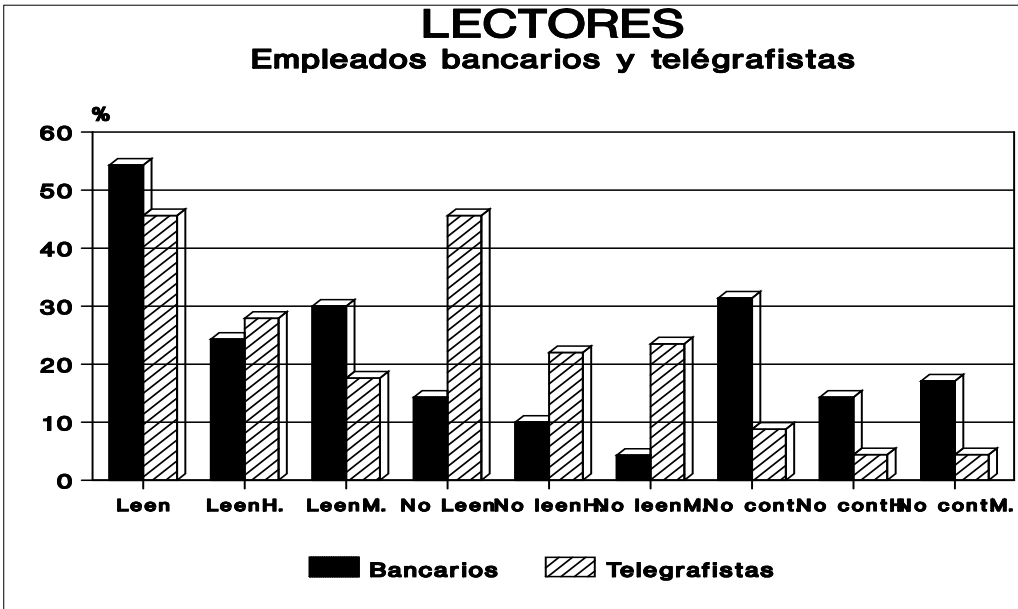
Creemos conveniente remitir aquí al lector, a algunos datos obtenidos colateralmente durante la encuesta y la aplicación de las historias de vida y que pueden ser útiles para enriquecer nuestras propias conclusiones. No se trata, por supuesto, de elementos controlados y por lo tanto contundentes. Son una vez más, elementos de orientación para futuros estudios.

Estos datos conciernen al campo de los gustos y las prácticas en el consumo cultural: lecturas, música, baile, cine, teatro, programas de televisión, de radio, hobbies, etc. En éste caso, daremos datos sobre lecturas, música y baile.

El hábito de la lectura

Atendiendo a sus afirmaciones en ambos sectores encontramos porcentajes elevados de "no lectores" es decir que carecen de dicho hábito. Así, el 54.3% de los empleados bancarios y el 45.6% de los empleados telegrafistas confesó poseer el hábito de la lectura (gráfica 3.3).

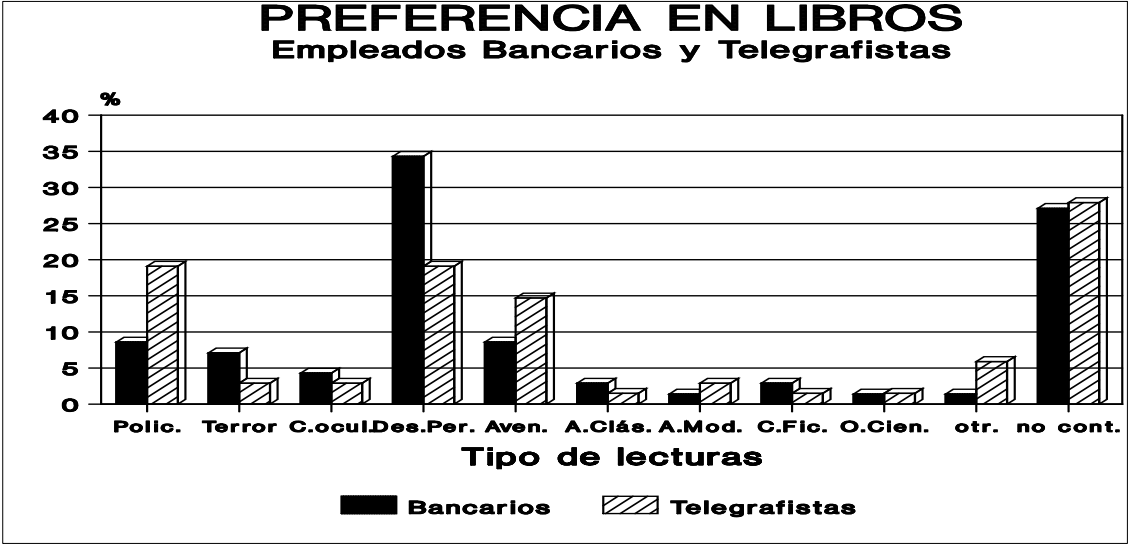
Gráfica 3.3



Fuente: Elaboración propia

Al parecer la intensidad y frecuencia de la lectura es mayor en los empleados bancarios. Sus preferencias en libros en ambos sectores, están relacionados con temas de desarrollo personal, best sellers, aventuras (gráfica 3.4); en las preferencias en revistas se encuentran los temas de política en el género masculino y de belleza, moda, salud y vida de artistas en el femenino; la lectura de periódicos es más reducida en ambos sectores, lo que se acentúa en el sexo femenino (cuadro 3.2).

Gráfica 3.4



Fuente: Elaboración propia

Música y baile

La música de preferencia de los empleados bancarios como se puede observar en el cuadro 3.3 en el rubro de género musical, es la música moderna en inglés, a diferencia de los telegrafistas que son las baladas. En lo que se refiere a intérpretes, son Madonna y Emmanuel, respectivamente. En relación a los grupos musicales de su preferencia son U2 para los bancarios y los Bukis para los telegrafistas.

Cuadro 3.2

Tipo de lecturas

Tipo de lectura	Bancarios	Telegrafistas
Temas:	Superación personal	Superación personal
Libros:	Best Seller	Best Seller
Títulos:	Cómo aprovechar el tiempo	Tus zonas erroneas
	El Caballo de Troya	Azteca
Temas:	Política	Aventuras
Revistas:	Salud y belleza	Política
Títulos:	Proceso	Libro vaquero
	Mary Claire	Selecciones del Read Digest
Periódico:	Esto	La prensa

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3.3

Música y Baile

Tipo	Bancarios	Telegrafistas
Escuchar:	Moderna en inglés Baladas Jazz New Age	Baladas Boleros Rancheras Moderna en español
Intérpretes:	Madona Luis Miguel Michel Jacson Juan Gabriel José José	Emmanuel. Juan Gabriel. Gloria Trevi José José. Paquita la del Barrio
Grupos:	U2 Beatles Mana Rolling Stones	Los Bukis Bronco. Trios. Los tigres del norte.
Bailar	Rock and roll Salsa Afroantillana	Rock and roll Cumbias y salsa Norteña y cha-cha-cha.

Fuente: Elaboración propia

Son pocos los trabajadores que tocan algún instrumento musical, más bien la música la escuchan o bailan. Observamos que algunos telegrafistas tocan la guitarra o forman parte de algún grupo musical.

La música de preferencia para bailar en ambos sectores es el rock and roll y la música afroantillana. Asimismo existe más afición por asistir a salas de baile por parte de los telegrafistas.

3.4 Vida en grupo

El sentimiento de pertenencia al grupo es más acentuada en los telegrafistas que en los empleados bancarios. En los telegrafistas parece primordial vivir en colectividad, están acostumbrados a este estilo de vida y lo disfrutan. Le dan importancia a las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, hermanos, amigos, grupo familiar, compañeros de parrandas. Este sector tiene mayor contacto con su familia, vecinos, amigos, que los bancarios. Tienen amigos en su trabajo y en su colonia con los cuales conviven los fines de semana, se reúnen a jugar una "cascarita" y a tomarse un par de cervezas. En general son familias con mayor arraigo a su barrio,

A diferencia de los empleados bancarios donde la vida en colectividad es más reducida, se restringe un poco más a la esfera doméstica. Tienen pocos amigos, difícilmente en el banco, más bien se ubican fuera de su esfera laboral. "En el banco no hay tiempo para cultivar amistades" (Entrevista a un empleado bancario), la periodicidad de su contacto es espaciado. Es un sector que vive más en la soledad y tiene más tendencia a la depresión.

3.5 El uso de la fotografía en el análisis del agente profesional

El apartado que a continuación presentamos nos remite al uso de la fotografía en el análisis del agente profesional, este apartado se introduce en el presente capítulo para mostrar que la sociología

tiene mucho trabajo aún por hacer en el aspecto metodológico. Asimismo el uso de la fotografía da la pauta a una forma de acercamiento a "estilos de vida" de los agentes laborales.

En el estudio que ahora presentamos, un elemento que acompañó a las entrevistas fue la toma de placas fotográficas de los sujetos laborales en diferentes situaciones que más adelante desarrollaremos.

Parece interesante y enriquecedor plantear el uso de la fotografía, el dibujo, y todo tipo de material de video y audio que nos permita elaborar un archivo gráfico, así como una videoteca, grafoteca y audioteca en relación a lo laboral. En general todo este tipo de instrumentos dan la posibilidad de ir construyendo patrones de medición de fenómenos sociales, así como pautas de acercamiento a la imagen del trabajador, por ejemplo la grabación audio-visual¹⁴⁶ apoya la descripción y el análisis de fenómenos de lo social, que generalmente necesitan de instrumentos diferentes a la palabra, no para sustituirla sino simplemente para darle toda la fuerza que ésta tiene¹⁴⁷.

Lo que a continuación presentamos son las primeras pinceladas de lo que la fotografía podría representar en un sentido metodológico en la sociología del trabajo. Sería interesante que la propuesta se considere como plataforma para estudios posteriores.

La fotografía como recurso metodológico es posible y necesaria en la sociología laboral en virtud de que nos permite reforzar las palabras con imágenes y en general apoyar todo aquello que es descrito

¹⁴⁶ Y nos atreveríamos a decir que con el desarrollo de la tecnología, en un futuro no lejano, se utilizarán entre otras cosas, discos de simulación por computadora.

¹⁴⁷ "Las palabras son hermosas, fascinantes e importantes, pero las hemos sobreestimado en exceso, ya que no representan la totalidad, ni siquiera la mitad del mensaje." Davis, Flora. (1989). *La comunicación no verbal*. Alianza Editorial Mexicana, colección El libro de Bolsillo, México, p.21.

insatisfactoriamente, asimismo nos permite manejar conceptos particularmente difíciles de palpar y de todo aquello que ha sido considerado como "indescriptible".

Con esta propuesta no se pretende abrir falsas expectativas sino simplemente aprender de otras disciplinas que actualmente utilizan estos instrumentos en sus indagaciones. Algunos ejemplos los tenemos en la etnología, psicología, psiquiatría, antropología, criminología, etología, las cuales hacen uso de instrumentos de investigación como son las cámaras de filmación. "Los psiquiatras reconocen desde hace mucho tiempo que la forma de moverse de un individuo proporciona indicaciones sobre su carácter, sus emociones, y sus reacciones hacia la gente que lo rodea (...). Cada vez son más los terapeutas que emplean películas y videotapes para estudiar el comportamiento y como instrumentos en el proceso terapéutico."¹⁴⁸

"Si la fotografía es considerada como un registro perfectamente realista y objetivo del mundo visible, es en razón de que se le ha atribuido (desde el origen), usos sociales considerados "realistas" y "objetivos"¹⁴⁹. Es así como el recurso de la fotografía le permite al lector en cierta forma constatar que lo que lee, "existe"¹⁵⁰, realizar sus propias observaciones, elaborar sus propias concepciones y preguntas respecto a las imágenes que observa. Así pues, la fotografía nos invita a observar de manera visual, nuevas formas de relacionar otros elementos analíticos que nos den la construcción de una semiótica de lo laboral.

¹⁴⁸ *Ibíd*em, p.19.

¹⁴⁹ Bourdieu, Pierre (1989) (compilador). *La fotografía. (Un arte intermedio)*, Ed. Nueva imagen, segunda reimpresión en español, México, p.110.

¹⁵⁰ "Quizás también, bajo la apariencia de evocar el pasado, como cuando se evoca a los espíritus, la fotografía lo exorcisa recordándolo tal como es y por eso ha podido convertirse en uno de los instrumentos privilegiados de la memoria social..." Bourdieu, Pierre (1989) (compilador). *La fotografía...op.cit.p.53*.

3.5.1. Las fotografías en el estudio

1) Lógica de la elección

A lo largo de las entrevistas se tomaron 197 fotografías, posteriormente se seleccionó un grupo de placas con "imágenes promediales"¹⁵¹. Intentamos con ésto, establecer un "promedio" estadístico-gráfico que permitiera obtener una "imagen representativa" de la población estudiada. Por "imagen promedial" entendemos a la fotografía que logra sintetizar de manera estereotípica¹⁵² la configuración de lenguajes no verbales de los sectores estudiados.

Otro de los objetivos de la elección de determinadas fotografías fue acercarnos a la forma en como los trabajadores se presentan a sí mismos y a los "demás" en su espacio laboral y no laboral. Es así como podemos observar al trabajador desde diferentes ángulos (rostro y actitudes corporales de pie) y la relación entre los agentes y las situaciones de trabajo (el lugar de trabajo, la situación del trabajador en su lugar de trabajo; con su uniforme y compañeros de trabajo) y "no laborales" (espacio doméstico y familia). Es así como observamos al trabajador desde diversos espacios de representación.

¹⁵¹ La muestra estadística-fotográfica se construyó con los siguientes criterios: sexo, edad, tipo racial, complexión, estéticos (vestido, maquillaje, corte de pelo, peinado, cuidado de la cara), (véase la guía de observación y fotografías), que se presenta en el anexo metodológico). Los temas de comparación se explican en el siguiente inciso. Responder a las preguntas relacionadas con la representativa de la muestra y nivel de ejemplificación del prototipo de trabajador, diremos que es una muestra pequeña con un alto margen de error y que para disminuirlo se requeriría ampliar la muestra en futuros estudios.

¹⁵² Entendemos por imagen estereotípica a la figura fotográfica construida por el promedio de la población estudiada -en forma figurativa nos remitiría a una curva normal-. Es importante recalcar que esta imagen prototípica es "construida" por los mismos trabajadores y no por el observador, fotógrafo ó investigador.

2) *Juego de imágenes (parámetros de comparación)*

Del total de placas fotográficas se seleccionaron 29. Los grandes temas de comparación fueron: 1) rostros, 2) actitudes corporales de pie, 3) el trabajador en su lugar de trabajo, 4) lugares de trabajo, 5) el trabajador y su uniforme, 6) compañeros de trabajo, 7) espacio doméstico, 8) la familia del trabajador. Un aspecto adicional a esta selección fueron el sector laboral (bancarios y telegrafistas), el sexo y la edad.

En cada uno de estos diferentes aspectos se busco desglosar la observación en diferentes indicadores:

a. En relación al rostro se observó el sexo, edad, tipo racial¹⁵³, color de piel, corte de pelo, estilo del peinado, accesorios estético-cosméticos en el cabello, orejas y cuello, cuidado de la cara, cantidad de maquillaje utilizado, expresiones del rostro y gestos.

b. En las actitudes corporales de los trabajadores en postura de pie, se analizaron aspectos físicos como la complexión, peso, talla, postura del cuerpo, cuidado de la ropa, arreglo de manos y uñas; accesorios en manos y brazos.

c. En éste inciso se observa la relación entre el trabajador y su lugar de trabajo.

¹⁵³ Creemos pertinente aclarar que en la presente investigación no fue posible "medir" la estructuración racial de la población analizada, esto se debió a que no existen parámetros de medición e indicadores al respecto. Es conveniente mencionar que aspectos relacionados con este tema, se empezaron a tratar en el segundo capítulo, (apartado "El problema racial en la estructura ocupacional"), en donde se señalan algunos elementos a considerar en la relación entre los segmentos del mercado de trabajo y su relación con los segmentos dentro del espectro racial en términos de una semiótica laboral; así como la necesidad de establecer una antropometría facial que analice aspectos como la medición de los diferentes matices de la piel.

d. El apartado que corresponde al lugar de trabajo nos proporcionó algunos elementos relativos a las dimensiones del espacio laboral, la estética del espacio laboral (tipo de muebles y accesorios) y los instrumentos de trabajo.

e. En éste apartado aparecen compañeros de trabajo de ambos sectores.

f. Aquí se observó la relación entre el trabajador y su uniforme.

g. Por otra parte, en las características del espacio doméstico se observó las dimensiones del lugar, la estética del hogar (tipo de muebles y accesorios).

h. Finalmente en éste punto observamos las características de la familia.

3.5.2 MUESTRA FOTOGRAFICA

ROSTROS FEMENINOS BANCOMER



Foto 1



Foto 2

ROSTROS FEMENINOS TELECOM



Foto 3



Foto 4

ROSTROS MASCULINOS BANCOMER



Foto 5



Foto 6

ROSTROS MASCULINOS TELECOM

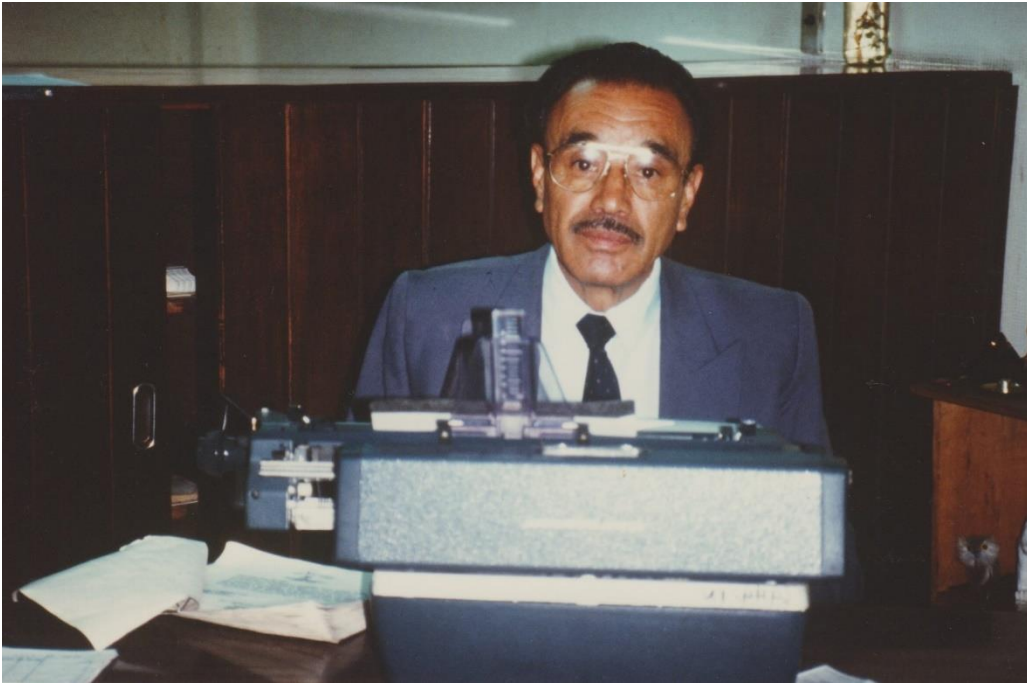


Foto 7



Foto 8

ACTITUDES CORPORALES DE PIE
BANCOMER



Foto 9

ACTITUDES CORPORALES DE PIE TELECOM



Foto 10



Foto 11

LUGAR DE TRABAJO Y EMPLEADA BANCARIA



Foto 12



Foto 13

LUGAR DE TRABAJO Y EMPLEADA TELEGRAFISTA



Foto 14



Foto 15

LUGAR DE TRABAJO BANCOMER



Foto 16



Foto 17

LUGAR DE TRABAJO TELECOM



Foto 18



Foto 19

LAS TRABAJADORAS Y SU UNIFORME BANCOMER



Foto 20



Foto 21

EL TRABAJADOR Y SU UNIFORME TELECOM



Foto 22

COMPAÑEROS DE TRABAJO BANCOMER



Foto 23

COMPAÑEROS DE TRABAJO TELECOM



Foto 24

ESPACIO DOMÉSTICO BANCOMER



Foto 25

EN FAMILIA EMPLEADOS BANCARIOS



Foto 26



Foto 27

EN FAMILIA EMPLEADAS TELEGRAFISTAS



Foto 28



Foto 29

3.5.3 Comentarios en relación a la muestra fotográfica de empleados bancarios y telegrafistas

En las primeras ocho fotografías (1-8) encontramos rostros. Las primeras cuatro nos muestran rostros femeninos de empleadas bancarias (1 y 2) y telegrafistas (3 y 4); y las cuatro restantes, rostros masculinos de empleados bancarios (5 y 6) y telegrafistas (7 y 8).

El siguiente bloque de fotografías (9, 10 y 11) muestran las actitudes corporales de empleados bancarios y telegrafistas que se encuentran de pie.

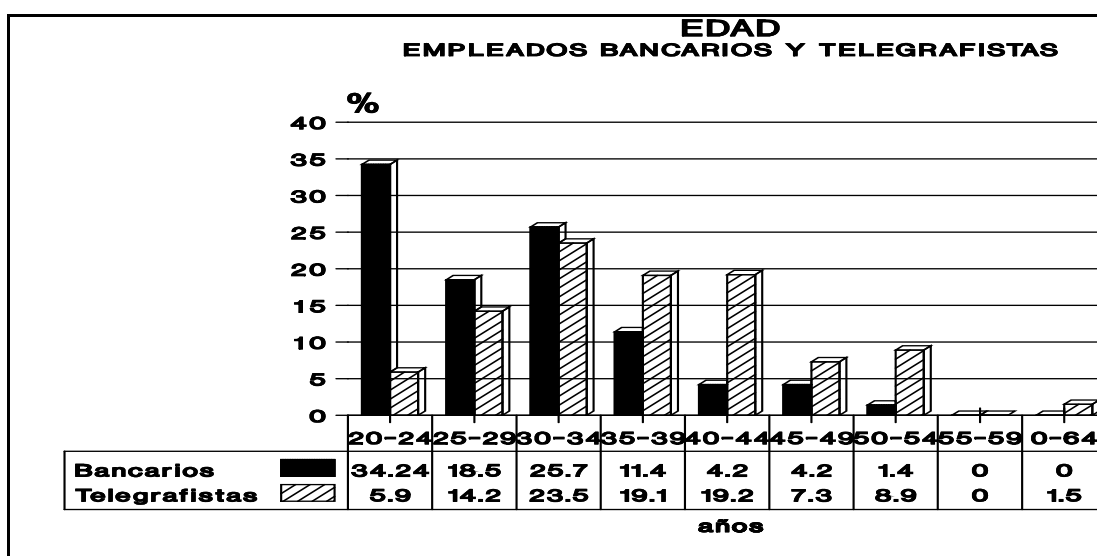
El bloque número tres está constituido por cuatro fotografías (12-15) en donde aparecen los trabajadores en sus lugares de trabajo de ambos sectores. Por su parte las fotografías (16-19) nos muestran los lugares de trabajo de ambos sectores laborales. En las fotografías 20, 21 y 22 observamos la relación entre el trabajador y su uniforme de trabajo. No así las placas fotográficas 23 y 24 donde observamos al trabajador con sus compañeros de trabajo.

El penúltimo bloque (fotografía 25) encontramos un espacio doméstico de un empleado bancario y para finalizar tenemos las fotografías 26-29 donde observamos cuatro familias de empleados bancarios.

a) Rostros

Lo que se observa (véase fotografías 1-8) como una rasgo promedial en las fotografías de rostros femeninos y masculinos de empleados bancarios y telegrafistas es que los primeros son personas más jóvenes que los segundos, éste aspecto se reforzó con las estadísticas, en donde se observa que la edad media en los empleados bancarios es de 29 años y de los telegrafistas de 37 años (gráfica 3.5).

Gráfica 3.5



Fuente: Elaboración propia

También se percibe que existe una división más o menos marcada en términos del tipo racial en estos sectores estudiados. En términos promediales se observa que el color de piel es predominantemente blanca y morena clara en los empleados bancarios y morena en los telegrafistas. El tipo de cabello (color, grosor, forma -alasiado, enchinado, crespo, etc.-), corte de pelo y estilo del peinado en hombres y mujeres, como un rasgo prototípico en los empleados bancarios es que sigue más la "moda". Para las mujeres telegrafistas es más frecuente el uso del permanente¹⁵⁴.

¹⁵⁴ Este puede ser uno de los signos de una especie de persistencia de modelos estéticos, considerados como pasados de moda, pero muy reivindicados entre ellos y que tendrían correspondencia en ámbitos como el musical, el arreglo doméstico, el tipo de adornos de su casa, etc. (Hay cierta tendencia a conservar el gusto por los años 40's y 50's.). Todo esto nos permite dar cierta solidez cognotativa a este tipo de parámetros que en términos tradicionales parecen ser poco rigurosos, pero que sin embargo, al acumular una cantidad de imágenes es posible darle sentido a toda una serie de signos no verbales que nos llevan a un significado cultural preciso.

La calidad de accesorios en el cabello (moños, diademas, broches), en las orejas (aretes) y en el cuello (gargantillas, collares), también es variable en uno y otro sector, pareciera que los bancarios son compradores de tiendas comerciales como son Suburbia, Paris-Londres, Liverpool a diferencia de las telegrafistas que son más bien consumidoras de lugares de consumo popular, lo cual varía la calidad de los objetos por la diferencia de precios y las características del objeto.

El cuidado y arreglo de la cara es más meticuloso y fino en las empleadas bancarias y más acentuado en las empleadas telegrafistas lo que se manifiesta en la cantidad de maquillaje que utilizan. La expresión del rostro es de mayor seguridad y altivez en los bancarios y de cierta ironía en los telegrafistas¹⁵⁵.

b) Actitudes corporales de los trabajadores en postura de pie (véase fotografías 9-11)

La complexión en términos promediales es más con tendencia a lo esbelto en los bancarios y de complexión media y robusta en los telegrafistas, lo cual se manifiesta también en el peso que se observa ligero y medio en los bancarios y medio y pesado en los telegrafistas. El arreglo de manos y uñas es más evidente en las empleadas bancarias.

La calidad de accesorios como anillos, relojes, pulseras es variable en uno y otro sector, parecieran más finos y de mejor calidad los que portan los bancarios.

La postura del cuerpo es más erguida, con mayor seguridad y aplomo en los bancarios y con menor cuidado en los telegrafistas.

¹⁵⁵ A manera de hipótesis, en una primera aproximación podríamos decir que la seguridad y altivez se observa en la postura de la barbilla, lo erguido del tronco, la inclinación del cuello, la postura de la nariz y el tipo de mirada. Así como la ironía en la sonrisa y estilo de mirar.

El cuidado de la ropa es más notorio en los bancarios que en los telegrafistas, de hecho los primeros tienen mayor tendencia a seguir la "moda" que los segundos. Los empleados bancarios usan traje y corbata y las empleadas bancarias trajes satre y en general ropa que sigue la moda, con colores pálidos o claros. No sucede lo mismo con los telegrafistas, que utilizan colores más vivos y oscuros.

c) La relación entre el trabajador y su lugar de trabajo

Las fotografías 12-15 nos muestran dos empleados bancarios (mujer y hombre) y dos telegrafistas (mujer y hombre) en sus respectivos puestos de trabajo.

Estas imágenes indican el puesto de trabajo que ocupan los empleados en la estructura ocupacional promedialmente hablando, de acuerdo a las características del espacio laboral podemos decir que las dos primeras fotografías nos muestran a dos gerentes del banco y las restantes a dos oficiales administrativos. Fuera del espacio laboral difícilmente podríamos especificar su rango ocupacional porque el espacio laboral también forma parte de la imagen del propio trabajador.

Uno de los tantos enigmas en el ámbito laboral, es ¿cómo asimila el empleado su puesto y lugar de trabajo?. A nivel icónico que tipo de simbiosis se establece entre el puesto de trabajo y su ocupante?, ¿en qué medida el puesto de trabajo le da "personalidad" al ocupante?, ¿cómo influye el ambiente afectivo-sentimental que rodea al lugar de trabajo en el estado anímico del trabajador?.

Existen muchos espacios de trabajo que están diseñados¹⁵⁶ de acuerdo a la imagen que se le quiere proporcionar al consumidor (cliente), sin pensar en las necesidades de los propios trabajadores, por esta razón se requiere de investigaciones que analicen lo que rodea al trabajador en su espacio laboral,

¹⁵⁶ El diseño incluye la forma, el color, la textura, calidad de los muebles, los materiales de la construcción, la estética del espacio laboral, el lugar asignado al trabajador, entre otros.

deberán ser trabajos de tipo ergonómico-sociales¹⁵⁷, que apunten hacia una colaboración entre la ergonomía y la semiótica del trabajo. Esto puede ser el inicio de la descripción ergonómica de las distintas ocupaciones.

d) Lugares de trabajo

Los lugares de trabajo (fotografías 16-19) de los empleados bancarios y telegrafistas son diferentes, tal vez no sean tan notorias las dimensiones del espacio laboral, pero sí la estética. Los empleados bancarios poseen escritorios más caros, modernos y arreglados. Las oficinas tienen más luz, con colores claros, no así los telegrafistas, que trabajan en edificios antiguos y descuidados, con colores oscuros y muebles deteriorados. Asimismo con instrumentos de trabajo (cuadro 3.4) menos sofisticados y con mayor austeridad.

e) La relación entre el trabajador y su uniforme

Las fotografías de éste apartado nos muestran tres placas fotográficas de dos cajeras de Bancomer y un repartidor de telégrafos (fotografías 20-22).

En México aún no se ha construido una historia del uniforme de trabajo, habrá que preguntarse porque los estudiosos de lo laboral, no han retomado estos temas como objetos de estudio. Este puede ser un capítulo pendiente en la sociología laboral mexicana, que despierte casi un interés antropológico.

¹⁵⁷ La ergonomía es la relación física-antropométrica entre el trabajador y su puesto de trabajo.

Cuadro 3.4

INSTRUMENTOS DE TRABAJO

BANCOMER	TELECOMM
Agenda de trabajo	Archiveros
Archiveros	Calculadora
Calculadora	Calendario
Calendario	Caja fuerte
Computadora	Canastilla
Corrector	Corrector
Diademas para teléfono	Engrapadora
Engrapadora	Escritorio
Escritorio	Fax
Fax	Foliador
Filtro para computadora	Formas para giros
Fotocopiadora	Formas para telegramas
Impresora	Lápiz, pluma y papel
Lápiz, pluma y papel	Máquina de escribir manual
Lentes para computadora	Pichoneras
Máquina de escribir eléctrica	Reglas
Marcadores	Rollos de papel para telex
Microfichas	Sumadora
Reglas	Talonarios
Sellos	Teléfono
Sumadora	Teletipo T1000s
Teléfono	Telex
Terminal	

Fuente: Elaboración propia

El uso del uniforme en ciertas ocupaciones¹⁵⁸, tiene una larga historia, en otras es reciente. Las razones de la instauración de su uso son diversas y complejas. El uniforme en algunas empresas es parte de las reivindicaciones laborales por parte de los trabajadores, en otras es un requisito que los patrones instauran.

Las explicaciones que se da en ocasiones para demandar el uso del uniforme por parte de los trabajadores pueden ser de tipo económico, en donde el mermado presupuesto familiar lo exige, o por la representación que se quiera proyectar. Por parte de los patrones puede ser la necesidad de conservar o crear determinada imagen en sus trabajadores.

Aunque habrá que preguntarse ¿cuál es la relación que establece el trabajador con su uniforme?, ¿qué tipo de juicios estéticos emite en relación con su uniforme?, ¿que imagen creen proyectar con su uniforme, que tipo de porte le interesa reflejar: de gallardía, de nobleza, de distinción? Existen modos y tipos de relación de los trabajadores con su vestimenta y en particular con su uniforme que sería interesante escudriñar.

f) Compañeros de trabajo

Las dos fotografías 23 y 24 de éste apartado nos muestran dos parejas de compañeros de trabajo, la primera de empleados bancarios y la segunda de telegrafistas.

¹⁵⁸ Ocupaciones donde encontramos el uso del uniforme son: médicos, enfermeras, monjas, curas laboratoristas, policías, marineros, bomberos, obreros, mecánicos, militares, sobrecargos, pilotos, deportistas, buzos, astronautas, trabajadores de limpieza, sirvientas, camareras, meseras, choferes, empacadores ("cerillos"), empleados de seguridad del metro, etc.

La primera reflexión en relación a éste tema, es el concepto de compañeros, esta palabra es del sentido común. Asimismo es un término complejo en el sentido laboral, ¿cómo darle un tratamiento sociológico a éste concepto?, ¿qué entienden los trabajadores como compañeros de trabajo y por compañerismo en el lugar donde laboran?.

Otras preguntas que los sociólogos deben ampliar o responder es ¿cuántos tipos de compañeros de trabajo pueden surgir en un grupo profesional?, ¿quién se dice compañero de quién?, ¿por qué muere una relación de compañeros?, ¿quién hace gala de ser compañero de otros?, ¿cuál es la relación de compañeros en un sentido promedial en los sectores estudiados?. Es probable que estas preguntas simplemente sirvan de intuiciones para futuras hipótesis.

Al concepto de compañeros de trabajo, lo entendemos como la construcción de relaciones sociales-laborales, con objetivos variables -dependiente del grupo que se trate,¹⁵⁹ pero que tienen que ver con la forma en como interactúa con un grupo más amplio. A través del campo de acción de los sujetos se denotan fenómenos de alianzas, complicidades, simpatías, identidades sub-grupales inevitables en las dinámicas colectivas. Dependiendo del sector laboral y del género se complejiza o simplifica la acepción de compañeros. Para algunos tiene un sentido amistoso, cordial, solidario entre dos o más personas.

Al parecer los telegrafistas le dan mayor importancia a las buenas relaciones entre compañeros de trabajo que en el sector bancario.

g) Espacio doméstico

En el bloque que corresponde a las fotografías de los espacios domésticos (fotografía 25) sólo aparece una fotografía de los empleados bancarios, la causa de la inexistencia de estas fotografías se debió a

¹⁵⁹ Los grupos de compañeros pueden ser de trabajo, estudio, vecinos, feligreses, afiliados a un club, a un partido, a un sindicato o a una organización política, etc.

que nos enfrentamos al difícil problema metodológico del acceso a lo cotidiano/ doméstico/ privado.¹⁶⁰ Este problema es una tarea que habrá que resolver y que tiene que ver con la práctica profesional del sociólogo, debido a que ha sido formado dentro de ciertos cánones metodológicos que no le permiten tener el "derecho profesional" de acceso al nicho de la construcción de la persona en lo más íntimo, como lo tienen el terapeuta. Esto, tal vez nos sirva para acercarnos con más intensidad a la psicología y a la psicoterapia.

Con esto explicamos porque no fue posible fotografiar las casas de los telegrafistas, al considerar falta de delicadeza solicitar a los entrevistados nos permitieran realizar las tomas fotográficas antes señaladas, debido a que las condiciones materiales en que se encontraban sus casas podrían incomodarlos, debido a que su nivel salarial (gráfica 3.6) y de vida es menor al de los empleados bancarios.

La "toma" fotográfica que se presenta nos remiten a una cocina de un departamento, es un espacio pequeño, el tipo de muebles y accesorios son parte de una cocineta.

h) En familia

En las fotografías 26-29 observamos algunas formas de constitución de la familia de los empleados bancarios (gráfica 1). La primera (fotografía 26) es una familia típica (integrada por el papá, la mamá y el hijo) que en la gráfica sobre estructura de la familia representa el 24%; la segunda (fotografía 27) esta constituida por un empleado bancario y su esposa 4.3%; por su parte la fotografía 28 es también representativa de una familia típica aunque en la placa sólo aparezca una empleada bancaria y su bebé;

¹⁶⁰ "El entorno familiar es lo que se ha visto siempre, sin mirar. En último caso se aceptaría fotografiar la propia casa, o hacerle tomar una, pero luego de haberla arreglado, decorado (un día de fiesta, por ejemplo), es decir endomingada, como cuando alguien se arregla para posar". Bourdieu, Pierre (1989) (compilador). *La fotografía...*, op. cit. p.57.

3.5.4 Semiótica del trabajo

Remitirnos a una semiótica del trabajo resulta pretencioso en estas circunstancias, sin embargo nos interesa dejar la inquietud en aquellos que trabajen aspectos relacionados con el tema. Lo que ahora presentamos más bien adquiere el carácter de notas al margen porque referirnos a la semiótica del trabajo es un campo de análisis aún inédito en la sociología laboral mexicana.

La importancia de realizar estudios de esta naturaleza se encuentra en que nos permite dar cuenta de la construcción de la imagen social del trabajador en términos no exclusivamente de grupos socio-profesionales sino en un contexto más amplio, como son las clases sociales. Retomando a Goffman,¹⁶¹ diríamos que nos da la posibilidad de analizar los códigos no verbales de las imágenes profesionales manifiestas en la presentación en público de sí mismo del sujeto laboral.

La semiótica del trabajo se entiende como el análisis de los lenguajes no verbales emitidos por los sujetos laborales, así como la manera de imprimir significación a lo que aparentemente es insignificante, como son los gestos, expresiones emotivas, ademanes, tonos de la voz, exclamaciones, actitudes, poses¹⁶², etc. Lenguajes no verbales que se construyen socialmente y se representan en contextos culturalmente determinados¹⁶³.

¹⁶¹ Goffman, Erving (1979). *Relaciones en público (microestudios del orden público)*, Versión española de Fernando Santos Fontenla, Ed. Alianza, Madrid.

¹⁶² "... la significación de la pose que se adopta para la fotografía sólo puede ser comprendida en relación con el sistema simbólico en el que se inscribe..." Bourdieu, Pierre (1989) (compilador). *La fotografía...*, op. cit. p.126.

¹⁶³ Si la fotografía es considerada un " 'lenguaje sin código ni sintaxis' , en definitiva, (como)... un 'lenguaje natural' , es porque fundamentalmente la selección que opera en el mundo visible esta absolutamente de acuerdo, en su lógica, con la representación del mundo que se impuso en Europa después del Quattrocento". Bourdieu, Pierre (1989) (compilador). *La fotografía...*, op. cit., p.110.

Con la semiótica del trabajo es posible intentar una lectura a través de la imagen de las distintas normas y los valores que rigen las relaciones que los individuos mantienen con sus cuerpos, es decir, la "institucionalización" de lo no verbal por parte de los agentes laborales.

Con la semiótica laboral es posible intentar descifrar esos códigos comunes en los gremios ocupacionales, que no sólo tiene que ver con el lenguaje oral¹⁶⁴, sino también con el no verbal.

Vía las placas fotográficas podemos acercarnos a la significación de imágenes y símbolos de la forma en que los sujetos ofrecen una imagen de sí mismos y se presentan a sí mismos y a los

"demás" en su espacio laboral y no laboral, lo cual, nos invita a realizar estudios de tipo etnográficos de segmentos ocupacionales de los diversos mercados laborales.

Este tema es campo fértil, razón por la cual lo que abundan son los cuestionamientos en torno al tema, ¿cómo construir una semiótica laboral, qué elementos tomar en su construcción, cómo descodificar los signos?

Dichas formas de representación son diferentes de acuerdo al grupo profesional analizado.

La semiótica del trabajo abarca aspectos como son: la fisonomía del puesto de trabajo que tiene que ver con la semiótica de los instrumentos de trabajo; la semiótica de la fuerza de trabajo (la semiótica corporal); la significación en la relación entre el trabajador y su puesto de trabajo; y la significación en la relación entre el trabajador y su uniforme.

¹⁶⁴ "Todos los grupos, todas las profesiones, tienen lenguajes específicos. Los médicos, los abogados, los escribanos, los psicoanalistas, los ingenieros, los críticos de arte, los arquitectos. Lenguajes concientemente incomprensibles a los extraños ya que sirven para las comunicaciones internas y para preservar las diferencias" (Alberoni, Francesco (1990). Público..., op.cit.,p.98.)

3.5.5 La fotografía y los estilos de vida.

A partir de la regularidad en las tomas fotográficas -estadísticas gráficas- parece posible establecer una especie de "promedio" de íconos de los diferentes agentes laborales. Parámetros que permiten dar cierta imagen social de los empleados bancarios y telegrafistas. Aunque las poses que adoptan al tomarse la fotografía va de acuerdo a las predisposiciones que los constituyen.

En la comparación entre ambos sectores observamos que se puede encontrar aún en forma de bosquejo, cierta regularidad en los gustos, una forma de vestir, una estética del lugar de trabajo y del espacio doméstico. Así como en la preferencia de colores en las diferentes situaciones. Estas opciones estéticas cotidianas en los empleados bancarios se caracteriza por el gusto por lo "moderno", por su oposición a lo tradicional en los telegrafistas.

Tal vez, si se pudiera establecer una regularidad en las imágenes fotográficas, podríamos retomar en investigaciones posteriores, a la fotografía como forma de acercamiento a "estilos de vida", en virtud de que cada fotografía muestra aspectos de la personalidad del trabajador, retazos de la vida cotidiana tanto laboral como familiar y características de los espacios físicos donde se trabaja y donde se vive el tiempo extra-laboral. Asimismo cierta concepción de la estética en sus diferentes niveles (laboral, personal, hogar, etc.).

SEGUNDA PARTE

LA ORIENTACION PROFESIONAL Y

LOS USOS SOCIALES DEL TIEMPO

*"Los caminos de la vida
no son como yo pensaba,
no son como imaginaba,
no son como yo creía."*

(Canción popular)

CAPÍTULO IV

CICLO VITAL PRODUCTIVO DE LA FUERZA DE TRABAJO

El tema central de este capítulo gira en torno al ciclo vital productivo de la fuerza de trabajo en el contexto del ciclo biológico-existencial, se abordan las fronteras de la vida útil (inclusión-exclusión) y la trayectoria laboral propiamente dicha. Para esto ubicamos ambos límites en las zonas ocupacionales específicas de la investigación, el banco y telégrafos.

A través del análisis de la trayectoria laboral interna y externa indagamos las causas de la inclusión y exclusión en los diversos espacios ocupacionales, aspectos relacionados con la movilidad laboral, el significado de la edad en la profesión, el campo de ilusiones ocupacionales, el desencanto, el sacrificio y la resignación profesional.

4.1 Ciclo vital productivo de la fuerza de trabajo

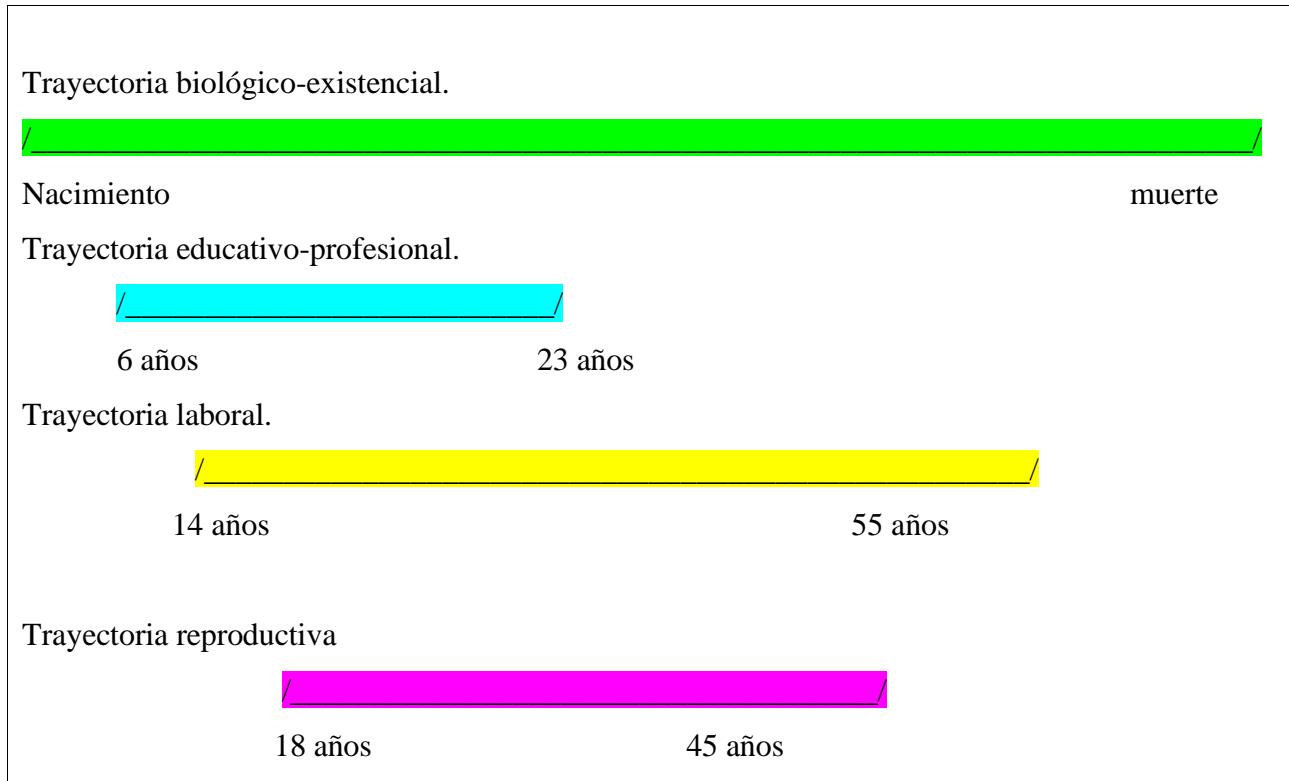
En primer lugar, daremos una breve explicación de lo que entendemos como ciclo vital productivo de la fuerza de trabajo.

La existencia de cualquier individuo la podemos dividir teórica y esquemáticamente en cuatro trayectorias (gráfica 4.1): la biológico-existencial, la educativo-profesional, la trayectoria laboral y la trayectoria reproductiva. Cada una se despliega en un determinado lapso y en determinado momento se empalman y condicionan una a la otra. El tiempo se constituye en un aspecto nodal en la existencia de cualquier ser humano en virtud que el individuo y la sociedad se ven sometidos a la acción temporal aún sin notarlo o sin reflexionarlo. El tiempo se convierte en un "recurso" que todo agente social usa, aprovecha o desperdicia, lo goza o lo sufre y en esto se atiende a un proceso cultural que determina

estos patrones de uso del tiempo. Es por tanto la concreción de las categorías Heideggerianas²²² del tiempo histórico.

Gráfica 4.1

TRAYECTORIAS



Fuente: Elaboración propia

La trayectoria biológico-existencial, conceptualmente se entiende como el camino vital que todo individuo transita en el curso de su vida, dicho sendero esta comprendido por una serie de fases. Disciplinas como la biología, medicina, psicología, pedagogía, entre otras, reconocen una serie de etapas; de acuerdo a la perspectiva de análisis que se trate, es como se divide al ciclo vital²²³.

²²² Heidegger, Martín, (1988). *El ser y el tiempo*, FCE, México, quinta reimpresión.

²²³ El ciclo vital de un sujeto esta comprendido por una serie de etapas."Shakespeare intentó decirnos que el hombre vive a través de siete estadios. Y muchos siglos antes de Shakespeare, la escrituras indúes describían cuatro etapas vitales distintas, cada una de las cuales exigía

A grandes rasgos podemos hablar de siete (gráfica 4.2): nacimiento, infancia, adolescencia²²⁴, juventud, madurez, vejez y muerte²²⁵. Aunque si se analiza con mayor profundidad, se observa que cada periodo de la vida tiene a su vez fases de renovación, juventud y envejecimiento²²⁶.

La trayectoria educativo-profesional es la descripción del proceso de construcción educativa del sujeto. Cabe aclarar que por el momento no abundaremos en el tema.

Dentro de la trayectoria biológico-existencial es posible reconocer un ciclo vital productivo, que comprende un periodo de vida útil de la fuerza de trabajo, es "la gran jornada vital" a la que Naville hace referencia en su libro "La vie de travail"²²⁷, como podemos observar en el esquema, el ciclo vital es mayor al ciclo vital productivo. Este último tiene dos fronteras: la inclusión, y exclusión al mercado

su propia respuesta: estudiante; cabeza de familia; retirado -etapa en la que se estimulaba al individuo a hacerse peregrino e iniciar su verdadera educación como adulto-, y sannyasin, al que se define como aquél que no odia ni ama nada." citado en Sheehy, Gail. (1984). *Las crisis de la edad adulta*, Ed. Grijalbo, México, 1984, p.34-35.

²²⁴ Hay autores que hablan de la adolescencia como un "lujo" de la cultura occidental, reconocido para los sectores medios y para la clase burguesa, por ejemplo Bourdieu nos dice. "... entre estas dos posiciones extremas, la del estudiante burgués y la del joven obrero que ni siquiera tuvo adolescencia..." Bourdieu, Pierre (1990) "La 'juventud' no es más que una palabra" en *Sociología y cultura*, Ed. Grijalbo, México, (Original en francés 1984), p.165.

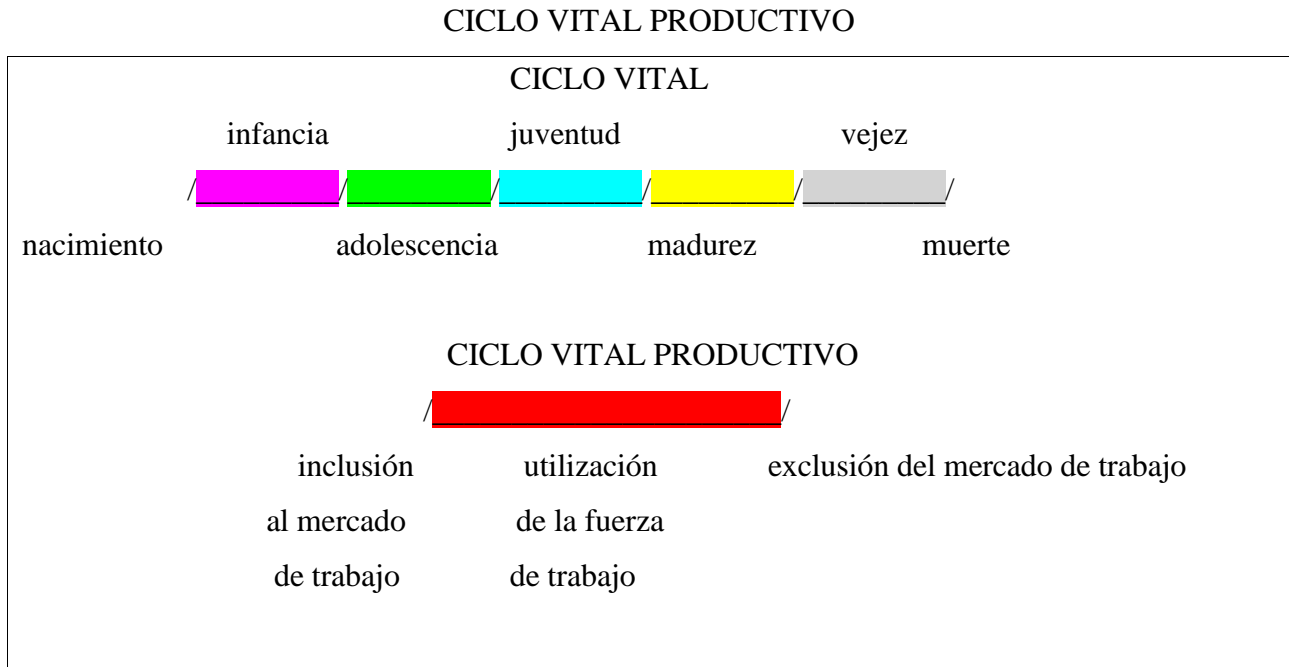
²²⁵ Piaget, establece las etapas de recién nacido y lactante; la primera infancia de los dos a los siete años; la infancia de siete a doce años; y la adolescencia de trece a diecisiete años. Jean Piaget (1981). *Seis Estudios de psicología*, Ed. Seix Barral, México, pp.227.

²²⁶ "...hay un envejecimiento en cada período de la vida, del mismo modo en que en cada período de la vida hay fases de renovación, de renacimiento, de juventud." Sheehy, Gail (1984). *Las crisis...*, op.cit., p.276.

²²⁷ Naville, Pierre (1954). *La vie de travail et ses problemes*. Ed. Librairie Armand Colin, Paris, 1954, 189 pp.

de trabajo. Ambas fronteras se relacionan con el desgaste de la fuerza de trabajo, desde el inicio del proceso de vida productiva hasta su término.

Gráfica 4.2



Fuente: Elaboración propia

La problemática del ciclo vital productivo ha sido preocupación de diversas escuelas del pensamiento económico²²⁸ que han intentado profundizar en el estudio de la vida útil del trabajador, sin embargo han dejado de lado la parte histórica y cultural del problema²²⁹.

²²⁸ Algunas escuelas económicas que han abordado éste problema, son las que se encuentran insertas en Escuela Neoclásica.

²²⁹ Con excepción de la Crítica de la Economía Política que introduce el Elemento Histórico Moral como determinante en la categoría de valor de la fuerza de trabajo. "Por lo demás, hasta el volumen de las llamadas necesidades imprescindibles, así como la índole de su satisfacción, es un producto histórico, y depende por tanto en gran parte del nivel cultural de un país, y esencialmente, entre otras cosas, también de las condiciones bajo las cuales se ha formado la clase de los trabajadores libres, y por tanto de sus hábitos y aspiraciones vitales. Por oposición a las demás mercancías, pues, la determinación del valor de la fuerza de trabajo encierra un elemento histórico y moral" (Marx, Karl (1981) *El Capital*, Tomo I Vol. I, Sección segunda,

La utilización de la mano de obra se encuentra inmersa en una dimensión socio-cultural. No en todas las sociedades, ni en todas las clases sociales, los sujetos inician la vida productiva a la misma edad. Lo mismo pasa si se observan las ramas de producción o sector productivo. Los que trabajan en ciclos agrícolas inician desde la niñez. En el sector bancario "...los aspirantes deberán...tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos que manejen fondos y valores de la propia empresa, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años..."²³⁰.

Socialmente se reconoce una edad de trabajo, así como una edad para retirarse de la vida productiva. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en México el ciclo vital productivo comprende a los mayores de 16 y a los menores de 55 años de edad²³¹.

En el caso de México, se reconoce legalmente que la vida productiva de cualquier individuo es de 35 años en promedio.

La vida laboral activa del sujeto tiene límites existenciales que están relacionados con el ciclo biológico del sujeto, es decir, existen fronteras sociales y culturales para el uso de la fuerza de trabajo, así como para la inclusión y la exclusión al mercado laboral. Estas fronteras han sido modificadas

capítulo IV, Ed. Siglo XXI, México, p.208.)

²³⁰ "Clausula 16.- Para ingresar a la Empresa, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos: I. tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos que manejen fondos y valores de la propia Empresa, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años;" Contrato Colectivo de Trabajo de Bancomer 1992-1994, p.4;" Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios..." Ley Federal del trabajo, México, 1982, p.110

²³¹ "Clausula 54. Todo trabajador en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicios o sesenta años de edad con un mínimo de cinco años de servicios tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva". Contrato...,op.cit., p.20.

también por las conquistas o derrotas que los trabajadores han entablado a lo largo de de la historia en cruentas luchas sociales.

4.2 Llegó el momento de trabajar

¿Qué significa el primer empleo para cada uno de los trabajadores?, ¿cómo lo encontraron?

Las rutas de acceso al mercado laboral en México, están regidas fundamentalmente por circuitos de comunicación informal y vías institucionales. Dentro de las primeras ubicamos las redes informales familiares y de conocidos; y en las segundas las agencias empleadoras y anuncios publicados²³², sin embargo este medio es poco recurrente.

Al parecer en México predominan las redes informales de tipo familiar, amistoso o de compadrazgo. Inclusive tanto los demandantes de trabajo como los empleadores confían poco en otras formas de acceso y reclutamiento de nuevo personal. Estos mecanismos en muchos casos conforman los usos y costumbres de diversos grupos ocupacionales trazados por generaciones atrás, este es el caso de los telegrafistas, trabajadores universitarios, telefonistas, electricistas, petroleros, etc., pero existen otros grupos que no admiten este tipo de prácticas -por lo menos no abiertamente-, este es el caso de grupos profesionales que trabajan en la iniciativa privada, como es el caso de los empleados bancarios.

La generalidad de los empleados bancarios manifiestan que su primer empleo lo obtuvieron porque la situación económico familiar los forzó, para ayudarse en sus gastos personales,²³³ por continuar la tradición del empleo familiar ó por haber truncado la trayectoria educativo-profesional.

²³² "Mi primer empleo lo encontré por medio del periódico y fue en una planta de gas doméstico como sub-contadora" (Entrevista a una empleada bancaria).

²³³ En éste rubro de gastos personales se incluyen aspectos como dinero para cubrir los gastos de la escuela, ropa, transporte, amigos, novia, etc.

El ingreso al mercado de trabajo se puede dar en forma "natural" -es el caso del trabajo familiar-, o en forma espontánea por la relación con los amigos o conocidos -ya sea en empleos de oficio o de cuenta propia-. Otras características del primer empleo es que son trabajos ligados al lugar donde viven y generalmente son trabajos manuales en pequeñas empresas productoras, comerciales o de servicios²³⁴. Asimismo son trabajos eventuales, de menor jerarquía, sin "proyección", "ni futuro".

¿Qué significa irrumpir en la vida laboral a los 15 y no a los 23 años?

La edad de la inclusión varía de acuerdo a la rama productiva o al sector que se trate. Por ejemplo no es lo mismo pretender ingresar al mercado de trabajo de actividades artesanales, que al mercado de sobrecargos, pilotos de aviación, músicos, bailarinas o investigadores.

En los sectores estudiados ingresan al mercado laboral durante o al salir de la adolescencia y éste es uno de los momentos más importantes en su vida porque se encuentra en una etapa de búsquedas y adaptaciones.

De acuerdo a los datos obtenidos en la muestra, observamos que la edad promedio de ingreso a su primer empleo en ambos sectores fue de 15 años (gráfica 4.3).

²³⁴ Algunos ejemplos de empleos de: Ayudantes de oficios: carpinteros, herreros, mecánicos, impresores, zapateros, hojalateros, pintores.

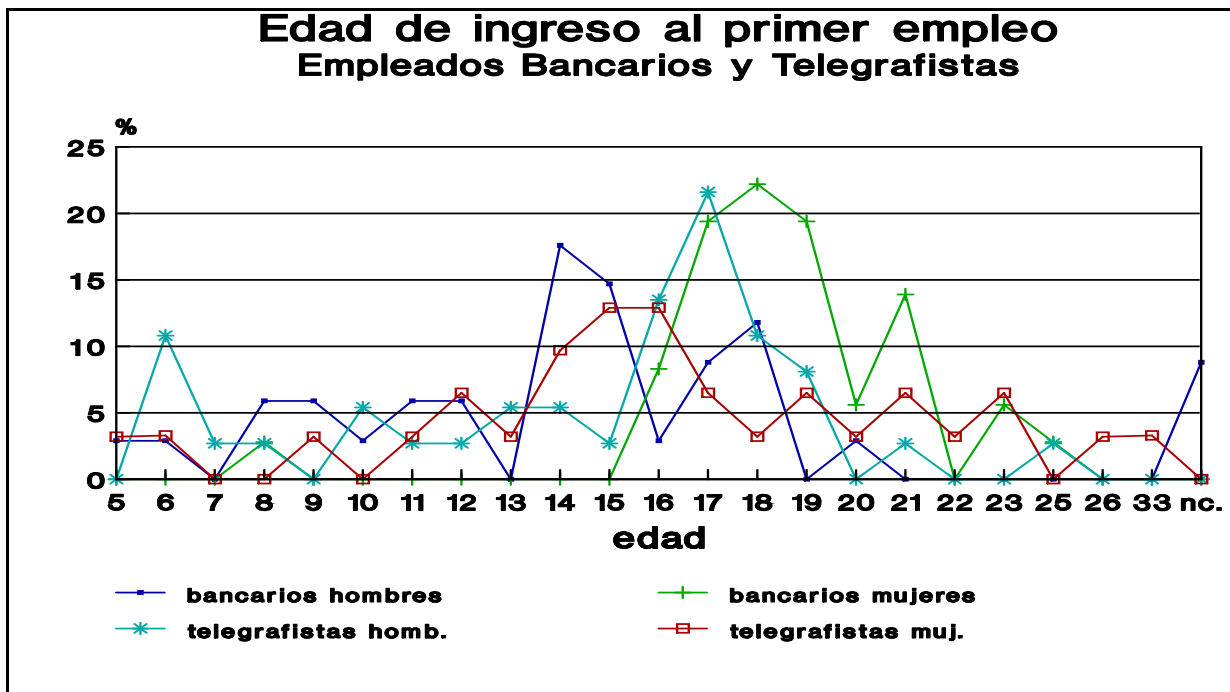
Subempleos: lavacoches, mandaderos, empacadores, "cerillos", boleros, voceadores.

Pequeñas empresas productoras: obreros, agricultores.

Comerciales: tenderos, empleadas, vendedores.

Servicios: mensajeros, meseros, tarjeteros, repartidores, edecanes, supervisores, capturistas de datos, cajeros, recepcionistas, archivistas, secretarías.

Gráfica 4.3



Fuente: Elaboración propia

Si analizamos ambos sectores de acuerdo al género, encontramos diferencias en la edad de ingreso. Los bancarios (varones) en promedio ingresaron a los 13 años, y las mujeres a los 18 años y medio. Por su parte, los empleados telegrafistas (varones) a los 14 y las mujeres a los 17 años y medio. En ambos casos ingresaron a trabajar a edad más temprana los hombres que las mujeres.

En algunos casos su inclusión resultó precipitada porque adelantaron su entrada al mercado de trabajo ya sea porque la situación económico-familiar los forzó o por algún acontecimiento trágico en su núcleo familiar. El 20.3 por ciento de la población encuestada empezó a trabajar antes de cumplir los 12 años y asumieron desarrollar paralelamente el trabajo y el estudio.

El haber adelantado su inclusión al mercado laboral provoca en algunos casos desventajas en relación con el horizonte de posibilidades de desarrollo con que cuenta cada agente social, porque destruye proyectos de estudios, laborales, de vida previamente trazados.

"De repente llegué a la casa y me comunicaron que mi papá había sufrido un grave accidente, entre en un conflicto muy fuerte al no saber que hacer. Nunca antes había trabajado, vivía una situación cómoda, estudiaba en el CCH y tuve que entrar a trabajar y entonces...todo cambio..." (Entrevista a un empleado telegrafista).

La etapa de búsqueda de empleo es variable, la dificultad en el ingreso se da sobre todo cuando no existen mecanismos informales, lo que presiona al sujeto a tocar diversas puertas, un ejemplo de esto lo observamos en los egresados de alguna institución escolar. "Una idea errónea es pensar que el trabajo lo está esperando a uno, cuando sale de la escuela. Yo tuve que buscar en diferentes estados: Toluca, Celaya, Puebla. Querétaro, Tlaxcala, inclusive me iba a embarcar en altamar en una investigación marina" (Entrevista a un empleado telegrafista).

4.3 Ingreso a su actual empleo

¿Qué significó el ingreso al banco y/o telégrafos para cada uno de los entrevistados?, ¿cómo encontraron ese trabajo?.

Para muchos empleados bancarios la posibilidad de ingresar al banco parecía encontrarse fuera de su abanico de trabajos imaginados y por encima de sus expectativas, no así para los telegrafistas, donde la posibilidad de ingresar a telégrafos era un suceso largamente anunciado.

"...estaba reacia a querer entrar a Bancomer, me sentía muy inferior, sentía que no tenía la capacidad para trabajar en un banco, le tenía miedo al ridículo, pense que era mejor trabajar en una fábrica, pero al Banco de Comercio le tenía miedo, para mi Bancomer mis respetos" (Entrevista a una empleada bancaria).

Como resultado de los datos obtenidos en la encuesta las principales rutas de acceso al banco son de carácter informal: el 28.6 por ciento, por medio de redes de amigos, conocidos, compañeros, vecinos; el 27.1 por ciento, por medio de familiares; el 15.7 por ciento, por reclutamiento de la escuela técnica en que se encontraban estudiando.

Para el 15.7 por ciento de los empleados bancarios -según su propia narración- la posibilidad de su ingreso a esta institución se presentó como un acontecimiento "fortuito", porque "estaban buscando trabajo", y de pronto, lo fortuito se convirtió en un acontecimiento "afortunado" que hizo posible construir un proyecto que no era imaginable hasta entonces.

El 8.6 por ciento de los trabajadores ingresaron al banco, por "otras vía" (la fusión de compañías, el sindicato, una beca, etc.) y sólo el 4.3 por ciento, fue por algún anuncio ó aviso; aunque es preciso aclarar que la formalización de la entrada al banco se logra por medio de mecanismos, como son la entrevista y una serie de exámenes.

Las causas que los motivaron a buscar trabajo en el banco en orden de importancia fueron: por "progresar" el 20 por ciento; necesidad económica (15.7 por ciento); por ejercer su profesión 14.3 por ciento); por ayudarse en sus estudios (8.6 por ciento); truncaron su trayectoria educativo-profesional (5.7 por ciento). El 27.1 por ciento de la población entrevistada se encuentra en "otras razones"²³⁵; y el 18.6 por ciento no contestaron.

²³⁵ En "otros" incluimos las razones que manifestaron los entrevistados tales como: la fusión o quiebre de la empresa en que trabajaban anteriormente al banco; por terquedad y oposición al padre; contaban con el tiempo disponible; querían estudiar y trabajar; continuar con la tradición ocupacional familiar; obtener su independencia económica; porque habían perdido su empleo y buscaban algo nuevo; querían ser importantes; por una ilusión profesional infantil; por curiosidad de saber que se sentiría trabajar en un banco, etc.

Cuando manifestaron que deseaban "progresar" significa que tenían la ilusión de que su ingreso al banco significara escalar la estructura laboral interna, además de obtener un salario mejor, buenas prestaciones, facilidades para estudiar y trabajar.

En el caso de los trabajadores telegrafistas predominan las formas de reclutamiento familiar (57.4 por ciento), por relaciones con amigos, conocidos, compañeros, compadres, vecinos (25 por ciento); y por otras vías (7.4 por ciento). Sólo el 10.3 por ciento, no contestaron a la pregunta.

Dicha forma de acceso a telégrafos es parte de un derecho de sus afiliados que "heredan" a sus benefactores y que se plasman en su Contrato Colectivo de Trabajo. Así pues, dentro de los requisitos formales para ocupar un puesto de trabajo en telégrafos: llenar una solicitud, y presentar exámenes, también se incluye el requisito de ser parte de la gran familia de telegrafistas.

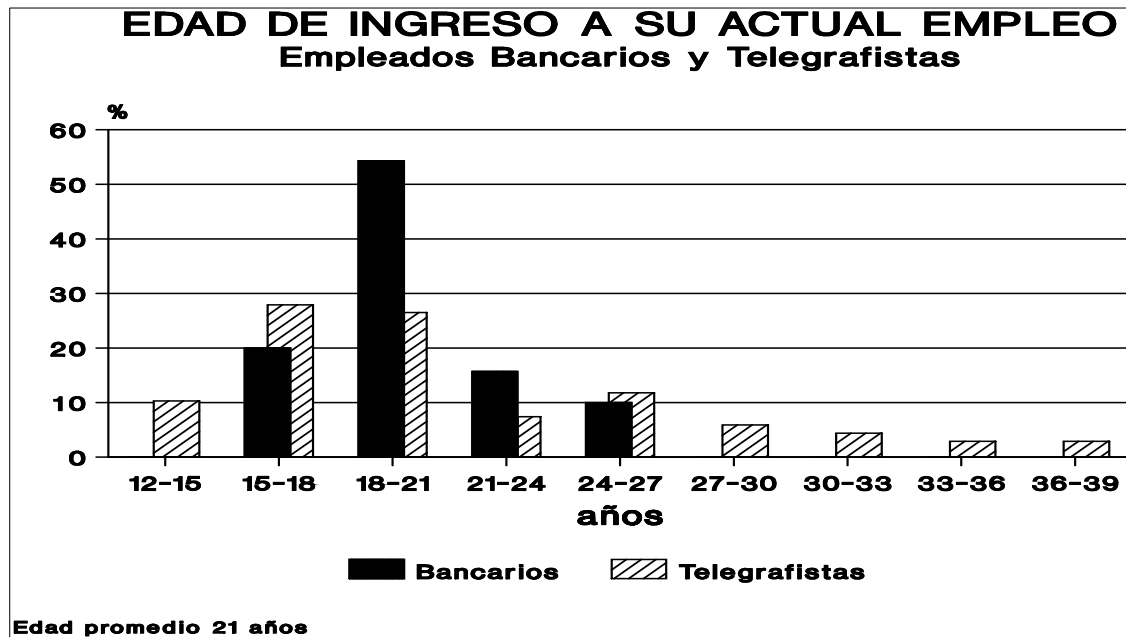
Es importante señalar que en muchos casos el ingreso a telégrafos no se dió de forma inmediata. Muchos tuvieron que sufrir un periodo de creación de méritos -"trabajadores meritorios"- que pudo durar algunos meses, e incluso años. Los trabajadores meritorios son trabajadores que se adiestran durante un periodo de tiempo sin recibir compensación alguna por su trabajo, sino simplemente la de crear méritos para poder cubrir los requisitos de acceso. El mecanismo de acceso formal se cubre posteriormente con una solicitud de ingreso a telecomunicaciones.

Las causas por las cuales buscaron emplearse en telégrafos varían: por necesidad económica el 39.7 por ciento; herencia de una "plaza laboral" el 14.7 por ciento; ayudarse en sus estudios 8.8 por ciento; progresar 2.9 por ciento; por un empleo seguro que les garantizara la jubilación 2.9 por ciento; por otros²³⁶ 17.6 por ciento. (El 13.2 por ciento, no contestaron a la pregunta).

²³⁶ En "otros" incluimos las razones que manifestaron los entrevistados como por ejemplo: la posibilidad de disfrutar con los servicios que cuenta Telecomm -por ejemplo ISSSTE-; lo liquidaron de su empleo anterior; castigo familiar; tiene horario de medio tiempo; etc.

La edad promedio de inclusión a su actual empleo fue de 21 años (gráfica 4.4). Los empleados bancarios ingresaron más de la mitad (54.3 por ciento) entre los 18 y 21 años; el 20 por ciento, entre los 15 y 18 años; el 15.7 por ciento, entre los 21 y 24 años; y sólo el 10 por ciento, entre los 24 y 27 años.

Gráfica 4.4



Fuente: Elaboración propia

Al parecer, la contratación de mano de obra muy joven es una tendencia que se manifiesta en empleos relativamente recientes, éste es el caso de la industria maquiladora.²³⁷

²³⁷ "Al revisar la edad, según la actividad económica, se advierte que se emplea un mayor número de obreros del grupo muy jóvenes en la electrónica (22 años), seguido de las autopartes (24 años) y finalmente, el vestido (26 años)". Carrillo V. Jorge (1991) (Coordinador General). Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación (Síntesis del reporte de investigación), Secretaria del trabajo y previsión social y El Colegio de la frontera norte, México, 1991,p.35.

Por su parte los empleados telegrafistas ingresaron entre los 15 y 18 años (27.9 por ciento) y entre los 18 y 21 años (26.5 por ciento).

El rango de edad en que ingresaron a su actual empleo varía, en los empleados bancarios oscila entre los 15 y 27 años, a diferencia de los telegrafistas que se ubica entre los 12 y los 39 años.

Generalmente, los trabajadores inician su carrera en el banco en puestos de bajo nivel del escalafón, de gran actividad manual y variado nivel de responsabilidad. En las mujeres, como operadoras de mostrador, cajeras, secretarias, capturistas y controlistas; en los hombres como "office boy", cajeros, archivistas, auxiliares y operadores de mostrador. Y conforme van escalando la estructura ocupacional asumen puestos de mayor responsabilidad y monto salarial.

Por otra parte, el 38 por ciento de los trabajadores telegrafistas iniciaron su trabajo como meritorios, el 29 por ciento, como mensajeros y el 21 por ciento, como oficiales administrativos.

4.4 La segunda frontera del ciclo vital

La segunda frontera del ciclo vital tiene que ver con la edad de exclusión de la vida laboral, como ya mencionamos anteriormente en México es de 55 años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicios ó 60 años de edad con un mínimo de cinco años de servicios.

La reducción del periodo de jubilación en algunos casos ha sido producto de la lucha de los trabajadores. "...(la) intervención directa en la investigación de sus condiciones de salud en el trabajo y la utilización de sus conclusiones,... por los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas expuestos a riesgo eléctrico, ...(por ejemplo), les sirvió de base para demandar a la empresa la reducción de su edad de jubilación de los treinta a los 25 años de servicio..."²³⁸.

²³⁸ Fernández, Osorio Jorge (1983). "Prólogo a Enzo Riechi", *La muerte en el Trabajo, México*, Ed. Nueva Imagen, p.21.

En México sin embargo, paradójicamente reducir la vida útil es atentar contra las posibilidades de sobrevivencia de amplios segmentos poblacionales, porque esta población "vieja" no goza de condiciones "mínimas" para vivir y menos aún para morir "dignamente", razón por la cual amplios sectores ocupacionales prolongan lo más posible su estancia en la vida activa²³⁹.

A la etapa de la exclusión "natural" de la vida productiva se le conoce como periodo de jubilación, éste es un proceso de desenlace en la trayectoria profesional, donde el agente del mercado debe retirarse de la vida laboral. Para el sujeto se empalma con la etapa de declive en su ciclo biológico-existencial, lo cual representa la mayoría de las veces una doble crisis existencial.

Pero, ¿qué significa terminar la vida útil dentro del mercado de trabajo?, ¿cómo se concibe el individuo al final de su vida?

Al parecer ésta es una de las etapas más difíciles para los agentes laborales, para muchos significa ingresar a la inutilidad y por tanto al aniquilamiento profesional y personal. "A partir de su jubilación, mi papá se quedó inactivo y desde entonces se notó que envejeció, de repente, además le cambió el carácter porque ahora casi siempre se le ve triste, cuando antes era una persona alegre" (Entrevista a una empleada telegrafista).

Al parecer la exclusión del mercado laboral adquiere características más violentas en los hombres que en las mujeres, porque a los hombres les afecta más, se sienten "inservibles", además de recibir poca atención por parte de su familia, muchos se convierten en una carga familiar y social. En cambio las mujeres siguen trabajando en sus casas, probablemente por eso las mujeres viven más tiempo.

²³⁹ La vejez es un problema en mutación en México. Los viejos poco a poco se ven reducidos a espacios vitales poco viables. Las ciudades de vuelven excluyentes. Es difícil concebir a los abuelos en las "modernas" familias urbanas adoptados por alguno de los hijos, conviviendo con la familia nuclear.

En toda carrera profesional llega un momento en que los agentes del mercado son enviados a la periferia del campo, este momento no forzosamente esta asociado a la etapa de jubilación, existen muchas causas que obligan al sujeto a irse antes de tiempo y aún en contra de su voluntad y deseos, pero ¿cuándo desistir de seguir luchando?, ¿después de cuántos intentos?, ¿qué significa para el sujeto verse excluído del mercado de trabajo antes de tiempo?

En la actualidad es una constante que en todo campo profesional haya desplazamientos significativos de personal, descalabros de la vida profesional y salidas imprevistas del terreno laboral. Esto puede llevar al sujeto a una exclusión parcial o definitiva.

Los procesos de exclusión de la vida "activa" podrían ser sometidos a una tipología de las formas de exclusión (cuadro 4.1) que transite de las auto-exclusiones, pasando por las exclusiones de persuasión, prolongadas, parciales, por jubilación ó violentas.

Cuadro 4.1

Formas de exclusión de la vida laboral
Autoexclusión
Por descuidos
Por cansancio
Exclusión parcial
Formas violentas
Jubilación

Fuente: Elaboración propia

a) La *auto-exclusión* como su nombre lo indica, acontece cuando el trabajador decide por voluntad propia dejar el empleo, la mayoría de las veces no es una elección fácil, generalmente conlleva un periodo en que no se sabe que hacer o decidir, porque cambiar de empleo implica modificar diferentes aspectos de la vida. La salida puede presentarse como "huída" del banco o de telégrafos, ya sea por una decisión largamente meditada o tal vez por un momento de desesperación.

Las causas de la salida son diversas, probablemente las exclusiones sean más frecuentes en el banco que en telégrafos, por el momento tenemos algunos datos proporcionados por el sindicato de Bancomer sobre algunas de las causas de bajas para 1988 y 1989, de acuerdo al cuadro 4.2 tenemos como causas de renuncias, en orden de importancia: la búsqueda de una mejora económica (39.81%), problemas familiares-personales (21.85%), continuar con los estudios (20.99%), cambio de residencia (6.81%), por matrimonio (4.44%), problemas de trabajo (2.70%), inadaptación a la institución (0.87%), enfermedad (0.62%), maternidad (0.49%), horario inconveniente (0.39%).

Lo que se pudo observar como algunas de las causas más frecuentes de renuncias en telégrafos -de acuerdo a las entrevistas- fueron por el monto salarial, una oferta de trabajo más atractiva y la falta de incentivos.

"Lo que me llevó a solicitar mi retiro voluntario de telecomm fue el salario que no me alcanzaba para nada" (Entrevista a una empleada telegrafista)

Concluir su labor en el banco o en telégrafos para quien lo ha decidido puede significar una liberación, un orgullo, o tal vez pueda vivirlo con dolor, o ambas cosas a la vez.

b) *La exclusión por descuidos*. Este tipo de salida se debe a "fallas" del sujeto, en el caso de Bancomer aparecen en el cuadro cuadro 4.2, como destituciones por problemas de trabajo (45.03%), abuso de confianza-fraude (23.19%), abandono del empleo (12.87%), irresponsabilidad (4.48%), indisciplina (2.38%), inconformidad- incompetencia (1.07%).

Asimismo podemos encontrar otras causas, una respuesta mal dada, un gesto equivocado, una actitud indebida, "en el segundo empleo me quede dormida... en eso que llega el hermano del dueño y me dijo que si seguía cansada, que si necesitaba otras vacaciones. Le dije que sí y me dijo que me las iba a dar pero permanentes, a la mañana siguiente me dieron mi liquidación" (Entrevista a una empleada bancaria).

Cuadro 4.2

TOTAL DE BAJAS	1988	1989	total	%
	4,661	5,687	10,348	100.00
RENUNCIAS				
Mejorar económicamente	1,110	1,630	2,740	39.81
Matrimonio	151	155	306	4.44
Cambio de residencia-viaje	250	219	469	6.81
Estudios	755	690	1,445	20.99
Inadaptación a la institución	39	21	60	0.87
Problemas familiares-personales	673	831	1,504	21.85
Enfermedad	18	25	43	0.62
Problemas de trabajo	106	80	186	2.70
Horario inconveniente	6	21	27	0.39
Maternidad	19	15	34	0.49
Otras	53	15	68	0.98
Subtotal	3,180	3,702	6,882	66.50
Inconformidad-incompetencia	9	10	19	1.07
Abuso de confianza-fraude	174	235	409	23.19
DESTITUCIONES				
Abandono de empleo	89	138	227	12.87
Indisciplina	16	26	42	2.38
Irresponsabilidad	38	41	79	4.48
Reajuste	13	93	106	6.01
Problemas de trabajo	387	407	794	45.03
Otras	70	17	87	4.93
Subtotal	796	967	1763	17.03
OTRAS CAUSAS				
Traslados	161	354	515	30.24
Jubilación	24	87	111	6.51
Incapacidad	24	28	52	3.05
Muerte	39	48	87	5.10
Término de contrato eventual	417	475	892	52.37
Otras	20	26	46	2.70
Subtotal	685	1,018	1,703	16.45

Fuente: SNAEB, 1992

La expulsión de telégrafos a través del despido no es muy frecuente.

c) La exclusión que hemos denominado "*El cansancio como estrategia*". Son procesos de exclusión que pueden durar años, en general son guerras psicológicas en donde se utilizan diversos métodos de persuasión, un ejemplo es la desmoralización individual ó colectiva, que consiste en cansar ó desanimar al trabajador o al grupo de trabajadores para que finalmente soliciten su retiro voluntario o renuncien. En el caso del sector bancario, de acuerdo a los datos para 1988 y 1989 el 66.5% del total de bajas correspondieron a renunciadas (cuadro 4.2).

Otras estrategias, que la empresa utiliza son: "congelar" al trabajador en un puesto de trabajo; ascenderlo a un "puesto que le queda grande" que es un puesto que esta por encima de sus capacidades para que no den el "ancho"; o colocarlo en algún "puesto de degradación" que está por debajo de sus capacidades para orillararlo a que renuncie al "sentir" que estos puestos son humillantes. En general es un tipo de exclusión costosa, no sólo en términos económicos sino también emocionales.

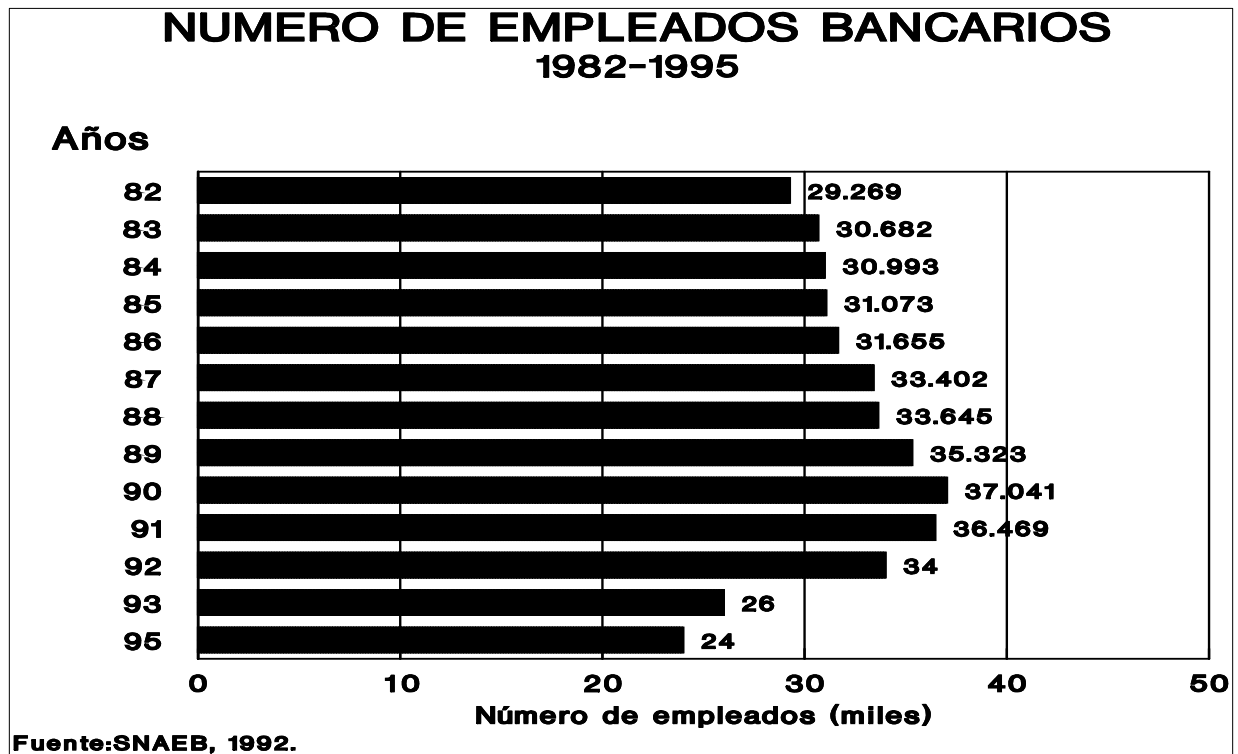
"... el director que se hizo cargo de la sucursal tal vez quería desanimarme y desacerse de mi, porque me dejó en un puesto que se llama comodín "K", con una categoría mayor a la de subgerente de relaciones, pero que para mi era un puesto muy humillante, porque significó regresar al puesto de "obrero", de empleado y sacar adelante un trabajo que desconocía totalmente porque hacía mucho que había dejado la línea. Sacar adelante éste puesto me costaron muchas lágrimas" (Entrevista a un empleado bancario).

d) *La exclusión parcial*. Sus destinatarios son con frecuencia personal sobrante que ha perdido su puesto, pero que se encuentra en espera de ser reubicado. En Bancomer existe una parte de trabajadores que se encuentran en una exclusión parcial, estas personas albergan la esperanza de ser reubicados en cualquier momento. El lapso durante el cual el trabajador se encuentra en calidad de personal sobrante, equivale a periodos de incertidumbre en la vida del trabajador.

e) La *exclusión por formas violentas* en los empleados bancarios aparecen como destituciones (cuadro 4.2) y representan el 17.03% del total de bajas para 1988 y 1989. Destituciones que tuvieron como causas: el término del contrato eventual (52.37%), problemas de trabajo (45.03%), abuso de confianza-fraude (23.19%), abandono del empleo (12.87%), reajustes (6.01%), irresponsabilidad (4.48%), indisciplina (2.38%), inconformidad-incompetencia (1.07%).

Otras posibles causas son los recortes de personal (gráfica 4.4), engaños, "golpes bajos". En el caso de Bancomer el proceso de exclusión masiva se dió por un proceso de reestructuración de la empresa recortando a 8 mil empleados bancarios entre marzo y julio de 1993, vía intervención sindical, quien se encargó de seleccionar al personal "conflictivo"²⁴⁰.

Gráfica 4.5

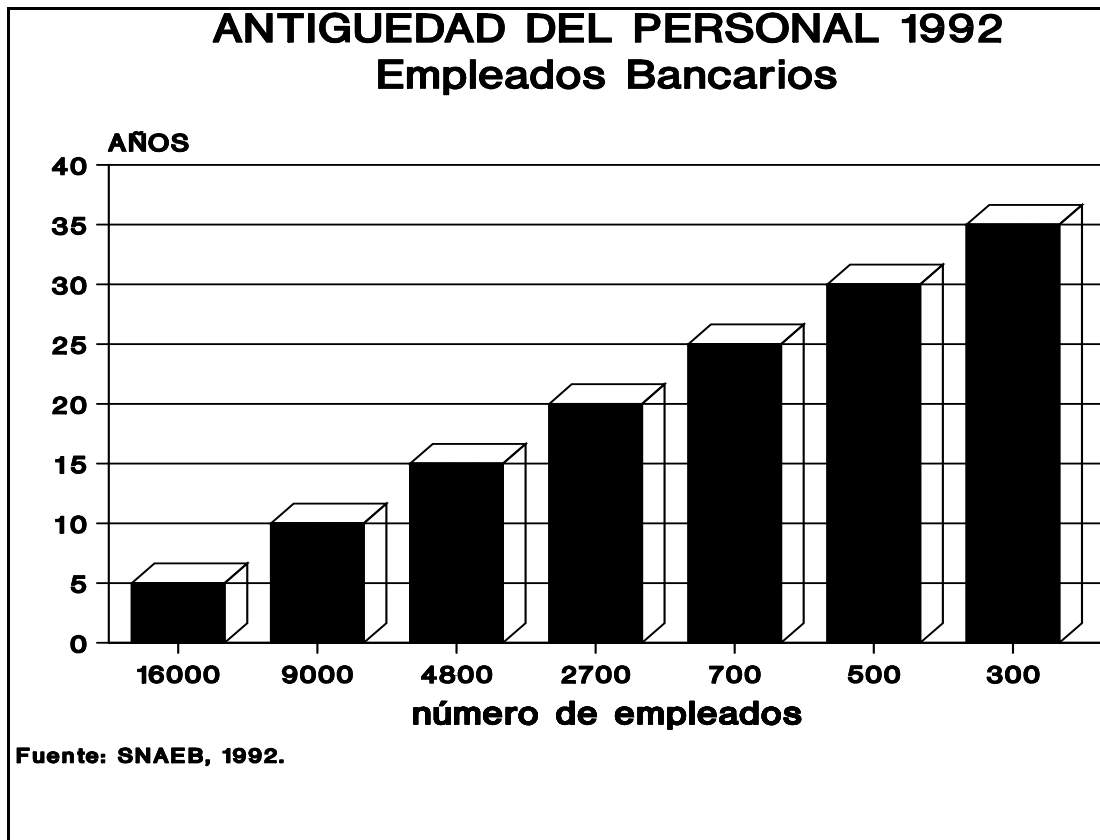


²⁴⁰ Desde entonces al primer trimestre de 1995 se han despedido a dos mil empleados más.

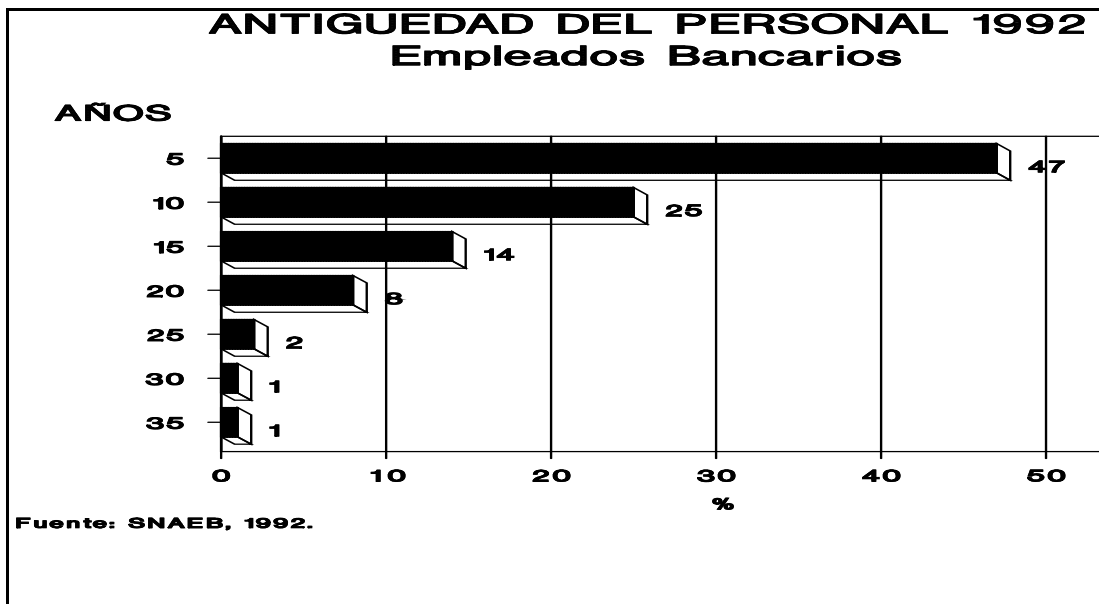
La exclusión violenta para algunos empleados bancarios significa intuir que se encuentran en la "lista negra" del recorte, lo cual representa un descalabro de su vida profesional, sus expectativas se frustran y se llenan de resentimientos.

f) La exclusión por *jubilación*. Como se observa en el cuadro 4.2 para 1988 y 1989 el 6.51% se jubiló, de hecho a partir de los 5 años la antigüedad del personal va en descenso. Un poco menos de la mitad (47%) tiene 5 años, 25% tiene 10 años, 14% tiene 15 años, 8% tiene 20 años, 2% tiene 25 años y sólo 1% tiene entre 30 y 35 años (gráfica 4.6 y 4.7). Probablemente como parte de la política del banco sea desarrollar estrategias para "reventar" a sus empleados antes de que creen antigüedad y tengan derecho a la jubilación.

Gráfica 4.6



Gráfica 4.7



4.5 Vida productiva

La *trayectoria laboral* es ése itinerario ocupacional que realiza el trabajador durante su vida activa. En éste "camino" laboral es posible señalar puntos comunes a toda la trayectoria ocupacional, estos son: edad de ingreso al primer empleo, duración en el puesto, expulsión o salida del empleo, cambio de empleo.

Este desenvolvimiento de los trabajadores en su etapa productiva **no es lineal**, existen periodos de ascensos, estancamientos o descensos, no sólo a nivel de "la gran jornada vital", sino inclusive al interior de cada empleo. La forma de desenvolvimiento de la fuerza de trabajo no es una cuestión arbitraria sino que al parecer se rige por cierta lógica interna regida por determinadas reglas y criterios.

Es así como la vida laboral del sujeto constituye un espacio de posibilidades en donde el trabajador atraviesa una sucesión de estados de cualificación y puede adquirir experiencias en una profesión,

cambiar sus saberes de acuerdo a las necesidades del mercado o quedarse con conocimientos obsoletos en el mismo. Y en cada sector del mercado de trabajo en el que se incorpora se ponen en juego los distintos componentes de la vida profesional (y privada) del trabajador lo que va moldeando su identidad profesional.

En todo campo profesional hay desplazamientos significativos en donde el trabajador persigue como meta mínima la estabilidad laboral, cuando el sujeto considera que se encuentra en la etapa más activa de su vida, lucha por la promoción y dinamización laboral. Es decir, su desarrollo y movilidad laboral, son momentos de ascensos en la estructura ocupacional y donde el trabajador busca la "proyección" y por tanto un "futuro laboral prometedor".

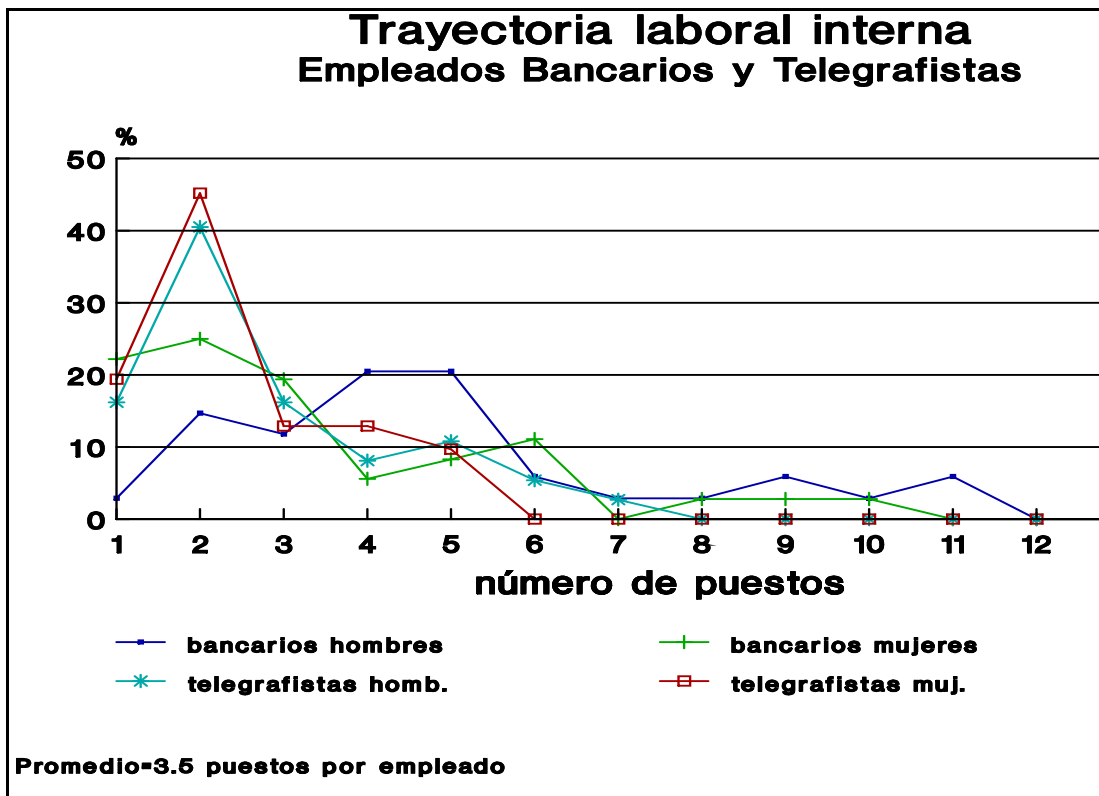
La trayectoria laboral interna²⁴¹ no es igual en ambos sectores estudiados. Como podemos observar en la gráfica 4.8, existe mayor movilidad en el sector bancario que en el telegrafista, asimismo dicha movilidad también depende del sexo, es mayor en los varones que en las mujeres.

Los mecanismos de movilidad interna en el banco por ejemplo pueden ser forzados por la propia institución o por iniciativa del trabajador. La movilidad depende del escalafón, desenvolvimiento en el trabajo, méritos, aptitudes, capacidades, conocimientos, relaciones informales, etc.

Un mecanismo de dicha movilidad interna de los trabajadores en el banco, es la adquisición de conocimientos relacionados con la contabilidad y el manejo de cuentas, capacidades técnicas y manejo de paquetes de computación, para lo cual se les aplican exámenes técnicos.

²⁴¹ Entendemos como trayectoria laboral interna al itinerario de puestos que ocupa un trabajador durante su estancia en un empleo.

Gráfica 4.8



Fuente: Elaboración propia

En el sector bancario las relaciones sociales son muy importantes para el desarrollo laboral, es probable que entre compañeros de una posición ocupacional se den relaciones de acreedor-deudor como las que establecen empleados que jerárquicamente se colocan como jefes y subordinados. Pueden resultar importantes las fidelidades o la ingratitud, la institucionalización de los favores y en general el establecimiento de un sistema de deudas y "favores morales".

El ascenso depende muchas veces de las relaciones que se establezcan entre jefes y subordinados, "en aquel tiempo el ascenso laboral se daba por dedazo, aunque los funcionarios conozcan las aptitudes de los empleados, pero si alguien les cae mal por determinada razón no lo ascienden" (Entrevista a un empleado bancario).

El tiempo en que se escale la estructura ocupacional es muy importante para los trabajadores, en el caso de los empleados bancarios el período de promoción y dinamización se da con gran rapidez al inicio de su ingreso al banco después, el avance es lento.

Existen puestos donde se puede durar un breve lapso, algunos meses, en otros años. En telégrafos los trabajadores suelen durar períodos muy prolongados,²⁴² a diferencia de Bancomer donde permanecer mucho tiempo en un puesto no esta bien visto, es símbolo de ineptitud. Un cajero por ejemplo dura en promedio un año, por lo cual quien lleva más de un año en un puesto es considerado por el gremio como "viejo" en el puesto.

Los puestos más bajos en la pirámide ocupacional del banco²⁴³ son puestos con una alta rotación. "Mi crecimiento fue muy rápido al principio, después, esto cambió y fue muy lento" (Entrevista a un empleado bancario).

Los periodos de estancamiento son etapas críticas en donde se dificulta escalar los peldaños de la estructura ocupacional. Dentro de la carrera profesional llega un momento en que los empleados bancarios saben que no podrán ascender más, aunque también el cambio de puesto no siempre significa un ascenso ocupacional, en ocasiones puede representar un retroceso.

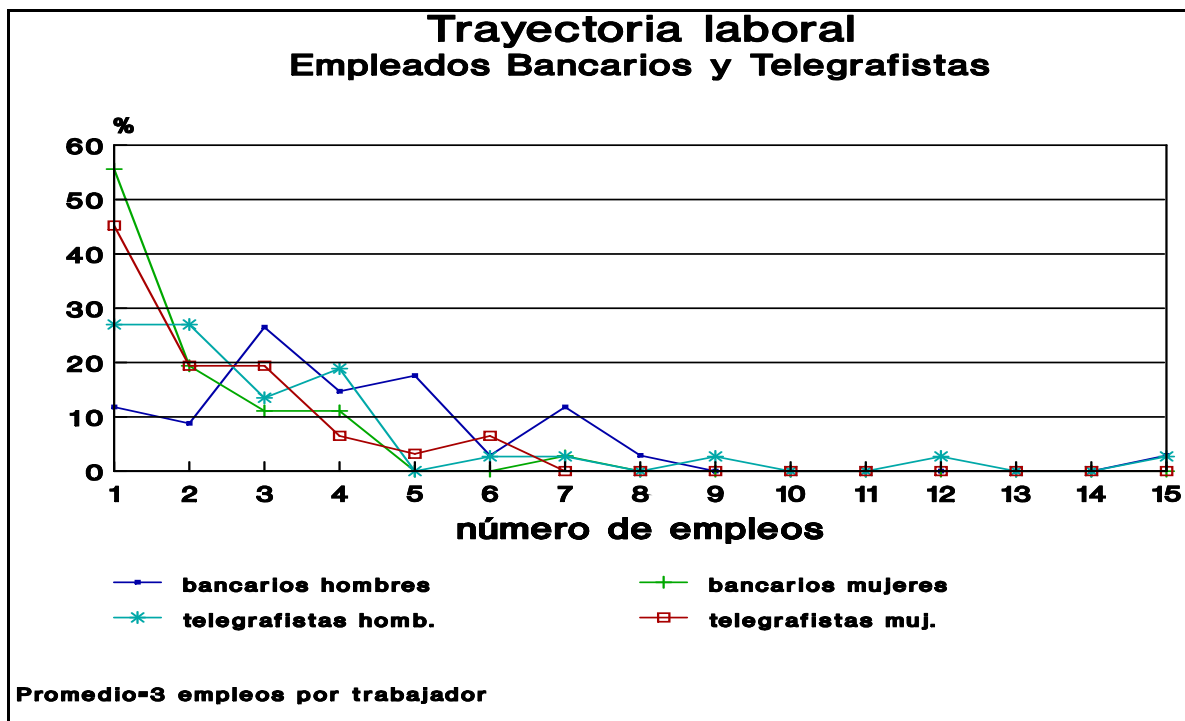
Los empleados telegrafistas por su parte viven como un estado "natural" el estancamiento, saben que no hay más. "Pensaba no quedarme mucho tiempo en éste trabajo" nos dice un empleado telegrafista. Lo que nos hace pensar que en su mayoría están donde no desean.

²⁴² Esto tiene sus causas en la forma de la estructura ocupacional, la cual esta constituida por un número reducido de puestos: mensajero, oficial administrativo y jefe de oficina.

²⁴³ Alguno de estos puestos son: operadores de mostrador, cajeros, secretarias, capturistas, controlistas, "office boy", archivistas y auxiliares.

Hay quienes inician muchas veces un ciclo laboral y terminan de igual forma, es decir que existen muchos posibles comienzos y posibles finales. Como podemos observar en la gráfica 4.9 los trabajadores entrevistados han iniciado un nuevo ciclo laboral -nuevo empleo- en promedio en tres ocasiones.

Gráfica 4.9



Fuente: Elaboración propia

A lo largo de la trayectoria laboral los saltos de un empleo a otro, aparecen con mayor frecuencia en los varones que en las mujeres, por ejemplo la trayectoria laboral de los empleados bancarios y telegrafistas puede tener un rango de 1 a 15 veces, no así el de las mujeres en donde lo máximo es de 7 cambios (gráfica 4.9).

Las causas de que las trayectorias laborales sean diferenciadas es un tema interesante a investigar -tal vez en un futuro lo podamos desarrollar-, pero a nivel de intuición podríamos decir que probablemente se debe a que los varones inician su vida activa a edad más temprana, además en general las mujeres ayudan en las labores domésticas hasta que tienen más edad. Otro aspecto que dejaremos a nivel hipotético es la explicación de porque ocupan un menor número de empleos y tienen mayor permanencia en ellos. Esto se debe probablemente a que las mujeres tienen menor participación en la aportación del gasto familiar.

Los cambios de empleo no surgen por nada, existen diversas razones que los provocan: el cierre de un negocio, el ofrecimiento de mayores oportunidades en otro empleo comentado por algún amigo, la posibilidad de obtener un mayor status económico y social, etc.

4.6 El significado de la edad en la profesión

¿Cuánto tiempo puede durar la fuerza de trabajo en el mercado? El uso de la fuerza de trabajo esta delimitado socialmente, ya sea por la rama de producción, sector laboral, profesión, puesto de trabajo. Así pues, el período de vida útil no es el mismo para un deportista, bailarín, artista, cantante, piloto que para un empleado bancario, o telegrafistas.

El aprovechamiento de la fuerza de trabajo puede darse de manera intensiva o extensiva. Durante el período de vida útil existen etapas de una gran intensidad en el desgaste de la misma que generalmente corre a cargo del mismo trabajador vía trabajo de horas extras en el caso de los empleados bancarios; del doble trabajo y "guardias" en los telegrafistas.

Existen profesiones en las que el período de vida útil de los agentes laborales es muy breve y donde se exige, por tanto, una gran intensificación en el desgaste del cuerpo, de habilidades y competencias o desgaste cualificacional, es el caso de los deportistas, en donde el cuerpo es sometido al máximo esfuerzo posible, durante varios años, porque son ocupaciones que corren contra reloj, en donde el

principal requisito es la juventud, la edad para retirarse de la esfera laboral llega en forma muy temprana.

Existen edades para ocupar determinados puestos; en el caso de los empleados bancarios, los puestos de cajeros ocupan personal entre 18 y 22 años.

El sujeto reconoce que la edad es importante para él porque de acuerdo a ella es como ubica su vida útil. Sabe que debe "aprovechar el tiempo" mientras dura su juventud porque a edad más avanzada menos posibilidades de desarrollo profesional, ya sea porque pierdan facultades, o porque se percata que no es lo mismo ingresar al mundo de la competencia a los veinte años, que a los cuarenta.

La mayoría de los empleos consumen mano de obra joven, porque existe una ideología dominante que predispone a pensar que es "más útil". El uso de la fuerza de trabajo es diferente de acuerdo a la edad que se posea, asimismo de acuerdo al sexo. Además las nuevas generaciones presionan a las anteriores. Los viejos en un puesto viven en constante temor de ser sustituidos por personal joven, por eso los obstaculizan en muchas ocasiones. Es así como en determinadas profesiones, la edad se convierte en un elemento generador de "angustia existencial", aunque este paso del tiempo es asumido con mayor angustia por las mujeres que por los hombres, una empleada bancaria nos dirá: "siento que a veces no quiero aceptar mi edad, tengo miedo de cumplir más años y enfrentarme a los problemas que la edad provoca. Me entra el terror y empiezo a querer rescatar todas esas cosas que dicen 'eres joven'".

Existen imágenes prejuiciadas de la edad²⁴⁴ que determinan posiciones y disposiciones entre etapas de la vida, edad, actividades a desarrollar y actitudes del sujeto. Es posible afirmar que existe un

²⁴⁴ La elaboración de una tipología de "imágenes prejuiciadas sobre la edad" en un sentido sociológico, precisa de una construcción no sólo en extensión sino sobre todo en profundidad. Algunos elementos metodológicos que sería conveniente tomar en cuenta en su construcción - a futuro- son los "ejes de acción primordial" en cada período etario. Así, la relación juego-escuela-trabajo tiene vínculos con las triadas: viveza-disciplina-autonomía; competencia-

reconocimiento social en esta correspondencia. Esta relación depende de los usos y costumbres sociales. Es así como se plantea que todo sujeto "debe" actuar de acuerdo a su edad.

Los grupos laborales estudiados comparten la idea de que existe una correspondencia entre edades y actividades, así por ejemplo los empleados bancarios consideran que hay una edad para estudiar, para trabajar y progresar. Aunque puede existir un desfase entre lo que el sujeto siente y lo que es socialmente, por ejemplo en México una persona de 50 años socialmente no es considerada como una persona joven, no sucede lo mismo en Europa, en donde la mayoría de la población es mayor de 35 años y por tanto los jóvenes son unos cuantos, a diferencia de México en donde la pirámide está invertida. "Si no fuera por el concepto de los 50 años me sentiría absolutamente un muchacho"²⁴⁵.

4.7 Tiempo para quedarse

¿Cuándo tiempo permanecer en un empleo, en un puesto y por qué quedarse?, ¿qué es lo que mantiene a determinada persona en ese empleo o en ese puesto?, uno se pregunta una y otra vez ¿por qué si determinada persona se queja de su trabajo, sigue allí?, ¿qué es lo que le ayuda a soportar todo esto?.

Al parecer las causas son muchas, existen razones de carácter económico (salariales, prestaciones), familiares, personales (temores a no encontrar otro trabajo por la edad), por determinados valores (como la dignidad, el orgullo) ó por la necesidad de conservar el status. Es interesante subrayar que muchos argumentan quedarse por el orgullo²⁴⁶, porque existe la necesidad de demostrar que aún se tiene la capacidad de desempeñar determinado puesto o actividad.

inteligencia-obediencia; ó hijos-ahorros-bienes materiales.

²⁴⁵ *Ibíd.*

²⁴⁶ "...lo que me ha mantenido en el banco es el orgullo" (Entrevista a una empleada bancaria)

Cada sujeto evalúa y decide si es el momento de irse, o quedarse. Hay quienes deciden luchar hasta lo imposible por conservar el empleo, apelan a las relaciones con antiguas amistades, a sus jefes inmediatos o superiores para que intercedan por ellos, al sindicato, hasta que finalmente logran su reubicación en el banco.

Hay trabajadores que están dispuestos a "soportar lo que sea" por conservar el empleo. Lo interesante en estos casos no es tanto la constatación, sino indagar ¿quienes "están dispuestos a todo" y quienes no lo están?, así pues habría que investigar los modos de "estar dispuestos a todo".

4.8 Campo de ilusiones ocupacionales

Cuando el individuo se encuentra en la niñez ó adolescencia tiende a fantasear y jugar con algún empleo, uno les puede preguntar ¿qué quieres ser cuando seas grande?, ¿con qué empleo sueñas?

Este "campo de ilusiones", entendido como los deseos con posibilidades lejanas de concreción pero no totalmente descabellados, tienen un papel relevante en la orientación profesional, sobre todo en los adolescentes, porque esto les marca un camino a seguir. Hay quien siente fascinación hacia las armas, los uniformes, automóviles ó motocicletas.

Junto a Naville diríamos que "la ilusión profesional es la representación que el niño o el adolescente se hacen de un oficio, antes de haber podido tomar contacto efectivo con él"²⁴⁷. En éste "campo de ilusiones" no existe aún una línea divisoria entre lo posible e imposible, entre las expectativas de trabajo y la realidad de trabajo, no sucede así en la adolescencia ó en la juventud, en donde las ilusiones tienden un poco más a apearse a la realidad. De hecho la idea que se va configurando el agente laboral, respecto a una profesión se va precisando poco a poco.

²⁴⁷ Naville, Pierre (1975). Teoría...op.cit.p. 268.

Ahora bien, el proceso de realización de ese campo de ilusiones no se corresponde con un momento específico. El momento del contacto con el mercado de trabajo viene a sancionar en última instancia (es decir, a verificar) un proceso de acercamiento a la "realidad" (o sea, a lo posible).

No sólo en la adolescencia se tienen sueños profesionales, de hecho en el transcurso de la vida es un constante cuestionarse si se está en el mejor lugar ocupacional. Cada uno imagina en algún momento de su vida la profesión que lo haría feliz.

Hay destinos profesionales que llevan al sujeto a fantasear con ocupaciones profesionales más gratas -que las que realiza-, existen "ilusiones ocupacionales" que se conservan y que el sujeto en lo más profundo de su ser, espera realizar algún día, el sujeto sabe que para lograrlo debe luchar y sufrir, en ocasiones en aras de alcanzar la meta señalada soporta las frustraciones cotidianas y privaciones que dicha tarea impone.

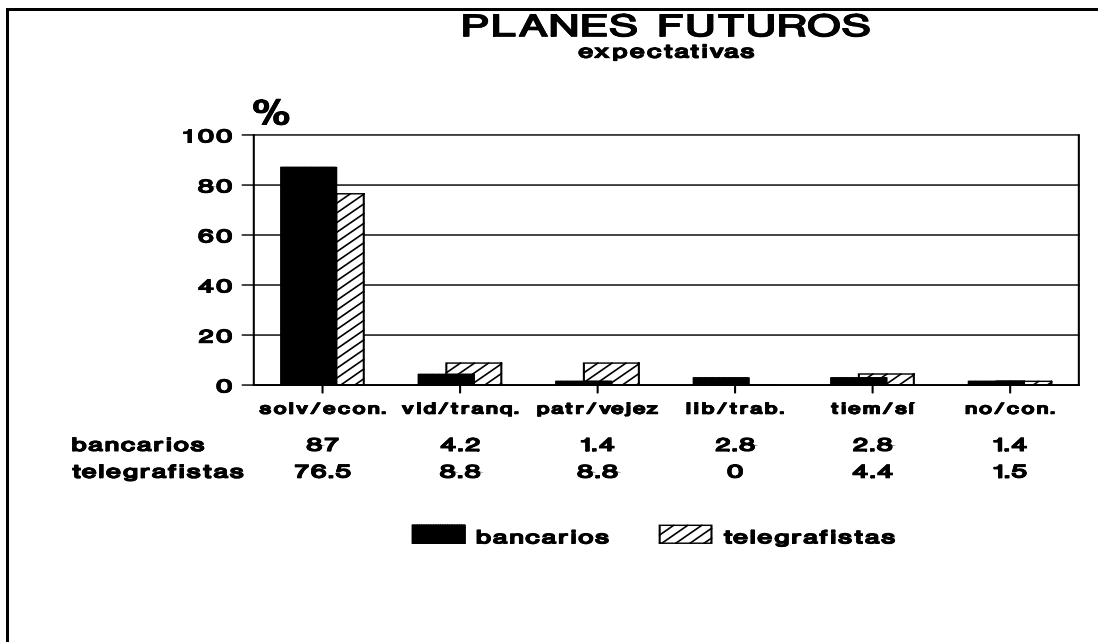
Especialmente en momentos de descontento con la ocupación que se ejerce o por algún fracaso profesional se fantasea con alguna otra actividad que le gustaría realizar.

Las ilusiones laborales de algunos empleados bancarios son realizar una carrera de ascensos en el banco, construir una trayectoria laboral interna de éxitos al interior del banco y tener una vida cómoda, "tener un buen coche, casa propia y dinero para ir pasando" (Entrevista a un empleado bancario).

El 87 por ciento y el 76.5 por ciento de empleados bancarios y telegrafistas esperan obtener estabilidad económica, respectivamente. El resto se divide en "una vida tranquila" (4.2% y 5.8%), un patrimonio para la vejez (1.4% y 8.5), "libertad en el trabajo" (2.8% y 0%) y tiempo para si mismo (2.8% y 4.4%) (gráfica 4.10).

Por su parte los empleados telegrafistas aspiran a que sus hijos tengan un mejor porvenir.

Gráfica 4.10



Fuente: Elaboración propia

Cada clase social construye su "campo de ilusiones ocupacionales", a la par que sus frustraciones en relación al mercado laboral, pero ¿cuáles son las raíces de la ilusión o desilusión profesional?

Una familia obrera puede soñar con tener un profesionalista entre sus miembros²⁴⁸. Aunque la cristalización de las ilusiones profesionales pueden llevar a un desencanto del sujeto al constatar que el ejercicio de la profesión no se corresponde con lo esperado, "cuando todavía no entraba a Bancomer, cuando sólo era un cliente veía divertido el trabajo, pero la realidad es todo lo contrario" (Entrevista a un empleado bancario).

²⁴⁸ Véase el filme "Principio y fin" de Arturo Ripstein, 1993.

4.9 Desencanto, sacrificio y resignación profesional

Avancemos algunas hipótesis de ¿por qué del desencanto profesional?, ¿cómo se construye este desencanto laboral?, ¿en dónde reside la fuerza de la disonancia (en el contenido del empleo, del puesto, en su status, en su impulso económico, en su ubicación en las redes sociales y de poder en la organización)?

Cada sujeto en un momento determinado se imagina en un empleo y lucha por él, se sacrifica, pero finalmente no es aceptado, es entonces cuando el deseo se convierte en frustración y dolor "si tuviera la edad, la voz y la figura, me volvería cantante" (Entrevista a un empleado bancario).

La resignación es un estado de ánimo en el que se han procesado los campos de ilusiones profesionales en términos de renuncia abnegada, de "conformación al destino" y se transfiere la responsabilidad hacia terrenos personales o exógenos pero en cualquier caso irreparables o en posibilidad de reestructuración.

Este encuentro con imposibles y su aceptación cubre una serie de pasos, primero es la insistencia, después el resentimiento y finalmente la resignación, pero aceptar concientemente el fracaso, requiere de tiempo y de intentos frustrados.

La resignación profesional es la última etapa del proceso, es el momento en que el sujeto acepta lo no deseado, generalmente llega después de muchos intentos frustrados. "presenté exámenes en varias ocasiones, pero siempre salía rechazado, poco a poco se me quitaron los deseos de continuar con mis estudios" (Entrevista a un empleado bancario).

La resignación se presenta cuando nuestros deseos encuentran obstáculos insalvables, "en esa ocasión presentamos examen 200 personas, de las cuales sólo aceptaron a una, posteriormente me enteré que la persona aceptada era pariente de un general, fue en ese momento que pensé que no

tenía sentido seguir perdiendo el tiempo si nunca me quedaría" (Entrevista a un empleado bancario).

CAPÍTULO V

LA VIDA COMO UN RELATO O LOS USOS DEL PASADO

En este capítulo se abordan los usos del pasado, en donde encontramos una permanente justificación de los actos, en donde interviene la memoria, la suerte, el azar y el destino, así como los triunfos o descalabros de la vida profesional que tiene que ver con los puntos de inflexión.

Otro aspecto que queda simplemente como señalamiento y que consideramos de importancia fundamental en la construcción de una sociología de la existencia es el papel que juega el "campo de los afectos" en las elecciones ocupacionales.

5.1 Reescribir la historia personal o la justificación de los actos

Todo sujeto que lanza una mirada hacia su pasado, tiende a buscarle un sentido a su vida, de tal forma que la convierta en una sucesión racionalizada de hechos, elaborando verbalmente un reordenamiento de los acontecimientos vividos. La interpretación generalmente adquiere un carácter justificador de elecciones, indecisiones o acciones.

Esta tendencia a interpretar y reconstruir la vida como un relato²⁷⁶ le da un carácter novelesco a la existencia, en donde cada trabajador tiende a reescribir (rewriting) su historia personal o familiar. "Yo provengo de una familia muy humilde, soy hijo natural, crecí con mi madre y mi abuela, sin

²⁷⁶ "Todo relato consiste en un discurso que integra una sucesión de acontecimientos de interés humano en la unidad de una misma acción." Bremond, Claude (1991). "La Lógica de los posibles narrativos" en Barthes, Roland y otros. *Análisis estructural del relato*, octava edición, Ed. Premiá, México, 1991, p.102.

padre y sin nada. Mi madre no sabía escribir y mi abuela era analfabeta, lógicamente ellas hicieron todo lo posible por sobrevivir" (Entrevista a un empleado bancario).

Lo interesante de esta reelaboración verbal, es como cada sector ocupacional, en este caso los empleados bancarios y telegrafistas narran²⁷⁷ su papel para "leerse" como mejores personajes, como cada uno de los trabajadores cuenta "sus propias historias", y se inventa sus propias mentiras para consolarse, para ennoblecer cada uno de sus actos o minimamente para buscar causas convincentes que justifiquen sus acciones. "Los años en que transcurrió mi infancia fueron años de mucha pobreza, falta de trabajo, fueron años muy tristes, aunque en algunos aspectos fueron mejores, porque con poco dinero se hacían muchas cosas..." (Entrevista a un empleado bancario).

Debemos señalar, como un mismo personaje puede adquirir diversos papeles (o *dramatis personae*), o adjudicárselos a los otros; en determinadas circunstancias fue el sacrificado, en otras el ángel de la guarda, justiciero, aventurero, defensor de los "buenos", agresor, héroe, víctima, etc. "La oveja negra de mi familia fui yo, siempre he sido el dolor de cabeza de mis padres" (Entrevista a un empleado bancario).

"me fui a la escuela y estaba muy triste... entonces un compañero me dijo: ¿por qué no vas a trabajar a Bancomer? ya verás como se van a terminar tus problemas. Así fue como entre, gracias a este muchacho, yo creo que fue un ángel que Dios me puso en mi camino porque nunca más supe de él" (Entrevista a una empleada bancaria).

²⁷⁷ Véase anexo metodológico "El relato biográfico como terreno de construcción empírica".

Es así como la narración puede ser dramática, trágica, cómica, heroica, aventurera, etc., surgiendo historias muy tristes. "Se van a poner a llorar, cuando les cuente mi vida" (Entrevista a una empleada bancaria).

La posibilidad de poder caracterizar estilos de narración de acuerdo al grupo profesional, estrato o clase social, resulta muy pretencioso, a lo que llegamos es a elaborar ciertas intuiciones que marquen puntos de partida para futuras investigaciones.

Los relatos de los entrevistados al intentar establecer ciertas constantes, observamos que las historias de los telegrafistas están más cercanas a vidas trágicas, en algunos casos las desdichas pareciera que se suceden en cascada y una serie de descabros marcan el relato. Asimismo pareciera que existen personajes más atormentados. Por su parte las narraciones de los empleados bancarios se caracterizan por ser un poco más lineales.

5.2 El juego de la memoria en el relato

Generalmente cuando evocamos el pasado, tergiversamos muchas cosas, resulta casi imposible observarse inmerso en las circunstancias, los recuerdos y los sueños se confunden, cambia el estado de ánimo con el que se recrean los episodios pasados²⁷⁸, inclusive existe el asombro por decisiones tomadas "¿cómo fuí capaz de hacer semejante estupidez?, ¿por qué reaccioné de tal manera?".

Un aspecto interesante de rescatar es el juego de la memoria en el relato, observamos que en puntos específicos de la narración del ciclo laboral, educativo-profesional o biológico-existencial los entrevistados recordaban con intensidad sus emociones pasadas, ya fuera de regocijo o de dolor.

²⁷⁸ "La persona se mira a sí misma, mira su vida pasada con nuevos ojos. Recorre su pasado para reconstruir su nueva identidad" (Alberoni, Francesco (1990). El vuelo...op.cit., p.79)

"fueron años muy tristes". Al adentrarse en el pasado no sólo se recrean los hechos sino también los sentimientos y se recuerda el pasado con melancolía, rabia, alegría o arrepentimiento, es así como el presente inunda de emotividad al pasado²⁷⁹.

Se reviven las sensaciones, dudas, alegrías o frustraciones por los acontecimientos vividos, inclusive sienten agitación, a veces cambios momentaneos de perspectiva, misteriosas insatisfacciones con el camino elegido con entusiasmo poco tiempo antes. Esta descontextualización de los actos lleva al sujeto a la autorecriminación y a una vida con sentimientos de culpa y arrepentimientos, a lo que debió ser. "Fue una tontería mía elegir Bancomer porque si yo me hubiera quedado en el Banco del Centro o en BCH, ya habría subido muchísimos puestos porque como éstos bancos son tan pequeños existen más posibilidades, probablemente en estos momentos estaría viajando, porque la matriz esta en San Luis Potosí" (Entrevista a un empleado bancario); otro testimonios es: "yo tuve todas las oportunidades del mundo y no las supe aprovechar y nunca quise estudiar y ahora me arrepiento de no haber seguido estudiando pero el tiempo no lo puedo echar para atras" (Entrevista a una empleada bancaria).

En la narración se ubican etapas: de felicidad, calma, crisis, rupturas, turbulencias ó infelicidad, "cuando mi papá vivía eramos una familia muy unida" (Entrevista a una empleada bancaria). Conforme el narrador encadena los sucesos de su vida ejercita un proceso de autoconvencimiento, en donde existe la necesidad de justificar cada paso que dió y la certeza de que lo ejecutó voluntariamente²⁸⁰. Cada decisión que tomó tal vez la caracterice como acertada o precipitada "a

²⁷⁹ "Nuestro pasado existe con sus desilusiones, sus nostalgias, sus amarguras. Cuando con la memoria volvemos al pasado tratamos de curar las heridas que han quedado abiertas. ¿Por qué no me ha sido dado aquello que necesito?¿Por qué tantas fatigas, tanto sufrimiento y luego tanta falta de reconocimiento?"(Alberoni, Francesco (1987). *Enamoramiento y amor*, Ed. Gedisa, 3a. reimpression en México, p.30).

²⁸⁰ De hecho todos creemos y hemos creído que actuamos voluntariamente.

veces actuamos precipitadamente y después lamentamos lo sucedido" (Entrevista a un empleado bancario). Aunque no es posible descartar a personas que no logran explicar sus propias decisiones.

Sin duda el calendario y el reloj son los mismos, pero la forma de percibir el tiempo no es igual en todos los trabajadores, cada sujeto que forma parte de un sector profesional o de clase, posee un sistema distinto de percepción y valoración del tiempo. Si hablamos de emotividad y sentimientos podemos decir que cada individuo posee su propio tiempo interno y por tanto su peculiar forma de llenar de emoción su propio relato. Asimismo esta percepción de la duración o brevedad del tiempo, depende del estado de ánimo de las personas, de sus expectativas, ritmo de vida, edad y sexo.

¿Existen los que viven del pasado?, parece ser que esta actitud se acentúa en personas ya maduras. Estas personas viven del recuerdo de mejores tiempos y memorias, sienten miedo ante el porvenir, tienen la idea de que "todo tiempo pasado fue mejor", viven de aquello que ya ocurrió y que ya no es, "tengo la idea de que esa época fue la más bonita en mi trabajo, en ese entonces ser cajero era lo máximo, nos sentíamos orgullosos de ser empleados bancarios, la gente que nos veía pensaba que ganábamos todo el dinero del mundo (aunque esto no era cierto, por supuesto) " (Entrevista a un empleado bancario).

A medida que el distanciamiento temporal es más prolongado, se facilita la posibilidad de encadenar los hechos con cierta lógica en las acciones, el pasado próximo se dificulta con mayor frecuencia, no así el pasado remoto. Verse a la distancia significa darle un orden a la existencia.

Así como existe el relato de lo propio, existen relatos de los otros, no es la misma forma en que el individuo interpreta su vida y la relata en el rol del protagonista, que la narración del mismo acontecimiento, que elaboran los familiares y amigos más cercanos²⁸¹. Son historias de "otros" en

²⁸¹ Familiares como: la madre, el padre, los hermanos, el conyuge, los hijos, tíos y abuelos.

donde el énfasis recae en determinado episodio de la vida del "protagonista". Lo relatado por el propio sujeto se une a lo relatado por los otros.

Generalmente cuando los entrevistados se dieron a la tarea de reconstruir su historia personal sienten la necesidad de buscarle un sentido a su vida, así como acentuar la importancia de su existencia y el autoconvencimiento de la excepcionalidad de su vida, creen que su vida es profunda y enigmática y se sienten irrepitibles "Esta es una historia única, entre muchas y ahora verá porque..." (Entrevista a un empleado bancario). Tal vez, esta es una de las causas del entusiasmo de las personas al contar su vida.

Así pues, ¿qué tan objetiva es la visión que cada trabajador asume de su pasado, cuando cada uno tiene su "verdad" de lo sucedido?. ¿Esta forma de reconstrucción del pasado personal que relación asume con el grupo profesional o sector de clase?.

5.3 Suerte, azar y destino.

Cuando las personas narran sus vidas, la palabra "suerte", "azar" y "destino" se repite en la conversación, al parecer esta es una de las tantas formas de racionalizar el pasado. "La vida es un albur, uno esta siempre esperando oportunidades, en ocasiones es recompensado, pero la mayoría de las veces no..." (Entrevista a un empleado bancario). Así pues, el transcurrir de los acontecimientos se le presentan al sujeto como una serie de sucesos encadenados por el azar²⁸², por encuentros fortuitos, "la oportunidad de irme de esa área se me presento, pero tuve tan mala suerte, que empezó la reestructura del banco y nunca lo logre" (Entrevista a un empleado bancario).

²⁸² Estos conceptos son propios de la visión del pasado y el futuro, que el sujeto racionaliza: el azar, la incertidumbre, la indeterminación, el accidente, el evento no considerado.

Los sujetos piensan que se llega a ser trabajador en determinada empresa o institución como producto del azar, como una circunstancia afortunada o no, "si por algún golpe de la vida, el día de mañana encuentro un empleo mejor que éste, inmediatamente, que me voy de aquí" (Entrevista a un empleado telegrafista).

Para la mayoría de los entrevistados, su ingreso al banco se presentó como un acontecimiento fortuito, en la mayoría de los casos acompañaban a otra persona para solicitar el empleo y de una especie de contagio de los planes de algún amigo, también ellos llenaron la solicitud.

5.4 Salir triunfantes en la vida y los descabros de la vida profesional

Laboralmente hablando, las etapas más satisfactorias para el trabajador son aquellas en las que se observa con una vida productiva, llena de progresos, avances, por ejemplo un ascenso largo tiempo esperado, un cambio de puesto que modificó su vida personal y familiar, un incremento salarial, son esos "golpes de suerte que todos deseamos". Probablemente éste período se encuentre en la juventud o en la madurez.

Vivir tiempos adversos significa que el sujeto no le ve salida a su existencia "sentir que no encuentras el camino", son momentos de turbulencia, frustración infelicidad, desorientación ó descreimiento, en donde la percepción es de cierta inutilidad de la existencia, es decir, "tiempos no favorables, en los que las cosas no salen como deseábamos que resultaran".

Laboralmente las etapas más difíciles de la vida de los empleados bancarios se ubican en el enfrentamiento con trabas en el ascenso ocupacional, son momentos críticos que significan llegar al límite de desarrollo, reconocer que ya no es posible seguir escalando la estructura ocupacional, por razones incomprensible muchas de las veces, como son la arbitrariedad del jefe inmediato, por no cubrir los requisitos del perfil del puesto, etc.

"Cuatro años estuve en una área en donde me estanque, en ese lapso de tiempo tuve varias oportunidades de progresar, lo único que quería era moverme y seguir creciendo económicamente, desgraciadamente ahí tuve un jefe que ni me ofrecía un ascenso, ni me dejaba salir de ese departamento, en ese momento me demoralice muchísimo" (Entrevista a un empleado bancario).

Otros testimonios son los siguientes: "sentí que caí en un agujero, en un hoyo, y donde lo único que quería era salir de ahí" (Entrevista a un empleado bancario); "llegó el momento en que es muy difícil ascender porque no se toma en cuenta los estudios o la antigüedad, sino las relaciones que se tengan" (Entrevista a un empleado bancario).

Por su parte, las etapas más difíciles de la vida laboral de los telegrafistas se ubican en el estancamiento y la desesperanza en el ascenso ocupacional. Así como en los períodos de indecisiones. La naturaleza del obstáculo adquiere diferente grados, desde los que se pueden superar (rezagos, estancamientos, retrocesos, incertidumbres, traiciones o sacrificios), hasta los insalvables, los que representan descalabros de la vida profesional, como pueden ser un recorte de personal y el consiguiente despido.

En ocasiones, el trabajador observa que su vida se complica, es difícil compaginar actividades como el trabajo y el estudio, debe elegir por alguna de las dos opciones. "Es bueno estudiar y trabajar pero a veces es difícil la combinación" (Entrevista a un empleado telegrafista).

1) Elegir trabajar y no estudiar

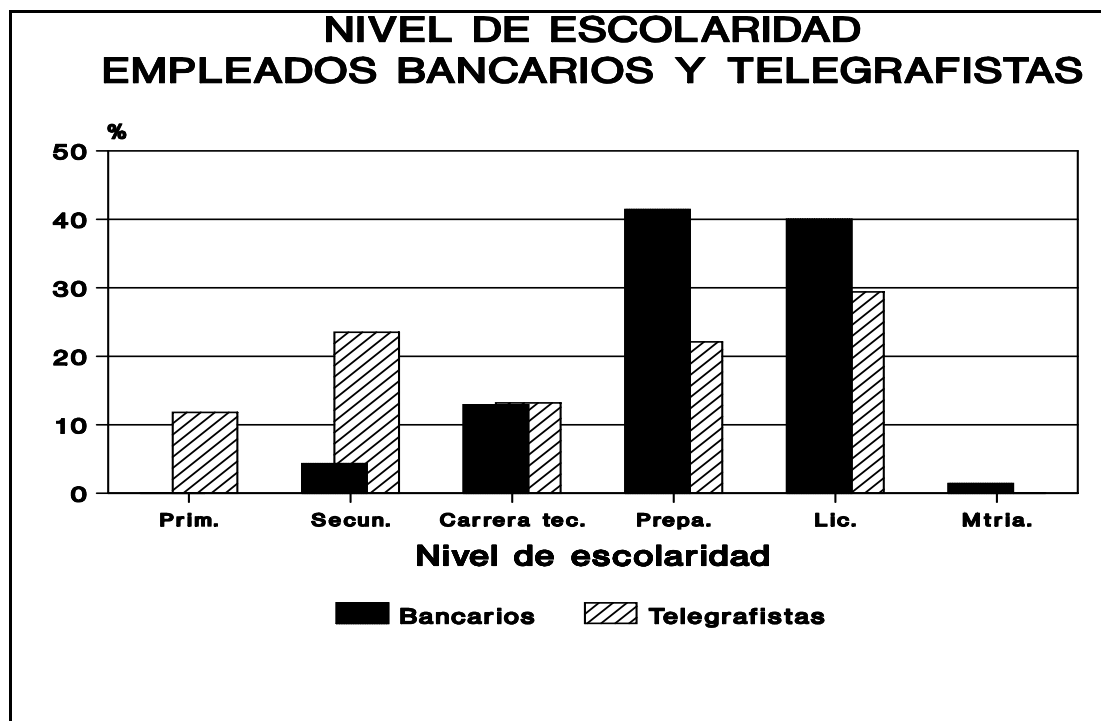
En los sectores analizados parece ser que la mayoría optó por trabajar y sacrificar el estudio (gráfica 5.1 y 5.2). Los empleados bancarios que se encuentran estudiando la preparatoria o iniciando la universidad desisten al poco tiempo de su incorporación al banco. ¿Será por falta de tiempo? casi es seguro en la mayoría de los casos o por encontrar otras formas de ascenso social, por medio del trabajo. Los empleados bancarios entrevistados no se han propuesto continuar en un futuro (ni siquiera lejano) sus estudios, "llegó un momento en que tuve que decidir, dejar mis estudios y continuar en el banco o

salirme del banco y dedicarme a los estudios, finalmente opte por la primera opción" (Entrevista a un empleado bancario).

2) Elegir estudiar y no trabajar

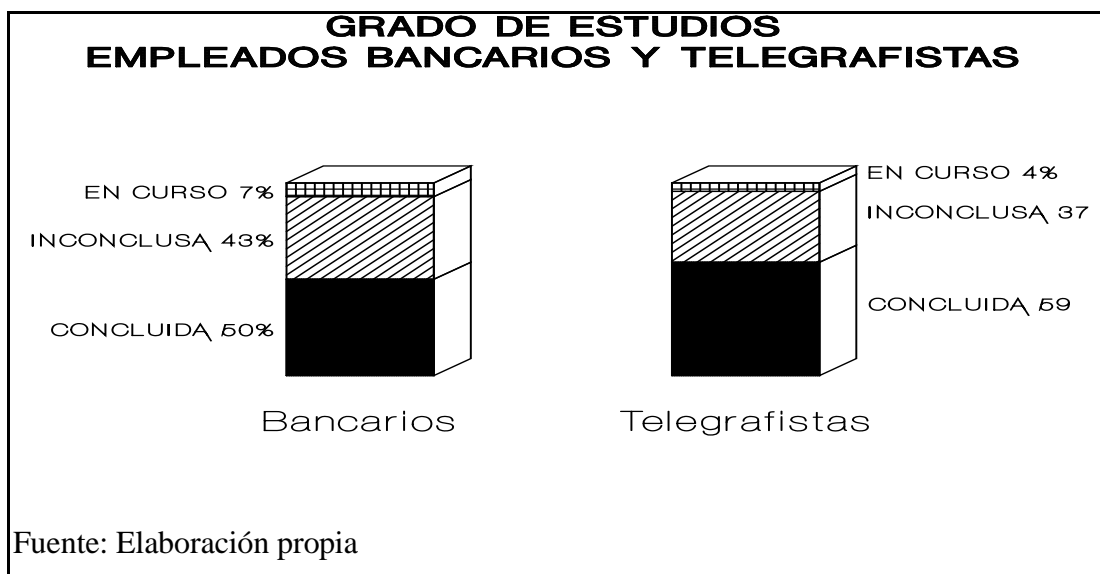
Un número menor de trabajadores renuncian al trabajo y continúan los estudios. "preferí proseguir en la escuela, y dejar ese trabajo, por lo menos tenía donde vivir y medio comer, pero continúe en la escuela" (Entrevista a un empleado telegrafista).

Gráfica 5.1



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5.2



5.5

Puntos de inflexión

El camino existencial de cualquier persona no es lineal, sino por el contrario, es un trayecto accidentado, donde se suceden acontecimientos de gran envergadura que provocan cambios vitales profundos, modificaciones culturales en la vida del sujeto, que los obligan a dar giros radicales en su vida al modificar su organización, nivel y estilo de vida, hábitos, costumbres, ritmos de trabajo, distribución del tiempo y rutina cotidiana, a estos momentos los denominamos puntos de inflexión.

"El proceso se repite varias veces a lo largo de la vida. Por ello cada uno de nosotros atraviesa puntos fuertes, recodos, como una militancia política, una conversión religiosa, la revelación de una vocación artística o deportiva. Son los momentos de entusiasmo, durante los cuales el individuo se transforma, sufre una mutación interior. Todo esto implica también un conflicto, una tensión hacia quien estaba junto a él y, por lo tanto una renovación de las relaciones sociales"²⁸³.

²⁸³ Alberoni, Francesco (1990). El vuelo...op.cit., p.83.

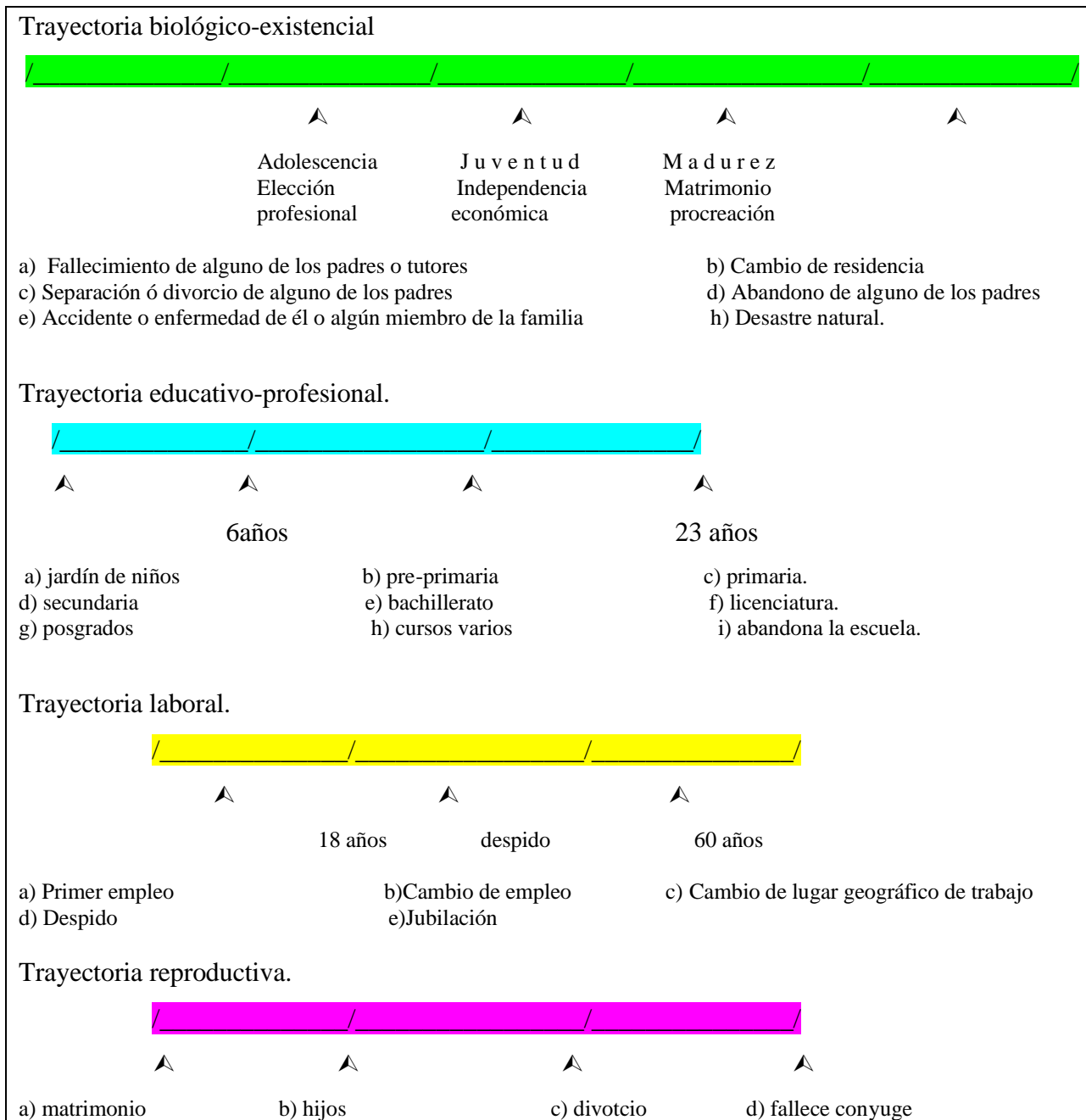
"A raíz del divorcio de mis padres nuestra vida cambio totalmente, antes del divorcio vivíamos en Villa Coapa, en una casa grande, mis padres tenían cada uno su carro, los "reyes magos" nos traían bicicletas y todo lo que pedíamos, nos íbamos de vacaciones a Disneylandia, vivíamos bien, después del divorcio mi mamá tuvo que trabajar y sostenernos -a mi y a mis tres hermanos-. La casa la perdimos, mi papá ya no quiso seguir pagandola y mi mamá ya no pudo con los gastos de la casa, tuvimos que rentar un departamento y mi hermano mayor tuvo que irse a vivir con mi tía para disminuir los gastos y ayudar así a mi mamá" (Entrevista a una empleada bancaria).

Es muy importante detectar los puntos de inflexión en la trayectoria vital porque representan acontecimientos existenciales que modifican el curso de la vida del sujeto, asimismo son "motores" de cambio cultural. Estos puntos son racionalizados por el sujeto como "accidentes" (fracturas) existenciales de orden positivo, negativo ó crítico en su vida. En ocasiones estos cambios se dan de manera tan brusca que requieren de largos períodos de asimilación del nuevo estado de vida del individuo y mientras esto sucede, el sujeto se encuentra en períodos de confusión, depresión y desorden. "no se bien, que hacer con mi vida porque me movieron el 'tapete', tan de repente" (Entrevista a un empleado bancario).

Los momentos de inflexión en el ciclo biológico existencial del sujeto, reconocidos socialmente como parte de las "leyes de la vida" son: la elección profesional generalmente en el período de la adolescencia; adquirir la independencia económica, el salirse o quedarse en casa después de la mayoría de edad; el enamoramiento, el contraer matrimonio, la procreación en la juventud. Acontecimientos de orden educativo profesional, son cambiar de un nivel de estudios a otro, o abandonar la escuela; de carácter laboral son el primer empleo, el cambio de ocupación, algún cambio de lugar geográfico, la jubilación en la vejez, etc. (gráfica 5.3).

Gráfica 5.3

PUNTOS DE INFLEXIÓN



Fuente: Elaboración propia

Asimismo pueden existir acontecimientos violentos, como es la muerte de alguno de los progenitores, del conyuge, la separación de los padres, el abandono del padre, algún accidente, enfermedad, desastre natural, reveses económicos o el ser despedido. Estos acontecimientos marcan el desenvolvimiento de los sucesos futuros, pueden provocar caídas impresionantes, estancamientos burdos, en los que se toma la decisión de abandonar la escuela ó se entra en fuertes crisis económicas y emocionales, "una mañana me sente en una banca de un parque y yo sólo me dije a mi mismo: 'en primer lugar, no puedes con la escuela, y en segundo, nadie te esta manteniendo, ni modo deja de estudiar, ya vendrán tiempos mejores" (Entrevista a un empleado bancario).

Pero con estos cambios ¿qué y cómo se modifica la vida del sujeto? ¿los cambios son voluntarios o se le imponen al trabajador?

A continuación mostraremos someramente ejemplos de algunos puntos de inflexión señalados anteriormente.

Adolescencia

Muchos estudiosos han señalado que la adolescencia es un invento de los "sectores medios" y que caracterizan como etapa fundamental en la trayectoria vital de cualquier persona porque es "el paso de la niñez a la adolescencia, en donde se marca una inflexión drástica en la que aparecen nuevos horizontes de lo posible y lo imposible, así como de deseos y utopías personales"²⁸⁴.

"La adolescencia no es únicamente una rebelión contra los padres, es también una etapa de maduración que encuentra obstáculos en todo aquello que fuimos durante la infancia, es **la** búsqueda de una manera de ser diferente. Es la incubación de una metamorfosis.(...) El espíritu explora las nuevas opciones, imagina, sueña. Aparece una energía superabundante que quiere expresarse, que busca su camino"²⁸⁵.

²⁸⁴ Sandoval, Cavazos Jorge y Vázquez, Horacio. Presentación ...op. cit.,p.7.

²⁸⁵ Alberoni, Francesco (1990). El vuelo...op.cit., p.11.

De hecho la palabra adolescencia significa adolecer de..., como carecer de algo. Una de las angustias de los adolescentes es no saber que hacer con ellos mismos. Los sectores medios creen que es una etapa de observación del adolescente para conocer sus inclinaciones.

Padres

Cuando se ha sufrido la pérdida de alguno de los padres, ya sea por fallecimiento o abandono parece que es un momento determinante en la vida del sujeto, es un episodio que representa un conflicto de identidad, entre otras cosas implica un cambio en la forma de organización de la familia. "Cuando falleció mi padre se desintegró la familia, cada uno tomo diferente camino, mi hermana mayor se fue a Los Angeles y al poco tiempo me fui con ella" (Entrevista a una empleada bancaria). Si se es varón y uno de los hijos mayores se debe asumir las funciones de proveedor del hogar.

Enamoramiento

Un punto de inflexión interesante de analizar es el proceso de enamoramiento,²⁸⁶ entendido éste como motor de cambio radical y dramático, así como forma en que se presenta un paso vital esencial. Al parecer los grandes amores, los amores profundos en ocasiones puede condicionar la vida, de hecho la literatura, el cine y la televisión -sobre todo en las series y telenovelas- han explotado estos temas.

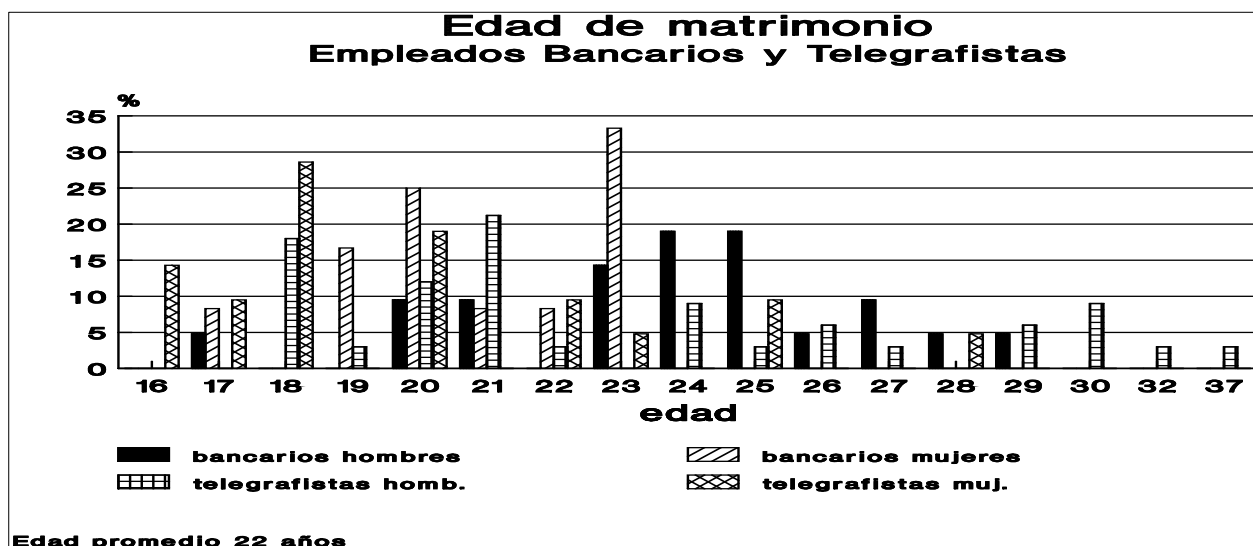
Matrimonio

Un acontecimiento importante en la vida de las personas, es el matrimonio. Al casarse los individuos modifican diversos aspectos de su vida, cambian la organización de su tiempo, hábitos, costumbres y rutinas cotidianas.

²⁸⁶ Para profundizar en el tema véase Alberoni, Francesco (1987). *Enamoramiento...*, op.cit.; del mismo autor (1989). *El erotismo*, Ed. Gedisa, 4a. reimpresión en México; y (1990). *El vuelo...*op.cit.

Los empleados bancarios y telegrafistas se casan en promedio a los veintin años. Como se puede observar en la gráfica 5.4, la edad de matrimonio en que se concentra la población varía de acuerdo al sector y al género. En los empleados bancarios entre los 24 y 25 años (38%); las empleadas bancarias a los 19 años con 16.7%; en los telegrafistas varones a los 21 años con 21.2%; y en las telegrafistas a los 18 años con 28.6%. En ambos sectores hay trabajadores que se casaron a los 16 y 17 años.

Gráfica 5.4



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica anterior las mujeres se casan más jóvenes que los varones. El casamiento puede ser voluntario o no²⁸⁷. Puede llevarse a cabo en un momento inoportuno, porque ésto modifica radicalmente sus proyectos previamente trazados, como son concluir los estudios, forjar un patrimonio, etc., debido a que con las nuevas responsabilidades se ven obligados a abandonar los estudios, iniciar la búsqueda de un nuevo empleo o de un tiempo extra.

²⁸⁷ Por ejemplo, por un embarazo no deseado.

"me casé y divorcie siendo menor de edad, entonces tenía 17 años. Me case y a los siete meses me divorcie" (Entrevista a una empleada bancaria).

Procreación

Otro acontecimiento importante en la trayectoria vital es el momento de la procreación. La pareja y sobre todo la esposa debe modificar la organización de su vida, al tener al primer bebé, al segundo, etc.

Primer empleo, cambio de trabajo y exclusión laboral

La entrada al primer empleo representa en general un punto de inflexión importante en la vida de los sujetos, debido a que se encuentran en el umbral de la trayectoria laboral.

Cambiar de empleo o quedarse sin éste, puede provocar cambios radicales en la vida de los sujetos, en la medida en que el nuevo empleo (o el desempleo) conlleva una forma diferente de vida.

5.6 La otra racionalidad de los actos

La toma de decisiones (como son quedarse ó irse de un empleo) de los sujetos sociales, contrariamente a lo que se supone no es un acto del todo racional, las decisiones por el contrario, en ocasiones se toman de golpe, a partir de intuiciones, caprichos, rencores, venganzas y sentimientos diversos, no siempre como una decisión meditada, racional y calculada. Esto es, el campo de la práctica social, esta determinada por un juego permanente entre estructura y "habitus", en términos de Bourdieu.

Lo "natural" en la toma de decisiones de los individuos, de acuerdo a la teoría económica se rigen bajo la lógica de la búsqueda de la "maximización de los beneficios y la minimización de los costos", sin embargo esto no siempre es así. En forma hipotética nos atreveríamos a decir que la otra racionalidad que rige los actos, se encuentra en el plano de la intuición, los sentimientos, los valores y la ética. Es esa otra racionalidad de los actos individuales -que forman actos de grupos ocupacionales, o de clases

sociales- la que nos interesa comprender, la de ese "hombre social" a la que Eduardo Galeano denomina hombre "senti-pensante".

La toma de decisiones esta regida por la combinación entre el plano afectivo y el racional. Los racionalistas han menospreciado la esfera de los sentimientos, las simpatías o antipatías, las motivaciones y gustos que mueven a los sujetos y a la cual han denominado "irracionalidad"²⁸⁸.

La sociología del trabajo debería incorporar más sistemáticamente en sus análisis, la determinación social de los afectos porque en ocasiones son determinantes en cualquier tipo de elección ocupacional. "finalmente deje ese trabajo porque extrañaba tanto lo que hacia antes, en ese trabajo estaba encerrada, y no veía la luz del sol, ni a mis amigas y amigos; recuerdo que había una ventanita detras de la bodega y yo me asomaba y lo que alcanzaba a ver era el zócalo y era tan horrible no poder salir y estar adentro, entre todas esas cajas de zapatos y yo me preguntaba ¿pero que estoy haciendo aquí? lo único que deseaba era irme de allí" (Entrevista a una empleada bancaria).

Dentro de esta "otra racionalidad" de los actos, al parecer lo más difícil para el sujeto es entenderse a si mismo. Esto nos lleva a la reflexión de ¿qué papel juega lo "irracional" en el campo ocupacional?

²⁸⁸ Para profundizar en el tema véase a Max Weber (1985) *El problema de la irracionalidad en las ciencias sociales*. Ed. Tecnos, Madrid, 192 pp.; Hirschman, Albert O. (1984) *De la economía a la política y más allá*, FCE, México y del mismo autor (1989). *Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado y otros ensayos recientes*, FCE, México.

CAPÍTULO VI

EXISTENCIA Y VIDA LABORAL

En éste capítulo se analizan los usos del presente, lo que acontece en la cotidianeidad laboral y extra-laboral; la valoración del tiempo y la percepción del presente; lo que significa la vida de rutinas, los usos de la jornada laboral cotidiana y la relación entre el tiempo laboral y tiempo extra-laboral.

Desde el ámbito de lo que podríamos considerar extra-laboral, suponemos que intervienen en esta configuración de manera central: los usos cotidianos del tiempo extra-laboral: la distribución diaria del tiempo, la representación del tiempo de descanso, el tiempo de sueño, los cuidados del cuerpo y el tiempo libre.

6.1 Los usos del presente

La gestión temporal al parecer ser se encuentra vinculada a lo más íntimo del sujeto, debido a que implica adentrarse en sus formas de concebir y sentir la vida cotidiana, tanto la parte que corresponde a la esfera laboral como a la vida privada. Lo que entendemos por gestión temporal es la forma de distribución del tiempo por parte de cada agente social entre las diferentes actividades que conforman la vida cotidiana. Esta administración del tiempo incluye tanto el tiempo laboral como el extra-laboral.

La distribución del tiempo cotidiano varía de acuerdo al sector ocupacional. Existen estilos diferentes de consumirlo, hay quienes logran separar con claridad el tiempo de trabajo, del tiempo extra-laboral, en otros se entrelazan, dificultando su delimitación al no existir una separación tajante entre las actividades laborales y no laborales durante el día, es fácil que ocio y trabajo se mezclen en ocupaciones de tipo artesanal, o de pilotos, aeromozas, escritores, artistas, músicos, etc.

De hecho, la gestión del tiempo en los sectores estudiados no es igual, en general la distribución del tiempo en el trabajo es más rígido que en las actividades extra-laborales. Incluso la forma de asignación del tiempo entre las diversas actividades "no laborales"²⁸⁹ varía de acuerdo al grupo ocupacional analizado.

En los empleados bancarios se observa que procuran separar la vida dentro y fuera del trabajo, pero al parecer difícilmente lo consiguen. "Se supone que no debemos llevarnos los problemas del banco a la casa, inclusive nos han dado cursos de capacitación para éso, pero en la práctica es muy difícil porque la mente no trabaja así, los problemas no se pueden olvidar" (Entrevista a un empleado bancario).

6.2 Valoración del tiempo y percepción del presente

Cada sector valora y percibe de diferente forma el tiempo, pareciera que el correr del tiempo se vive con mayor intensidad y angustia en los empleados bancarios que en los telegrafistas. Los empleados bancarios saben que "el tiempo es oro", la agitación cotidiana es parte de la cultura de la prisa que los atrapa, sus ritmos laborales son rápidos, saben que los deben optimizar, además existe un supervisor que se los recuerda o una "unifila" que se los contabiliza. En los telegrafistas el tiempo laboral puede combinarse con el tiempo de ocio, la forma de distribuir el tiempo aún depende de ellos, se puede decir que existe una des-regulación del mismo.

Los empleados bancarios parece ser que viven más en el presente que los telegrafistas, "nuestro trabajo tiene que ir al día porque no podemos dejar cosas pendientes, es un trabajo que debe salir diariamente" (Entrevista a una empleada bancaria).

²⁸⁹ Las actividades que ubicamos en el tiempo "no laboral" son: lo familiar, personal, compañeros, amigos, descanso, etc.

Luchan por obtener resultados aquí y ahora, el futuro se presenta un poco lejano, no así para los empleados telegrafistas, donde sus expectativas se encuentran más en el futuro próximo y no tanto en sus logros personales, sino en su descendencia. La actitud de los telegrafistas respecto a su futuro laboral es de cierta indiferencia.

6.3 Un tiempo que se comprime o los desafíos del presente

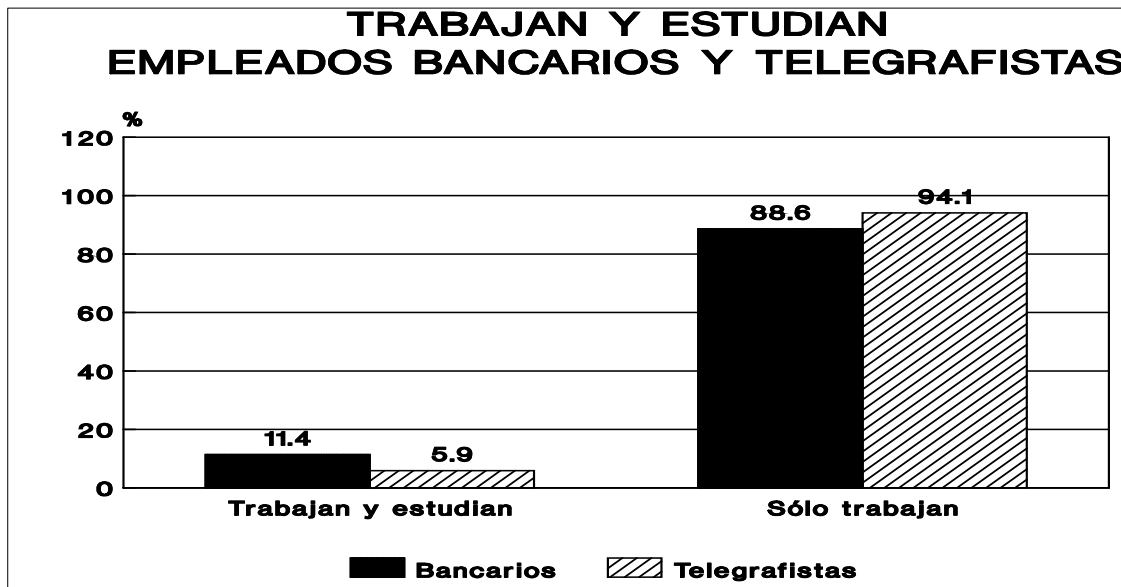
En ambos sectores existe una queja permanente por la falta de tiempo para estudiar, dedicarse a sí mismos, descansar, convivir con la familia ó con el conyuge; ésto se traduce en una angustia existencial que modifica permanentemente sus proyectos de vida personal, familiar o de grupo.

Dentro de los proyectos de los empleados bancarios que con mayor facilidad se ven truncados por la falta de tiempo, son los estudios debido a que el horario de trabajo en el banco (10 hrs en promedio) la mayoría de las veces les impide proseguir con la trayectoria educativo-profesional, de hecho estos proyectos no se posponen, sino que se abandonan definitivamente al tomar conciencia de la dificultad de retomarlos, para concluir que en la lucha por conservar el empleo la combinación estudio-trabajo es poco viable.

Como podemos observar en la gráfica 6.1, sólo el 11.4% de los empleados bancarios realizan paralelamente las actividades de trabajar y estudiar; y en menor proporción 5.9% los telegrafistas. Esto significa que el 88.6% y el 94.1% respectivamente en cada uno de los sectores se dedican a trabajar exclusivamente.

En el sector de los telegrafistas en donde su horario de trabajo es menor (de 5 a 8 hrs) dependiendo del puesto que desempeñen, los varones tienen la posibilidad de conseguir doble empleo y las mujeres dedicarse a labores del hogar.

Gráfica 6.1



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, el tiempo destinado a si mismos, es decir, el tiempo asignado a actividades como meditar ó pensar, no es parte de su cotidianeidad; por ejemplo los empleados bancarios manifestaron no tener tiempo para ellos, "no tengo tiempo para mi, para lo que me gusta" (Entrevista a una empleada bancaria), particularmente en puestos de dirección; es así como su deseo de realizar otras actividades de tipo cultural o recreativas, se ven limitadas por la falta de tiempo.

Particularmente, el tiempo de sueño como veremos más adelante se ve sacrificado por las actividades laborales. Pasando al aspecto del tiempo dedicado a la vida familiar y de pareja podemos decir que también se ha visto reducido. En el banco este proceso se aceleró con el inicio de la reestructuración productiva, porque hay puestos de trabajo que exigen entre 12 y 15 horas diariamente, lo cual ha reducido el tiempo de convivencia familiar y un notable deterioro en la calidad de la misma. Asimismo su vida en pareja ha sufrido las mismas consecuencias,"el tiempo que le dedico a mi trabajo ha afectado la relación con mi esposo porque en ocasiones llego muy tarde a casa y por las mismas

tensiones del día le contesto mal y nos peleamos"²⁹⁰; aunque de hecho se dedica más tiempo a la familia en su conjunto sin separación de tiempo entre la esposa y los hijos.

6.4 Una vida de rutinas

La rutina se impone a la vida cotidiana, un día sigue a otro que puede ser igual al anterior y así sucesivamente. La rutinización del presente, es un círculo vicioso, en donde la vida es cuestión de turnos, marcar horarios y ritmos: hora de levantarse, salir de casa, trasladarse, entrar a trabajar, llevar un ritmo de trabajo, comer, salir del trabajo, descansar, hora de acostarse, etc.

Aunque los grados de rutinización de la vida cotidiana varía en cada sector, al parecer son más acentuados en el sector bancario. En el caso de los bancarios la tarea que desarrollan es repetitiva, hasta cierto punto mecanizada.

"Diario me acuesto a las 10 de la noche, que es cuando apago la televisión; me levanto a las 6:30. Cuando no prepare la ropa el día anterior a las 6:10. Bajo del departamento 5 minutos para las 8:00 hrs. arranco el carro como a las 8:03 y llego al banco a las 8:25, 8:30 hrs" (Entrevista a una empleada bancaria).

Aunque existe un intento aparente de des-rutinizar las actividades cotidianas en la vida extralaboral,"... aunque la gente suele arreglárselas para obtener de las rutinas laborales más áridas intrínsecamente desde el punto de vista emocional diversas satisfacciones agradables, como por

²⁹⁰ Entrevista a una empleada bancaria. Otros ejemplos son: "a mi esposa le dedico algunos minutos al día y tal vez un poco más de tiempo los fines de semana" (Entrevista a un empleado bancario).

ejemplo, cotillear con los compañeros, molestar a los recién llegados, enorgullecerse por la habilidad con que uno realiza las rutinas, obtener triunfos competitivos, o hacer huelgas"²⁹¹.

6.5 Usos de la jornada laboral cotidiana

Vida laboral de entrega

Hay empleos y puestos de trabajo más celosos y absorbentes que otros, este es el caso del trabajo en el banco, en donde los empleados tienen una vida de entrega a su ocupación, es una labor que exige del sacrificio del tiempo de comidas, de la convivencia familiar, del tiempo de descanso, sueño, ocio, estudio, al exigirles más allá del horario oficial de trabajo.

De acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo deben trabajar ocho horas diariamente, pero en los hechos no es así, en promedio trabajan 10 horas; el horario de entrada es exacto, no así el de salida; asimismo los horarios varían de acuerdo al puesto laboral que ocupan en la empresa, por ejemplo los gerentes le dedican al banco entre 12 y 14 horas cada día.

El sacrificio inicia con las comidas, con particularidad en las sucursales bancarias en donde oficialmente les deben de dar 20 minutos al día, pero generalmente es menos, en ocasiones se sacrifican los 10 ó 15 minutos de comida cuando hay mucho trabajo y estas se realizan en diferente horario, es así como podemos observar que el tiempo de comidas es un tiempo irregular así como

²⁹¹ Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte...*, op. cit. p.123

pueden comer a la 11:00 de la mañana lo pueden hacer a las 16:00 hrs., la comida fuerte generalmente la realizan por la noche.

"Según el Contrato Colectivo de Trabajo tenemos media hora para comer, pero "negocian" arriba y sólo nos dan 20 minutos, además no hay una hora precisa para salir a comer, esto depende de las necesidades de la institución, y si estamos en un día pico (viernes, lunes, quincena, un día antes y un día después de la quincena y de un día que no se trabaja) y hay mucho trabajo no podemos salir" (Entrevista a una empleada bancaria).

Como anteriormente lo señalamos el tiempo de vida familiar, de pareja y de descanso también han sido sacrificados. Cuando se les pregunta acerca de su tiempo libre generalmente sonrien casi preguntando ¿cuál? Es así como el tiempo libre desaparece o se reduce a su mínima expresión al ampliarse la jornada laboral con las horas extra que casi todos los empleados realizan diariamente, inclusive los fines de semana.

Horas extra

Las horas extra, se trabajan después de la "jornada de trabajo normal", en promedio son 2 hrs diariamente o los fines de semana. El empleado bancario recurre a las horas extra cuando adquiere alguna deuda con el banco, o por la compactación de puestos, "acabo de pagar 2 mil 300 nuevos pesos al banco porque a un cliente le aparecieron intereses de sobregiro, el cliente dijo que yo había tenido la culpa y me lo cobraron... Lo que hice entonces fue matarme trabajando horas extras, hasta las 8 ó 9 de la noche" (Entrevista a una empleada bancaria).

A raíz de las reestructuraciones han desaparecido puestos "Según estudios que han realizado los altos mandos, se han cancelado un buen número de puestos. Al compactarse los puestos de trabajo nos cargan la mano a nosotros, significa en ocasiones trabajar horas extras que el banco luego no quiere pagar" (Entrevista a una empleada bancaria).

La existencia del doble empleo se da con más frecuencia en el sector de los telegrafistas (55.9%) que en los bancarios (10%). En los empleados telegrafistas trabajan un tiempo adicional todos los sábados y la empresa se los paga con doble salario, a lo que formalmente llaman "guardias de trabajo". En telégrafos el 57.6% de los empleados trabajan estas guardias, el 32.4% no las realiza (generalmente son mujeres) y el 8.8% no respondió a la pregunta.

Ritmos de trabajo

Existe una variedad de ritmos en el trabajo, estos ritmos de actividad sufren modificaciones por y a través del trabajo. En el caso de los empleados bancarios las actividades que realizan generalmente son a ritmos más acelerados que las actividades que realizan los telegrafistas. El ritmo de trabajo es rápido y la eficiencia es una característica que solicita el banco, es difícil tener momentos de descanso. "Soy una trabajadora muy rápida. Actualmente están poniendo un pizarroncito para calificar al mejor empleado, así como al que comete más errores" (Entrevista a una empleada bancaria).

Hay puestos de trabajo que exigen gran concentración en su ejecución, atención, responsabilidad y un ritmo de trabajo más elevado, como es el puesto de cajero. "Todo el día en lo tuyo, en la caja, concentrandote en lo que haces, en el dinero, atendiendo a la gente"²⁹². (Entrevista a una empleada bancaria).

²⁹² Otros ejemplos son: "En el puesto de caja no te puedes distraer, ni parar de tu lugar" ; "Hay puestos con un ritmo de trabajo más elevado que otros, por ejemplo el puesto de nóminas" Ibídem Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte...*, op. cit. p.123

A partir de las reestructuraciones y con la desaparición de puestos, departamentos y áreas la intensidad del trabajo se ha visto incrementada. "Una persona realiza ahora más funciones por el mismo sueldo, cuando desaparece el puesto no significa que desaparezca la función, lo que pasa es que le cargan a uno la mano. Ninguna función ha desaparecido, la diferencia esta en que ahora la hacen menos personas y con menos preparación" (Entrevista a una empleada bancaria).

El ritmo de trabajo se incrementa con el aumento de la productividad, "La productividad la miden por computadora, sacan el porcentaje del tiempo promedio que se tarda cada cliente, por el número de clientes que se atienden y las operaciones que se realizan al día. Actualmente la meta es de 200 operaciones por día" (Entrevista a una empleada bancaria).

En general el ritmo de trabajo²⁹³ del empleado bancario es continuo, intenso, pesado, acelerado, "no hay respiro, constantemente estamos con un cliente enfrente, es estar en un estado de impaz emocional permanente" (Entrevista a un empleado bancario).

El consumo del tiempo laboral en los telegrafistas varía de acuerdo al puesto. En los jefes de oficina, existe el turno "quebrado"²⁹⁴, y el turno "corrado"²⁹⁵, hasta cierto punto sus horarios de trabajo son un poco más laxos. No existe una separación tan tajante entre las actividades laborales y no laborales durante el día, es más fácil confundir el tiempo de trabajo y no trabajo en una jornada.

Estres laboral

El trabajo en el banco es sumamente estresante por el control que ejercen sobre ellos, sobre todo en las sucursales del banco, y especialmente en las cajeras (os). La vigilancia es permanente, les miden

²⁹³ Aunque dicho ritmo laboral varía de acuerdo al puesto de trabajo.

²⁹⁴ Se conoce como "turno quebrado" al tiempo de trabajo que va de 9:00 hrs a 15:00 hrs, con un horario de comida de 15:00 a 17:00 hrs. y el retorno a las 17:00 hrs. para salir a las 21:00 hrs.

²⁹⁵ El "turno corrado" comprende un horario que va de las 9:00 a las 17:00 hrs. de lunes a viernes.

el tiempo de atención al público ya sea por la "unifila" o por el supervisor de cajas que los presiona para que realicen con mayor rapidez su trabajo, "... desde que entramos estamos como "mueganos", estan encima de uno, especialmente sobre los que estamos sindicalizados, nos tienen super-vigilados y controlados" (Entrevista a una empleada bancaria).

Los instrumentos de trabajo que utilizan contribuyen en el aumento del estres laboral. "El trabajo en el banco es de mucha responsabilidad y de muchas presiones sobre todo en quincena. Desde que introdujeron las unifilas el control aumento, sobre todo en el área de cajas" (Entrevista a una empleada bancaria).

Además es un trabajo muy riesgoso, sobre todo el puesto de cajero porque si cometen algún error por mínimo que sea, se los cobran, "... estoy pagando 3 millones 600 mil pesos porque mi error fue no haber desempeñado 'eficientemente el papel de secretaria del cliente', -papel que no me corresponde por supuesto- pero la institución no me apoyo -porque el cliente es primero-, me lo cargaron a mi cuenta y sali sobregirada debiendole al banco cada quincena, en lugar de que ellos me pagaran, me quitaban 670 mil mensuales más los descuentos anteriores. Total que cada quincena salía debiendole al banco entre 100 y 200 mil pesos" (Entrevista a una empleada bancaria).

6.6 Relación tiempo laboral y tiempo extra-laboral

Al lapso de la vida cotidiana que hemos denominado tiempo extra-laboral, ha sido poco estudiado por la sociología del trabajo en México, probablemente otras disciplinas le hayan dedicado más importancia al tema, es el caso de la antropología y la literatura.

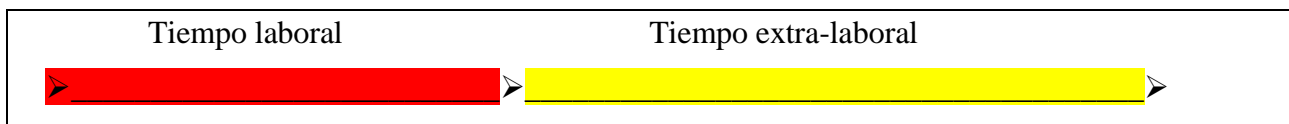
La importancia de establecer la relación entre el ámbito laboral y las prácticas extra-laborales, nos permiten acercarnos con mayor profundidad al conocimiento de quién es el trabajador mexicano.

Entendemos por tiempo extra-laboral, al tiempo que se encuentra fuera del tiempo de trabajo de un día de vida del trabajador (gráfica 6.2).

Hay autores que consideran que este tiempo tiene como función reconstituir la fuerza de trabajo, así pues, aseveramos que buena parte del tiempo fuera del trabajo se consume en labores de reproducción del trabajador y su familia. Es así, como ambas esferas -laboral y extra-laboral- se afectan mutuamente, debido a que todo desenvolvimiento de los trabajadores en su ámbito laboral va aunado a una dinámica de vida extra-laboral y a la inversa.

Gráfica 6.2

Tiempo de vida de un día



Fuente: Elaboración propia

Al parecer, en su generalidad, el tiempo extra-laboral se encuentra en función del tiempo de trabajo pero no podemos descartar que el tiempo no-laboral pueda presionar al laboral, por ejemplo existen actividades fuera del trabajo que impiden dilatar el tiempo laboral, "como nos cargan el trabajo, tenemos que trabajar horas extras, pero ese no es el problema, sino que en muchos casos no estamos dispuestos a trabajar tiempo extra porque tenemos niños en las guarderías o en las escuelas y no podemos quedarnos porque tenemos que pasar a recogerlos" (Entrevista a una empleada bancaria).

En el sector bancario generalmente se observa una dilatación del tiempo laboral en contra de las actividades extra-laborales. "El banco absorbe mucho tiempo, incluso después del trabajo, en realidad nunca sabemos con precisión nuestro horario de salida, como en mi caso, que soy cajera, y si el corte no me sale, debo quedarme hasta encontrar el error" (Entrevista a una empleada bancaria).

En el caso de los empleados bancarios al no tener un horario fijo de salida, se dificulta la planeación de las actividades fuera del trabajo, el uso del tiempo extra-laboral se modifica relativamente. En ocasiones la empresa interviene en la forma de consumo del tiempo extra-laboral, ya sea promoviendo la preparatoria abierta, cursos de baile, actividades deportivas o viajes. La gestión del tiempo no

laboral varía dependiendo del rol que juega el trabajador al interior de la organización familiar.

Existe un intento aparente de des-rutinizar las actividades cotidianas de la vida extra-laboral, sin embargo hay modos de empleo del tiempo doméstico muy precisos que marcan ritmos en la vida privada. En los empleados bancarios existen actividades precisas como son el mantenimiento del hogar, de recreación con la familia nuclear y extendida a la que se integran casi todos sus miembros los fines de semana.

El ritmo de vida extra-laboral de los empleados bancarios también precisa de un cálculo, también allí se asume una "cultura de la prisa". Hay autores que plantean que debe haber una distancia entre el mundo del trabajo y el mundo del placer. Aunque "... el tiempo que la gente invierte en un determinado tipo de actividad recreativa no necesariamente es indicador de la importancia de esta actividad que tiene para ella"²⁹⁶.

6.7 Usos del tiempo extra-laboral.

Los usos del tiempo extra-laboral son diversos, la forma de clasificación varía dependiendo del autor. El cuadro 6.1 que a continuación se presenta se elaboró a partir de una caracterización que realiza Norbert Elias²⁹⁷ sobre el espectro del tiempo libre, pero ha sufrido algunas modificaciones debido a que Elias identifica tiempo extra-laboral con tiempo libre.

Como se puede observar en el cuadro 6.1, es un esquema de clasificación de las principales actividades que integran lo que llamamos tiempo extra-laboral e incluye a grandes rasgos el tiempo de satisfacción de las necesidades biológicas y el cuidado del propio cuerpo; el tiempo de rutinas de la casa y de la

²⁹⁶ Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte...*, op. cit. p.123

²⁹⁷ *Ibíd*em, p.123-125.

familia; el tiempo de educación escolar; el tiempo de traslado; de diversión y recreativas; tiempo libre; tiempo de autorrealización y tiempo para si mismo.

Cuadro 6.1

Usos del tiempo extra-laboral

1) Satisfacción rutinaria de las necesidades biológicas y cuidado del propio cuerpo: es decir
a) tiempo en comer y beber (desayuno, almuerzo, comida, cena)
b) descansar: relajarse y dormir
c) hacer el amor
d) realizar algún ejercicio
e) bañarse
f) reponerse de las dolencias y enfermedades
2) Rutinas de la casa y de la familia: es decir,
a) mantener la casa en orden (limpieza del hogar)
b) realizar las rutinas propias al levantarse por las mañanas
c) preparación personal: ropa, maquillarse, el bolso u otros utensilios
d) preparar el desayuno
e) comprar ropa y alimentos
f) preparar una fiesta o reunion
g) pagar la renta
h) administrar los gastos del hogar y
i) otras clases de trabajo privado (no ocupacional) para uno y la propia familia
j) lidiar con las tensiones familiares
k) alimentar, educar, y cuidar a los hijos
l) convivir con la familia: padres, hermanos, conyuge, hijos.
m) cuidar las mascotas o animales domésticos
3) Satisfacción rutinaria de tiempos de educación escolar: es decir,
a) tiempo de ir a la escuela
b) tareas fuera de la institución educativa ya sea en la casa o en la biblioteca

4) Satisfacción rutinaria de tiempos de traslado: es decir
a) tiempo de transporte
5) Tiempo de divertirse: es decir,
a) ver T.V., escuchar la radio, ir al cine, escuchar música, leer
b) tiempo de convivir con los amigos
c) tiempo libre
d) tiempo de ocio
6) Actividades recreativas
i) asistir como invitado a reuniones en cierto modo formales tales como bodas, quince años, bautizos, entierros o banquetes, o a cenar a la casa de un superior;
ii) participar en reuniones informales con un nivel de emotividad franca y cordial considerablemente superior al de otras actividades laborales o de tiempo libre, como son las reuniones en clubs, o fiestas familiares o vecinales
b) actividades de organización y juego
i) participar en actividades como miembro de algún grupo por ejemplo de baile, representaciones teatrales o de deporte. La mayoría de las actividades de esta categoría entrañan cierto grado de des-rutinización y alivio de las tensiones mediante el movimiento corporal
ii) participar como espectador de algún evento, por ejemplo viendo un partido de fútbol o una obra de teatro.
iii) participar como actor en actividades menos organizadas, como bailar o practicar el montañismo. c) actividades recreativas menos especializadas, en su mayoría de agradable índole des-rutinizadora, como por ejemplo viajar en vacaciones, comer fuera de casa para variar, tener relaciones amorosas des-rutinizadoras, quedarse acostado un domingo por la mañana, cuidar el propio cuerpo de manera no acostumbrada, como tomando el sol o paseando.
7) Actividades tendentes principalmente a satisfacer necesidades de orientación y/o autorrealización y expansión

a) trabajo voluntario privado realizado principalmente para otros: es decir, participar en asuntos de la localidad como en elecciones, actividades caritativas y eclesiásticas
b) trabajo privado realizado principalmente para uno mismo, de naturaleza relativamente seria, es decir, estudiar individualmente con miras a progresar en el lugar de trabajo, practicar aficiones técnicas sin un valor ocupacional, pero que requieren perseverancia, estudio especializado y habilidad, como construir radios o la astronomía.
c) trabajo privado realizado principalmente para uno mismo, de naturaleza más ligera y que plantee menos exigencias; es decir, practicar hobbies como la fotografía o coleccionar sellos.
d) actividades religiosas.
e) actividades de orientación voluntaria, menos controladas socialmente y a menudo casuales: que van desde formas más serias, menos entretenidas, de obtener conocimientos hasta las menos serias y más entretenidas, con muchos matices intermedios, tales como leer periódicos y revistas, escuchar una charla sobre temas políticos, asistir a clases de educación para adultos, ver programas informativos por televisión.
8) Tiempo para si mismo.
Fuente: Elaboración propia

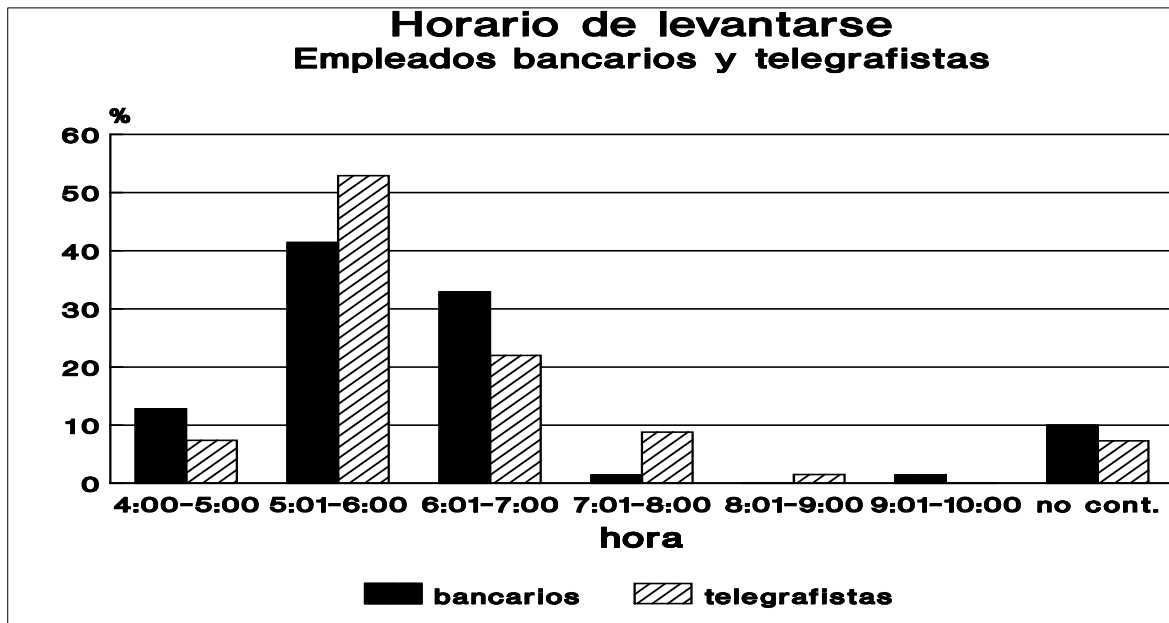
Asimismo es posible dividirlo antes del trabajo, durante el trabajo y después del trabajo.

6.7.1 Distribución del tiempo de un día

Antes del trabajo

De la población entrevistada, más del 80% se levanta antes de las 7 de la mañana (gráfica 6.3). Para los que trabajan por la mañana, antes de salir de su domicilio rumbo al trabajo, desarrollan una rutina matinal que no dura más allá de 2 horas. Dicha rutina varía de acuerdo al sexo, edad, estado civil, características de la familia, tipo de actividades (si estudia y/o trabaja) por ejemplo a continuación tenemos 4 tipos de personas: 1) Hombre, maduro, casado con dos hijos pequeños que sólo se dedica a trabajar; 2) Mujer, madura, casada con dos hijos pequeños que sólo se dedica a trabajar; 3) Hombre, joven, soltero y estudia; 4) Mujer, joven, soltera y estudia.

Gráfica 6.3

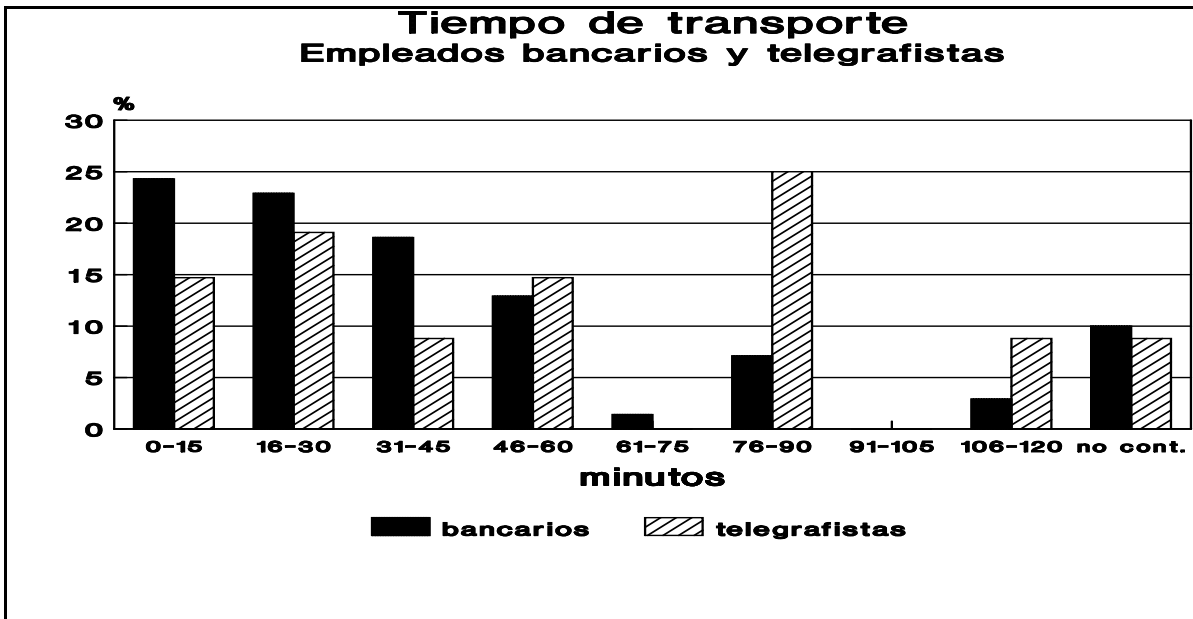


Fuente: Elaboración propia

A continuación se enlista una serie de actividades que desarrollan de acuerdo al tipo de trabajador: hacer ejercicio, bañarse; preparar el desayuno, desayunar; preparar sus cosas para salir; realizar alguna actividad de limpieza en la casa; preparar a los hijos; atender a la mascota; ver noticias; platicar con la familia; pasar a dejar los niños a la escuela y trasladarse a su centro de trabajo.

Más del 78% de los empleados bancarios emplean como tiempo máximo una hora para trasladarse de su domicilio a su centro de trabajo. Por su parte los telegrafistas consumen más tiempo en su traslado, y sólo el 47.3% utilizan como máximo una hora (gráfica 6.4).

Gráfica 6.4



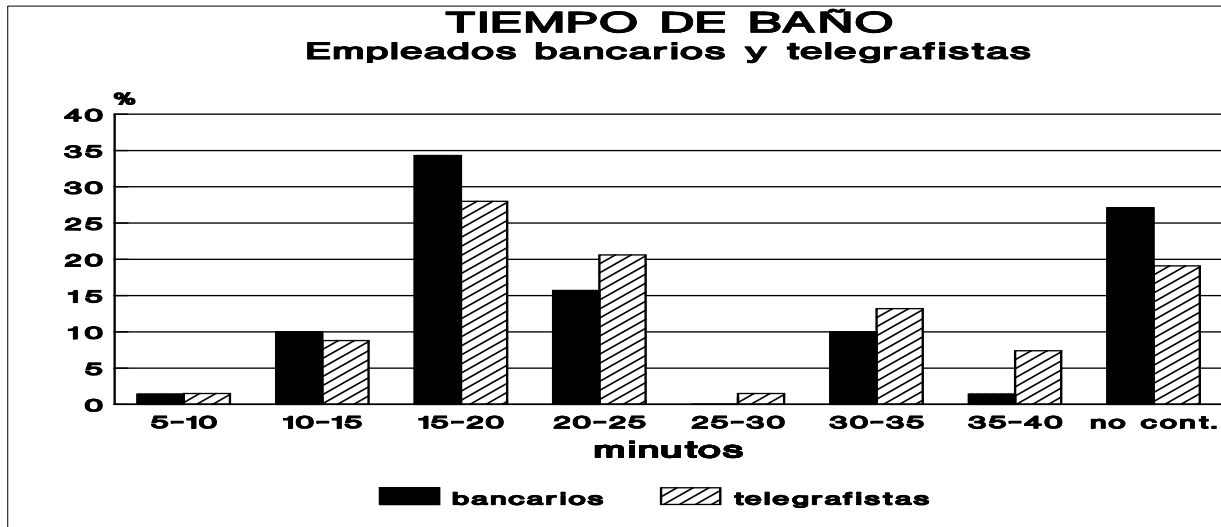
Fuente: Elaboración propia

El 34.3% de empleados bancarios y el 28% de telegrafistas se bañan entre 15 y 20 minutos (gráfica 6.5) cuando no prepararon su ropa el día anterior, se levantan más temprano, preparan el desayuno entre 15 y 20 minutos y lo consumen en otros 20 minutos para salir de su domicilio a las 7:00 hrs. en promedio.

Después del trabajo

Después del trabajo también desarrollan una serie de actividades. Cada tarde o noche que regresan a su domicilio, satisfacen necesidades como el comer o cenar; algunos hacen ejercicio, se bañan, descansan, se relajan y duermen; otros realizan actividades de la casa y de la familia: mantienen limpia la casa; preparan su ropa "si no ordeno las cosas por la noche al otro día es un corredero" (Entrevista a una empleada bancaria); van de compras, conviven con la familia: padres, hermanos, conyuge, hijos; cuidan de la mascota; los que estudian retornan más tarde; realizan tareas escolares. Algunos toman cursos no formales ya sea de computación o de inglés.

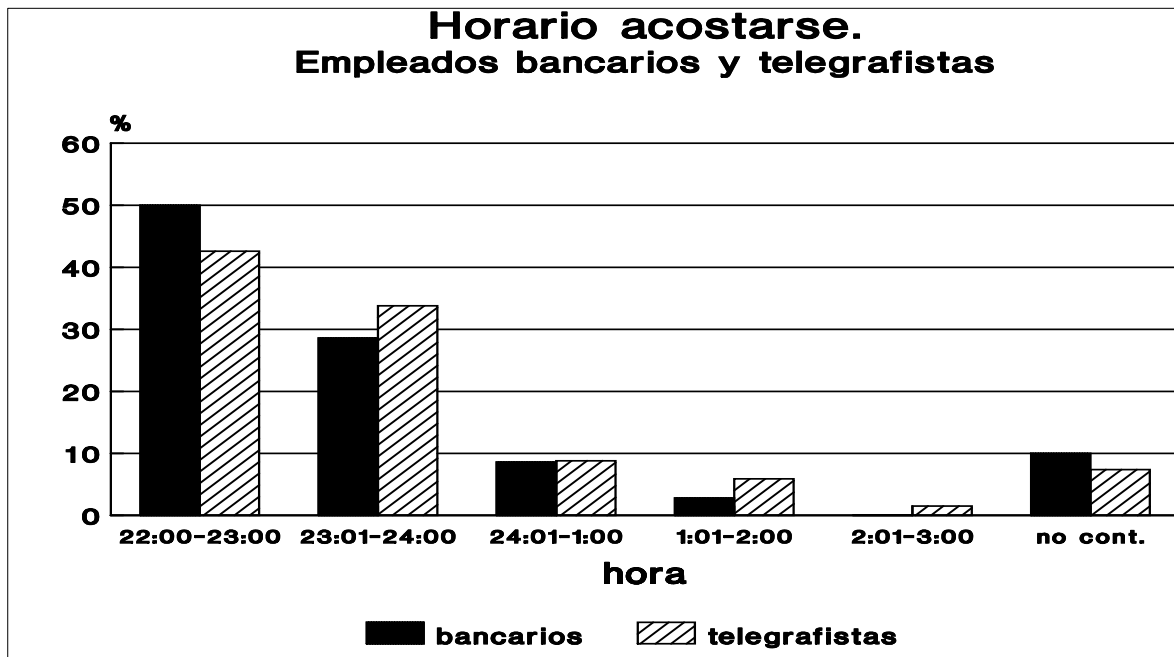
Gráfica 6.5



Fuente: Elaboración propia

En ambos sectores más del 75% de la población entrevistada se acuestan antes de las 24:00 hrs. (gráfica 6.6).

Gráfica 6.6



Fuente: Elaboración propia

Fines de semana

Los fines de semana cuando no trabajan horas extra ó trabajan en otro lado, recuperan el sueño perdido en la semana; realizan quehaceres domésticos; practican algún deporte; cuidan de su cuerpo; surten la despensa; visitan familiares; se reúnen con amigos y compadres; asisten a alguna fiesta o reunión; salen al parque, cine, estadio, teatro; escuchan música; asisten a misa; desayunan o comen fuera de casa, ven televisión y se preparan para la semana.

"Los sábados atiendo mi casa, mis coches, soy muy limpia, hago muchas labores manuales, soy muy creativa, me gusta mucho la televisión, me gusta hacer combinaciones de audio, tengo mi modular y mi compac disc, pongo cassettes, me pongo a grabar películas, arreglo mi ropa, lavo los coches, soy muy dormilona y cuando no tengo mucha flojera me voy al deportivo o a casa de mi amiga" (Entrevista a una empleada bancaria).

"El domingo por la tarde hago mis mascarillas, me arreglé las uñas, a veces el tinte, preparo la ropa del lunes, hago algunas cositas de comer y las meto al congelador para que en el transcurso de la semana vaya sacado la comida de a poquito cuando regrese del trabajo" (Entrevista a una empleada bancaria).

6.7.2 Tiempo de descanso

El descanso busca aliviar al cuerpo y a la mente de las tensiones de la vida cotidiana, generalmente se deja para las tardes o noches, los fines de semana y las vacaciones.

Las formas de descanso no son iguales en ambos sectores, así como tampoco entre los sexos. La forma de descansar transita desde la:

1. Comodidad: cambiarse o quitarse la ropa, desmaquillarse.
2. Bañarse.
3. Movimientos corporales.

4. Recostarse: cama, mecedora, sofa, quedarse acostado un domingo por la mañana.
5. Algo de tomar y/o comer.
6. Distraerse: ver televisión, escuchar música, escuchar la radio, ir al cine, jugar con los niños, leer algún periódico, revista o libro; convivir con los amigos, etc.
7. Relajarse y meditar.
8. Dormir.
9. Cuidar el propio cuerpo de manera no acostumbrada, como pasear.
10. Tener un hobby.
11. Otros: comer fuera de casa.
12. Destinando una parte del tiempo para si mismo.
13. Esparcimiento.

"Para descansar me quito la ropa interior que es la que más molesta, me pongo una camiseta, un short o un pantaloncito de pijama si hace frío, me doy un baño, me desmaquillo y me voy a una mesedora con su taburete que tengo en mi recámara, pongo el televisor y me preparo un coctel de frutas o me tomo un té; si no me gusta ningún programa tengo un modular también en mi recámara y pongo discos; si quiero oír un compac, me voy a la sala" (Entrevista a una empleada bancaria).

¿Cómo viven el descanso los trabajadores? Las formas de asumir el descanso son variables, algunos descansan gustosamente, otros por el contrario lo hacen con sentimientos de culpa.

6.7.2.1 Tiempo de sueño

Los médicos y psicólogos explican que el tiempo de sueño es un lapso en donde el sujeto vive en la inconciencia, es decir, en la perdida de contacto con el mundo externo.

En éste período de tiempo las mujeres y los hombres recuperan energías físicas y mentales para estar en condiciones de laborar normalmente al día siguiente. En el sector bancario y telegrafista como ya hemos comentado anteriormente el tiempo de sueño se ve sacrificado por las actividades laborales; es

así como duermen en promedio 6 horas y media cada noche; algunos manifiestan, "ya me acostumbre a ese ritmo", otros dirán "nos hace falta tiempo, por lo menos para dormir bien..." (Entrevista a un empleado bancario).

En general, el sueño de los trabajadores estudiados se caracteriza por ser breve y poco profundo. "Duermo en promedio 6 horas diarias"; " cuando tenemos problemas muy fuertes casi no dormimos o la calidad del sueño es malo" (Entrevista a un empleado bancario).

6.7.2.2 Cuidados del cuerpo

Dentro de las actividades para cuidar el cuerpo se encuentran, el realizar algún ejercicio, bañarse, reponerse de las dolencias y enfermedades, la preparación personal, salir de vacaciones, etc.

Actividades deportivas

Practicar algún deporte con regularidad no es parte de la rutina cotidiana en ambos sectores²⁹⁸. De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta, más del 50% de los entrevistados no practican deporte alguno. Tanto los empleados bancarios (50%) como los telegrafistas (42.6%) ejercitan algún deporte con una frecuencia de dos veces por semana. Los tres deportes que más practican los empleados bancarios (varones) en orden de importancia son: futbol, atletismo y gimnasia. En las mujeres: aerobics, natación y atletismo. Para los telegrafistas varones son: futbol, beisbol y basquetbol; y en las mujeres: aerobics, atletismo y ciclismo. Así pues, la práctica del deporte varía de acuerdo al sexo, edad y estado civil.

²⁹⁸ "El ejercicio tantito lo hago, tantito lo dejo, tantito nado, hago aparatos, pero no siempre por el trabajo, lo dejo por meses y regreso, he sido muy inconstante en eso" (Entrevista a una empleada bancaria).

6.7.3 Tiempo libre

Los conceptos de tiempo libre, de diversión, recreación, entretenimiento, tiempo de ocio, pasatiempos, hobbies tienden a confundirse, se utilizan indistintamente como sinónimos, lo cual señala que son apenas nociones poco delimitadas, es decir, que existe una amplia diversidad de actividades a las que se aplican sin previa clasificación.

Norbert Elias plantea que "la teoría sobre el ocio... sería incomprensible si no se entiende con claridad que las actividades recreativas individuales son actividades sociales tanto en las sociedades altamente diferenciadas, como en las más sencillas. Aún las que adoptan la forma de actividad en solitario están intrínsecamente dirigidas: bien de los otros a esa persona, como sucede cuando el individuo escucha un disco o lee un libro, bien de esa persona a los demás -estén o no presentes físicamente- como cuando escribe poesía o toca violín a solas. Son, en resumen, comunicaciones recibidas o enviadas por individuos en figuraciones de grupos concretas"²⁹⁹.

A continuación expondremos aunque en forma muy sintética algunas de sus interpretaciones.

1) Existe la postura que concibe al tiempo libre como ese tiempo en el cual se realizan actividades inproductivas (lease inútiles). En éste lapso el no realizar alguna actividad productiva, es mal vista por la sociedad "moderna" porque se concibe como pérdida de tiempo³⁰⁰.

2) Por otra parte existe la postura, que considera al tiempo de ocio más importante que al tiempo de trabajo, éste era el caso de Aristóteles³⁰¹.

²⁹⁹ Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte...*, op. cit. p.12

³⁰⁰ Un ejemplo, lo tenemos en un dicho popular que dice, "la ociosidad es madre de todos los vicios".

³⁰¹ Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte...*, op. cit. p.132

3) Asimismo existen los que conciben al tiempo libre como tiempo en que el sujeto se alivia del esfuerzo y la tensión del trabajo cuya principal función es descanso que permite hacer más productivos a los trabajadores³⁰².

4) Hay autores que plantean que el tiempo libre es un espacio de libertad, por eso también le llaman tiempo liberado. "En una sociedad enfocada al trabajo, el ocio es la única esfera pública en la que los individuos pueden decidir, basados principalmente en su propia satisfacción..."³⁰³.

Este tema requiere -como muchos de los que hemos abordado- de un trabajo más fino, los datos obtenidos son aún sumamente descriptivos. De acuerdo a las respuestas de los entrevistados obtuvimos una lista de las actividades que con mayor frecuencia realizan durante su tiempo libre. Las actividades son: descansar; ver televisión³⁰⁴; escuchar música; escuchar la radio; ir al cine³⁰⁵; jugar con sus hijos; leer periódicos y/o revistas; convivir con los amigos; bailar; asistir a alguna fiesta; ir a misa; coleccionar objetos; visitar familiares³⁰⁶; salir de vacaciones.

La función de las vacaciones es abrir una puerta a otras cotidianidades, en éste lapso generalmente

³⁰²"...las actividades recreativas...tienden a considerarse como si se tratara de un medio para el logro de un fin -el fin de aliviar a las personas de las tensiones causadas por el trabajo, y aumentar su capacidad de trabajo" (Ibídem.)

³⁰³ Ibídem.

³⁰⁴ En general encontramos que ambos sectores ven poca televisión, regularmente los fines de semana o diariamente por las noches -cuando retornan del trabajo-, en ocasiones ven las noticias por la mañana. Los programas de su preferencia son los deportes y noticieros en los hombres; y las telenovelas y películas en las mujeres.

³⁰⁵ Otro aspecto interesante fue el observar que asisten poco a las salas de cine, centrando su consumo en el cine doméstico -ya sea rentando películas o consumiendo las que transmiten por televisión-. Los temas de su preferencia son las películas de acción y guerra.

³⁰⁶ En ambos sectores existe un fuerte apego por el grupo familiar, invariablemente los fines de semana, son de visitas a la familia nuclear o extendida.

cambian los lugares, los ritmos, el orden de las relaciones interpersonales, las formas de consumir el tiempo, etc. Las vacaciones son muy parecidas a la función de los viajes (cambio de paisajes), debido a que introducen a los individuos a cotidianidades radicalmente diferentes a las que están acostumbrados, asimismo les dan la ocasión de vivir miméticamente a la manera de otros .

Las vacaciones son consumidas por los empleados bancarios, como vacaciones, no así por los telegrafistas. A los primeros les gusta programarlas y generalmente las dividen en dos lapsos de tiempo; el primero lo destinan a salir de viaje, visitar familiares o amigos, el segundo a actividades pendientes como pueden ser arreglar asuntos domésticos, papeles de casa.

"Tengo 30 días de vacaciones y es entonces cuando le meto con ganas a la casa, cambio los muebles de lugar, pinto la casa de otro color, cambio la decoración lo más que puedo, arreglo los coches y viajo" (Entrevista a una empleada bancaria) .

Para los trabajadores telegrafistas las vacaciones son consumidas de diferente forma, son utilizadas para trabajar en otro lado, ponerse al corriente en los estudios o irse a su lugar de origen.

CAPÍTULO VII

VIDA PROFESIONAL FUTURA

*Diurna enfermedad de la esperanza,
que así entretienes mis cansados años
y en el fiel de los bienes y los daños
tienes en equilibrio la balanza.
(Sor Juana Ines de la Cruz)*

En este capítulo abordaremos aspectos de la vida profesional futura, donde el mercado de trabajo permite y obliga a los agentes a diseñar estrategias que le permitan "imaginarse" una diversidad de futuros laborales posibles e imposibles, contradictorios y con dudas existenciales.

7.1 La voluntad de futuro.

Todo sujeto social tiene la necesidad existencial de darle contenido a su acción futura. A lo que no es, pero probablemente quisiera ser o le gustaría ser. Elaborar un proyecto de vida laboral -o no laboral-, implica planear un estilo de vida, desplegar cierta racionalidad temporal en donde interviene la capacidad de actuar sobre el presente para construir el futuro. En el caso de los sectores estudiados es imprescindible indagar ¿qué es lo que esperan del futuro?, ¿cuáles son sus coincidencias y donde difieren?

Pero, ¿hasta donde el sujeto tiene capacidad para decidir el futuro que desea? Tal vez sus sueños, expectativas y planes futuros formen parte de un proyecto de grupo profesional o de clase social.

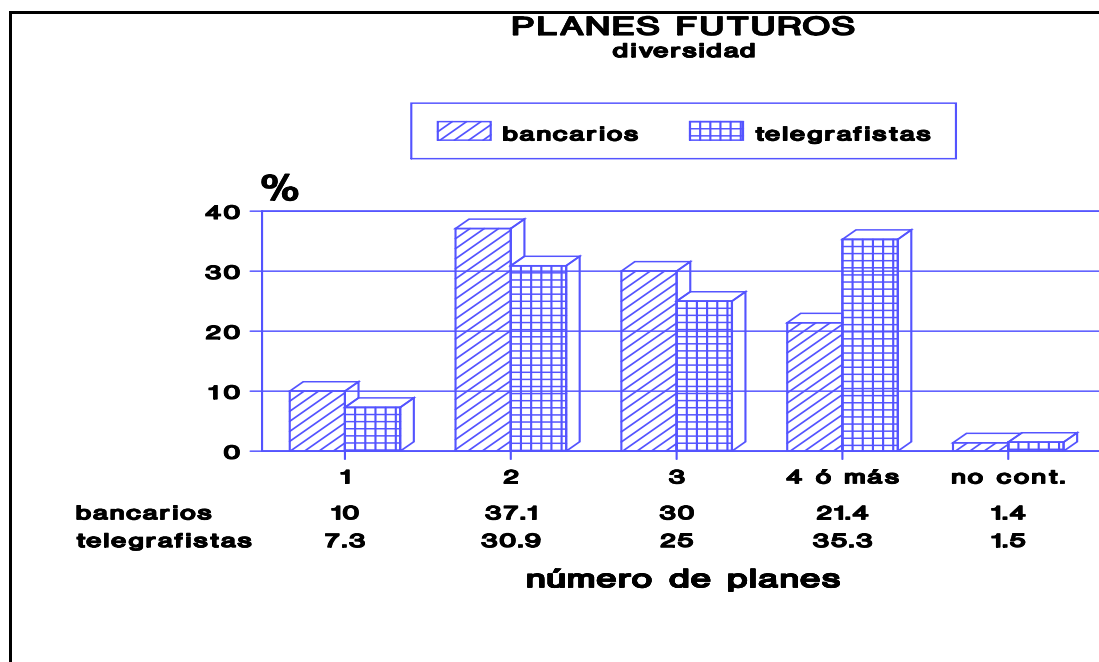
La creación de dichos proyectos existen porque hay una construcción y gestión social del tiempo, elaboración de determinados grupos sociales que comparten las formas de fabricar los futuros posibles e imposibles y los significados que pueden darle al mismo.

Los grupos ocupacionales investigados poseen una peculiar manera de prevenir su porvenir, de luchar por realizar sus sueños, de "saber" a lo que pueden o no aspirar, ¿cuáles son los sueños posibles e imposibles de los empleados bancarios y telegrafistas?

7.2 Diversidad de planes o la lógica de los posibles

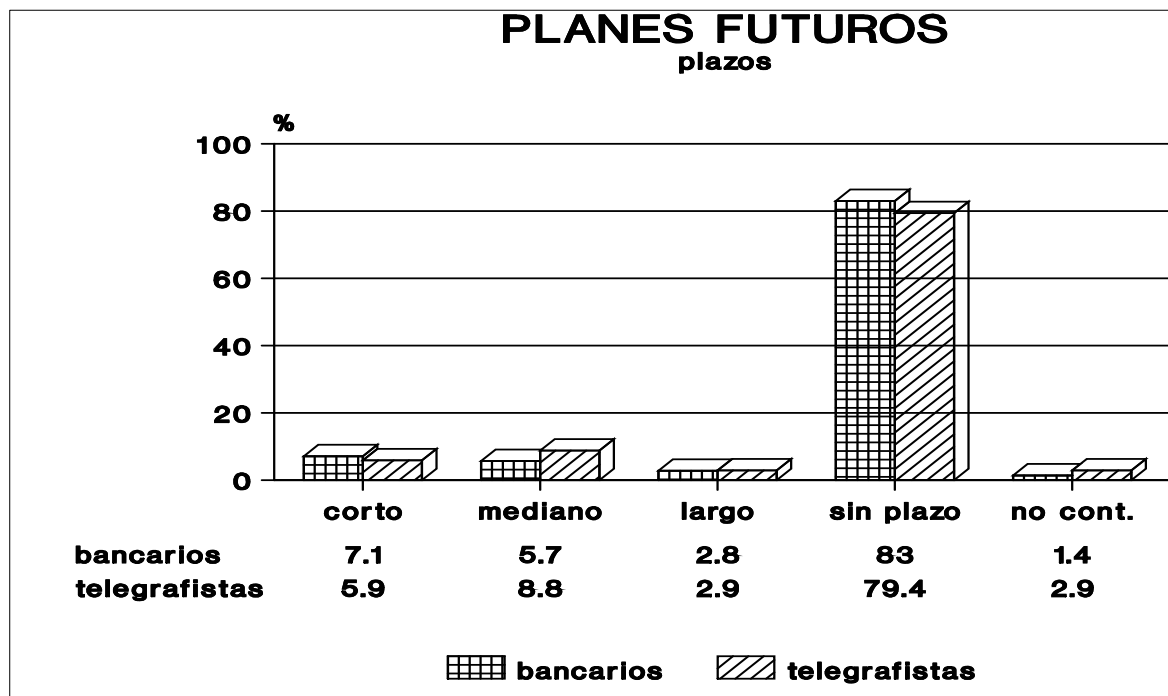
A los empleados bancarios y telegrafistas, el futuro no se les presenta bajo un proyecto único (gráfica 7.1), pero entonces ¿cuántas rutas posibles vislumbran en el presente? Hay algunos -que son los menos- que sólo observan un camino, otros que visualizan cuantos les permite su imaginación. "Para mi, tengo tantos planes futuros, que no se por donde empezar" (Entrevista a un empleado bancario). Existen los que piensan su futuro en diferentes tiempos -a corto, mediano ó largo plazo (gráfica 7.2).

Gráfica 7.1



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7.2



Fuente: Elaboración propia

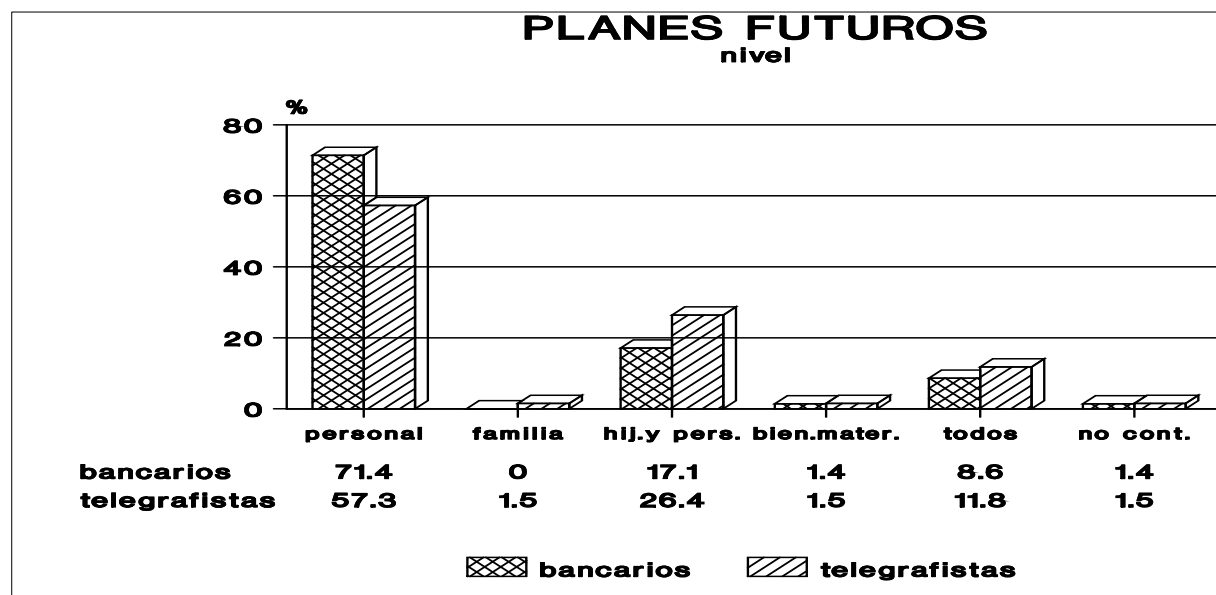
La diversidad de futuros que forman el espectro de sueños del trabajador pareciera que depende de la edad, sexo y clase social. Los planes adquieren distintas densidades, algunos se amplian, otros se estrechan, en ocasiones se aclaran o por el contrario se oscurecen "mis planes futuros son dudosos" (Entrevista a un empleado bancario). Hay proyectos que se diluyen porque las esperanzas varían, los empleados bancarios y telegrafistas no esperan lo mismo en este instante que lo que esperaban hace algunos años. Otros proyectos se realizan, se olvidan o se pierden, o tal vez se reencuentran, o se inventan.

La actitud hacia el futuro, tampoco es única, existen posiciones que transitan del optimismo puro, al pesimismo extremo pasando por períodos de incertidumbre.

Además al futuro se lo piensa en diferentes planos : el personal, familiar, hijos, bienes materiales, etc (gráfica 7.3) y en diferentes tiempos. Cada uno de ellos, en determinado momento de su vida adquiere

un lugar diferente en relación a los otros. En ocasiones lo más importante es su trabajo, alcanzar el "éxito", saldar alguna cuenta pendiente, en otras su vida personal: contraer matrimonio, procrear,³³⁷ el porvenir de los hijos, el bienestar material, una vida tranquila.

Gráfica 7.3

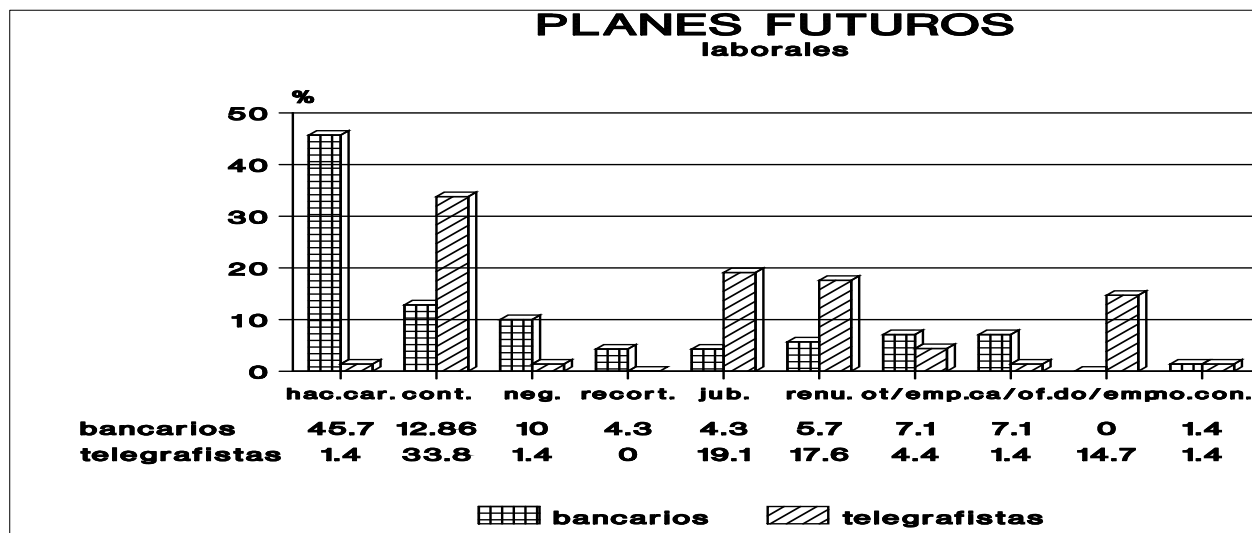


Fuente: Elaboración propia

Casi la mitad de la población de empleados bancarios entrevistados no se piensan en otra parte. Su interés se encuentra en la posibilidad de hacer carrera en el banco (gráfica 7.4). A diferencia de los bancarios los telegrafistas "pareciera" que están conformes con su situación laboral, "continuar como hasta el momento" (Entrevista a un empleado telegrafista)

³³⁷ Por ejemplo cuando las personas tienen hijos sus prioridades cambian.

Gráfica 7.4



Fuente: Elaboración propia

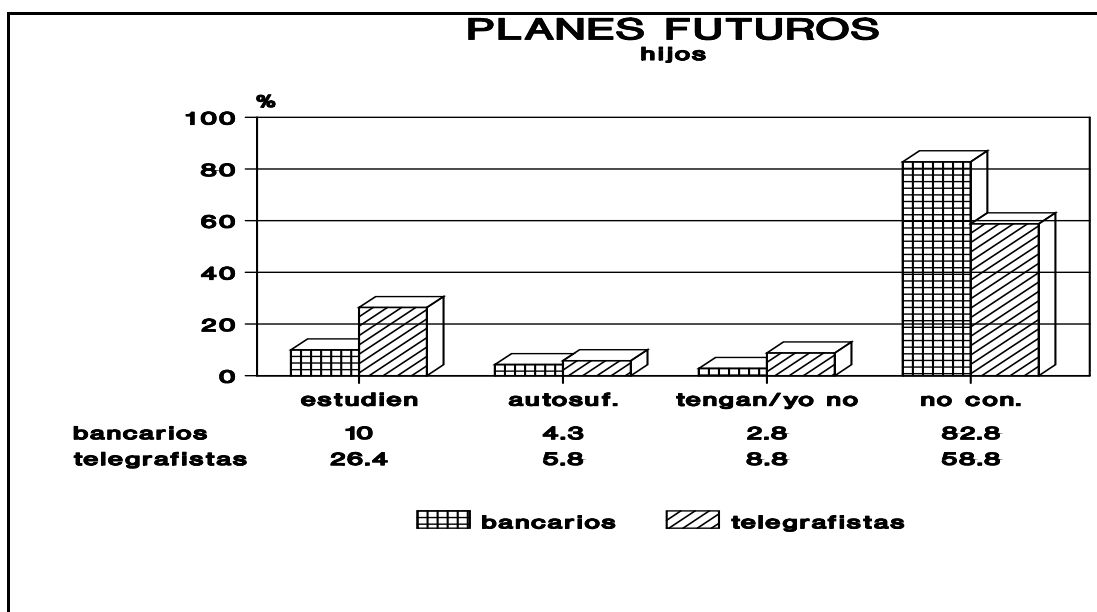
Es preciso aclarar que no todos elaboran un proyecto de vida conscientemente, muchos intentan vivir el presente sin preocuparse por el futuro, "tomar la vida tal como viene", según sus palabras no pretenden volverse "esclavos del futuro"³³⁸(Entrevista a un empleado bancario).

Los proyectos, la mayoría de las veces no son definidos a priori, sino que se van "resolviendo" en términos prácticos en el mundo cotidiano, es ahí donde nos preguntamos "¿qué nos depara la vida?". Es en esa sucesión de acontecimientos cotidianos que se le da respuesta a dicha pregunta, es en el enfrentamiento ante los distintos contextos, en el contacto con el mercado de trabajo en donde se le da forma a la vida futura.

Los empleados bancarios luchan sobre todo por el presente, el futuro se les presenta un poco lejano, no así para los telegrafistas, en donde sus expectativas se encuentran más en el futuro próximo y no tanto en sus logros personales, sino en su descendencia (gráfica 7.5). Inclusive para los trabajadores telegrafistas su futuro laboral se presenta con cierta indiferencia.

³³⁸ Otro testimonio es "la verdad es que no pensaba en nada, sólo pasarla suave".

Gráfica 7.5



Fuente: Elaboración propia

7.3 Configuración de futuros laborales posibles e imposibles.

Al parecer existe una lógica de futuros que uno echa a andar en su imaginación, algunos son posibles pero los más se tornan imposibles y el sujeto no siempre lo sabe, por eso permanentemente se pregunta ¿hasta donde puedo llegar?, ¿a qué puedo aspirar?, ¿dónde están los límites?, ¿efectivamente los límites existen?. Existe una amplia literatura sobre desarrollo personal³³⁹ que enfatiza que los límites no existen que todo depende de los deseos del sujeto. Esto elimina *de facto* toda posibilidad real de percepción objetiva de su situación. En general podemos decir que las expectativas de los empleados bancarios se encuentran por encima de sus posibilidades y por tanto fuera de la realidad.

³³⁹ Algunos títulos para ejemplificar son: *Pensar en Grande* (La magia del éxito) de David J. Schwatz, ed. Herrero Hnos., México, 1960; *Cómo alcanzar sus objetivos con éxito* de Joyce Brothers, Ed Grijalbo, México, 1980; *Atrevase* de Irene C. Kassorla, Ed. Javier Vergara, Buenos Aires Argentina, 1987; *Cómo mejorar su imagen profesional* de Bobbi Linkemer, Ed. Superación Aguilar, México, 1992.

Aunque determinados trabajadores pretendan ingresar y negarse a aceptar los requisitos de acceso al mercado laboral, el propio mercado se encarga de recordarles que la gama de futuros posibles esta delimitada.

Estos futuros laborales posibles se encuentran al alcance del individuo porque son futuros viables al sujeto, en donde el propio agente intuye que es posible alcanzar. Por el contrario los futuros imposibles, como su nombre lo indica son inalcanzables, sin visos de realización, y donde el sujeto sabe que es mejor desechar. Por ejemplo cuando se ha dejado durante un tiempo prolongado los estudios, la posibilidad de finalizar alguna "asignatura pendiente", se van desdibujando de los planes futuros.

Si bien la vida proporciona diversos horizontes, en general son limitados. Si las expectativas estan por encima de sus posibilidades las circunstancias se encargan de ubicarlo, generalmente este tipo de expectativas son frustrantes para el individuo.

7.4 Edad y futuro.

Social e individualmente la edad es importante para el sujeto por su gran influencia en la configuración de planes futuros. No son las mismas dudas, esperanzas y conflictos laborales, las que se tiene a los 20 años, que a la edad de 40, un hombre joven nos dirá "voy a hacer", "ahorita la pase mal pero en el futuro las cosas van a ser distintas porque voy a lograr todo aquello que no he logrado hasta ahora" (Entrevista a una empleada bancaria).

Una empleada bancaria entrevistada por ejemplo, sabe que no podrá ser bailarina de ballet o sobrecargo porque ya no tiene la edad adecuada, "quería ser azafata pero ya no era posible por mi edad" (Entrevista a una empleada bancaria).

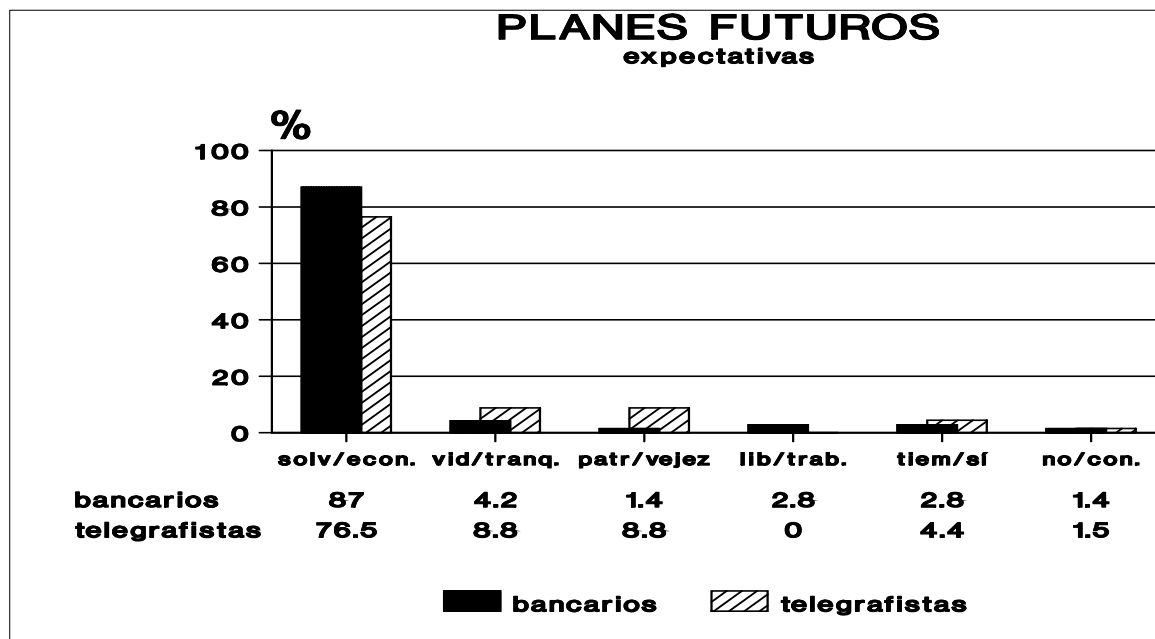
No en todos los trabajadores existe una idea clara de las actividades que les gustaría desempeñar a la edad de 30, 40 ó 50 años, ¿en donde se imaginan laborando de aquí a veinte años los empleados bancarios y telegrafistas? Muchos no lo saben, a otros no les interesa y otros más no pretende saberlo. Probablemente la forma en la que se proyecte el futuro puede dar lugar a la presencia de formas diversas de decidir el presente. Por ejemplo a los empleados bancarios les asusta un poco pensar en que tienen que llegar a cumplir determinada edad, la posibilidad de verse a los treinta o cuarenta años, significa estar "viejos", no así con los telegrafistas que piensan al parecer con mayor "naturalidad" en su vejez y en su jubilación.

¿Cómo se piensan los empleados bancarios y telegrafistas en su vejez? (gráfica 7.6) En ambos sectores los empleados que pretenden jubilarse son pocos, tal vez más en los telegrafistas que en los bancarios porque la población es de mayor edad y antigüedad en el empleo, de hecho en el sector bancario son pocos los que piensan en la jubilación, tal vez se deba a su juventud, los que se piensan a futuro jubilados no se visualizan en la inactividad sino que más bien hablan de la posibilidad de dedicarse a otras actividades como puede ser la instalación de un negocio propio donde encuentren la libertad y rompan así con la dependencia y estructuras jerárquicas³⁴⁰.

Es evidente que el proceso de jubilación no es idéntico en hombres y mujeres, cada uno lo asume de diferente forma, al parecer asume un carácter más violento en los hombres, esto se debe tal vez a que a las mujeres después del trabajo remunerado les queda el trabajo doméstico, a diferencia de los hombres que se sienten en la inutilidad. Además los retirados y jubilados no reciben la misma atención familiar y social que cuando se encontraban en actividad productiva.

³⁴⁰ Algunos testimonios de empleados bancarios son: "un negocio donde yo sólo me mande"; "actualmente pienso jubilarme y tengo ofertas de clientes que me conocen, o poner un negocio, tengo la inquietud de instalar una papelería e irme a provincia".

Gráfica 7.6



Fuente: Elaboración propia

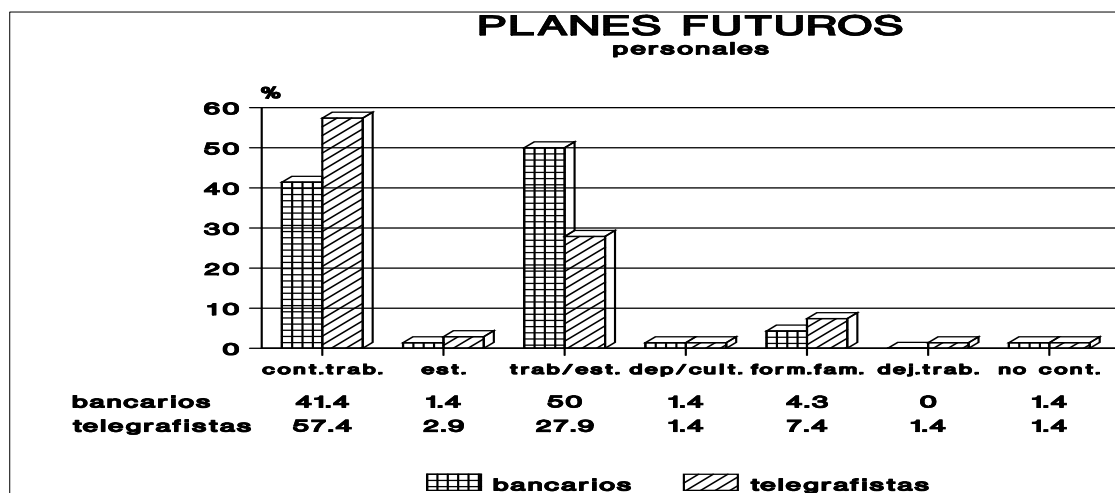
7.5 Futuros contradictorios y dudas existenciales

El camino existencial futuro para muchos se torna complejo, mezclado, incluso contradictorio, especialmente en momentos de crisis económico-política como la que se está viviendo en el país, en los que el sujeto requiere de períodos de reflexión profunda que lo lleven a decidir "¿qué hacer y que pasos seguir?" Los lapsos de incertidumbre tejen en torno a él una maraña de expectativas, deseos, frustraciones y posibilidades difíciles de desentrañar. Al finalizar estos períodos de confusión se debe tomar alguna opción, ya sea continuar luchando, renunciar, estudiar, etc.

Las expectativas de mejor empleo para ambos sectores, no son actualmente las mismas que hace cinco años por ejemplo. Probablemente en estos momentos lo único perdurable para el trabajador sea la inestabilidad: en el puesto de trabajo, en la jornada, en la retribución, en fin, en el empleo.

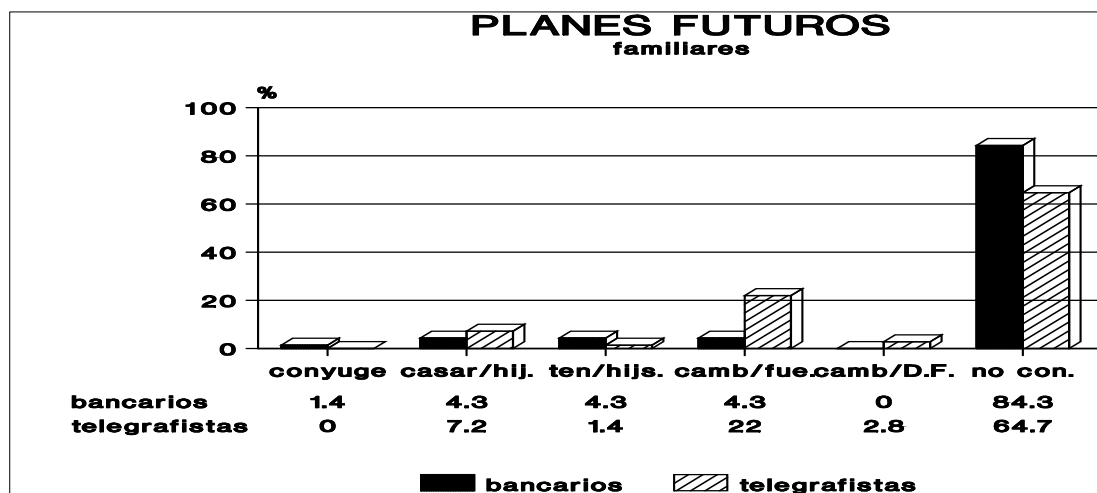
El futuro en estos momentos se visualiza como un trayecto accidentado, con decisiones cruciales por tomar en todos los planos. En el plano personal esta la decisión de luchar por conservar el empleo, estudiar, trabajar, etc. (gráfica 7.7). En el plano familiar casarse, tener hijos, cambiar de lugar de residencia. (gráfica 7.8)

Gráfica 7.7



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7.8



Fuente: Elaboración propia

Así junto a Alberoni diríamos "Ninguno de nuestros movimientos es un proceder rectilíneo, seguro, imperdurable. Corremos hacia adelante, luego nos detenemos, miramos en derredor volvemos a proceder prudentemente... El flujo vital es una continua sucesión de exploraciones, de intentos y de errores, de avances y retiradas"³⁴¹.

7.6 "Realismo", "madurez" ó la vida esta en otra parte

En un intento de ejercicio analítico dividimos a la población estudiada en tres grupos. El criterio para la división fue la percepción del futuro en tres períodos de antigüedad en el empleo, es así como ubicamos a los de recién ingreso, a los que se encuentran a "mitad del camino" y los de la última etapa.³⁴²

Lo que obtuvimos de este cruce de variables, fue que las expectativas, sueños y deseos varían de acuerdo a la antigüedad en el empleo, debido a que no es lo mismo llevar 10 meses trabajando en el banco o en telégrafos, que 10 ó 27 años por ejemplo.

Primero abordaremos a los empleados bancarios de recién ingreso. Este grupo se caracterizó porque vivía de ilusiones, con entusiasmo, se alimentaba de grandes esperanzas y proyectos, en general son emprendedores, creen que serán la excepción, sus expectativas son de grandeza, "todos aspiramos al mejor puesto y nunca va a ver un límite" -nos dirá alguna empleada bancaria-, ó "...mi objetivo es

³⁴¹ Alberoni, Francesco (1991). *Los envidiosos*, Ed. Gedisa, México, p. 276.pp.

³⁴² Antigüedad en el empleo

Percepción del futuro laboral	Recién ingreso	Etapa intermedia	Última etapa
-------------------------------	----------------	------------------	--------------

llegar a destacar en el banco, llegar a lo más alto, no estancarme en ningún puesto, mi meta es llegar hasta arriba, hasta la cima." ³⁴³ Constituye un sub-grupo que confía en sus capacidades, desenvolvimiento y disposición al trabajo, están convencidos en que la institución reconocerá sus esfuerzos y méritos y finalmente obtendrán la gratificación tanto tiempo esperada, son empleados cuyas expectativas laborales se presentan en muchos casos en forma desmesurada.

La trayectoria laboral al interior del banco para estos empleados se vislumbra en un principio como ascendente en la cual pueden ir realizando sus proyectos de vida personal. De hecho la sucesión de puestos posibles es creadora de sueños personales al interior del banco. Pero más que esa sucesión, probablemente, es el simple hecho de pertenecer a esta institución lo que los motiva a formular planes de vida. No es que antes de trabajar en el banco no hubieran soñado y creado mejores realidades personales. Lo que creemos, es que desde la entrada al banco se presentan cambios en la forma de construcción profesional y existencial de los trabajadores. Una posible causa es que muchos de los anteriores empleos eran inestables y no ofrecían un mejor bienestar a futuro.

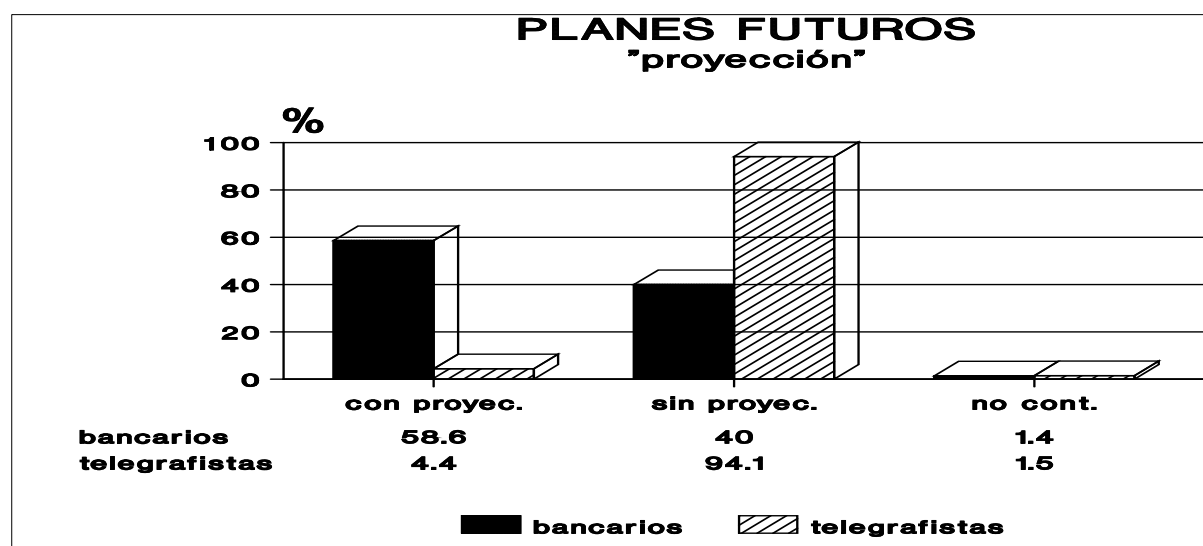
El banco como empleador a través de garantías y prestaciones laborales es probablemente un estimulante para la inventiva y concreción de planes. Los trabajadores parten sobre todo de una seguridad económica, como certeza salarial, de la posibilidad de su incremento mediante un aumento de trabajo por medio de horas extras. Facilidades como los préstamos hipotecarios constituyen de

³⁴³ Otros testimonios de empleadas bancarias son: 1."Seguir desarrollandome en el banco, espero obtener el puesto de subgerente, la meta esta cercana y esa meta es ser funcionario de línea"; 2. "Quiero llegar a ser subdirector"; 3. "Todos aspiramos al mejor puesto y nunca va a ver un límite"; 4."Tal vez dentro de diez años, cuando sea la dueña de mi propia compañía"; 5."Situarme en un buen puesto"; 6."Aspiro a una gerencia, se que poco a poco voy a ir subiendo"; 7."Llegar a destacar en el banco, llegar a lo más alto, no estancarme en ningun puesto, mi meta es llegar hasta arriba, hasta la cima"; 8. "Hacer carrera en el banco"; 9."Seguir en el banco desarrollándome"; 10."Seguir progresando, porque el banco es una institución con futuro"; 11. "continuar subiendo escalones"; 12. "Llegar a tener un buen puesto en bancomer".

manera importante también en este sentido. Pero ése cambio en los niveles de expectativas es estimulado principalmente por elementos de carácter subjetivo que flotan en el ambiente bancario. Es el status, la satisfacción, el "glamour" que envuelven a los servicios bancarios.

De acuerdo a las estadísticas obtenidas en el estudio, las expectativas de desarrollo es del orden del 58.6%, en oposición al 40% que no observa posibilidades de "proyección" (gráfica 7.9).

Gráfica 7.9



Fuente: Elaboración propia

No sucede así con los que se encuentra en la etapa intermedia -con una antigüedad menor a los 15 años-, los cuales se les ve menos entusiasmados, un poco más "realistas", son los que ya han tenido tiempo para adaptarse a su centro de trabajo, los que saben los mecanismos de desarrollo que se utilizan en el empleo y por tanto conocen de los sinsabores de la vida laboral, significa hablar de su trabajo con cierta resignación. Debido a que sus sueños de conformar una trayectoria laboral de ascensos y de llegar a la "cumbre" es tan obsesiva, que conforme pasa el tiempo y se enfrentan con una no correspondencia entre lo esperado con lo obtenido, se sienten defraudados.

"Eso de hacer carrera en el banco siempre lo tuve en mente, de hecho siempre estuve con la idea de irme superando, de ir logrando metas poco a poco, pero actualmente estamos en un momento en que es muy difícil cambiarse de puesto y obtener un ascenso, porque mis estudios no están completos y no reúno los requisitos del perfil del puesto. Esto me ha llevado a tomar la decisión durante estos últimos meses de irme del banco" (Entrevista a un empleado bancario).

Es diferente la percepción que tiene un empleado que ha recorrido más de la mitad del ciclo laboral (20 años o más) y que ha padecido y disfrutado las decepciones o éxitos. Son los empleados que tienen desencantos acumulados, se encuentran en esta última etapa llenos de amarguras cargando sueños no cumplidos. Además se les observa más temerosos. Generalmente, la formación de estas falsas expectativas con el tiempo les provocan serias frustraciones, algunos cuentan los días para su jubilación. "Desgraciadamente actualmente me encuentro en una etapa muy difícil, porque mis proyectos ya sólo son a corto y mediano plazo, como puede observar escribí hasta los días, porque cada día que pasa lo cuento para jubilarme" (Entrevista a un empleada bancaria).

Pasando al sector de los telegrafistas la situación es diferente porque dada la estructura laboral las posibilidades de desarrollo sólo se reducen a tres niveles: repartidor, oficial-administrativo y jefe de oficina. Como se puede observar en la gráfica 7.9 el 94.1% de los entrevistados no ve posibilidades de desarrollo en su trabajo.

Tal vez lo que se encuentre es que muchos de los telegrafistas no tenían planeado durar tanto tiempo en ese empleo, "Pensaba no quedarme mucho tiempo en este trabajo" (Entrevista a un empleado telegrafista).

Encontramos otro sub-grupo que intenta emprender un nuevo camino porque saben que la propia estructura laboral no les permite ascender. "Desafortunadamente no hay otro escalón más al que podamos aspirar, bueno, existe el de jefe de departamento, pero ese tipo de puestos se manejan a nivel político. El director de telégrafos, es el que nombra a sus directores de áreas y a su vez estos a su equipo de trabajo. Si llegara a tener un contacto de esa índole, si me gustaría escalar laboralmente"

(Entrevista a un empleado telegrafista).

Para este grupo de telegrafistas su vida laboral futura esta en otra parte, saben que sus posibilidades de desarrollo son nulas, razón por la cual sus intereses se encuentran -en el caso de los varones- en el empleo paralelo que desempeñan, o en la familia en el caso de las mujeres. Finalmente ubicamos al grupo que sólo esperan la jubilación.

7.7 Estrategias de futuro

El mercado de trabajo es un espacio donde se lucha no sólo para el presente sino también para el futuro, no sólo en el plano individual, sino también para los hijos, e incluso puede ser para las siguientes generaciones.

Cuando el individuo imagina primero, y pone en práctica después su futuro laboral, lo que esta poniendo en juego es el proceso de construcción estratégica de su propia vida.

Las formas de prevenir el futuro varían de acuerdo a las estrategias que el individuo y la familia empleen para solucionar su existencia futura de trabajo o de "no trabajo".

La familia es portadora de estrategias de futuro porque toda esfera doméstica como parte de una clase social desarrolla diversas formas de prevenir el futuro. En muchos casos los padres desde el nacimiento del niño comienzan a realizar proyectos profesionales para sus hijos, imaginan lo que serán sus hijos, en muchos casos les transfieren sus proyectos de mejoría económica y social.

"Los padres transfieren a sus hijos sus propios deseos de éxito, sus propias esperanzas. Se las confían a ellos. Es lo que hacía el padre sobre todo con el hijo varón, con el primogénito. Proyectaba en el sus propios deseos, sus propios sueños, sin tomar en cuenta los del hijo"³⁴⁴.

³⁴⁴ Alberoni, Francesco (1991). *Los envidiosos...* op. cit. p.12.

Aunque es conveniente aclarar que el interés de que "los hijos salgan adelante", no significa pretender exclusivamente que los hijos pertenezcan a otra clase social, sino al deseo de prevenir el futuro. "La familia, sobre todo si ocupa una posición ventajosa, tiene como preocupación principal no decaer y asegurar a sus hijos los medios para conservar el mismo rango, cuando no de elevarse todavía más"³⁴⁵.

Las estrategias que los empleados bancarios despliegan para garantizar su futuro laboral son diversas, un mecanismo seguro para ellos es escalar la estructura ocupacional de la empresa donde trabajan, ahorrar para instalar un negocio propio. La primera opción se diluye conforme observan que la permanencia en un lugar de trabajo no depende de la capacidad y docilidad que muestren en el trabajo, sino otro tipo de criterios informales.

Otra estrategia para conservar el empleo, el puesto ó escalar en la estructura laboral es reconocer el tipo de relaciones que se deben establecer, saber quien detenta el poder y por tanto con quien se debe "simpatizar" y con quien no.

La "garantía" de futuro para los hijos de los empleados bancarios en algunos casos se empieza a dibujar, en otros aún no existe. Un ejemplo del primer caso se encuentra en la creación de un fondo de ahorro. "le abrí a mi hijo una cuenta de inversión inmediata junior con una parte del reparto de utilidades del año pasado" (Entrevista a un empleado bancario).

Otras vías para "dejarles un porvenir a los hijos" son las de orden laboral, familiar, escolar, seguro de vida, herencia, relaciones informales. En general los empleados bancarios hablan poco del seguro de vida, de la herencia para sus hijos, inclusive el legado de la educación no presenta la fuerza que se observa en los telegrafistas.

³⁴⁵ Girard, Alain (1985) "Orientación ... op. cit. p.178

Para los trabajadores telegrafistas la seguridad en un futuro laboral para los hijos puede buscarse por medio de una herencia ocupacional o la obtención de un determinado nivel de estudios que les permita "defenderse en la vida". Para lo primero requieren de una estabilidad laboral, vía obtención de una plaza de base por ejemplo. "Aunque entrara a trabajar en otro lado, vería la forma de jubilarme en telégrafos" (Entrevista a un empleado telegrafista).

7.8 Desclasamiento.

Los sectores estudiados para poder realizar sus proyectos de desclasamiento, que les permita acceder a otros estratos de clase varían, pueden ser de carácter individual o familiar. Estos proyectos de reproducción y reclasificación pueden ser nítidos y otros que no lo son del todo.

Algunos trabajadores adoptan proyectos de reconversión donde se le apuesta a escalar la estructura ocupacional, otros a la escolaridad, al sacrificio familiar-material o al mercado matrimonial.

El ascender laboralmente se puede buscar por medio de mecanismos de movilidad interna. En el banco vía la profesionalización, méritos en el trabajo, puntualidad, rendimiento; carrera por escalafón; relaciones informales, compadrazgos, entre otros.

Es posible que el sujeto perciba que dadas las exigencias de mayor nivel educativo para puestos que permitan una visible mejoría socio-económica se requiera estudiar más. Es así como el sujeto decide invertir en sí mismo, tomar cursos de capacitación, cursos de computación, estudiar idiomas; consideran que a largo plazo esta capitalización en su persona le puede redituar beneficios: mejoras salariales, acceso a otro tipo de bienes materiales, relacionarse con personas de una clase social de mayor status. Además, deciden incrementar y mejorar su curriculum, aumentar el número de certificaciones que lo preparen para competir en el mercado de trabajo.

Otra vía de movilidad laboral, es por la familia, y en virtud de que toda unidad doméstica forma parte de una clase social, el núcleo familiar tiene proyectos de reconversión propios de su clase. La familia

puede buscar expulsar a alguno(s) de sus miembros de su clase de origen por diferentes vías, una de ellas puede ser la escolaridad, aunque en ocasiones estos proyectos impliquen la autonegación de la propia familia.

Asimismo existen familias que tienen interiorizados patrones de comportamiento escolar, en donde los padres le dan un gran peso a la preparación escolarizada, por tal motivo la alta valoración de la educación como forma de desclasamiento no sería entonces tanto de los hijos sino de los padres "el deseo de los otros". Por tanto no sería correcto hablar estrictamente de una voluntad de estudio emanada de los hijos sino que más bien ellos serían producto de los deseos de sus padres.

El sacrificio familiar-material puede ser otra vía de desclasamiento, este sacrificio va aunado a la necesidad de dar estudios a alguno de los miembros de la familia y se manifiesta en la reducción del nivel de consumo familiar, en donde el salario se reconvierte en "capital humano"³⁴⁶.

Un ejemplo lo encontramos en los empleados telegrafistas los cuales pretenden compensar su situación actual a través de una inversión educativa en el caso de los hijos vía el sacrificio,. "El sacrificio presente para el bienestar futuro". De hecho es una inversión a largo plazo, en donde la educación permitirá una movilidad social generacional, con lo cual la familia espera el acceso a mejores empleos, de mayor cualificación, ingresos y sobre todo status. Esto se debe a que para los telegrafistas sus hijos representan una promesa de futuro, "que mis hijos tengan una carrera, que tengan lo que yo no tuve" (Entrevista a un empleado telegrafista).

³⁴⁶ Para profundizar en el tema del capital humano, véase a Gary Becker (1983). *El capital humano*, Alianza universidad textos, Madrid.

7.9 Rumbo a lo desconocido

El futuro se presenta con mayor incertidumbre para los empleados bancarios³⁴⁷ que para los telegrafistas. Dada la coyuntura actual³⁴⁸ en la que se encuentran los empleados bancarios su futuro depende de la eliminación o no de la siguiente área, departamento o puesto, es decir, la permanencia o salida del banco no está en sus manos, por tanto su situación de seguridad se esfuma. El futuro se presenta nebuloso, incierto, lo que para muchos significa frenar, destruir o aniquilar sus expectativas de carrera en el banco. "La institución ya no tiene futuro casi para nadie, ya casi nadie está contento con ella porque no hay expectativas de crecimiento, nadie sabe a dónde vamos, nadie sabe que nos va a ofrecer el mañana, nadie sabe que hacer y que no hacer" (Entrevista a una empleada bancaria).

¿Qué significa que su futuro laboral esté en peligro? Para muchos significa poner en peligro tanto su existencia como la de su familia. Se sienten temerosos, la posibilidad de verse excluidos en forma tan violenta, destruye demasiados sueños.

La proporción de empleados bancarios que dicen estar preparados para un recorte de personal es de 4.3% de la población total (gráfica 7.4), lo que significa que la mayoría de los empleados bancarios observa su exclusión aún como lejana. Es decir, no están preparados para verse excluidos laboralmente.

Para los que se encuentran sin puesto de trabajo, o buscando dónde reubicarse, viven en un dilema permanente "quedarse o irse". Son los que se preguntan hasta cuándo resistir, su presente es de angustia y su porvenir inseguro. Deben buscar abrirse otras posibilidades. El futuro es incierto en el banco y esa incertidumbre hace que volteen sus ojos hacia otros horizontes.

³⁴⁷ En el momento de la aplicación de la encuesta, Bancomer realizaba un recorte de personal de aproximadamente ocho mil empleados, es decir a una quinta parte de su población total.

³⁴⁸ Véase el apartado: "Un contexto poco claro: las ciencias sociales en México", en el anexo metodológico de este trabajo.

Ante la posibilidad del despido y la falta de recursos económicos buscan construirse otras estrategias laborales: Una, es ingresar a trabajos por cuenta propia, esporádicos, con horario flexible en donde "ellos sólo se manden", es el caso de su ingreso a compañías trasnacionales como son "el multimercadeo". En éste tipo de empleos explotan sus ambiciones y son fácil presa de charlatanes que les ofrecen convertirlos en poco tiempo en millonarios.

Otra, es ahorrar para que en determinado momento instalen un negocio que les permita regir sus propios movimientos y aumentar su nivel de consumo. "Tal vez lo mejor sea ser tu propio jefe, como es el trabajo en un taxi, o algún negocio en cualquier esquina" (Entrevista a un empleado bancario).

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES

A continuación presentamos brevemente las principales conclusiones resultado de la investigación.

Construir una teoría sociológica de los destinos laborales implica realizar encuestas más amplias, estudios comparativos profesionalmente, es decir, seguir investigando sobre las formas sociales de la orientación profesional, para poder darle cuerpo a lo que propiamente es una teoría sociológica de los destinos laborales, porque lo que presentamos en el presente estudio son apenas algunos elementos para su construcción: el papel del tiempo, de la familia, la gestión del cuerpo y la personalidad, el mercado de trabajo, el modo de vida y la cultura laboral.

Lo importante en la delimitación del objeto de estudio no es considerer agotada una determinada enumeración de problemas, sino más bien abrir el proceso de construcción de éstos, dejando entrever posibles anudamientos con otros dominios de la realidad.

Corroboramos que el objeto de estudio pertenece al tipo de fenómenos que requieren de un análisis interdisciplinario para armar el tejido de lo "social", dando cabida a reflexiones que desde distintos ángulos, aporten elementos de análisis al problema del sujeto y la cultura y generen una actitud epistemológica que permita el enriquecimiento en la comprensión del fenómeno.

Así pues, lo que proponemos es un procedimiento de apertura a nuevos temas de investigación y conceptos –que no es sinónimo de caos o de falta de rigurosidad teórica-. Siguiendo a Zemelman diríamos “... la realidad –misma que es posible de transformarse en diferentes objetos de estudios- requiere de una práctica de investigación que no puede quedar enmarcada en un solo modelo científico”.³⁶¹

³⁶¹ Zemelman M. Hugo (1987). *Uso crítico de la teoría (En torno a las funciones analíticas de*

En la construcción teórica de los destinos laborales intervienen una serie de determinaciones, las cuales clasificamos en dos:

- 1) Las de carácter objetivo, en las que se incluyen factores de tipo estructural, económico, político, religioso, cultural, de clase, grupo profesional, división del trabajo, origen social, Mercado de trabajo, género, historia familiar, generacional, etc.
- 2) Las de carácter subjetivo, en las que se incluyen cualidades como la creatividad, aptitud, gustos, disciplina, preferencias, méritos, ideas, intuiciones, sentimientos, simpatías, valores, ética, etc.

Naturalmente, es imposible abarcar todos los factores en una investigación, sin embargo es posible ir realizando cortes analíticos. En este caso, solo abordamos dos o tres aspectos, sin embargo sacamos como conclusión que ambos aspectos (subjetivo/objetivo) tienen igual importancia en la construcción de los destinos laborales, porque la toma de decisiones está regida por la combinación entre el plano afectivo y el estructural al formar parte de una unidad dialéctica. Para no caer en el determinismo propio del economicismo o el voluntarismo de la psicología y/o pedagogía educativa.

Nos interesa hacer énfasis en el segundo inciso, porque generalmente éste aspecto ha sido menospreciado por las ciencias sociales. Con esto reconocemos que las características de los sujetos tienen injerencia en la trayectoria existencial. Este concepto de trayectoria existencial recoge aspectos tanto del contexto socio-histórico, como de la individualidad del sujeto, esto quiere decir, que el trabajador está regido tanto por fuerzas sociales como por una lógica interna de la vida del sujeto.

la totalidad), Universidad de las Naciones Unidas y El Colegio de México, p.18

Esta serie de determinaciones, le dan contenido a la conciencia y concreción práctica a deseos, esperanzas, manifestaciones afectivas, sentimientos, frustraciones y utopías existenciales-laborales, que diseñan procesos de construcción diferencial de los destinos laborales. Aspectos del mundo interno que tienen regularidades y que son parte de una determinación social.

Un elemento que se seleccionó como eje en la construcción teórica de los destinos laborales fue: los usos sociales del tiempo. Analizar el papel del tiempo en la conformación de objetivos existenciales-profesionales, en los sectores estudiados, constato que los individuos al tomar una decisión profesional, se da un entrelazamiento entre “presente” y “pasado” que se lleva en efecto en la práctica y experiencia de los distintos grupos y clases sociales al conformar y dar contenido a esquemas de “potenciación” o inhibición de la acción en relación estrecha con las formas espirituales que representan estados de ánimo socialmente contruidos para permitir a los agentes asirse de su estructura icónica-práctica, para “otorgarles sentido a la vida”.

También el aspecto temporal interviene en la modificación de las concepciones en los sujetos respecto a lo que es un trabajo indeseable, deseable o digno, así como de lo que es una remuneración justa o injusta, el tiempo libre es necesario.

Sabemos por ejemplo, que el entrelazamiento entre presente y futuro, y entre presente y pasado en la práctica y experiencia de los distintos grupos y clases sociales, configuran de contenido a esquemas de potenciación o inhibición de la acción en relación estrecha con las formas espirituales: la esperanza, la resignación, la ilusión, el desencanto, forma cuya connotación moral religiosa impide ver su constitución eminentemente práctica.

Los usos sociales del tiempo en el entendido que cada sector profesional, como parte de una clase social, construye sus propias percepciones del tiempo. En virtud que los sujetos a partir de la identificación de valores y prácticas sociales que son propias o ajenas a cada sujeto culturalmente determinado, la comprensión de esto, en un sentido lato abarca a los usos del tiempo cotidiano, los usos del tiempo en el transcurso de la vida de cada agente, los usos del tiempo en lo laboral y en lo

extra-laboral, los usos del pasado y del futuro. Todo esto determina en gran medida la concreción práctica de sus aspiraciones, esperanzas, frustraciones y utopías existenciales-laborales.

Para poder desarrollar proyectos de investigación como el que proponemos, se requieren ciertos requisitos en el campo de la sociología del trabajo en México.

Cierta actitud de apertura que permita incursionar en nuevos campos de teorización e investigación sociológica, para posibilitar la construcción de nuevos objetos de estudio y el reconocimiento de que metodológicamente existen diferentes enfoques de cómo hacer ciencia en el terreno social.

Al realizar un breve recuento de lo que existe sobre la cultura laboral en México. Observamos que los estudios sobre la cultura laboral se han centrado en estudios sobre la cultura obrera, sin duda alguna existen estudios en este terreno que no es posible despreciar pero que sin embargo son investigaciones poco difundidas en el medio.

Esta simplificación entre dos ámbitos de tal naturaleza ha implicado viciar el problema, porque los estudios de la cultura del trabajo, se han reducido al trabajo industrial, dejando de lado el espectro extra-fábril y despreciando muchos otros sectores de la vida laboral.

Esta centralidad que se le ha otorgado a la esfera industrial y por tanto a los obreros ha llevado al olvido a otros sectores laborales importantes y dignos de ser estudiados, como son los trabajadores del sector servicios, comercial, empresarial, de la cultura, etc.

Es indiscutible que el estudio de los obreros es de gran relevancia, sin embargo, creemos que a partir de los procesos de terciarización de la economía, el sector de los servicios se ha visto incrementado, lo que significa que no es menor la importancia de la investigación de ocupaciones de este sector y otros no exclusivamente del ámbito productivo.

Inclusive al interior de un mismo sector, encontramos que existen diferentes sub-culturas laborales, como es el caso de los empleados bancarios y telegrafistas. Estudiar estos dos grupos profesionales

nos permitió constatar que al interior de un mismo sector laboral es posible encontrar destinos ocupacionales diferenciados.

Asimismo los estudios sobre sociología del trabajo en México han caído en una doble reducción al circunscribir sus análisis al ámbito laboral, descuidando el extra-laboral.

En nuestra propuesta teórico-metodológica incluimos al trabajo y al “no trabajo”, porque lo que sucede en campos aparentemente excluyentes del mundo laboral como es la vida privada, en el fondo explican en mucho lo que sucede en el ámbito laboral; la orientación profesional de los sujetos se construye en el trabajo y fuera de éste; para que se conozca un grupo socio-profesional se precisa del conocimiento de su vida laboral y extra-laboral; el trabajo es a la vez un elemento estructurado por y estructurante del modo de vida; la recuperación de lo existencial es parte de la explicación de la esfera laboral y extra-laboral; y se trata de recuperar lo excluido del terreno laboral para explicar lo que sucede dentro.

Observamos que el mercado de trabajo efectivamente obliga a los agentes laborales –llámense empleados bancarios o telegrafistas- a “imaginarse” en su vida futura les procura nociones y estructuras de pensamiento que les permite nombrar a sus posibles “destinos”. El Mercado de trabajo se convierte en un contexto que configure visiones existenciales que van más allá de un encadenamiento de momentos presentes y que se ubican más bien en un permanente diseño de periodos futuros y en un espacio de recuperación y de interpretación social y de traducción histórica de las “épocas”, pasadas de los agentes así como los grupos sociales para ellos significativos.

Asimismo los espacios laborales -bancarios/telegrafistas- son espacios de realización y configuración de destinos porque cuando los trabajadores se encuentran laborando en determinados terrenos laborales significa que los destinos profesionales de los agentes sociales se han cristalizado, en ese momento los trabajadores poseen ya cierto conocimiento de su campo de trabajo. Configuración de destinos porque los trabajadores al ingresar a ésta zona ocupacional implica que está modificando su modo de vida.

La utilidad de un estudio como el que presentamos es dar la posibilidad de conocer lo que está aconteciendo con los trabajadores mexicanos actualmente; lo que significa el “ser trabajador” de determinada rama productiva o sector laboral; proporcionar ciertos conocimientos de lo que significa la existencia de los trabajadores mexicanos; cómo perciben su trabajo; qué disponibilidad pueden asumir a cambiar en el proceso laboral; qué mueve a estos trabajadores a actuar de una u otra forma. Y creemos que es a través de la construcción de una sociología de los destinos profesionales como es posible darle una nueva lectura al mundo del trabajo.

En éstas conclusiones no desarrollaremos los resultados específicos de la encuesta, más bien invitamos al lector a tener paciencia y remitirse a los capítulos correspondientes en la tesis.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberoni, Francesco (1987). *Enamoramiento y amor*, Ed. Gedisa, 3a. reimpresión en México, 167 pp.
- Alberoni, Francesco (1991). *Los envidiosos*, Ed. Gedisa, México, 282 pp.
- Alberoni, Francesco (1989). *El erotismo*, Ed. Gedisa, 4a. reimpresión en México, 226 pp.
- Alberoni, Francesco (1990). *Público y privado*, Ed. Emecé, Buenos Aires, 219 pp.
- Alberoni, Francesco (1992). *El vuelo nupcial*, Ed. Gedisa, Barcelona, España, 166 pp.
- Amorós, Celia (1995). "División sexual del trabajo" en *10 palabras clave sobre mujer*, Ed. Navarra, España.
- Ando, Albert y Modigliani, Franco (1963). "The Life Cycle Hypothesis of saving: Agregate Implications and Test", *American Economic Review*, marzo.
- Aramoni, Aniceto (1991). *Vivir es consumir el tiempo*, Ed.Promexa, México, 214 pp.
- Arce, Garza Francisco (1982). *Historia de las profesiones en México*, Colegio de México, México, 406 pp.
- Aries, Phillipe y Duby Georges (1987). *Historia de la vida privada*, Ed. Taurus Alfaguara
- Balandier, G. (1983). "Sociología de lo cotidiano" en *Cahiers internationaux de Sociología*, Vol.LXXIV.
- Bagnasco, Arnaldo (1989). "Mercado y mercados de trabajo", en *Rev. Sociología del trabajo*, nueva época núm.6, primavera, pp.3-20.
- Barthes, Roland y otros (1991). *Análisis estructural del relato*, octava edición, Ed. Premiá, México, 223 pp.
- Becker, Gary S. (1983). *El capital humano*, Alianza universidad textos, Madrid, 284 pp.
- Beléndez, Vázquez Rosa (1994). "El amor, no el poder, verdadero móvil de la lucha social", *La Jornada*, viernes 5 de agosto, p.63.

-
- Bertaux, Daniel (1977). *Destins personnels et structure de classe (Pour une critique de l'anthroponomie politique)*, Ed. Politiques, Francia, 322 pp.
- Blau Duncan (1985). "The American Occupational Structure", en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de cultura económica, México, 1985, 466 pp.
- Boltansky Luc (1982). "Los usos sociales del cuerpo", en *Rev. Márgenes*, no.1 y 2, Ed. Universidad Autónoma Veracruzana, Fac. de Sociología, Veracruz, México, pp.7-31 y 5-32.
- Bourdieu, Pierre (1991). *La distinción. (Criterio y bases sociales del gusto)*, Ed. Taurus Humanidades, España, (Original en francés 1988), 597 pp.
- Bourdieu, Pierre (1989). (compilador). *La fotografía. (Un arte intermedio)*, Ed. Nueva imagen, segunda reimpresión en español, México, p.110.
- Bourdieu, Pierre (1986). "L'illusion biographique" en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, no.62/63 juin.
- Bourdieu, Pierre (1993). *La miseria del mundo*, Ed. Du Seuil, Collection libre Examen, Paris VI, février, 953 pp.
- Bourdieu, Pierre (1980). *Le sens pratique*, Ed. De minuit, Paris.
- Bourdieu, Pierre (1990). "La 'juventud' no es más que una palabra" en *Sociología y cultura*, Ed. Grijalbo, México, (Original en francés 1984), p.165.
- Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y cultura*, Ed. Grijalbo, México, (Original en francés 1984), 317 pp.
- Boyer, Robert (1989). *La teoría de la regulación: un análisis crítico*, (tr.Neffa, Julio C.), CEIL-Humanitas, Buenos Aires.
- Borderías, Cristina, (1996) "Identidad femenina y recomposición del trabajo" en Rodríguez, Arantxa, Begoña Goñi y Gurutzae Maguregi (eds.) (1996), *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, España, Bakeaz. pp. 47-65.
- Bremond, Claude (1991). "La Lógica de los posibles narrativos" en Barthes, Roland y otros. *Análisis estructural del relato*, octava edición, Ed. Premia, México, p.102.

-
- Broch, Hermann (1990). *Los inocentes*, Ed. Lumen, Colección Fin de Siglo. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, 331 pp.
- Brothers, Joyce (1980). *Cómo alcanzar sus objetivos con éxito*, Ed Grijalbo, México, 250 pp.
- Burguière, André, Christiane Klapisch-Zuber et al. (1988). (dirección) (prólogo de Levi-Strauss y Georges Duby), *Historia de la familia*, Ed. Alianza, España, 661 pp.
- Cabanes, Robert (1996). "El enfoque biográfico en sociología" en Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las historias de vida en las ciencias sociales*, Centro de investigaciones sobre Dinámica Social, Universidad Externado de Colombia, Cuadernos del CIDS, Serie II, Bogotá, julio.
- Campillo. López Marcia Isabel (1996). *La conformación laboral de empleados telegrafistas y bancarios mexicanos (Orientación profesional y sentido del trabajo. Un estudio comparativo)*, tesis de maestría, noviembre.
- Carrillo V. Jorge (1991) (Coordinador General). Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación (Síntesis del reporte de investigación), Secretaria del trabajo y previsión social y El Colegio de la frontera norte, México.
- Cassirer, Ernst (1982). *Las ciencias de la cultura*, Ed. FCE, Breviarios no.40, Quinta reimpresión, México, (Original en alemán 1942).
- Castro, Roberto (1994). "En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo" en Szasz, Ivoonne, Lerner Susana (compiladoras). *Para comprender la subjetividad (Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad)*. El Colegio de México, p. 57-85.
- Chihu, Amparán Aquiles (1995) (Coordinador.) *Sociología de la cultura*, UAM-I, México.
- Cicourel, Aaron V. (1973). *La sociologie cognitive*, Presses universitaires de France, England, 236 pp.
- Consolo, Francesco (1991). *Carriere professionali e governo delle imprese*, Rosenberg and Sellier, Italia, 427 pp.
- Contrato Colectivo de Trabajo de Bancomer 1992-1994.**

-
- Cooper, Jennifer (1996) "Empleo, desempleo y salarios. Una combinación por sexo. México 1982-1995" en *Rev. Problemas de desarrollo*. julio-septiembre, núm.106.
- Cortés, Fernando y R.M. Rubalcava (1987). *Métodos estadísticos aplicados a la investigación en Ciencias Sociales*. Ed. CES-El Colegio de México, México.
- Davis, Flora (1989). *La comunicación no verbal*. Alianza Editorial Mexicana, colección El libro de Bolsillo, México, 259 pp.
- De Gaudemar, Jean-Paul (1976). *Movilidad del trabajo y acumulación de capital*. Ed. Era, México, 279 pp.
- Della Volpe, Galvano (1972). *Historia del gusto*, Ed. Visor, colección, La balsa de medusa, no.8, Madrid, (original en italiano 1971) 126 pp.
- Dex, Shirley (1991). *La división sexual del trabajo*, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Colección Informes, Serie Empleo, núm.23, Madrid, 361 pp.
- Dore, Ronald (1983). *La fiebre de los diplomas (Educación, cualificación y desarrollo)*, Fondo de cultura económica, México, 380 pp.
- Elias, Norbert (1990). *Compromiso y distanciamiento*, Ed. Península, España, 22 pp.
- Elias, Norbert y Dunning, Eric (1992). *Deporte y ocio en el proceso de la civilización*, Ed. FCE, España, 349 pp.
- Elias, Norbert (1982). *Sociología fundamental*, Ed. Gedisa, España, 216 pp.
- Elliott, Philip (1975). *Sociología de las profesiones*, Ed. Tecnos, Madrid, 166 pp.
- Esteva, Fabregat Claudio (1984). *Antropología industrial*, Ed. Anthropos, Barcelona, 396 pp.
- Fernández, Osorio Jorge (1983). "Prólogo" a Enzo Riechi, *La muerte en el Trabajo*, México, Ed. Nueva Imágen, 22 pp.
- Friedmann George (1985). "Introducción y metodología" en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de cultura económica, México, 466 pp.
- García, Canclini Néstor (1989). *Culturas híbridas*, Ed. Grijalbo, México, 363 pp.
- García, Figueroa Gabriela (1996). *Cultura e influencia gerencial en la empresa (un estudio de caso en cierres ideal de México, S.A.)* Tesis de maestría, junio.

-
- García, Guzmán Brígida, Blanco Sánchez Mercedes y Pacheco Gómez Muñoz Edith (1996). "Género y trabajo extradoméstico", *Mimeo*, México, 41 pp.
- Gatica, Lara Ignacio (1994). *Gestión y cultura laboral en el SITUAM*, Tesis de maestría, agosto.
- Giménez, Montiel Gilberto (1988). *La teoría y el análisis de la cultura* (Programa Nacional de formación de profesores universitarios en ciencias sociales), SEP, COMECOSO y Universidad de Guadalajara.
- Ginzburg. Carlo (1995). "Señales. Raíces de un paradigma indiciario" en *Discusión sobre la historia*, Ed. Taurus, México p.75-128.
- Girard, Alain (1985). "Orientación y formación profesionales" en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de cultura económica, México, 466 pp.
- Gregory, Michael y Carroll Susanne (1986). *Lenguaje y situación*, Breviarios núm. 425, FCE, México, 178 pp.
- Goffman, Erving (1979). *Relaciones en público (microestudios del orden público)*, Versión española de Fernando Santos Fontenla, Ed. Alianza, Madrid, 379 pp.
- Gordon, David, Edwards, Richard y Reich, Michael (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio del trabajo y seguridad social, Madrid.
- Hammer, Dean y Wildavsky Aaron (1993). "La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa" en *Historia y fuente oral*, México, núm.4, pp.23-61.
- Hamermesh, Daniel y Rees Albert (1984). *Economía del trabajo y los salarios*, Ed. Alianza Universidad textos, Madrid.
- Hartmann., Heidi, (1994) "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos" en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria
- Heller, Agnes (1970). *Historia y vida cotidiana*, Ed. Grijalbo, México.
- Heller, Agnes 1977). *Sociología de la vida cotidiana*, Ed. Península, Barcelona.
- Heller, Agnes (1982). *La revolución de la vida cotidiana*, Ed. Península, Barcelona.
- Hersey, Paul y Blanchard Ken H. (1981). *Estilo eficaz de dirigir (Liderazgo situacional. No existen dos situaciones iguales)*, Ed. IDH, México, 463 pp.

-
- Heidegger, Martín (1988). *El ser y el tiempo*, FCE, México, quinta reimpresión, 478 pp.
- Hirschman, Albert O. (1984). *De la economía a la política y más allá*, FCE, México.
- Hirschman, Albert O. (1989). *Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado y otros ensayos recientes*, FCE, México.
- Hoggart, Richard (1988). *A local habitation: Life and time 1918-1940*, Chatto and Windus, London.
- Hoggart, Richard (1971). *La cultura obrera en la sociedad de masas*, Ed. Grijalbo, México, 287 pp.
- Hoggart, Richard (1957). *The uses of literary. Aspects of Working Class Life with Special Reference to Publications and Entertainments*, London, Chatto and Windus,
- INEGI y STPS (1996). *Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo*, México, p.18 y 19
- Kassorla, C. Irene (1987). *Atrévase*, Ed. Javier Vergara, Buenos Aires Argentina, 332 pp.
- Keats, Daphne (1992). *La entrevista perfecta*, Ed. Pax, México, 127 pp.
- Lara, Sara (1996). *“Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible en la agricultura mexicana”* Tesis de Doctorado, ENAH. (en proceso)
- Lévi-Strauss, Claude (1990). *Antropología estructural (Mito, sociedad, humanidades)*, Ed. Siglo XXI, Séptima edición, México, (Original en francés 1973).
- Lévi-Strauss, Claude (1977). *L'identité*, París.
- Ley Federal del Trabajo* (1982), México.
- Leyva, Marco Antonio (1990). *Modernización y sindicalización en ferrocarriles nacionales de México: 1970-1988*. Tesis de maestría, Instituto de Investigaciones José María Luis Mora.
- Linkemer, Bobbi (1992). *Cómo mejorar su imagen profesional*, Ed. Superación Aguilar, México, 80 pp.
- Mallart, José (1959). *Orientación funcional y formación profesional*, Ed. Espasa-Calpe, Madrid, 213 pp.
- Mann, Thomas (1976). *Confesiones del estafador Felix Krull*, Ed. Sudamericana, Col. Narrativas contemporaneas, Segunda edición, Argentina, (Original en alemán 1956), 452 pp.

-
- Mauss, Marcel (1971). *Manual d'Ethnographie*, Petite Bibliothèque Payot, Paris, 263 pp.
- Margulis, Mario y Tuirán Gutiérrez Rodolfo A. (1986). *Desarrollo y población en la frontera norte: el caso de Reynosa*, Colmex, Centro de Estudios Semográficos y Desarrollo Urbano, 323 pp.
- Mauss, Marcel (1979). *Sociología y antropología*. (Introd. de Lévi-Strauss), Ed. Tecnos. Col. Ciencias Sociales, Serie Sociología, Madrid, reimp. (Original en francés 1950).
- Marx, Carlos, Engels Federico (1979). *La ideología alemana*, Ediciones de cultura popular, México, 746 pp.
- Marx, Karl (1981) *El Capital*, Tomo I Vol. I, Sección segunda, capítulo IV, Ed. Siglo XXI, México.
- Melgoza, Valdivia Luis Javier (1997), en De la O María Eugenia et all. *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, UAM-I, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Culturas Populares.
- Melgoza, Valdivia Luis Javier (1992). *Sindicalismo y cultura política en el SME*, Tesis de maestría, octubre.
- Mills, C.Wright (1983). *La imaginación sociológica*, FCE, México, 236 pp.
- Naville, Pierre (1985). "El empleo, el oficio, la profesión" en *Tratado de sociología del trabajo I*, Fondo de cultura económica, México, p.230-249.
- Naville, Pierre (1975). *Teoría de la orientación profesional*. Ed. Alianza, Madrid, 1975, 350 pp.
- Naville, Pierre (1954). *La vie de travail et ses problemes*. Ed. Librairie Armand Colin, Paris, 1954, 189 pp.
- Nieto, Raúl (1989). "¿Reconversión industrial = reconversión cultural obrera?" en *Rev. Iztapalapa*, Universidad Autónoma Metropolitana, Año 8, núm.15, enero-junio.
- Novelo, Victoria (1984). "La cultura obrera: una contrapropuesta cultural" en *Nueva Antropología*, vol.VI, núm.23, México, pp.45-56.
- Novelo, Victoria, et al (1986). "Propuesta para el estudio de la cultura obrera" en *Nueva Antropología*, vol.VIII, núm.29, México, pp.65-83.
- Osternam, Paul (1988). *Los mercados internos de trabajo*, Ministro de trabajo y Seguridad Social, Madrid, España.

- Pacheco, Edith y Parker Susan. "Participación Económicamente Activa en el México Urbano" en *Rev. Problemas de desarrollo*. julio-septiembre, 1996, núm.106.
- Padua, Jorge (1982). "Análisis de datos: Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS): oferta y condiciones para su utilización e interpretación de resultados" en *Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales*, Ed. FCE.-El Colegio de México, México, págs. 271-347.
- Piaget, Jean (1981). *Seis Estudios de psicología*, Ed. Seix Barral, México, pp.227.
- Piore, Michel (1986). *Paro e inflación*, Ed. Alianza universidad editorial, Madrid.
- Pries, Ludger (1994). "*Conceptos de trabajo, mercado de trabajo y proyectos biográfico-laborales*" *Mimeo*
- Rendón Gan, Teresa et al. (1983) *El campesinado en México. Dos perspectivas de análisis*, Colmex, México, 269 pp.
- Rendón, Teresa y Salas Carlos (1987). "Evolución del empleo en México, 1985-1980", *Estudios Económicos y Demográficos*, 5, vol.2, núm.2, mayo-agosto de 1987, El Colegio de México.
- Rendón, Teresa y Maldonado, Víctor (1987). Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo, *Economía Informa*.
<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>
- Rendón, Gan Teresa (1996). *El trabajo femenino en México, en el umbral del siglo XXI*. Ponencia presentada en la Conferencia Trinacional, México, Estados Unidos y Canadá, abril 1996, San Juan del Río, Querétaro, México (*mimeo*).
- Riesman, David (1982). *Abundancia ¿para qué?*, FCE, Colección Popular no.71, México.
- Ripstein, Arturo (1993). "*Principio y fin*" filme.
- Sandoval, Cavazos Jorge (1992). Hacia la enunciación de un problema, *Mimeo*, Maestría de Sociología del Trabajo UAM-I, México.
- Sandoval, Cavazos Jorge y Vázquez, Horacio (1992). Presentación del programa del seminario "Trabajo y modo de vida", de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I, *Mimeo*, p.7.
- Schwartz, J. David (1960). *Pensar en Grande (La magia del éxito)*, Ed. Herrero Hnos., México, 258 pp.
- Sheehy, Gail. (1984). *Las crisis de la edad adulta*, Ed. Grijalbo, México, p.34-35.

-
- Simmel, G. (1989). *Cultura femenina*, Espasa-Calpe, México, 1961, colección Austral, no.38.
- Tecla, Alfredo (1992). *El modo de vida y la clase obrera*, Ed. Taller abierto, México 1992, 200 pp.
- Terrail, Jean-Pierre (1990). *Destins Ouvriers. L fin d'une classe?*, Ed. Presses universitaires de France, Paris, 275 pp.
- Toharia, Luis (1983) (Compilador) *El mercado de trabajo; teorías y aplicaciones*. Alianza Editorial, Madrid.
- Thompson, Edward Palmer (1989). "Jugando a ser trabajadores cualificados, en *Rev. Sociología del trabajo*, núm.7, otoño/89 España.
- Thompson, Edward Palmer. (1982). "Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial", en *Tradicción, revuelta y conciencia de clase*, Ed. Crítica, Barcelona, España, págs. 239-293.
- Thompson, Edward Palmer. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Ed. Crítica, Barcelona, España,
- Trice, Harrison Miller (1993). *Las subculturas ocupacionales en el lugar de trabajo*. Ithaca, New York: School of industrial and Labor Relations Cornell University Press.
- Tuirán, Rodolfo (1990). *Life Course and Social Structure*. University of Texas at Austin, Population Research Center.
- Vadillo, Alfonso (1984). *La astilla del tiempo*, Ed. Martín Casillas Editores, México, 113 pp.
- Varguez, Pasos Luis A. (1991). *Cultura obrera entre los cordeleros de Yucatán*. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida Yuc., México.
- Vázquez, Zoraida, et al (1982). *Historia de las profesiones en México*, Ed. Colegio de México, 406 pp.
- Max Weber (1985). *El problema de la irracionalidad en las ciencias sociales*. Ed. Tecnos, Madrid, 192 pp.
- Weber, Max (1989). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Ed. Premio, la red de jonás, México, 193 pp.
- Willis, Paul (1988). *Aprendiendo a trabajar (Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera)*, Ed. Akal, España, 230 pp.

Wolf, Mauro (1982). *Sociologías de la vida cotidiana*, Ediciones Cátedra, Madrid, (original en italiano, 1979), 223 pp.

Zemelman M. Hugo (1987). *Uso crítico de la teoría (En torno a las funciones analíticas de la totalidad)*, Universidad de las Naciones Unidas y El Colegio de México, p.31).

ANEXO METODOLÓGICO

I. Antecedentes

El proyecto de investigación "Orientación profesional y usos sociales del tiempo", fue parte de un esfuerzo colectivo¹⁸³, que tuvo como preocupación común acercarse al problema de la orientación profesional desde la perspectiva de la sociología del trabajo. Es un estudio comparativo entre el sector bancario y telegrafista. Los resultados del trabajo se sustentan en una muestra de 138 entrevistas, aplicadas en el año de 1993 a empleados bancarios y telegrafistas. La población estudiada estuvo compuesta por:

Cuadro A1

Empresa donde trabajan

Sexo	BANCOMER	TELECOMM	Total
HOMBRES	34	37	71
			51.4%
MUJERES	36	31	67
			48.6%
Total	70	68	138
%	50.7	49.3	100%

Fuente: Elaboración propia

Creemos que son múltiples los campos de investigación pertinentes en éste fenómeno, sin embargo nos interesó en particular los espacios laborales de los empleados bancarios y telegrafistas, en primer lugar por la confrontación de dos ámbitos de análisis empíricos delimitados como esferas laborales no

¹⁸³ El proyecto de estudio "Las formas sociales de la orientación profesional", se desarrolló en el Área "Trabajo y Modos de Vida", en el Programa de la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAM-Unidad Iztapalapa, en el período 1991-1993.

fabriles (sector servicios), en segundo lugar realizamos varios cortes analíticos por zonas geográficas de empleo (zona metropolitana de la Ciudad de México) y tipos de centros de trabajo (en el banco nos referimos a: sucursales, Centro Bancomer y sindicato; y en telégrafos a: oficinas, administración central y sindicato), y finalmente por diferentes trayectorias: biológico-existenciales (personal-familiar, edad, estado civil, sexo), laborales (estructura ocupacional), educativo-profesionales (grado de escolaridad y estudios varios) y reproductivas (casamientos, nacimiento de hijos, divorcios, viudez) que nos dieran los rasgos generales de la personalidad e identidad laboral de los sectores analizados, donde convergieran una diversidad de sujetos en cuanto a su origen socio-cultural, concepción del trabajo, del tiempo, etc.; en general grupos profesionales que constituyen una sub-cultura laboral, lo que significa entre otras cosas, formas diferenciadas de representarse y actuar su vida laboral y privada. Asimismo sujetos que viven diferentes realidades, intereses y expectativas profesionales.

La investigación la realizamos a través del sindicato de Bancomer y Telecomm, lo que le dio características particulares a la población analizada, en términos de personal sindicalizado y de puestos de línea.

En el sector de empleados bancarios observamos los primeros experimentos de transformación organizacional y productiva en el trabajo y de cambios en las relaciones de trabajo (despidos masivos, descualificación y recualificación de puestos, mayor disponibilidad del trabajador en ciertas áreas ocupacionales, etc.).

Por su parte el sector de telégrafos, comenzaba a vivir los procesos señalados en el grupo profesional anterior, pero de manera menos intensa, incluso laxa, aunque existía la intuición de cambios drásticos por venir. Es así, como pudimos percibir que las esperanzas profesionales de los trabajadores en ambos casos, en ese momento eran distintas.

2. Etapas de la investigación

La investigación se elaboró en dos etapas: la primera etapa como un estudio exploratorio y la segunda como un estudio a profundidad.

a) Estudio exploratorio

El estudio exploratorio tuvo como objetivo fundamental realizar una primera aproximación al objeto de investigación, para obtener una visión general del campo empírico en cuanto a las características socio-demográficas de la población de estudio, así como poner a prueba los instrumentos y herramientas de captación de información para el diseño de la encuesta definitiva. En general, se ejercitaron diferentes recursos teóricos, metodológicos y técnicos del proyecto.

Este primer acercamiento al fenómeno se entendió desde un principio como una etapa necesaria para la construcción del propio objeto de análisis, como entrada al campo empírico apoyado en consideraciones teóricas, lo que permitió a la vez realizar el proceso inverso. La información del terreno de la práctica proporcionada por el sindicato y los trabajadores revaloró la particularidad del objeto.

Los resultados obtenidos de esta primera fase de investigación correspondió a una población de estudio reducida.

b) Estudio definitivo

En la segunda fase, correspondiente a la encuesta definitiva, se pretendió abordar el fenómeno a profundidad, realizando entrevistas (que se grabaron y transcribieron) a un número más amplio de trabajadores, reconstruyendo así el destino profesional de los sectores estudiados.

Como resultado del análisis de la información recabada en esta fase del estudio, se reelaboró y complementó los resultados del estudio exploratorio, recuperando así de manera más fidedigna los elementos encontrados como propios de la cultura laboral de cada sector de trabajadores estudiado, así como los instrumentos y herramientas metodológicas utilizadas en el proceso de investigación.

Es evidente que existen diferentes formas de obtener una muestra confiable. En este caso señalaremos dos: una de carácter cuantitativo que se obtiene vía utilización de un muestreo estadístico. Y otra, de orden cualitativo que se diseña a partir de las características del objeto de estudio. En éste caso, dadas las condiciones de la investigación optamos por la segunda opción.

3. Instrumentos de análisis

Los instrumentos de análisis que utilizamos para acercarnos empíricamente al fenómeno fueron la encuesta, la entrevista a profundidad, el diario de campo, la historia de vida, la trayectoria laboral, la trayectoria educativo-profesional, la trayectoria biológico-existencial y la trayectoria reproductiva; el árbol genealógico-profesional, una guía de observación y tomas de placas fotográficas de los sujetos en distintos espacios.

La encuesta se aplicó en un período aproximado de seis meses. La entrevista fue la principal herramienta utilizada para acercarnos al objeto de estudio. A través de una plática guiada se estableció en mayor o menor medida el contacto con la población a analizar. Cada entrevista se realizó de una ó dos sesiones y tuvo una duración aproximada de 1:30 a 2:00 hrs. por sesión.

Los entrevistados tuvieron las siguientes características:

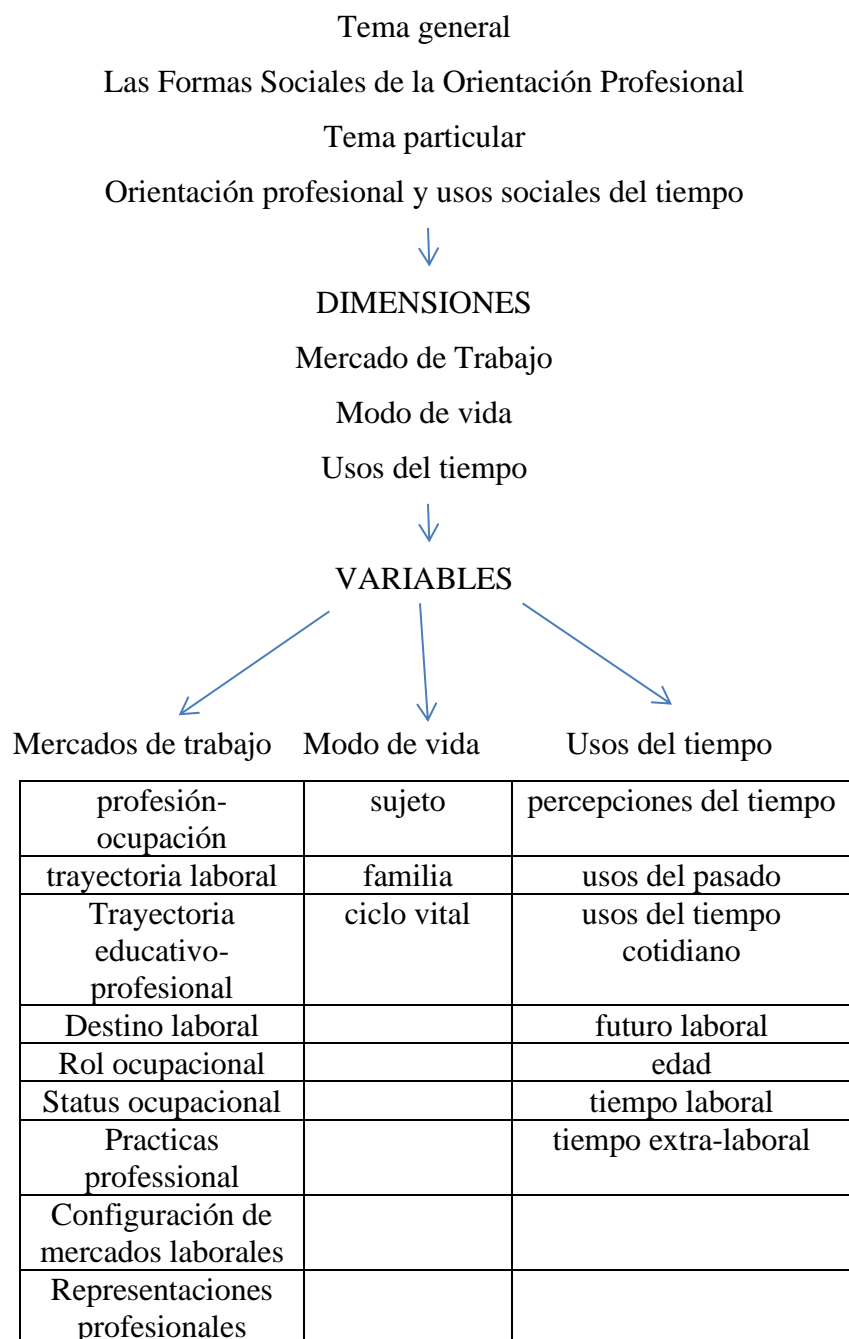
Se intentó aplicarlas a un número similar de hombres y mujeres; con diferente puesto de trabajo; grado de escolaridad; estado civil; y personal que no tuviera el cargo de delegado sindical.

A partir del estudio exploratorio observamos que el lugar de la entrevista era muy importante en el proceso de obtención de la información, por esta razón consideramos que se requería de un lugar que proporcionara cierta privacidad y nos pareció que alguna sala de reuniones del sindicato era la que mejor cubriría este requisito, aunque por diversas razones no fue así, las entrevistas se efectuaron en lugares diversos (cafés, parques, centros de trabajo), aunque mayoritariamente en el sindicato.

La entrevista buscó datos y hechos que nos permitieran realizar una reconstrucción de la vida de los trabajadores con el propósito de encontrar los elementos que han estimulado o inhibido su formación como profesionales.

Indicadores

Los indicadores fundamentales que utilizamos son los siguientes:



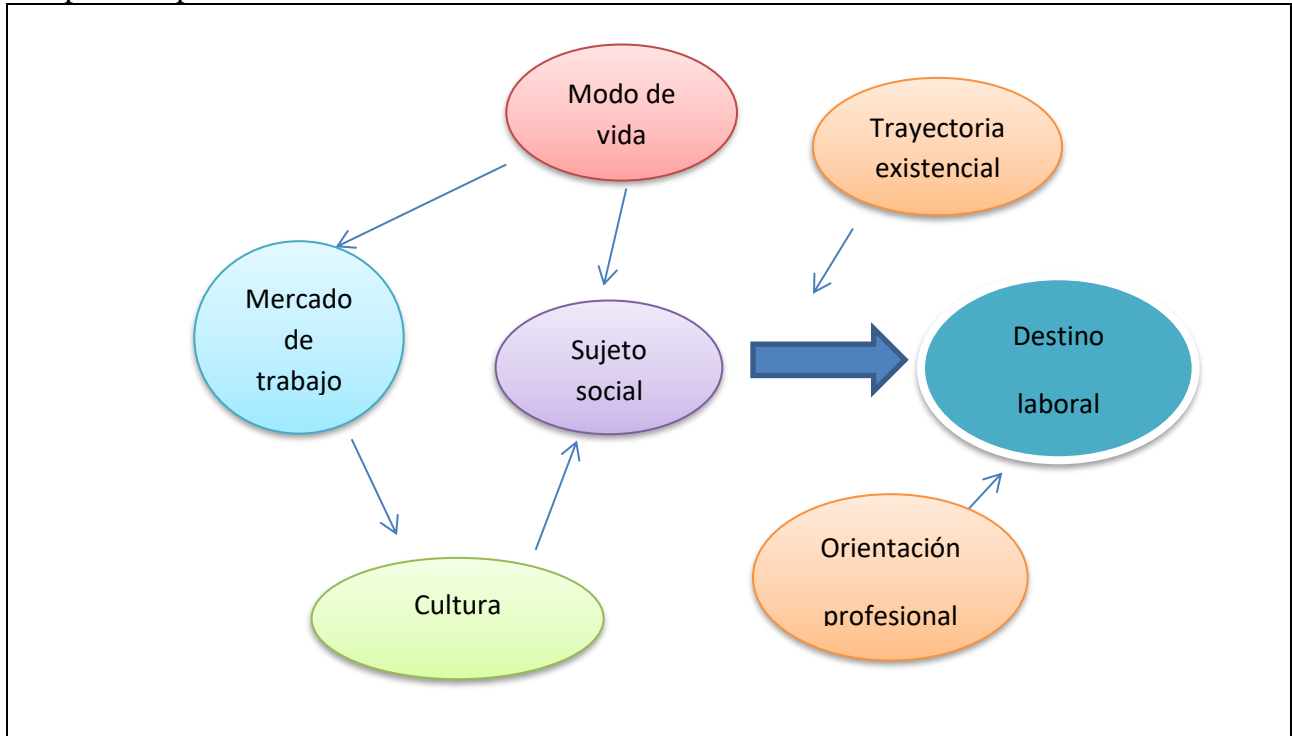
Fuente: Elaboración propia

Cuadro A2

INDICADORES
PROFESIÓN-OCUPACIÓN
conocimientos
habilidades
destrezas
aptitudes
trabajo
gustos
TRAYECTORIA LABORAL
profesión
duración
práctica profesional
puntos de inflexión
TRAYECTORIA EDUCATIVO- PROFESIONAL
instrucción escolarizada
instrucción no escolarizada
duración
puntos de inflexión
TRAYECTORIA REPRODUCTIVA
Casamiento
embarazos
divorcio
viudez
DESTINO LABORAL
sueño profesional
esperanza profesional
imagenes profesionales
PRÁCTICA PROFESIONAL
actividades
aptitudes (manejo de la profesión)
actitudes
rol profesional
IDENTIDAD PROFESIONAL
representaciones profesionales.
valores: idea de éxito-fracaso.
idea de felicidad-infelicidad.
idea de moralidad-inmoralidad
práctica profesional actividades
aptitudes
actitudes

Fuente: Elaboración propia

Mapa conceptual A1



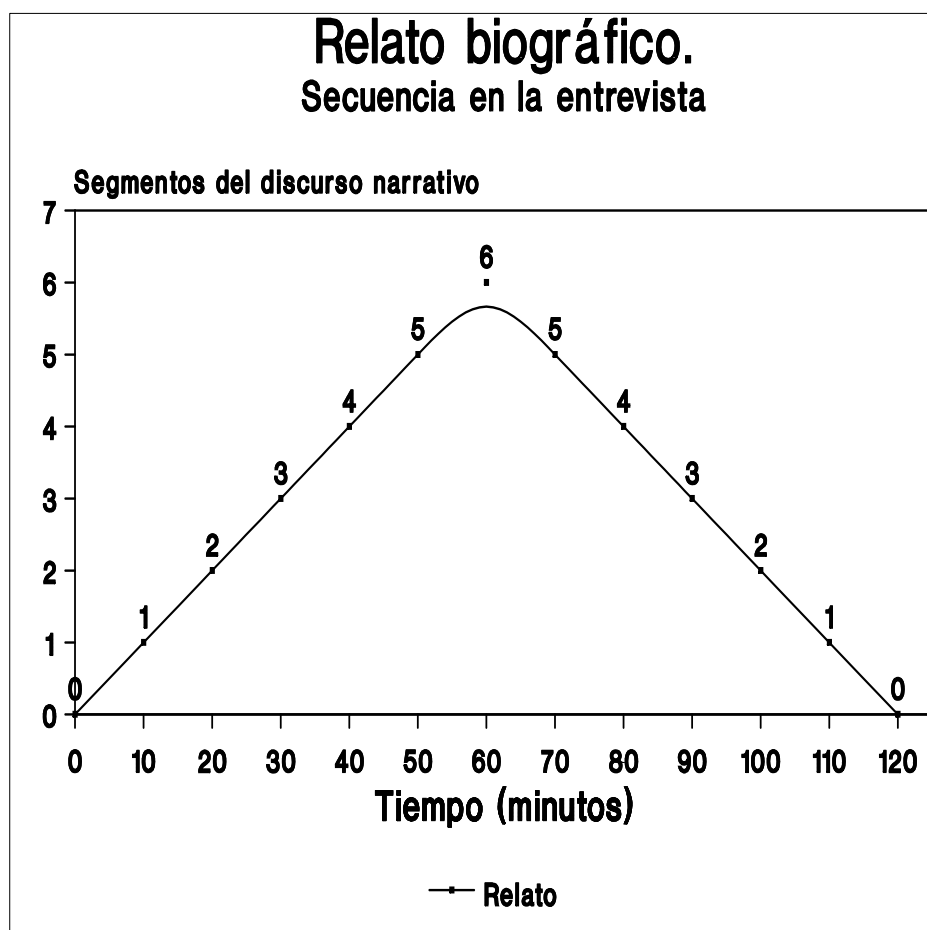
Fuente: Elaboración propia

3.1 El relato biográfico como terreno de construcción empírica

Se utilizó el relato biográfico como terreno de construcción empírica, para iniciar dicho relato se les pidió primero que llenaran un pequeño cuestionario de 10 preguntas que sirvió de base para realizar la entrevista.

Dividimos el relato y determinamos 11 grandes segmentos del discurso narrativo que son: 1) tareas en el puesto actual; 2) trayectoria laboral interna; 3) trayectoria laboral; 4) familia; 5) puntos de inflexión; 6) trayectoria educativo-profesional; 5) futuro laboral; 4) tiempos en la vida cotidiana; 3) actividades extra-laborales; 2) gustos; 1) principales problemas laborales (gráfica A.1).

Gráfica A.1



Fuente: Elaboración propia

a) CUESTIONARIO DE 10 PREGUNTAS

Hoja con datos generales:

1) Datos personales:

1. Lugar y fecha de nacimiento.
2. Horóscopo.
3. Escolaridad.
4. Estado civil.
5. Número y edad de los hijos.

2) Datos laborales:

1. Ubicación de su lugar de trabajo.
2. Puesto que ocupa.
3. Categoría.
4. Antigüedad en el empleo actual.
5. Salario mensual.

b) HISTORIA DE VIDA

Se le pidió al entrevistado narrar su vida bajo el siguiente orden en las preguntas.

1. Descripción de las tareas desarrolladas en el puesto actual.
2. Trayectoria laboral interna dentro del actual empleo.
3. Mecanismos de los cambios de puesto.
4. Puestos de mayor agrado o desagrado.
5. Edad de ingreso al actual empleo, ruta de acceso y causas.
6. Trayectoria laboral.
7. Causas de los cambios de empleo.
8. Edad del primer empleo y tipo de empleo, ruta de acceso y causas.
9. Familia:
 - a) Número de hermanos y lugar que el entrevistado ocupa.

b) Ocupación de los padres, hermanos, conyuge e hijos.

10. Puntos de inflexión:

- a) Fallece algún progenitor.
- b) Edad de matrimonio.
- c) Sufre alguna enfermedad o accidente.

11. Trayectoria educativo-profesional:

- a) Tipo de escuelas.
- b) Actividades paralelas: escuela-trabajo.
- c) Lo que se finaliza, lo que se deja inconcluso.

12. Ilusión profesional:

- a) De donde surge la motivación.
- b) Causas de no realización.

13. Planes futuros:

- 1. Personales: trabajo, estudio, deportivo, culturales, formar una familia, dejar de trabajar.
- 2. Laborales: hacer carrera laboral, continuar como hasta el momento en su trabajo, negocio propio, prepararse para el recorte, jubilarse, renunciar, retiro voluntario, buscar otro empleo o seguir en el otro empleo, cambio de lugar del empleo, obtener doble empleo.
- 3. Familiares: conyuge, matrimonio, tener hijos, cambiar de lugar geográfico dentro ó fuera del D.F.
- 4. Hijos: estudien, autosuficientes, conformen su propia familia.
- 5. Bienes materiales: casa, coche, etc.
- 6. Plazos: corto, mediano, largo y sin plazo.
- 7. Expectativas: estabilidad económica, vida tranquila, patrimonio para la vejez, libertad en el trabajo, tiempo para si mismo.
- 8. Precisión de planes: ambiguos, precisos.
- 9. Posibilidades de desarrollo: con ó sin posibilidad de proyección.
- 10. Actitud hacia el futuro: optimista, pesimista, incertidumbre, indiferencia.

14. Horarios:

a) De trabajo:

i) entrada - salida.

ii) tiempo extra.

iii) doble trabajo.

b) Tiempo y tipo de transporte.

c) De permanencia en su casa: salida y retorno a su domicilio.

d) De sueño: acuesta - levanta.

e) De comidas: desayuno, almuerzo, comida, cena.

f) De aseo personal: baño, arreglo personal.

g) Tiempo libre.

15. Tipo de vivienda, propiedad y ubicación.

16. Actividades extra-laborales: antes y después del trabajo.

a) Cuidado de los hijos.

b) Número de personas que viven en el mismo domicilio.

c) División del trabajo doméstico.

d) Deporte y frecuencia.

e) Preparación de su ropa.

17. Actividades de fines de semana: sábados y domingos.

a) Trabajo doméstico.

b) Diversiones.

c) Reuniones familiares.

d) Religión.

e) Amigos.

18. Actividades en vacaciones.

19. Gustos:

Música, baile, programas de t.v., programas de radio, películas, lecturas (libros, revistas, periódicos), lugar de compras, tipo de comidas y tipo de alimentos. Lugar que más le gusta de su casa.

20. Enfermedades que padece.

21. Cursos de capacitación.

22. Formas de aprendizaje.

23. Principales problemas:

a) laborales.

b) familiares.

24. Percepción de si mismos.

c) GUÍA DE OBSERVACIÓN

La guía de observación fue llenada por el entrevistador después de haber concluido la entrevista, sin la presencia del entrevistado.

Aspecto físico: Edad _____

Sexo _____

Puesto _____

Tipo racial:

mestizo mexicano

indígena

blanco

otro

Compleción:

- delgada
- mediana
- robusta

Peso:

- ligero
- mediano
- pesado

Origen social aparente:

- clase alta
- clase media
- clase baja

Origen social real:

- clase alta
- clase media
- clase baja

Cuidado de cara y manos:

aspecto:

- cuidado
- no cuidado

Para mujeres:

maquillaje:

- mucho
- regular

poco

perfume:

se percibe fuerte

discreto

no se siente

manos:

uñas pintadas y arregladas

desarregladas

accesorios:

anillos

reloj

aretes

cuidado de la cara:

dientes: cuidados

descuidados

Para hombres:

loción: se percibe fuerte

discreta

no se percibe

manos: arregladas

desarregladas

accesorios: anillos

reloj

peinado para mujeres:

pelo corto

pelo muy corto

pelo semicorto

pelo largo

moño

permanente visible

pelo decolorado

pelo teñido

pelo muy cardado

pelo aumentado de volumen

pelo tieso

peinado para hombres:

pelo corto

pelo muy corto

pelo semicorto

patilla

pelo con brillantina

bigote

en cepillo

raya: al lado

en medio

barba

PERSONALIDAD:

carácter:

introvertido

- extrovertido
- callado
- sonriente
- parlanchín

Expresión del rostro:

- humilde
- altivo
- seguro
- temeroso
- enojón
- coqueto

ACTITUD HACIA LA ENTREVISTA

verbal:

- confianza
- desconfianza

corporal:

- indiferencia
- interés: preguntón
- inquieto

d) FOTOGRAFÍAS

Se realizó una selección de 29 fotografías de un total de 197.

Rostros (8 fotografías en total)

2 fotos de rostros femeninos de Bancomer (1, 2)

2 fotos de rostros femeninos de Telecomm (3, 4)

2 fotos de rostros masculinos de Bancomer (5, 6)

2 fotos de rostros masculinos de Telecomm (7, 8)

Actitudes corporales de pie (4 fotografías en total)

1 foto de cuerpo entero de mujer de Bancomer (9)

1 foto de cuerpo entero de hombre de Bancomer (9)

1 foto de cuerpo entero de mujer de Telecomm (10)

1 foto de cuerpo entero de hombre de Telecomm (11)

Lugar de trabajo y empleado (4 fotografías en total)

1 foto del lugar de trabajo y una empleada bancaria (12)

1 foto del lugar de trabajo y un empleado bancario (13)

1 foto del lugar de trabajo y una empleada telegrafista (14)

1 foto del lugar de trabajo y un empleado telegrafista (15)

Lugar de trabajo (4 fotografías en total)

2 fotos de lugares de trabajo de Bancomer (16, 17)

2 fotos de lugares de trabajo de Telecomm (18, 19)

El trabajador y su uniforme (3 fotografías en total)

2 fotos de empleadas bancarias con su uniforme (20, 21)

1 foto de un telegrafista y su uniforme (22)

Compañeros de trabajo (2 fotografías en total)

1 foto de compañeros de trabajo de Bancomer (23)

1 foto de compañeros de trabajo de Telecomm (24)

Espacio doméstico (1 fotografía)

1 foto de algún espacio doméstico de Bancomer (25)

Familia (4 fotografías en total)

1 foto de un empleado bancario, su esposa y su hijo (26)

1 foto de un empleado bancario y su esposa (27)

1 foto de una empleada bancaria y su hija (28)

1 foto de una empleada bancaria y sus dos hijas (29)

4. Procesamiento de la información

Los cuadros, gráficas y fotografías no aparecen en su totalidad en el texto, se efectuó una selección de cada uno de ellos, con el criterio de la representatividad e interés que pudiera despertar en el lector. Asimismo el procesamiento de los datos se llevó a cabo con el paquete 'SPSS', Quattro, Harvard Graphics y Word Perfect.

5. Reflexiones varias

Un aspecto más que nos interesa problematizar es el metodológico, iniciando con la forma de construcción del objeto de estudio. Existen asimismo una serie de prejuicios metodológicos en las ciencias sociales que nos interesa por lo menos señalar. Para iniciar, mencionaremos el relacionado con la necesidad de cuantificación de los fenómenos sociales como garantía de cientificidad, así como la separación entre el carácter de objetividad y subjetividad y la diferenciación entre los estudios a nivel micro y macro-sociales.

Los estudios sociológicos en México en el campo del trabajo siguen siendo dispersos y con pocas consecuencias en la acumulación de conocimientos sobre objetos de estudio compartidos. Existe un vacío de diálogo entre los investigadores capaz de propiciar un avance metodológico y problemático. Una de las posibles causas es la "sobreideologización" de este campo y la influencia poco saludable de preocupaciones políticas de los agentes en la orientación de la investigación.

Existen una serie de observaciones referidas a aspectos teóricos y técnicos relacionados al universo de técnicas de investigación y captación de datos, que nos invitan a poner en cuestionamiento las diversas formas de captación de la información.

Se requiere por ejemplo buscar estrategias de investigación que nos permitan hacer de nuestro interlocutor una vía para analizar lo complejo de la persona, porque "para conocer a un individuo en profundidad, en su raíz, se precisa un proceso intenso, largo y lleno de dificultades"¹⁸⁴, algunos psicoanalistas plantean que "para conocerlo hará falta emplear todas las posibilidades al alcance: biografía, *acting in and out*, transferencia, la investigación del carácter, temperamento y personalidad; la actitud existencial, la creatividad, la madurez, su sexualidad; esto es: el estudio del inconciente y del conciente"¹⁸⁵; así como buscar estrategias que optimicen el tiempo de aplicación de la encuesta.

Es difícil encontrar parámetros para la captación de determinados fenómenos, así pues, se precisa recuperar técnicas e instrumentos de observación propias de otras disciplinas que nos faciliten dicho proceso, sólo para poner un ejemplo tenemos las herramientas de la etnografía.

6. La relación entrevistado-entrevistador

La relación que se establezca entre el entrevistado y el entrevistador -en términos de empatía, simpatía o antipatía- es muy importante, porque esto repercute en la fluidez de la conversación, la veracidad de las respuestas y la calidad de la información obtenida.

¹⁸⁴ Aramoni, Aniceto (1991). *Vivir ...op.cit.*, 212 pp.

¹⁸⁵ *Ibíd.*

El vínculo afectivo que se da en los dos polos de la entrevista (entrevistado-entrevistador), es un aspecto que merece la pena ser tratado en estudios posteriores porque así como existen personas sumamente agradables para el entrevistador existen las personas difíciles de entrevistar y a la inversa. En esto interviene la edad, el sexo, las personalidades y temperamentos de los sujetos actuantes en la entrevista.

Particularmente la realización de la entrevista se dificultó en personas de mayor edad, y de nivel de estudios superior. "Las más fuertes resistencias a la encuesta corresponden a los poseedores de altas titulaciones académicas, que con ello recuerdan que, al ser cultivados por definición, no tienen que ser preguntados sobre sus conocimientos, sino sus preferencias (es conocida la complacencia con que escritores y artistas responden a las "encuestas literarias", homenajes a la universalidad de su "genio" de "creadores" y "descubridores"¹⁸⁶.

Un aspecto que es interesante analizar es la forma en que se conversa en una entrevista. En nuestro caso observamos que la manera de intercambio de información varía en cada uno de los entrevistados, así como su actitud, se puede encontrar desde los que pareciera que no toman nada en serio, hasta los que son sumamente formales. Asimismo a los que les gusta hablar de su vida, como a los que se nota les desagrada hablar de si mismos; a los que les gusta parlotear sin medida, decir anécdotas, ser minuciosos en la descripción de los sucesos, como los parques en su hablar; los que poseen una memoria increíble y recuerdan fechas, nombres, lugares, etc, hasta los olvidadizos.

Lo que si fue evidente, era la tendencia a profundizar en un tema u otro, lo cual en un primer nivel parecía depender del sexo. Los hombres en su generalidad les interesa hablar del trabajo, a la inversa de las mujeres que prefieren describir sus sentimientos, afectos y vida privada.

¹⁸⁶ Bourdieu, Pierre (1991). *La distinción...* op. cit., p.21.

El estilo de narración es diferente en ambos sectores estudiados, existe una diferencia en el ritmo y el estilo de hablar, así como en el movimiento del cuerpo.

En general, los empleados bancarios hablan rápido, son desenvueltos, pareciera que tienen respuesta para todo, con muy poca reflexión, no así los telegrafistas, que son más mesurados, parcos, con un léxico más reducido. Los primeros con mayor regularidad adoptan una actitud de mayor "seguridad", "aplomo", no así los telegrafistas, que son más desconfiados e irónicos.

Un aspecto a señalar es el cambio en el tono de voz en el transcurso de la entrevista. Particularmente cuando se llegaba al momento de hablar de su vida personal, la tendencia era a bajar la voz; y algunos entrevistados interiorizaban en si mismos y reflexionaban sobre sus vida, recordando el pasado en una variación de estados de ánimo: melancolía, rabia, alegría, arrepentimiento, etc.

En el caso de algunos empleados bancarios era notorio que bajaban el volumen de la voz cuando se referían a la ocupación del padre; o envolvían la ocupación del padre o de los hermanos a través del lenguaje, bajando la voz de tal forma que sólo ellos se podían escuchar; o lo decían tan de prisa para que se perdiera entre las palabras, ¿es que acaso se avergüenzan de su origen social?.

Las mentiras

Existe una tendencia en los entrevistados a sobrevalorar algunos aspectos de lo que narran, por ejemplo esto fue evidente en el cuestionario con preguntas referidas a la cantidad de lecturas que realizan; al salario que reciben; a los utensilios domésticos que poseen, ¿será necesario un psicoanálisis del discurso de la entrevista?, ¿cómo incorporar el "no sé" en las respuestas, así como el "no me haga una pregunta tan difícil"?

7. Presentación de los resultados

El texto como se observa en el índice consta de dos partes: Las pretensiones de la primera parte de la tesis fueron las de señalar algunos elementos que inciden en las formas sociales de la orientación profesional. La segunda parte del trabajo versó sobre el tema central de la investigación: los usos sociales del tiempo y la orientación profesional.

La primera parte se divide en tres capítulos, el primero expone la construcción de una teoría sociológica de la orientación profesional, para lo cual se presenta el "estado del arte" de los estudios sobre profesiones y se esbozan los primeros elementos que nos permitirán construir una sociología de la existencia; el segundo capítulo aborda el papel de la familia en la orientación profesional y la personalidad como estrategia ocupacional y el último capítulo de esta parte establece la relación entre mercado de trabajo, cultura laboral y modo de vida.

El capítulo cuarto por su parte, se enmarca en la segunda parte del estudio, se centra en la importancia de discutir el ciclo vital productivo en el contexto del ciclo biológico-existencial, las fronteras de la vida útil y la trayectoria laboral; por su parte el quinto capítulo desarrolla los usos del pasado; en el capítulo sexto se proponen los usos del presente como lo que acontece en la cotidianidad laboral y extra-laboral; por su parte el capítulo séptimo versa sobre la vida profesional futura para finalizar con un capítulo que intenta cerrar la exposición con una conclusión en donde se plantea la necesidad de construir una sociología del destino profesional.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

9109106

DENOMINACION DE LA TESIS
ORIENTACION PROFESIONAL
Y USOS SOCIALES DEL TIEMPO.


En México, D. F. se presentaron a las 10:00 horas del día 30 del mes de ENERO del año 1997 en la Unidad IZTAPALAPA de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del Jurado.

DR. JORGE SANDOVAL CAVAZOS;

MTRA. ROCIO GUADARRAMA OLIVERA Y

MTRA. TERESA RENDON

bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último se reunieron para proceder al examen de grado de




Bethsaida Maldonado Lagunas
 BETHSAIDA MARGARITA ROSARIO MALDONADO LAGUNAS
 FIRMA DEL INTERESADO

Maestro en: SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

de BETHSAIDA MARGARITA ROSARIO MALDONADO LAGUNAS

quien presentó una comunicación de resultados, cuya denominación aparece al margen y de acuerdo con el artículo 78 fracciones I, II, III y V del Reglamento de Estudios Superiores de esta Universidad, los miembros del Jurado resolvieron:

APROBARLA

Acto continuo, el Presidente del Jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

REVISO

R. V.
 DIRECCION DE SISTEMAS ESCOLARES

Jorge Sandoval Cavazos
 DR. JORGE SANDOVAL CAVAZOS
 PRESIDENTE

Rocio Guadarrama Olivera
 MTRA. ROCIO GUADARRAMA O.
 VOCAL

Teresa Rendon
 MTRA. TERESA RENDON
 SECRETARIO

El suscrito Director de División de C.S.H. hace constar que las firmas que aparecen son auténticas y corresponden a los señores Miembros del Jurado cuyos nombres aparecen en esta acta.

Gregorio Vidal B.
 MTR. GREGORIO VIDAL B.
 DIRECTOR DE DIVISION

El suscrito Secretario General de la Universidad Autónoma Metropolitana, certifica que los datos asentados en la fotocopia de este documento referentes a los estudios que ampara, son idénticos en su contenido y términos a los mismos que esta Institución incluyó en el original, de acuerdo a la información existente en los archivos correspondientes.

Se extiende la presente para los efectos legales a que haya lugar en la Ciudad de México, a los diecisiete días del mes de junio del dos mil diecinueve.



DR. JOSÉ ANTONIO DE LOS REYES HEREDIA
SECRETARIO GENERAL