



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de contaduría y administración

**Un cuestionamiento ético sobre los
esquemas laborales en México, su relación
con las expectativas y la Administración**

Tesis

David Alberto Estopier Mora



Ciudad de México

2016



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

**Un cuestionamiento ético sobre los
esquemas laborales en México, su relación
con las expectativas y la Administración**

Tesis

Que para obtener el título de:

Licenciado en Administración

Presenta:

David Alberto Estopier Mora

Asesor:

Dr. Juan Carlos Barrón Pastor



Ciudad Universitaria, CDMX

2016

Índice

Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
Introducción	7
Método de Investigación.....	14
Diseño de la investigación	16
Métodos de levantamiento	20
Uso del Cuestionario	20
Uso de las entrevistas	21
Descripción de instrumentos.....	22
Pregunta de Investigación	27
Hipótesis	27
Objetivos.....	27
El contexto del mercado laboral mexicano en la actualidad y su relación con las expectativas laborales	28
Contexto	28
Pertenenencia Emocional	40
Posesiones Materiales	41
Autosuficiencia Monetaria.....	41
Viajes	42
Expectativas de cumplimiento.....	42
Expectativas de experiencia.....	43
Espaciales	43
Expectativas.....	51

¿Qué son y qué tienen que ver con los deseos?	51
Las expectativas neuróticas.....	60
Expectativas Laborales	65
Narrativa del empleado.....	71
Narrativa de la corporación.....	94
Conclusiones.....	99
Anexos	102
¿Cómo es un día común en su vida?	106
Cuestionarios.....	109
Bibliografía	110

Dedicatoria

A mi familia por apoyarme y estar conmigo. Gracias por todo el cariño que he recibido de ustedes. Son el regalo más grande que he recibido en esta vida.

A todos los administradores, futuros administradores y todos los que creen que las cosas se pueden replantear.

A todos los que trabajan arduamente día a día, para que cuestionen como yo ¿Cuál es el sentido de esa cotidianeidad?

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México por ser una institución única, por enseñarme el valor de la diversidad, y recordarme que el conocimiento no solo se adquiere por lo académico, también por lo humanístico.

A la Facultad de Contaduría y Administración, por ser la facultad que permitió mi desarrollo universitario, porque dentro de sus aulas mi visión de vida cambió totalmente.

A todos los profesores que día con día nos enseñan la pasión del conocimiento y que van más allá de transmitir sus experiencias y formación. En especial a Lucrecia, Lomelí, Vladimir, y Juancho por marcar mi trayectoria escolar, hacerme descubrir que la administración puede verse desde escenarios humanistas. Por demostrarme la pasión y belleza de la vida a través de la enseñanza.

A quienes me apoyaron para terminar este trabajo, y estuvieron durante la creación del mismo. A Tavo, Saydi, Dave, Caro, Vane, Dani, Xel, Erick, Chava, Trejo, Luis Ma, Yang, Rol, Gabbi y Rochita por hacer más divertida e interesante mi vida universitaria y hacerme pasar buenos momentos cuando más los necesitaba.

Gracias especiales a Alex y Fany amigos que han sido un verdadero apoyo durante toda mi carrera universitaria, por estar conmigo en todos los momentos y por tantos años de amistad.

A todas aquellas personas con quienes sostuve buenas charlas del sentido de la vida y a todos los que me apoyaron con encuestas, entrevistas, y materiales para esta tesis por su valiosa e invaluable participación.

Introducción

“La actividad que llevan a cabo los individuos para relacionarse unos con otros y conformar así el orden social en su conjunto no será otra que EL TRABAJO”(Prieto, 2000)

El trabajo según la Organización Internacional del Trabajo es “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”(2004)

Para Aristóteles el hombre libre poseía, además de libertad, ociosidad, algo que el trabajo impedía, precisamente porque este se ataba a las necesidades, por eso los esclavos eran los sujetos indicados para trabajar.(Innerarity, 1993).

“La palabra "trabajo" proviene del latín trabs, trabis, traba, porque es el instrumento de sujeción del hombre. También hay quienes sostienen que se origina del vocablo latino laborare, que significa trabajar, labrar la tierra. Por su parte, el Diccionario de la Lengua Española señala que esta voz se deriva del latín tripaliare, tripallium, de la cual se deduce la acción de esfuerzos y actividades.”(Lastra Lastra, n.d.)

Históricamente el trabajo se integraba a la vida como una actividad más, sin que esta fuera el pilar o centro de las actividades cotidianas con el hombre, el orden social tuvo que cambiar para que el concepto de trabajo, que en la antigüedad se relacionaba con algo indeseable, se conociera y relacionara como lo conocemos ahora, incluso como sinónimo de empleo. (Prieto, 2000)

En la actualidad el trabajo es esencial en la vida del hombre, es un símbolo de seguridad, un medidor de estatus social, representa la forma en que organizamos nuestras sociedades, y para muchos el trabajo es una de las principales formas de proveerse de bienes necesarios para sobrevivir. El trabajo se relaciona con las esperanzas de muchos, la productividad, aceptación social, tiene que ver con la educación, cultura, economía, y muchas otras áreas de interés para el humano. De ahí la importancia de su estudio en el contexto actual, si bien el tema no es nuevo, el enfoque que le da la administración a través del empleo, lo es.

La Administración hace su aporte al tema desde la óptica de los *Recursos Humanos, Administración de Personal, Desarrollo de la organización, etc.* Lo hace a través de diversas técnicas para administrar una de las energías más poderosas que existen en este planeta, la energía para trabajar. Existen algunos temas de importancia mayor que la Administración no se ha encargado de estudiar a profundidad, y que están ligados directamente con el trabajo, su transformación a través del tiempo, y su significado en la sociedad; me refiero al desempleo, la desigualdad, el trabajo informal, el trabajo ilegal, el estilo de vida, la distribución de la riqueza, entre otros.

Uno de los fines de la administración es sacar el máximo provecho de las formas de organización en cualquier actividad donde se practique, como expresa Hernández y Rodríguez “la administración es un acto de coordinación humana (individual y grupal) para alcanzar objetivos”(2006, p. 3). Dentro de los diversos enfoques de Administración hay uno que predomina, el de Administración de empresas, lo que implica que la mayoría de los estudios entorno a la Administración se hagan tomando de referencia el funcionamiento de las empresas, del interior hacia el exterior.

¿Entonces qué tiene que ver el trabajo con la administración? El trabajo implica *un acto de coordinación humana*, en la actualidad su práctica cobra una singular importancia en el ciclo de vida de las personas, desde la etapa escolar donde se encamina al estudiante a elegir profesión, hasta la vejez que muchas veces se conoce como retiro (del trabajo). La administración pretende planear, organizar, dirigir y controlar. El trabajo involucra esas actividades, es vital que el estudio del trabajo sea más incisivo con el estudio de más temas, muchas sociedades actualmente se organizan en torno al tipo de trabajo que sus integrantes tienen.

Si la Administración pretende ser una actividad de utilidad social, es su deber ir más allá del estudio de la eficiencia interna de una organización, y abarcar temas claves como la Administración del trabajo, con un enfoque más complejo que el de Recursos Humanos o el Desarrollo Organizacional. Las cuatro grandes áreas funcionales de la Administración de empresas (Finanzas, Operaciones, Recursos Humanos, y Mercadotecnia) no estudian problemas complejos más allá de los que suceden dentro del ente de organización, sin embargo, problemas como los antes mencionados (pobreza, desigualdad, hambrunas, etc.) impactan en diferentes grados a todas las organizaciones.

Es necesario pues que la Administración intente dar soluciones prácticas a problemas sociales complejos que se ven reflejados día a día en las organizaciones a través de los trabajadores. Tomemos de ejemplo el caso de un trabajador que vive en un país donde la violencia es su preocupación al salir de casa todos los días, este priorizará su seguridad antes que otra cosa. De la misma forma alguien que no tiene que comer.

Es así como podemos observar que las condiciones sociales pueden ir separando el tipo de mercados que tiene un país, de acuerdo las necesidades de sus integrantes. Por consecuencia las organizaciones también podrían afectarse por dichos problemas sociales. Uno de los ejemplos es el ámbito demográfico, de acuerdo a Jorge Cardiel Hurtado nos acercamos peligrosamente un número de habitantes tal que en el corto plazo (para 2050 aprox.) se agotará la capacidad del planeta de proveer vivienda, salud, alimento y suministro de la energía (2015). Por lo tanto también habrá escasez de trabajo (como lo conocemos en la actualidad). A través del estudio del trabajo y sus implicaciones a nivel individual como a nivel organizacional, se podrán plantear nuevos enfoques para que sean tomados por todos aquellos que requieran de su uso.

La ética se podría convertir en un área fuerte de la Administración, y la Administración en una herramienta poderosa para lograr un cambio que trascienda de más allá del beneficio monetario que muchas veces busca el empresario. La ética comparte una característica con la Administración, en las dos ramas de estudio los problemas se enfocan en generalidades. Sánchez Vázquez habla sobre la relación ética del individuo con un problema “Si al individuo concreto se le plantea en la vida real una situación dada, el problema de cómo actuar de manera que su acción sea buena, o sea, valiosa moralmente, tendrá que resolverlo por sí mismo con ayuda de una norma que él reconoce y acepta íntimamente” (Sánchez Vázquez, 2005, p.19). De la misma forma la Administración marca las pautas que rigen a las organizaciones, sin ser rigoristas en su uso, de esta forma el individuo tiene en sus manos las decisiones. Ahí radica su relevante estudio incluyendo a la ética, las organizaciones no existen solas, son creaciones humanas y producto del trabajo humano, es por eso tan importante el estudio del entorno a nivel individual y colectivo.

La Administración puede ser la herramienta de cambio que junte propuestas económicas, filosóficas, sociales y culturales, para integrarlas a la vida cotidiana mediante su aplicación práctica. Ese es el sello que pretendo poner a esta investigación, en la que además de fundamentar mi

opinión sobre este tema lo invitaré a reflexionar constantemente. A pesar de que en esta tesis se propone un modelo de análisis para calificar como digno un puesto de trabajo, considero que es una tesis de ética. Tema que también considero de suma relevancia al que la Administración debería dar mayor importancia. La ética bien podría integrarse a las escuelas de Administración como un área funcional más a contemplar y ejercer en cualquier organización.

Por lo anterior, el enfoque que pretendo en esta investigación es ético-administrativo, que usaré para proponer un modelo de análisis cualitativo para evaluar el empleo. Esta idea surgió de una de mis preocupaciones como Administrador, la mayor cantidad de empresas en México son micro pymes, sin embargo, el estudio de la administración está totalmente enfocado a las grandes empresas y sus modelos que buscan expansión a ritmos acelerados.

¿Por qué elegir un tema tan complicado y polémico para obtener mi licencia como Administrador? El motivo es la preocupación e incertidumbre que comparto con muchos de mis colegas y contemporáneos respecto al futuro en nuestras respectivas profesiones. Las carencias que podemos notar en los puestos de trabajo que son ofertados en general, el estilo de vida que se anexa a estos, la creciente división entre el mercado formal e informal, y la situación mencionada de las micro pymes con su escaso éxito.

La observación de la cotidianeidad de las personas que participan del mercado formal de trabajo me llevó a cuestionarme si estamos en una época donde las grandes empresas privadas han adquirido el poder suficiente para estructurar sociedades enteras entorno a los trabajos que las mismas ofrecen. Noto y seguramente usted también podrá, una gran impotencia en nuestro mercado laboral para responder a una sociedad urgida de trabajos dignos. Sin embargo, creo que el enfoque general del estudio de la Administración, ha tendido más a lo económico dejando un poco de lado lo humanitario. Con humanitario me refiero a la inclusión de temas que afectan al individuo en el trabajo sean relaciones personales, creencias espirituales, factores socio-culturales, etcétera. Si bien, es cierto que somos entes económicos, antes que eso somos seres humanos lo económico sí juega un papel importante, pero no único en nuestras vidas. Eso debería ser suficiente para que existiera preocupación por parte de los empleadores, empleados y estudiosos para considerar los diferentes aspectos del individuo como ser humano en el trabajo.

Es por lo anterior que en esta tesis decidí investigar las expectativas de trabajo o expectativas laborales, con el propósito de ver la posible relación que podría existir entre lo que se espera del trabajo y lo que pasa en el trabajo realmente; cómo es percibido el entorno laboral y qué tanto puede afectar esa percepción a la estructuración de la sociedad. Es decir cómo se refleja y qué importancia tiene lo que se espera del trabajo en lo que se espera de la vida (expectativas laborales vs expectativas de vida).

Resultaría un trabajo demasiado extenso estudiar todos los segmentos del mercado laboral, y todos los tipos de trabajo, por lo que decidí estudiar solo la parte donde se puede observar con mayor facilidad la influencia de las empresas en las percepciones. Para ser más preciso, elegí las expectativas laborales que surgen en la Ciudad de México de personas con estudios universitarios hacia las corporaciones. El empleo corporativo, está lleno de simbolismos, fenómenos sociales y resulta un tema complejo. El simbolismo corporativo “es la clave que pone a trabajar a la memoria a corto plazo, sin necesidad de una larga explicación sobre la empresa y sobre lo que ofrece. Un buen símbolo reduce la redundancia en la comunicación al mínimo. Este es uno de los propósitos para los que la empresa utiliza la marca (logotipo)” (“¿Que es el simbolismo corporativo?,” 2012). Además del logotipo también podemos observar el tipo de vestimenta, los hábitos, el lenguaje entre muchas más características que se relacionan con el empleo corporativo. El empleo es un tema tan profundo que requiere de muchas investigaciones para que nos podamos acercar a la comprensión de su complejidad. La paradoja es que su naturaleza compleja permite tener una gama exquisita de subtemas a estudiar y desde perspectivas de todo tipo.

La complejidad y significado que el humano le ha dado al trabajo es mayúsculo, algunos autores como Žižek sugieren que la narrativa y cubierta de nuestros deseos (2009), por eso importa el estudio de las narrativa que generan las expectativas laborales. Estas nos pueden dar una gran pista de qué es lo que pretende un individuo, de su vida, de él mismo o del trabajo.

Si es cierto que las palabras actúan como mediador entre nuestro Ello y el mundo exterior (Freud, 2012), el análisis de narrativas de expectativas laborales podría sugerirnos qué hay más allá de los mensajes de lenguaje que tenemos al alcance de nuestros sentidos. A nivel colectivo o individual, esto nos podría revelar cuáles son los deseos que pudieran generar mayor satisfacción al ser saciados, en cuanto al trabajo se refiere.

Definitivamente existen narrativas respecto al trabajo que todos hemos escuchado, desde anuncios, videos en la web o frases coloquiales “estudia mucho para que consigas un buen trabajo”, “Trabaja duro para que seas alguien en la vida”. Estas narrativas no surgen de la nada pero sí se vuelven comunes incluso se integran al humor, cualquiera de nosotros puede generar narrativas respecto al trabajo. Conviene hacernos un planteamiento que puede ayudar a nuestro entendimiento del trabajo a través de las expectativas de trabajo, si estas narrativas surgen prácticamente de la generación espontánea colectiva; *las expectativas laborales podrían ser manipulables y manipuladas con algún fin (llámese humor, cumplir objetivos, generar capital, etc.) o simplemente por la inercia de la dinámica social.*

Si es así; ¿Cómo se modifican y controlan las expectativas de vida del trabajador mediante las expectativas laborales que se generan con el empleo corporativo? Para intentar resolver la pregunta anterior, decidí utilizar una metodología cualitativa por dos motivos, el primero es que la *Teoría fundamentada*¹ proporciona la flexibilidad necesaria para realizar un estudio de este tipo integrando la experiencia/observaciones del investigador, con la de individuos de estudio. El segundo es que las fuentes de información existentes del mercado laboral mexicano son principalmente cuantitativas, un complemento para abarcar el tema desde un enfoque más complejo.

Si bien una de las limitaciones de los estudios cualitativos es la interpretación del investigador, la Teoría fundamentada hace de eso uno de los puntos clave para entender los problemas sociales, la observación del investigador se convierte en una oportunidad más de entender y analizar el problema.

Con el fin de sumergir al lector en la concepción de esta investigación, este texto inicia con el capítulo de metodología, en el que se incluyen las diferentes pruebas que se. En las secciones posteriores podremos encontrar un análisis del contexto del mercado laboral mexicano, que incluye una propuesta de análisis para determinar si teóricamente podemos calificar un puesto de trabajo o varios como *dignos*, modelo que se utiliza para analizar narrativas en las siguientes secciones.

¹ *Grounded Theory*

El siguiente capítulo está dedicado a las expectativas en general y otro a las expectativas laborales, en los dos capítulos se encuentran plasmadas pruebas de expectativas de personas que representan una parte de la población estudiada. El análisis y constantes invitaciones al lector para que se trate de poner *en los zapatos* de otras personas están inmersos en las mismas dos secciones.

Adicionalmente podrá encontrar constantes invitaciones a la reflexión de cómo las expectativas y las diferentes fuentes de información que tenemos disponibles en la cotidianeidad, nos pueden estar dando señales claras de la situación del mercado laboral y de sus trabajadores. Finalmente, la sección de anexos contiene copias de los cuestionarios aplicados para una de las pruebas, los cuales le invito a leer en el momento en que usted considere conveniente, y se haga una opinión de qué es lo que las narrativas ahí expuestas significan.

¿Qué es lo que usted considera que se podría hacer, desde el punto de vista de la Administración, para que nuestro mercado laboral transitara hacia un mejor panorama?

Método de Investigación

Esta es una investigación acerca del empleo en la que pretendo exponer, cuestionar y plantear si las cosas se están realizando adecuadamente en México a través del estudio cualitativo de las expectativas laborales individuales y colectivas, como la forma de descubrir que es lo que la gente espera obtener del trabajo dentro del contexto que vive el mercado laboral, y si a su vez este responde a dichas esperanzas.

Para este estudio me centraré principalmente en el tipo de empleo formal, pero consideraré al mercado informal como un ente que interactúa directamente en el mercado de trabajo y por ende un factor a considerar en las narrativas que se analizarán. Descartaré las micro pymes, debido a la variedad en la forma en que se organizan, pero consideraré su aparición en las narrativas que se exponen. Dicho lo anterior me quedaré con el estudio del empleo corporativo porque este se ha sistematizado a través de los procedimientos, y en muchos casos incluso es objeto de estudio de diversas universidades.

El origen de mi investigación surgió de mi interés en cómo las personas dejan de hacer diversas actividades por tener un empleo, eso me llevo a cuestionarme repetidamente el sentido final de las actividades que se realizan rutinariamente en los corporativos y en general en las empresas, también su relación con lo que se espera de trabajar. Llenar requisiciones, formatos, asistir a juntas, buscar clientes, son conocidas actividades que se suman a una lista de quehaceres oficinescos, que en muchos dichas tareas se vuelven un hábito o incluso la única actividad que realiza una persona en su vida, mi intriga no por las actividades, sino por las motivaciones de las personas que las ejecutan es lo que causó mi curiosidad por este tema.

Le invito a pensar en qué es lo que soñaba de pequeño del trabajo ideal, ¿cómo se imaginaba que iba a ser el trabajo? Qué diferencias hay o cree que hay frente a lo que en realidad es, piense en cómo esa expectativa se fue transformando a través del tiempo si es que le sucedió. El proceso mediante el cual nos damos cuenta a qué nos queremos dedicar, en que nos gustaría trabajar, o por qué hay que trabajar, normalmente lo vivimos desde el interior, desde nuestras percepciones, gustos, etc. y está muy relacionado con la introspección, la observación de la cotidianidad, y nuestro entorno, es por eso que decidí seleccionar como metodología la Teoría fundamentada.

Dicha teoría fue impulsada por Glasser y Strauss en 1967 (Oseguera Parra, 2013); en la publicación *Metodología de Investigación en Ciencias Sociales* emitida por la Universidad de Colima, se explica que la esencia de la teoría, principalmente cualitativa, está en la generación de una propia a partir de la observación, categorización y comparación de información generada en la por el mismo investigador, para efectos de mi investigación consideré la teoría como adecuada, porque las expectativas están altamente relacionadas con la vivencia de la persona , a su vez las expectativas pudieran darnos una idea de cómo un individuo percibe su realidad y como explica Oseguera, la teoría fundamentada es inductiva e invita a “ponerse en los zapatos del observado”.

Es cierto que el tema del empleo puede abordarse desde una perspectiva estadística, la elección de una investigación cualitativa para mi tesis deriva del punto de vista de que la clave para entenderlo no está en la cantidad de datos que se puedan obtener del mismo sino en el significado que estos datos adquieren para los trabajadores y en general para todos los que tenemos que ver con el mercado laboral. “La investigación cualitativa se basa en métodos de generación de datos que son sensibles al contexto social en donde los datos tienen origen...existe la posibilidad de que algunos de los datos sean cuantificados pero cabe resaltar que esto es solo para fines de interpretación cualitativa” (Gaxiola & Uscanga, 2005, p. 3,4) por lo que el uso de los datos cuantitativos sí se incluyen en la investigación pero estos no se utilizan para obtener los resultados, actúan como pilar para interpretar la información que se presenta.

Dentro de la teoría fundamentada o *Grounded theory*, nos encontramos la división entre teoría formal o sustantiva, siendo la primera basada sobre todo en teorías preconcebidas, sin embargo, considero mi tesis como *sustantiva*. Según Oseguera “resulta mejor permitir a los conceptos e hipótesis sustantivas emerger por su propia cuenta, facilitando al investigador indagar cuál es (si es que hay) la teoría formal que podrá ayudarlo a generar una teoría sustantiva”.(2013, p. 88)Es decir esta tesis se generó partiendo de observaciones propias. Es así como surgió el diseño mismo de la investigación, y fue la forma en que elegí los diferentes instrumentos de investigación explicados en la siguiente sección.

Diseño de la investigación

En general el empleo corporativo es sinónimo de estabilidad financiera, éxito, aceptación social, crecimiento personal y una serie de atributos cuya línea pudiera estar tan cerca de lo real que de lo fantástico. Debido a todas las implicaciones de consumo, hábitos, tiempo, etcétera que implican tener un empleo, nació en mí la curiosidad de saber cómo analizar la narrativa que surge por el empleo y comprobar que hay algo más que la misma narrativa del trabajo, incluidos todos los atributos que asociamos con esta palabra, siendo estos cotidianos y bien aceptados.

Decidí diseñar mis pruebas y aplicarlas sobre ambientes muy cercanos a los estudiados por las carreras económicas, durante el curso de la carrera en Administración ha llamado mi atención que en México la matrícula de las universidades está sumamente crecida en carreras como Administración, Contaduría, Finanzas, Negocios Internacionales, entre otras, todas estas relacionadas enormemente con el estudio de las corporaciones y grandes empresas, siendo que en México menos del 5% se pueden considerar de este tipo. (INEGI, 2009)

Antes de continuar me gustaría hacer una distinción entre corporación y empresa, para efectos de empresa se puede entender como *“la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”*(Art.16 Ley Federal del Trabajo, 2015a) por otro lado Agustín Reyes Ponce define empresa a través de los elementos que se pueden encontrar en ella que son, Bienes Materiales, Hombres y Sistemas (1981) otra definición según Guzmán Valdivia es *“Unidad socioeconómica, constituida legalmente, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan con el fin de lograr una producción útil para la sociedad acorde con las exigencias del bien común”* (Hernández y Rodríguez, 2006, p. 37) nuestro conocido Diccionario de la Real academia Española entiende por empresa *“1. Acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo. 2. Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”* (2015).

Para corporación nos encontramos con *“1. Organización compuesta por personas que, como miembros de ella, la gobiernan. 2. Empresa, normalmente de grandes dimensiones, en especial si agrupa a otras menores”* (DRAE, 2015) por otro lado también podemos entender por corporación a la *“Institución que aglutina a todos los miembros de una misma profesión.”*(ESPASA, n.d.); Para

comprender mejor de que hablamos cuando nos referimos a una corporación quisiera revisar el significado desde sus orígenes:

“La palabra corporación viene del latín “corporatio”, formada del verbo *corporare* (formar un cuerpo) y el sufijo -tio (-ción = acción o efecto). El verbo viene de “corpus” (cuerpo). La palabra cuerpo se refiere a un conjunto de sistemas independientes que juntas constituyen otra principal. Por ejemplo, un conjunto de sistemas orgánicos que constituyen un ser vivo (v.g. el cuerpo humano), o conjunto de personas que constituyen una función (cuerpo de bomberos).

La palabra corporación no nos viene directamente del latín, sino del inglés, pues fue en Inglaterra donde se creó esta entidad legal en el siglo XIX. Una corporación tiene los mismos derechos y privilegios que una persona.”(Etimológico, n.d.)

Los significados pueden ser parecidos pero quiero hacer la distinción en las cualidades que encontramos en las definiciones de corporación, en todas se incluye lo relativo a algún sistema de organización, mientras que en la empresa no necesariamente se encuentra en todas las definiciones, aclaremos pues que consideraremos que una corporación es un sistema de organización o un cuerpo formado para llevar a cabo alguna tarea de gobernabilidad, además en una corporación podría ser un cuerpo de varias empresas, en tanto la empresa se refiere más a un sistema de producción de algún tipo y en forma de unidad.

Esto nos lleva a considerar que una corporación puede ser una empresa pero una empresa no necesariamente es una corporación, una empresa será corporación cuando además de un sistema establecido para la producción exista uno para la gobernabilidad del mismo. Es decir debe existir un sistema creado para regirse a sí misma, sin embargo la ambigüedad de esta definición sigue siendo mucha por lo que haremos la clasificación por el tamaño, (considerando en una definición de corporación el término “empresa de grandes dimensiones”) una empresa grande según los criterios recomendados por la unión Europea y la OCEDE, es aquella que cuenta con más de 250 personas ocupadas y cuyas ventas anuales superan los 50 millones de Euros (INEGI, 2009).

Entonces para un ente económico pueda ser clasificado como corporación, este debe tener como principal característica un sistema de gobernabilidad, y en segundo lugar ventas anuales mayores a 50 millones de Euros y más de 250 personas ocupadas. Una empresa también puede ser clasificada como corporación, la diferencia está en el enfoque de la empresa hacia las actividades productivas o de servicio y no hacia el mismo sistema de gobernabilidad.

Si tomamos en cuenta lo anterior, en México nos encontraremos un país con una minoría de corporaciones, pero con una gran aceptación hacia sus métodos administrativos o de gobernabilidad. Su funcionamiento se convierte en modelo a seguir en muchas escuelas de negocios. Me gustaría preguntarles si ¿Ha visto esos famosos anuncios de fondo anaranjado y letras blancas? “9 de cada 10 empleos son generados por empresas como Pepe y Toño”. Entonces por qué ese afán de poner las esperanzas en las corporaciones, por qué tanta gente quiere un puesto en una empresa de renombre, solo hace falta pasear por alguna colonia de la capital para darse cuenta que el número de pequeñas empresas como taquerías, tiendas o fondas superan por mucho en número a las corporaciones.

Retomaré las definiciones de corporación, estas tienen el concepto de agrupamiento en común, el concepto de gobernar, si la organización es un ente gobernable, mi cuestionamiento es ¿Qué es lo que se está gobernando? Es acaso la organización en sí, o se gobierna la idea que existe para que la organización funcione, en cuyo caso ¿No sería la idea la que gobierna a los miembros?

Ahora quiero retomar el concepto de *“Formar un cuerpo”*, visto en la primera definición de corporación, para mí la analogía perfecta de la conceptualización de una corporación, (un cuerpo de ideas), está se expresa en el símbolo del corporativo (normalmente un edificio de proporciones considerables) donde se encuentran las personas más representativas de la intelectualización de una organización. Se podría decir que las más cercanas a la idea original del motivo de la organización, o a las que aportan las ideas para la gobernabilidad de la empresa.

Si juntamos la definición etimológica con las otras tres podemos comparar que efectivamente podemos decir teóricamente que una corporación es una empresa que forma un nuevo cuerpo de ideas para organizarse. ¿Qué idea o que cuerpo de ideas están reproduciendo las corporaciones que existen?

Lo anterior me hizo pensar en quiénes podrían ser las personas más propensas a tener un ideal de lo que representa el mercado laboral a través de las corporaciones. Después de considerar la opción de empleados primerizos, pensé en los estudiantes universitarios primerizos, me decidí por ellos para una de las pruebas. Muchos de ellos aún no están completamente seguros de si realmente la carrera que eligieron es la adecuada o los dejará satisfechos, además pocos han laborado en corporaciones, o en el mercado formal, por lo que las opiniones y la percepción que tienen se podría decir que es “externa al mercado”. Es decir, reciben información de conocidos, familiares, amigos que han tenido un contacto más cercano con las corporaciones, además de lo que diversos medios de comunicación como páginas web, artículos o campañas publicitarias transmiten, adicionemos a esto su propia observación.

La primera fase de mi investigación consistió en una prueba de campo, encuestar a estudiantes de la carrera de Administración recién ingresados (segundo semestre) con el propósito de obtener respuestas menos sesgadas por las ideologías corporativas y la influencia del mercado laboral, que normalmente empapan al empleado común después de ingresar a laborar, además de poder obtener respuestas que tal vez disten de cierta forma de la realidad para poder incluir un breve análisis comparativo de las respuestas con algunos hechos observables en el mercado laboral y otra de las pruebas realizadas.

Después de la aplicación de la primera prueba, la sistematización de los resultados y un poco de investigación teórica me decidí por realizar una segunda prueba, esta consistió en hacer 4 entrevistas a personas que ya han tenido contacto con el mercado laboral, dos de ellas con más de 15 años de experiencia, de las que una es recién jubilada y dos más con menos de 5 años laborados, el fin de estas entrevistas grabadas es documentar las reacciones , percepciones individuales, creencias acerca del trabajo y del mercado laboral de los entrevistados a lo largo de una breve platica acerca del trabajo y de sus experiencias; el objetivo de la prueba es analizar el contexto individual de cada persona y hacer un análisis comparativo frente al contexto del mercado , los otros individuos y los resultados de la primera prueba.

Métodos de levantamiento

Uso del Cuestionario

En mi primera prueba, hice uso del cuestionario ya que este instrumento tiene la flexibilidad de arrojar datos cualitativos y cuantitativos dentro de las preguntas que se hacen, “este recurso se utiliza para obtener los datos deseados en forma homogénea. Está constituido por series de preguntas escritas, predefinidas, secuenciadas y separadas por capítulos o temáticas específicas.”(Franklin Fincowsky, 2009, p. 43)

Uno de los principales objetivos de la teoría fundamentada es la comparación, en ese sentido, el cuestionario ayuda a generar datos nuevos a través del correcto diseño de las preguntas, al incluir en estas preguntas cualitativas como cuantitativas, las comparaciones entre los dos distintos grupos de datos permitirá encontrar puntos de inflexión entre ellos, esto facilitará la comparativa con la prueba de las entrevistas, en cuanto a los datos cuantitativos, como se mencionó páginas atrás, sirven de apoyo interpretativo para los datos cualitativos.

Dentro del instrumento, seleccioné 10 preguntas para que fuera un cuestionario práctico, y considerando que sería aplicado a jóvenes recién ingresados al nivel Superior busqué algo que no les quitara demasiado tiempo para con esto no perder su interés.²

Nótese que en la primera pregunta: “Menciona 3 organizaciones donde te gustaría trabajar” se seleccionó la palabra organización para dejar a la imaginación del encuestado que el contexto fuera creado por lo que él relaciona con esa palabra.

Las siguientes 4 preguntas se hicieron con el fin de obtener datos que pudieran medir de cierta forma las expectativas de algunos hábitos relevantes del trabajo y poder hacer algunas comparaciones entre esos datos imaginarios y los datos que son observables en el mercado laboral real; ¿Cuánto te gustaría ganar al mes?; ¿Qué horario te gustaría tener?; ¿Cuánto tiempo te gustaría hacer de tu casa al trabajo? Y ¿Cada cuanto te gustaría hacer vacaciones (No. De veces por año)?

La siguiente pregunta en el cuestionario (No. 6. Todo lo anterior ¿Forma parte de tus objetivos profesionales?), fue creada con el fin de saber si las respuestas de las preguntas anteriores entran

² Véase el cuestionario en la siguiente sección; antes de continuar con el siguiente capítulo, le invito a lea en la parte de anexos las respuestas que los encuestados dieron para que se haga de su criterio de las respuestas.

dentro de los planes de los encuestados, es decir se buscó obtener cuantitativamente cuantos de los encuestados creen que esas expectativas podrían ser cumplidas.

Las siguientes dos preguntas pretenden ser verificadoras y a la vez comparativas entre que tan acordes podrían llegar a ser las expectativas propuestas contra los intereses personales de los encuestados.

Respecto a la pregunta 9 cuyo fin es conocer el nivel de ingresos de los encuestados, se debe al supuesto de que haya una posible relación entre las expectativas laborales y el ingreso que la gente percibe.

Por último la pregunta 10 que considero la más importante para el análisis de datos, es de carácter cualitativo, en esta se pide a los participantes responder: “¿Cómo imaginas que sea tu vida cuando estés ejerciendo tu profesión? Haz una detallada descripción, no olvides incluir el ámbito familiar, social, de trabajo, tus hábitos de consumo, la relación con tus amigos, etc.” Este tipo de pregunta arrojará una mayor cantidad de datos que las preguntas anteriores, la finalidad de incluir una pregunta de este tipo fue poder conseguir categorías y una narrativa que faciliten el entendimiento de los datos, la teoría fundamentada al respecto habla de categorías generales que puedan ser aplicadas a casos generales a partir de lo particular.

Uso de las entrevistas

Las entrevistas sirven para obtener información verbal y no verbal, al contar ya con un instrumento más cargado hacia lo cuantitativo, las entrevistas contrastarán los datos ya que estas se inclinan más hacia lo cualitativo, el contenido de las preguntas se presta además para que estas sean respondidas de forma abierta. “Este medio es posiblemente el más usado y el más completo, pues el entrevistador, debido a que tiene un estrecho contacto con el entrevistado, además de obtener respuestas, puede percibir actitudes y recibir comentarios.” (Franklin Fincowsky, 2009, p. 44)

El motivo por el que decidí hacer 10 preguntas tentativas, fue para que el entrevistado no sintiera demasiada invasión debido a que son preguntas personales, la duración de la entrevista se dejó sin límite aunque se trató de hacer aproximadamente de 10 minutos cada una, ya que lo que se busca es generar datos que posteriormente puedan ser comparados y a partir de eso poder hacer narrativas.

Descripción de instrumentos

Cuestionario.

Objetivo: Observar la relación de las expectativas laborales con las expectativas de vida de los jóvenes recién ingresados a la Licenciatura y compararlas con el contexto del mercado laboral.

Descripción: En un intento tal vez inocente de saber si el estilo de vida que la gente desea está en función de sus expectativas laborales y si es probable que esas expectativas puedan ser alcanzadas o no, decidí hacer una serie de preguntas a sujetos que van comenzando sus carreras profesionales, seleccioné jóvenes de un semestre inicial por que estos tienen muchas ilusiones respecto a sus profesiones pero a la vez puede que aún existan muchas dudas, sin embargo ya tomaron una decisión de carrera.

Decidí aplicar el cuestionario que se presentará a continuación a estudiantes de la carrera de Administración en primer lugar porque es una de las carreras más demandadas de nuestro país y al ser las empresas el mayor empleador del país (llámense micro, pequeñas, medianas o grandes) infiero que sus expectativas son un reflejo general de lo que se espera de un empleo corporativo y de un fenómeno que se da en mayor escala, las expectativas laborales generales del mercado.

El cuestionario consta de 10 preguntas de las cuales 4 son cerradas y 6 son abiertas, el instrumento se aplicó en México D.F., Ciudad Universitaria, el día 23 de Marzo de 2015 entre 11:00 a.m. y 13:00p.m. El número de encuestados fueron 41 y la edad promedio es de 19.24 años donde 22 son mujeres y 19 hombres. El cuestionario aplicado se muestra a continuación.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



Este cuestionario forma parte de un proyecto académico de investigación, toda la información que proporcione se utilizará con fines académicos y estadísticos. Por tal motivo agradeceremos que lo conteste de forma honesta y lo más completa posible, utilice todo el tiempo que requiera. Gracias por su tiempo.

Sexo: _____ Edad: _____ Semestre: _____ Carrera: _____

1. Menciona 3 organizaciones donde te gustaría trabajar.

-
-
-

Si trabajaras en alguna de las organizaciones que mencionaste.

2. ¿Cuánto te gustaría ganar al mes?

3. ¿Qué horario de trabajo te gustaría tener?

4. ¿Cuánto tiempo te gustaría hacer de tu casa al trabajo?

5. ¿Cada cuando te gustaría hacer viajes vacacionales? (No. De veces por año)

6. Todo lo anterior ¿Forma parte de tus objetivos profesionales?

Si

No

¿En cuánto tiempo crees lograrlo?

¿Por qué?

7. ¿Te apasiona lo que estudias (tu carrera)?

No

Sí

¿Crees que con el tiempo te llegué a apasionar?

¿Por qué?

Si

No

8. Si las expectativas de ganar dinero fueran distintas entre las profesiones, ¿elegirías otra en vez de la que elegiste?

Si

No

¿Cuál? _____

9. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado en tu hogar?

Menos de \$2,699

\$ 6,800 a \$11,599

\$35,000 a \$84,999

\$2,700 a \$6,790

\$11,600 a 34,999

\$85,000 o más

Hay
que

10. ¿Cómo imaginas que sea tu vida cuando estés ejerciendo tu profesión?

Haz una detallada descripción, no olvides incluir el ámbito familiar, social, de trabajo, tus hábitos de consumo, la relación con tus amigos etc.

aclarar que la presentación de este cuestionario respecto al aplicado tiene una ligera variación en la estructura del mismo siendo este presentado en una sola hoja, y con las primeras 8 preguntas en la parte frontal y las preguntas 9 y 10 en la parte trasera, con la página casi completamente vacía para la respuesta número 10.³

³ Revise la parte de anexos para ver las fotocopias de los cuestionarios originales.

Entrevistas

Objetivo: Obtener información de las expectativas laborales, expectativas de vida de empleados así como percepciones, experiencias, reacciones y creencias de los individuos respecto al mercado laboral.

Descripción: Esta prueba consiste en realizar entrevistas a personas que se encuentran laborando en alguna empresa grande o corporación, con el propósito de poder analizar la narrativa que tienen respecto a las expectativas laborales y hacer un estudio comparativo entre las respuestas de estos sujetos y los sujetos sometidos al cuestionario antes expuesto; estas entrevistas se diseñaron para obtener información audiovisual es decir grabaciones.

Se realizaron 4 entrevistas, 2 a personas con menos de 5 años laborando, 2 a personas con más de 15 años laborando. Las siguientes preguntas se utilizaron de base con todos los entrevistados, no se hicieron en el orden indicado a continuación, no se hicieron necesariamente todas, ya que la entrevista en todos los casos fue una entrevista semiestructurada.⁴

1. ¿Dónde Laboras y de qué se trata tu puesto?
2. ¿Qué tan satisfecho con tus actividades laborales?
3. ¿Tus actividades laborales te permiten realizar de manera satisfactoria otras actividades personales?
4. ¿Cómo sería tu empleo ideal?
5. ¿Cómo relacionarías tu empleo ideal con tus expectativas de vida personales?
6. ¿Tu trayectoria laboral ha cumplido con las expectativas que tenías hace 5 años?
7. Si pudieras decidir los horarios, días de vacaciones y salarios del empleo corporativo en general, ¿qué harías?
8. ¿Qué cambiarías de tus actividades cotidianas?
9. ¿Cómo te visualizas en el aspecto laboral dentro de 5 años?

⁴ “Esta forma de realizar la entrevista concede amplia libertad tanto al entrevistado como al entrevistador, y garantiza al mismo tiempo que se van a discutir todos los temas relevantes y se va a recopilar toda la información necesaria. El guión de la entrevista establece un perímetro dentro del cual el entrevistador decide no sólo el orden y la formulación de las preguntas, sino también si se va a profundizar en algún tema y, en su caso, en cuál de ellos. En general, el entrevistador no abordará temas que no estén previstos en el guión, pero tiene libertad para desarrollar temas que vayan surgiendo en el curso de la entrevista y que considere importantes para comprender al sujeto entrevistado, aunque no las incluya en el resto de las entrevistas.”(Corbetta, n.d., p. 353)

10. Si pudieras regresar el tiempo al momento de tu elección profesional ¿Hubieras elegido otra profesión? ¿Por qué?

Pregunta de Investigación

¿Cómo las expectativas laborales modifican y controlan las expectativas de vida del trabajador en el empleo corporativo de la Ciudad México actualmente?

Hipótesis

- Las expectativas laborales modifican las expectativas de vida del trabajador por que existe una gran cantidad de narrativas entorno al trabajo que prometen una vida mejor.
- Las narrativas de vida son un reflejo de los deseos y/o aspiraciones, el empleo corporativo genera una narrativa del trabajo que cada vez está más estandarizada y se reproduce en los trabajadores a través de las expectativas laborales.

Objetivos

- Observar y analizar si las expectativas laborales pudieran transformar las expectativas de vida.
- Estudiar la interacción entre la creación de expectativas de los empleados y su relación con el contexto laboral.
- Determinar si el empleo corporativo a través de las expectativas laborales, puede ser un mecanismo de transformación y control de las expectativas de vida del empleado.

El contexto del mercado laboral mexicano en la actualidad y su relación con las expectativas laborales

Contexto

Es cierto que uno de los temas más polémicos y tal vez uno de los más sensibles para varios es el trabajo, considero que analizar la situación laboral que enfrenta nuestro país es fundamental para lograr comprender los problemas o cualidades que puedan derivar de este tema. Antes de empezar a hablar sobre el mismo, para el desarrollo de este capítulo me apoyaré en el estudio publicado por la UNAM (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015) “Los mexicanos vistos por sí mismos”, el estudio me parece muy acorde a mi tema de investigación, en él se analizan diferentes datos existentes respecto al trabajo.

Me gustaría empezar esta sección con algunas observaciones prácticas que se pueden hacer incluso preguntando a familiares o amigos, cuando se habla de trabajo no faltará quien comente cuestiones relativas a la falta de oportunidades, o en que ya de nada sirve tener una carrera, que cada vez estamos peor, o que Juanito lleva ya varios años sin poder conseguir trabajo. Aunque estas frases tienen un sustento bastante empírico hay que resaltar que es una cosa tan común que podría resultar nada alarmante comentarlo, pero la cuestión no es si Juanito tiene o no razón en que no hay oportunidades, porque de hecho las hay, basta con abrir la página web de cualquier bolsa de trabajo y buscar por oportunidades laborales. Sin embargo, creo que debemos enfocarnos en el tipo de oportunidades y su calidad, aunque determinar la calidad de las oportunidades puede ser cuestión de percepción individual, sí nos podemos hacer una buena idea no tan empírica de que es lo que está sucediendo en nuestro mercado de Trabajo y qué características podría llegar a tener un Trabajo digno o decente.

Algunos datos curiosos nos pueden ayudar a mejorar nuestra comprensión del tema. Echémosle un vistazo a ciertas definiciones del tema. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define Trabajo decente como:

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus

opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.”(2015)

No olvidemos pues lo que establece la Ley respecto al trabajo:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”(Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2015, Art.123)

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.” (Ley Federal del Trabajo, 2015, Art. 3)

Y nuestro Diccionario de la Real Academia Española se refiere al trabajo como;

“1.Ocupaciónretribuida.2.Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.”(2015)

Considero oportuno revisar estos cuatro puntos de vista antes de adentrarnos en más cuestiones relativas al trabajo. Desde la conceptualización de la actividad se puede ver cómo el trabajo cambia de acuerdo al contexto, podríamos decir que todas las definiciones comparten un elemento en común que es el *retorno*. Dos de ellas hacen alusión al ingreso o capital, y las otras dos a una cualidad implícita, el acto de trabajar en sí es un derecho, por lo que de inicio ya existe una retribución por el simple hecho de ser.

Otra característica que quiero mencionar y donde se puede observar la evolución o conceptualización en diferentes contextos de la palabra, es en la integración del trabajo como algo social y la inexistente aparición del mismo concepto en la última definición. Al ser las tres primeras definiciones extraídas de organizaciones rectoras en el tema podemos afirmar que prácticamente son las bases del concepto, teóricamente deberían regir el ejercicio del trabajo. Decidí incluir la definición de la RAE⁵, porque es un derivado del uso cotidiano, y su aplicación se asemeja más a cómo se usa en el día a día.

⁵ Real Academia Española

Otro concepto que se puede integrar a todas las definiciones, aunque no se menciona explícitamente en todas es: la organización. Consideraremos organización como la forma de estructurar las actividades, recursos, y planes para realizar una actividad, (Organización del trabajo). Para la definición de la RAE donde la clave es la producción se involucra necesariamente organización no importa si esta se lleva a nivel individual o colectivo. En lo que respecta a las otras definiciones, no hace falta profundizar en el tema, al estar lo social involucrado con algún tipo de intercambio o retribución necesariamente existen al menos dos partes que se organizan para que se pueda dar esa relación.

Entonces tenemos tres partes teóricas esenciales del concepto trabajo:

1. El retorno o retribución.
2. Lo social.
3. La organización.

Para darnos una idea de qué pasa en México con el trabajo, y cómo interactúan esos elementos empezaré por establecer algunos datos generales de las características del mercado laboral. La población total según el Banco Mundial, se estima en 125.4 millones (2015), de estos existen 87 millones de personas de 15 años o más (población en edad de trabajar); de los cuales “52 millones tienen trabajo o lo buscan”, es decir el 59% de las personas en edad de trabajar lo desean o ya lo hacen⁶, esto es un 8% más que hace tres décadas (Murayama Rendón, Gómez Tovar, UNAM, 2015).

Es importante conocer algunos conceptos para comprender con mayor profundidad las cifras que presentaré más adelante, le invito a leer las siguientes definiciones:

- a) Población económicamente activa: “Se refiere a todas las personas en edad de trabajar, o contaban con una ocupación durante el período de referencia o no contaban con una, pero estaban buscando emplearse con acciones específicas.” (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 2002, p.3)
- b) Población económicamente inactiva: “La porción de la Población en Edad de Trabajar que no estaba ocupada ni tampoco estaba en situación de búsqueda en el período de referencia... todos aquellos individuos que dedican su tiempo a actividades como estudiar o

⁶ Tasa de participación

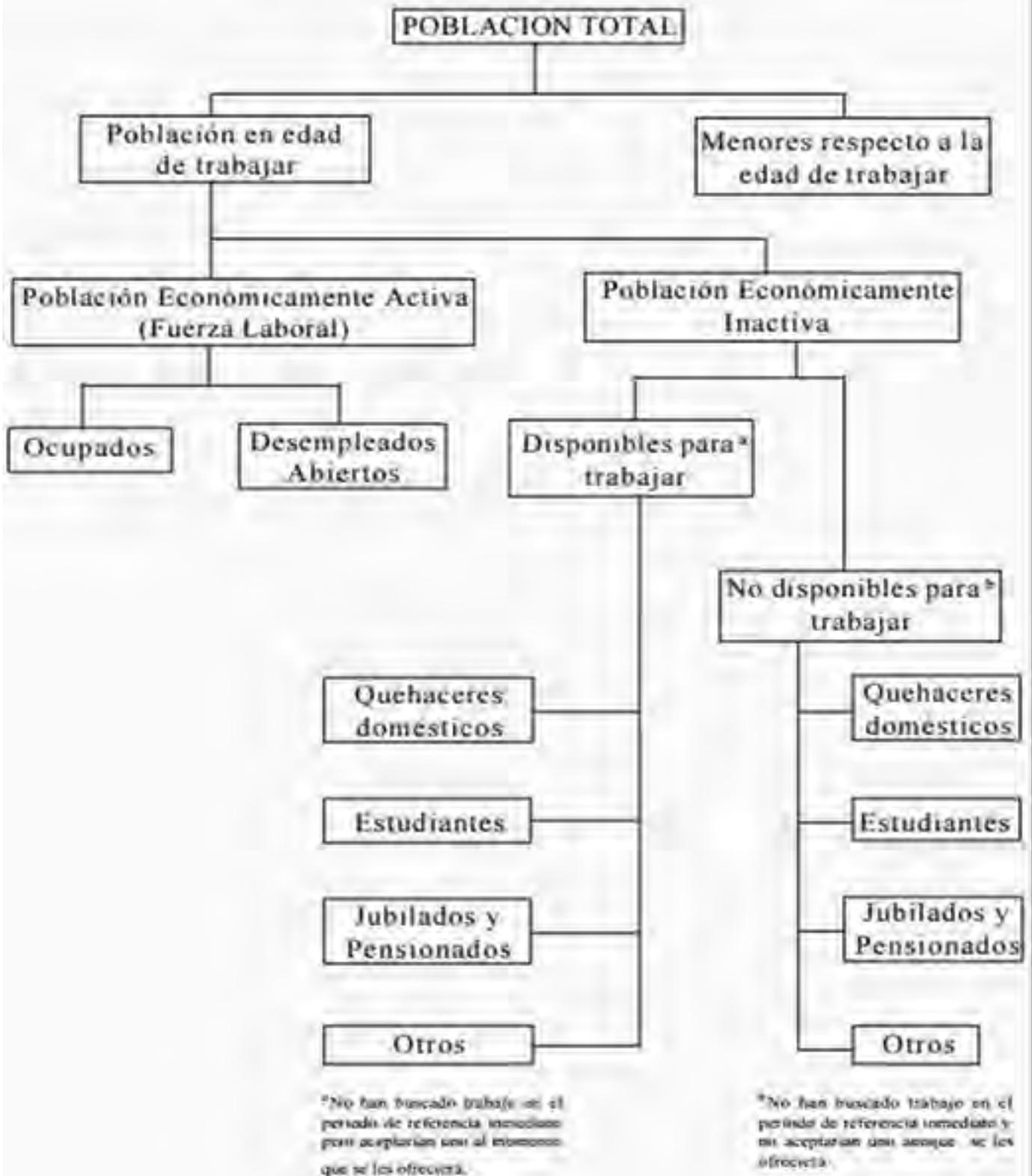
quehaceres del hogar, pero sin realizar actividad alguna conducente a generar bienes y servicios para el mercado; también incluye a quienes ya han salido de la fuerza laboral, como los pensionados y jubilados e individuos que por cualquier razón.” (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 2002, p. 3)

- c) Ocupados: “personas en edad de trabajar, o contaban con una ocupación durante el período de referencia” (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 2002)
- d) Desempleados Abiertos: “Estar sin trabajar, estar disponible y estar en situación de búsqueda” (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 2002, p. 8) Hay que mencionar que para que se de esta condición necesariamente debió existir la búsqueda o el intento de acercarse al mercado laboral, a diferencia del siguiente concepto, donde a pesar de estar en la misma situación de disponibilidad no existe el intento de integración al trabajo.
- e) Disponibles para Trabajar: “Estuvo buscando trabajo en el pasado, pero desistió de hacerlo o si no lo ha hecho porque considera que no tiene oportunidad alguna, aunque estaría dispuesto a ocupar un empleo inmediatamente.” (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 2002, p. 3)
- f) Salario mínimo: “Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.” (Art. 90, Ley Federal del Trabajo, 2015a) He aquí una aclaración el salario mínimo considerado para esta investigación fue \$70.10 que corresponde al año 2015, ya que es el año donde se realizó esta investigación, el “salario mínimo que regirá a partir del primero de enero de 2016 es de 73.04 pesos diarios.” (Comisión Nacional de los Salarios mínimos, 2015)

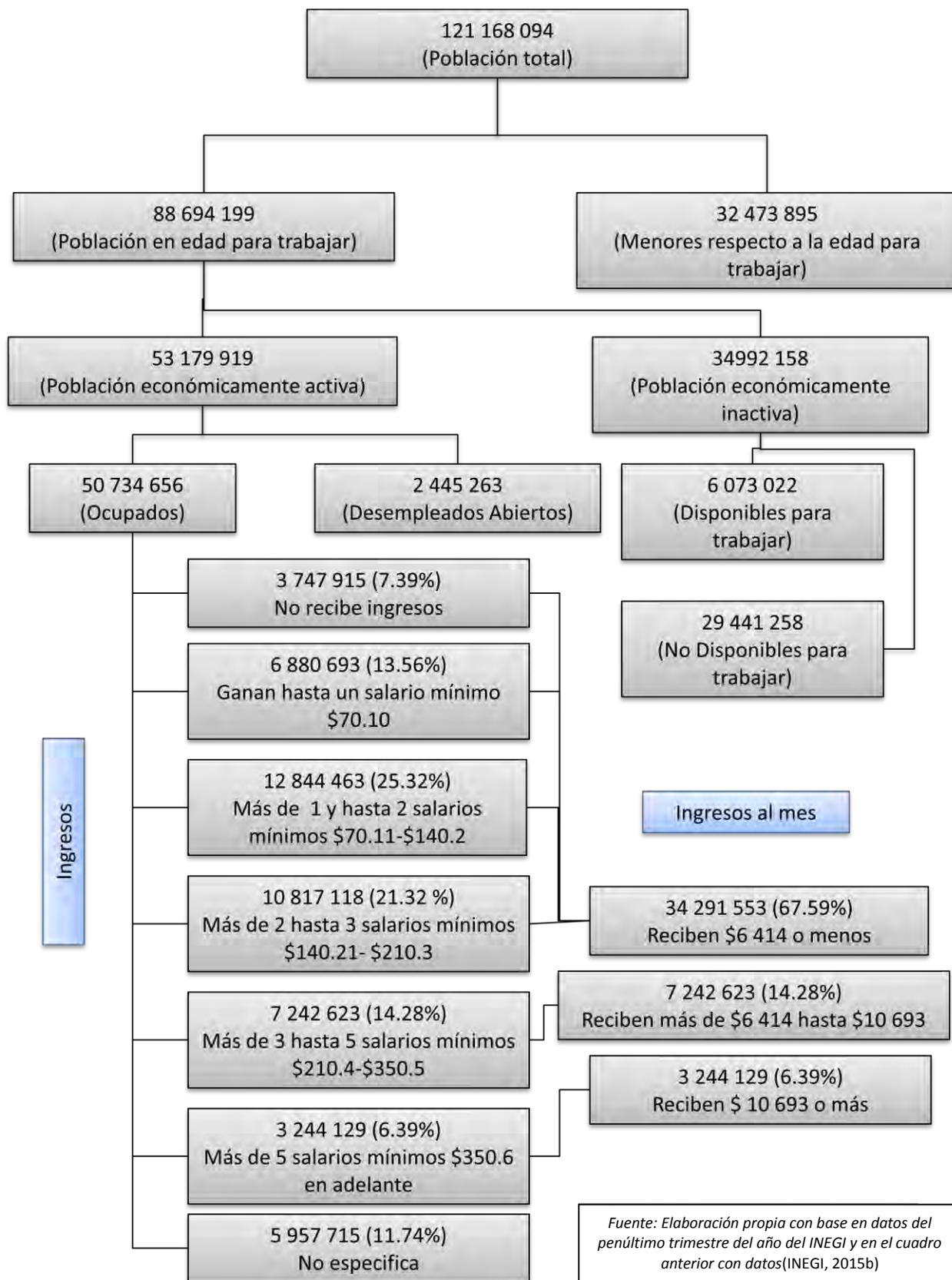
En el cuadro que se presenta a continuación donde podremos visualizar los conceptos descritos y las cantidades que representan en el mercado laboral. Como se mencionó, el enfoque de esta investigación está guiada a la población ocupada, pero es importante tener en cuenta que esta población muchas veces es el sustento económico de la demás. El empleo es la principal fuente de ingresos de las familias mexicanas (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015) por eso también juegan un papel importante en el contexto del empleo, como podremos apreciar en el

cuadro siguiente incluso la población económicamente inactiva, está clasificada así por el INEGI de acuerdo a su relación con alguna actividad que de alguna forma interactuará o tuvo interacción en algún punto con el mercado laboral.

Esquema de población por condición de actividad



Fuente: Guía de conceptos. Uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México. Fig. 1.1, pág.5, INEGI



El porcentaje que representan las personas ocupadas de la población económicamente activa es muy elevado (95.2%) sin embargo esto es 1.2 puntos porcentuales menos que en 2005 lo que nos indica que aumentó el número de personas desocupadas pero como ya mencionamos existen más personas con edad para trabajar (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015).

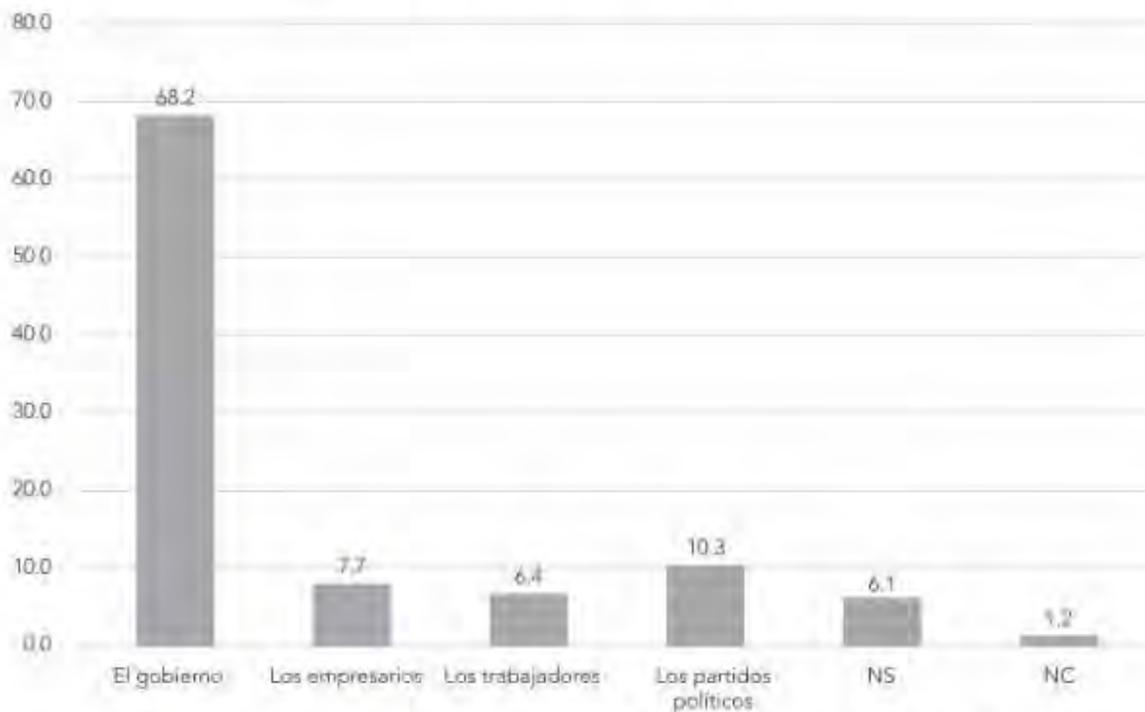
Esto nos puede indicar que la respuesta que el mercado laboral está ofreciendo para satisfacer la demanda de trabajo no es proporcional al crecimiento de la población; otro punto que podemos observar es que más de la mitad de la población ocupada recibe menos de \$6,500 pesos mensuales y poco más de tres millones de personas tienen acceso a ingresos superiores a \$10 693 pesos, esto representa el 2.6% de la población total en México.

De la población ocupada, la informalidad juega un papel importante. Se consideran informales aquellos empleos que no cuenten con amparo legal incluso si estos se desarrollan en establecimientos formales. Este tipo de empleos representan un 59.1% del total de ocupados (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015) es decir más de 29 millones de personas están bajo este esquema. Hay que tomar en cuenta el peso de la informalidad y la relación que tiene con los bajos salarios, alguien que necesite ingresos de manera inmediata, no puede estar mucho tiempo buscando trabajo, esto tiene coherencia con que haya mayor cantidad de ocupados en el sector informal que de desempleados abiertos.

Otro dato importante es que “3 de cada 10 personas trabajan más de 50 horas a la semana” (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015, p. 46) si sumamos ese factor al salario cercano a \$6000 que reciben 6 de cada 10 trabajadores (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015) podemos decir que el que existe una carente relación entre la forma de organizarse y la retribución que esta genera, resulta insuficiente al menos lo económico para cubrir las necesidades básicas de una persona.

En general las personas están insatisfechas con la situación económica del país y de cada 10 personas alrededor de 7 creen que el gobierno es el principal responsable de esta situación. Es preciso señalar que actualmente el peso que tienen las empresas sobre la economía de los países es muy representativa ya que estas son las principales productoras de bienes y servicios; aquí podemos hacer la primera aseveración, en general la gente tiene una idea poco precisa del entorno económico que vive México en la actualidad.

EN SU OPINIÓN, ¿QUIÉN ES MÁS RESPONSABLE DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS?



Fuente: *Los mexicanos vistos por sí mismos. Los grandes temas nacionales*, México, Área de Investigación Aplicada y Opinión, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Pregunta 5 de la Encuesta Nacional de Economía y Empleo.

Como podemos apreciar en la gráfica las respuestas están sumamente sesgadas hacia la respuesta el gobierno, hay que destacar que esto es un síntoma de la falta de información respecto a los factores económicos que integran al país. Los mercados se mueven o deberían moverse bajo las reglas Federales y teóricamente el gobierno debería actuar como el regulador de la libre competencia, como lo indica el Artículo 2 de la Ley Federal de Competencia Económica:

“Esta Ley tiene por objeto promover, proteger y garantizar la libre concurrencia y la competencia económica, así como prevenir, investigar, combatir, perseguir con eficacia, castigar severamente y eliminar los monopolios, las prácticas monopólicas, las concentraciones ilícitas, las barreras a la libre concurrencia y la competencia económica, y demás restricciones al funcionamiento eficiente de los mercados.” (2015).

El hecho de que se atribuya la mayor parte de la responsabilidad a un gobierno que actualmente no tiene mucha aceptación ni apoyo de los gobernados, hace que la responsabilidad hacia otros

agentes económicos⁷ no se tome muy en cuenta. Puede que este fenómeno no resulte de gran ayuda para promover cambios en el mercado laboral, pero curiosamente esto les da ventaja a algunas organizaciones. El mercado laboral mexicano y su contexto se vuelve un terreno fértil para la libertad de presionar al mercado mismo a su favor (incluyendo al regulador, es decir el gobierno). Como consecuencia no resulta extraño encontrar a México situado entre los 5 países que más gastan en lobbismo⁸(Estévez, 2014). Podemos entender que la comprensión de la economía y como el mercado laboral afecta a esta se encuentra aún en un estado de desconocimiento general por parte de los trabajadores.

Resulta tener cierta lógica encontrarnos con una población con tendencias a la informalidad y desconocimiento del mercado laboral por la sencilla razón de que los ingresos promedio, incluso incluyendo al mercado formal, son bajos e insuficientes. Un trabajador se preocupará más por qué comer o como conseguir dinero para sobrevivir que por entender los factores que causen el desempeño insuficiente de un mercado al que pertenece.

Con lo anterior nos podemos dar cuenta que la forma de organización del trabajo y su relación con el esquema social no tienen una cohesión adecuada, pareciera que cada sistema gira con su propio engrane. Si respondiéramos a la pregunta ¿Cómo la organización del trabajo en México afecta al entorno de la sociedad? Podríamos mencionar a la informalidad como el primer gran ente visible, siendo este un agente económico que no se ha estudiado lo suficiente como para poder hacer un uso mucho más productivo de la fuerza laboral que está dentro del mismo mercado.

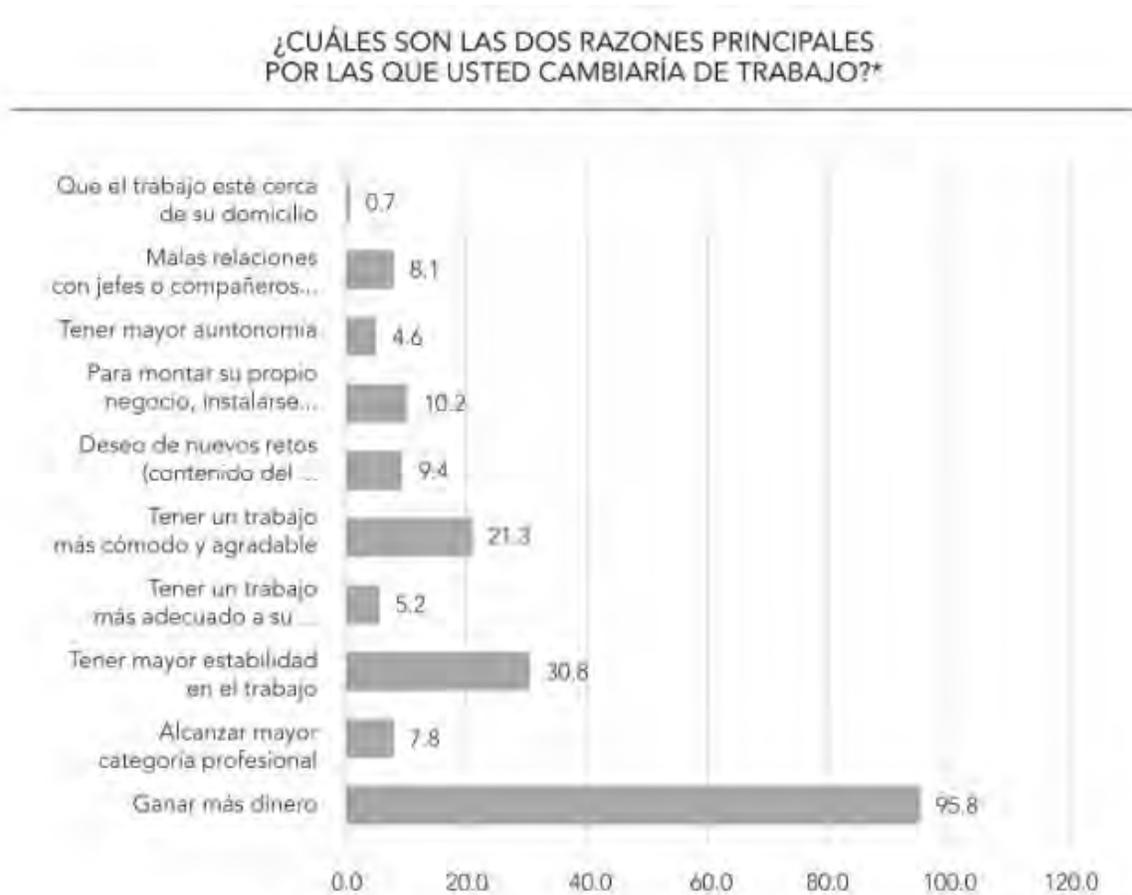
Otro dato curioso acerca del mercado laboral en México, son los dos factores que percibe la gente como la causa del desempleo, siendo el primero la situación económica y el segundo la falta de preparación del trabajador; “esto contrasta con datos sobre el desempleo, donde en 2014, aquellas personas con un nivel educativo medio o superior representan el 40 por ciento de la población sin empleo”(Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015, p. 95). La seguridad y la estabilidad los valores más importantes dentro de un trabajo donde el 80% de las

⁷ Se entiende por agente económico “Toda persona física o moral, con o sin fines de lucro, dependencias y entidades de la administración pública federal, estatal o municipal, asociaciones, cámaras empresariales, agrupaciones de profesionistas, fideicomisos, o cualquier otra forma de participación en la actividad económica”(Art.3, Frac. I, Ley Federal de Competencia Económica, 2015)

⁸ Lobbying es la práctica donde se pretende persuadir a los legisladores para proponer, aprobar, rechazar, o cambiar las leyes existentes. Un lobbista puede trabajar para un grupo, organización, o industria, y presenta información con propuestas legislativas para apoyar los intereses de sus clientes.(Senado de los Estados Unidos de Norteamérica, n.d.)

personas prefieren quedarse en el trabajo en el que están antes de estar desempleados y en búsqueda.

En la gráfica que se muestra a continuación muestra una realidad tal vez evidente y es que como anteriormente mencionamos, así como en la economía no hay que tomar en cuenta un solo agente, en cuanto a un puesto de trabajo tomar en cuenta un solo agente reduciría el mismo trabajo a una relación manipulable por ese mismo agente o factor. Es decir, si la calidad de un trabajo se evaluara por ejemplo únicamente por la cercanía que tiene con el hogar del trabajador, la oferta y demanda estarían en función de la posición geográfica, en la gráfica se muestra la opinión del cambio de trabajo y las razones por las que la gente lo haría.



Fuente: *Los mexicanos vistos por sí mismos. Los grandes temas nacionales*, México, Área de Investigación Aplicada y Opinión, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Pregunta 51 de la Encuesta Nacional de Economía y Empleo.

*Se aceptaron dos respuestas, por lo que el total de porcentajes no es igual a 100 por ciento.

Hasta ahora hemos visto varios indicadores que plasman al mercado del empleo en México como incapaz de proporcionar condiciones económicas favorables para la mayoría y derivado de eso promueve la falta de información de su funcionamiento. La percepción más alarmante que hasta ahora hemos visto es la visión unilateral del mercado por parte de los trabajadores, al considerar al gobierno como factor principal de la situación económica.

Resultaría interesante analizar la percepción que tiene la población que próximamente se sumergirán en el mercado laboral, para esto realicé cuestionarios a jóvenes de recién ingresados⁹ de una de las licenciaturas con más matrícula en el país, me refiero a la Licenciatura en Administración. En este ejercicio se les pidió opinión acerca de sus expectativas laborales, para estos chicos con edad promedio de 19.2 años, un empleo ideal debería pagarles \$37,262 mensuales después de 3 a 4 años de haber terminado su carrera. Eso por cada día laborado que comience a las 8 y termine a las 17 horas, es decir 17.5 veces el salario mínimo o \$142 pesos la hora laboral, con un aproximado de 8.5 horas al día (42.5 horas semanales si se consideran 5 días laborales y 2 de descanso). Siendo que el promedio de ingreso del mexicano en el tercer trimestre del 2015 fue de \$32.7 pesos la hora, a cambio de 43.1 horas de trabajo semanal (INEGI).

Aquí observaremos la primera descontextualización de una expectativa laboral frente a la realidad, y es curioso que sea la monetaria uno de los puntos más representativos del trabajo. Otro factor que considero importante mencionar, y que además de ser un factor importante juega un papel clave en las expectativas laborales de los candidatos a entrar al mercado, son los problemas sociales a los que se tienen que enfrentar las personas y trabajadores. México lamentablemente se ha tornado en la actualidad en un país dominado por la violencia, los crímenes, la inseguridad, el mercado informal, y la desproporcionada distribución de la riqueza. Resulta clave tratar de entender el entorno desde distintos ángulos; en términos de complejidad Barrón habla de este entorno de crisis sociales como “inevitable...tierras arrasadas, países enteros arruinados, formas de producción a nivel comunitario desmanteladas o en proceso de serlo, formas de vida y culturas condenadas a la extinción sino pueden ser incorporadas a la lógica del mercado”(Barrón Pastor, 2015, p. 180) .Estos factores interactúan diariamente con los trabajadores, y no sólo con ellos sino con la forma en que viven esa experiencia social y la arrastran hacia sus empleos. El entorno determina en cierto grado la organización o el tipo de organización.

⁹ Resultados tomados de las encuestas aplicadas para este estudio. Ver Anexos y capítulo de metodología.

Con motivo de averiguar que otras características se perciben del trabajo, a continuación se encuentra la descripción de categorías (nombre y significado) que se obtuvieron del análisis de los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios que se realizaron para esta prueba tomadas de la pregunta más representativa.¹⁰ La sistematización de las categorías son producto de la frecuencia en que una respuesta o palabra relacionada a la categoría aparecía en la narrativa de los encuestados, y estas se muestran en orden de frecuencias es decir encontraremos primero las más mencionadas por los encuestados. Considero este el momento ideal para la lectura de los anexos, en especial de la pregunta 10 de los cuestionarios, dejo a su criterio si decide leerlos o no, pero lo invito a hacerlo antes de continuar.

Pertenencia Emocional

Tener una pareja o estar casado es una de las respuestas recurrentes en esta categoría además de formar una familia. Sin embargo, el concepto clave es la solidez; principalmente se encuentra como solidez ligada a una relación de amistad, familiar, y/o de pareja-amorosa. Se describen como sinceras, verdaderas, y sólidas. En esta categoría lo principal está en conservar y mantener ese tipo de relaciones, incluidas las ya existentes cuando se contestó el cuestionario, además de crear nuevas. Se incluye el hábito de la visitar a familiares y tener salidas con amistades. Una observación en este punto es la importancia que cobra la parte social del individuo, dentro de todas las categorías se podría considerar esta como la más importante, por la recurrencia en todas las narrativas y por el rol que estas tienen en el contexto de la narración. Esta categoría se puede encontrar como propósito de las demás. Algo alarmante es que se encuentre como propósito o fin, pero subordinado y en función de la categoría de Autosuficiencia Monetaria. En las diversas narrativas el sujeto puede considerar que una relación sólida y cuestiones como formar una familia, dependen de la *estabilidad económica* que este pueda lograr, es como si existiera una relación dependiente ligada a la parte económica.

¹⁰ “¿Cómo imaginas que sea tu vida cuando estés ejerciendo tu profesión? Haz una detallada descripción, no olvides incluir el ámbito familiar, social, de trabajo, tus hábitos de consumo, la relación con tus amigos, ¿etc.?”

Poseiones Materiales

Todo lo relacionado a tener cosas, objetos, al consumo de bienes y/o servicios. Hay dos grandes puntos que analizar, por un lado, la recurrencia en tener una casa departamento o en vivir solo, que podrían significar ganas de independizarse (considerando que el cuestionario fue aplicado a universitarios de segundo semestre). Por otro existe carencia de definiciones en el tipo de consumo que se proyecta, pero con énfasis de que habrá consumo de algo; una vez más esta categoría se encuentra íntimamente ligada a la parte económica. Se habla de esta categoría en función de la capacidad económica del individuo y a su vez se habla de consumo de lujos y/o comodidades. No se aclara qué se consume, pero se habla de despreocuparse por lo que se compra o no.

Autosuficiencia Monetaria

El joven espera ser capaz de tener el dinero suficiente para diferentes planes, cosa obvia y poco extraordinaria. Es curioso que dentro de esta categoría algunas frases fueron bastante repetidas, el concepto de “estabilidad económica” como un objetivo a lograr en la vida es frecuente. Muchas de las respuestas que incluyen este concepto tienen como base del relato la estabilidad económica, la vida imaginaria del joven está en función de la *estabilidad económica* que este tenga y a partir de eso se generan ideas de lo que se puede o no lograr. El apodo “estabilidad económica” para referirse al dinero no pasa desapercibido. El desuso de la palabra “dinero” y su sustitución por “estabilidad económica” o algún derivado de la frase podría ser una reproducción de los discursos existentes en torno al trabajo que se pueden escuchar en las campañas políticas, como en publicidad del trabajo de empresas. “Mejores oportunidades laborales,” “más y mejores empleos,” “el Gobierno del empleo”, “únete a nuestro gran equipo de trabajo” ...Son algunos slogans genéricos que existen entorno al trabajo, pero carecen de significado.

Otro punto importante es la organización de una vida entorno a la parte económica de la misma. ¿No es también esto un reflejo del propósito del actual sistema económico, el fin financiero, la organización de casi todo con base en lo económico?

Otra característica curiosa de varias de las narrativas es la retribución monetaria para un tercero, donde el narrador espera poder tener una situación económica que le permita dar o proveer a alguien de bienes, o retribuir de alguna forma a una persona representativa para el contexto de la

narración. En varios casos este se vuelve el fin inmediato después de conseguir la conceptualización económica que el narrador imagina. Por ejemplo:

“Convivir mucho con mi familia, llevaré a paseos a mi mamá y le daré lo que necesite para que viva bien.” Este punto demuestra la importancia de las relaciones emocionales dentro del entorno laboral y se puede observar que existe mucha influencia entre como la retribución social es puede ser vista como parte de la retribución que genera la organización hacia el individuo.

Viajes

Esta categoría hace referencia al deseo de los encuestados por viajar, dos características principales se encuentran en los viajes que se mencionan: a) los relativos al ejercicio de la profesión y; b) los viajes que tengan que ver con conocer otras culturas o viajes de placer. La importancia de esta categoría está en la riqueza que proporciona conocer diversas culturas, lo que genera un entendimiento de los demás, al menos se pueden apreciar diferentes perspectivas de vida no importando si es por un viaje de negocios o uno de placer. Esta categoría es clara y directa en la mayoría de las narrativas en las que aparece. Citando otra de las preguntas que están en el cuestionario y que tienen relación con un viaje, el número de veces que a los jóvenes les gustaría viajar para vacaciones por año son 2 veces, resultado que obtuvo mayor porcentaje de respuestas iguales (41%). Al 57% de los demás encuestados les gustaría hacerlo tres veces o más (3, 4, 5 veces...).

Expectativas de cumplimiento

Estas son aquellas donde el individuo proyecta ganas de tener algún logro personal a nivel psíquico, se emplean palabras como “desarrollarme”, “superarme”, “progresar”, “tener éxito”, “cumplir mis metas” etc. Estos términos sin embargo son usados de forma superflua, no adjuntan un significado más allá del que usted pudo leer con las palabras entre comillas, cito un ejemplo tomado del inicio de una narración: “Me gustaría tener una vida plena, proponerme metas y cumplirlas...” En este ejemplo el sujeto no da más pistas del significado o el rol que tienen esas metas o el cumplimiento de las mismas, aunque la posible relación que existe entre el significado de la meta con el resto de la narración podría ser la plenitud. Esta categoría nos puede dar una pista de que la interacción OR se ve opacada por la interacción RS ya que este tipo de interacción tienen una descripción mucho más detallada en prácticamente todas las narrativas.

Expectativas de experiencia

Involucran al individuo con alguna actividad, por ejemplo una cultural, ya sea para su realización o presencia en lugares donde se realicen (ej. ir a una obra de teatro), dentro de esta categoría me gustaría resaltar dos respuestas, la retribución a la sociedad y el aumento en la preparación profesional, lo curioso en la primera es que solo hubo dos personas que contestaron que dentro de su vida proyectiva e imaginaria retribuirían alguna colaboración a la sociedad, es irónico que precisamente uno de los fines profesados de las empresas es satisfacer necesidades sociales, mediante productos y servicios.

Espaciales

Se refieren al lugar físico para el ejercicio de la profesión. “Tener su propia empresa o trabajar en una empresa grande”, evidentemente el mundo físico domina aún los esquemas laborales. Posiblemente escenarios en donde todo el trabajo tenga que hacerse de forma cibernética sea exclusivo todavía de las películas de ciencia ficción, o de algunas cuantas empresas. No hace falta ir muy lejos para darnos cuenta del impacto de esta categoría, incluso en aquellas personas en las que no están adscritas a algún tipo de actividad relacionada al trabajo, podría ser la población económicamente inactiva. Por ejemplo, un hogar esté ubicado cerca de un edificio de oficinas estará involucrado con más tránsito para la gente que vive en ese lugar, incluso si los habitantes no tienen nada que ver con ese edificio de oficinas. En esta categoría se destaca que se relacione el espacio físico del trabajo a las empresas. La categoría expone analógicamente la cercanía a las empresas con el bienestar y el valor. Tomemos de ejemplo el precio de un inmueble en la ciudad de México, que se eleva, más allá de las cualidades de este, por su ubicación respecto a las zonas más concurridas de trabajo, y llenas de servicios privados. En el país las tres ciudades más “desarrolladas” deben esta etiqueta en gran parte a la actividad empresarial que tienen. Existe una relación estrecha entre el acercamiento físico a un ente empresarial, y el valor que por ejemplo adquiere una vivienda.

Dentro de este marco conceptual podemos observar que algunas categorías junto con datos mostrados antes de las categorías pueden interpretarse como simbolización de la seguridad. No como seguridad física sino como aquello que se espera de una vida digna; un lugar para vivir, tener

dinero suficiente para proveerse de bienes materiales, o no preocuparse por qué comprar. Lo necesario para sobrevivir. Rogelio Díaz-Guerrero (2008) hace una investigación de las motivaciones que tiene un trabajador mexicano y las compara simultáneamente con cómo estas responden a lo que Maslow planteaba respecto a su jerarquía de necesidades satisfechas.

Esta teoría es acerca del orden en que las necesidades se van cubriendo, un orden jerárquico. Son las necesidades fisiológicas las más intensas, seguidas de las de afecto ternura, amor (pertenencia). Después vienen las de propia estima, que responden a ser valorado por sí mismo y por los demás. Por último, se toman en cuenta para efectos de su investigación las referentes a desarrollarse, dar fruto, realizarse, etc. En dicha investigación el doctor Díaz asegura que “dadas las condiciones económicas que prevalecen, no sólo históricas sino hasta presentes, poca oportunidad ha habido para que el mexicano desarrolle su propia estima, ya que las necesidades más intensas del tipo fisiológico, como el hambre, sea del individuo o de su familia, han estado activas con frecuencia.” (2008, p. 64)

Es así como la representación del valor de la seguridad que se ha instalado en la mente del trabajador como uno primordial en el empleo. Se puede notar tanto en las narrativas como en la respuesta de la gente a cambiarse de empleo, en su mayoría, sólo por mejoras económicas, que la seguridad se ha antepuesto a otros valores que podrían ayudar al desarrollo del mercado laboral, como el progreso intelectual dentro del trabajo. Y es que un ingreso incluso si es bajo representa en muchos casos la seguridad de poder adquirir cosas necesarias para vivir, como comida. No resulta raro, encontrar en las proyecciones de los universitarios la concepción de la seguridad si el mercado laboral mexicano actualmente carece de una sólida propuesta monetaria para los trabajadores.

La fuga de talento al extranjero¹¹ y el crecimiento del mercado informal son señales de que la seguridad laboral es casi inexistente en nuestro país. Las categorías que ya vimos representan las esperanzas de gente que tal vez no haya tenido un contacto muy directo con el mercado laboral más que de forma superficial, pero si sumamos los diferentes factores que se pueden observar con los datos que, ya mencionados al inicio, podríamos hacernos una pregunta respecto a las

¹¹ Se refiere a personas especializadas, por ejemplo gente con posgrados, que se van de su país. A nivel mundial México ocupa el 4to lugar. De 2005 a 2010 la “fuga de cerebros” aumento 249.4%. Pasó de 411,000 personas a 1,025,000. (González Rodríguez, 2015)

expectativas laborales que tienen los aspirantes a profesionales ¿Están rayando en lo fantasioso? ¿Están demasiado descontextualizadas de lo que el mercado laboral puede ofrecerles?

Por un lado, tenemos el bajo ingreso de la población económicamente activa, con una creciente parte de la fuerza laboral integrada al sector informal que se vuelve bastante atractivo para la gente con menores ingresos (que son la mayoría). Por otro las exigencias en cuanto a tiempo de que se necesita para tener un empleo, la falta de información del trabajador. Además, una situación social que ha puesto a México a la vista de muchos como un país que sufre de una crisis social severa, cuyo impacto en el trabajo se puede ver desde el lente de la simbolización de la seguridad. Como nos lo han mostrado los datos que ya mencionamos, no existe la preparación ni la estructura adecuadas para responder a las necesidades básicas de un trabajador.

¿Estamos enfrentando un problema social como algo exclusivamente del sistema económico? ¿Dejamos de lado las soluciones que la Administración podría ofrecer si se estudia más a profundidad el tema? El empleo desde el punto de vista financiero se enfoca a la producción y la relación costo-beneficio del empleado y empleador, el contexto del trabajador queda fuera la mayoría de las veces. Por ese motivo y para responder a las preguntas planteadas me atreveré a proponer un modelo contextual de análisis para el trabajo basado en las definiciones teóricas del inicio del capítulo, el análisis de las narrativas de los universitarios y los datos existentes del mercado laboral.

En este modelo de análisis pretendo integrar los factores que vimos que tienen relación con el trabajo y de qué forma podrían relacionarse. La figura 1 presenta en forma de conjuntos los 3 puntos clave que sacamos del análisis de las definiciones de trabajo.

1. El retorno o retribución.
2. La organización.
3. Lo social.

Llamaré *interacciones* al espacio donde se junta un conjunto con otro.



Figura 1

En el conjunto de la retribución encontraremos lo referente al retorno, o pago que recibe alguien a cambio de un trabajo, este puede ser económico, satisfacción personal, experiencia, y todo lo que el individuo o conjunto de individuos considere que surge como compensación por el desarrollo de una actividad, es decir ¿Qué recibe una persona a cambio del tiempo que dedica a un trabajo?

El conjunto de organización tenemos todo lo relacionado con el desarrollo del trabajo, desde el espacio físico hasta los procedimientos que alguien sigue en sus actividades.

En lo social tenemos todas las relaciones que se generan gracias a las actividades que se necesitan para completar un trabajo.

Estos conjuntos interactúan parcialmente entre ellos, pero esa interacción por mínima que sea tiene un valor muy grande para el individuo. Esta interacción es importante porque forma parte integral de lo que el individuo experimenta en el trabajo. El trabajo no existe por sí mismo. Sin un lugar físico para trabajar no puede realizarse un trabajo, de la misma forma se requieren elementos como el proceso a seguir para un trabajo, o quienes lo realizarán para que el trabajo exista. No son entes separados. A continuación, explico qué involucra cada interacción:

1. (OR)Organización-Retribución: Se refiere a la forma en que actúa la interacción que se genera entre la forma de organización a la que está sujeta el individuo con su trabajo (es decir, el tiempo que necesita para desarrollar su actividad, los materiales, si es un trabajo de oficina o no, etc.) y la retribución individual de cualquier tipo, ya sea monetaria, de satisfacción personal, de cumplimiento de expectativas, etc. Tomemos el caso de un empleado que se dedica a diseñar logotipos para diferentes marcas, la interacción OR se aplicaría haciéndonos las preguntas ¿De qué forma o formas el diseño de logotipos le genera al individuo algo a cambio a nivel personal y que espera este individuo de lo que recibe o desearía recibir? ¿Y qué es lo que ese individuo necesita para pertenecer a la estructura donde se puede desarrollar su trabajo?
2. (RS)Retribución-Social: Esta interacción es referente a la retribución y la experiencia que experimenta el trabajador con las personas que lo rodean, como afectan su trabajo estas relaciones, ¿Qué papel juegan en su vida personal las relaciones desarrolladas por el mismo ejercicio de trabajar y como estas relaciones afectan más allá del ámbito de trabajo?

Pongamos de ejemplo un el caso de un trabajador bancario que tiene que trasladarse 1 hora a su oficina y cuya función es la cobranza de créditos, tendrá necesariamente una interacción diferente con sus compañeros de trabajo que un trabajador de un parque de diversiones para niños que solo se traslada durante 10 minutos para llegar a su lugar, cosa que sucede a raíz de la actividad misma y no de la persona, es decir el entorno físico y la misma actividad de trabajo afectará el tipo de comunicación que se tenga con las personas, por lo que a su vez las relaciones se generen a partir de la misma convivencia. Entonces la interacción RS es ¿Cómo el laborar en dicha actividad afecta sus relaciones personales dentro y fuera del trabajo? ¿y qué es lo que el individuo espera de las mismas y lo que los sujetos que lo rodean esperan de estas?

3. (SO) Social-Organización: Es la interacción de la estructura tanto física como ideológica de un trabajo, con su medio social. La interacción SO tiene que ver con la coherencia que tiene la actividad sobre el esquema social del trabajador. Por ejemplo ¿de qué forma afecta a los espectadores el mensaje que es representado por una compañía de teatro? ¿cómo interactúa una compañía de Teatro con su público objetivo? ¿Cuáles son las reacciones del público cuando están en escena y cuál es la aceptación de la obra entre el público fuera de escena, etc.? o en el caso de una empresa constructora ¿Cuál es el impacto al medio ambiente que causarán sus actividades? ¿Lo productos que vende son necesarios para la sociedad? ¿Cuánta contaminación causará la empresa y cómo afectará eso a los trabajadores?

(ROS) Retribución-Social-Organización: Es la interacción y la combinación entre los tres elementos básicos del trabajo, podríamos decir que un trabajo es integral cuando se cuida el óptimo desarrollo equilibrado de estos tres elementos. Si observamos la figura 1 de nuevo, notaremos que los tres círculos interactúan de forma proporcional, claro que esta es sólo una conceptualización meramente utópica. Sin embargo, creo que los tres elementos contenidos en las descripciones son un reflejo de lo que las diferentes definiciones oficiales sugieren respecto al trabajo.

Si consideramos los datos analizados en este capítulo y los puntos expuestos anteriormente, podríamos decir que la interacción más dañada en el mercado mexicano es la OR, en consecuencia el balance e importancia de las otras pasa a segundo plano.

Lo expuesto en este capítulo nos habla de México como un mercado laboral tan rudimentario que se queda corto en la satisfacción de las necesidades más precarias del trabajo. El empleo tiene un enfoque meramente económico que se refleja por un lado en que la gente tome como principal motivo de cambio de trabajo el dinero y por otro que las expectativas estén puestas en la estabilidad económica que el trabajo puede brindar acompañados de salarios bajos. Este último punto nos habla de la baja importancia que se le da al trabajador.

Podríamos estar frente a un mercado que necesita desesperadamente seguridad para poder evolucionar. Las expectativas laborales son una radiografía a las proyecciones donde podemos ver la simbolización de seguridad (independencia económica, despreocupación por comprarse lujos, estabilidad económica, etc.) como principal síntoma de que el mercado laboral no es sano.

Lo anterior nos sugiere que, en estas proyecciones de vida, que se descontextualizan del mercado laboral, se usan como vía de escape a las carentes estructuras para el desarrollo individual y colectivo que el mercado laboral y la sociedad mexicana ofrecen.

Resulta irónico que con este contexto nos encontremos múltiples ideologías de “empleados felices, la satisfacción de los empleados, etc.” en muchos medios de comunicación empresarial. El entorno laboral da signos claros de que la seguridad que puede brindar un buen desempeño económico para los trabajadores del mercado, es prioritaria. El enfoque general de las empresas sigue siendo el lucro, lo que provoca que la prioridad no sea el empleado feliz sino el capital feliz. Síntoma inequívoco de que el enfoque general del estudio del trabajo tiende a lo monetario, es la desinformación de sus participantes. La creencia de que la situación económica es responsabilidad casi total del gobierno lo confirma.

Todo lo anterior da como resultado un terreno fértil para se puedan dar situaciones de mucha desigualdad, como tener empresarios multimillonarios y gente que vive en pobreza extrema dentro del país. Otra situación a resaltar es la cantidad de lobistas que tiene México como uno de los países con mayor cantidad además de los risibles aumentos de salario mínimo que se

proponen. Hay que sumar a esta mezcla las jornadas semanales de más de 50 horas con salarios que no son suficientes para un jefe de familia. Resulta bastante obvio que se represente al dinero como valor esencial la estabilidad-seguridad.

Expectativas

“Los deseos no se pueden provocar ni reprimir a placer. Surgen en nosotros de profundidades más profundas que todas las intenciones, sean buenas o malas. Y surgen inadvertidos.” (Ende, 1986)

¿Qué son y qué tienen que ver con los deseos?

Como vimos en el capítulo anterior el mercado laboral mexicano por mucho se ve rebasado por las expectativas que están puestas sobre él, las características que el mexicano desea que tenga el mercado no son las que este puede proporcionar. Sin embargo, puede ser que de todas formas se espere que pasen. Fue importante conceptualizar el trabajo para tener una idea más clara de que es lo que puede significar, es momento de hacer lo mismo con deseo y expectativa, pero ¿Por qué hablar del deseo en una investigación de expectativas? Y ¿Qué tiene que ver eso con el trabajo?

Para responder a lo anterior analicemos un poco el significado y la relación que existe entre deseo y expectativa, deseo significa “movimiento afectivo hacia algo que se apetece” y expectativa “esperanza de realizar o conseguir algo.” (DRAE, 2015). Me quedaré por el momento con esas dos definiciones básicas, para ponerme un poco reflexivo y desmenuzar el significado de ambas; las palabras clave de cada una son movimiento afectivo y esperanza. Es decir, el deseo según la RAE hace alusión al querer, al sentimiento, placer y sensación que existe sobre algo, mientras las expectativas tienden más a la idea, lo intelectual, algo pensado, una creencia o “esperanza”.

Curiosamente si revisamos el significado etimológico de deseo encontramos alguna similitud con el concepto de esperar: “Viene del Latín vulgar *desidium* (ociosidad, deseo, libido). *Desidium* proviene del latín clásico *desidia* (ociosidad, pereza) cuya raíz es el verbo *desidere* (permanecer sentado, detenerse) que se compone del prefijo *de-* y el verbo *Sedere* (estar sentado). En el caso del significado de *desidium* se añadió el influjo analógico del verbo *desidare* (echar de menos, echar en falta, anhelar) con lo que los usos semánticos de deseo/desear se ampliaron notablemente”. (Menoyo Barcena, n.d.)

¿Entonces podríamos decir que una está relacionada con la otra? ¿Una surge a partir de otra? Le invito a que piense lo siguiente: cuando usted tiene hambre que sucede primero, que usted quiera saciar su hambre sin importar de qué forma, o que quiera un platillo específico para saciar su hambre. Cualesquiera de esas dos opciones relacionan enormemente el deseo y la expectativa. En la primera, el deseo de comer, la sensación es lo que provoca su idea de qué quiere comer, y en la segunda su idea de qué comer se sobrepone a su sensación del deseo de comida.

Es decir su expectativa del platillo es más fuerte que su deseo, en este ejemplo el deseo surgió de una necesidad básica de cualquier ser vivo, alimentarse. Sin embargo, la expectativa va más allá de esa necesidad fisiológica, esta corresponde a una necesidad intelectual o ideológica.

Intentar decidir si el deseo puede llegar a ser mayor que la expectativa o si la expectativa ya incluye al deseo, y el deseo por sí solo existe sería tema de discusión de otra investigación. Por lo que para efectos de esta tesis tomaremos en cuenta solo la interacción que estos dos conceptos tienen, habrá casos en los que el deseo pueda ceder ante la expectativa, y otros en que la expectativa pueda ceder ante el deseo. Para efectos prácticos de esta investigación cada que hablemos de las expectativas o del deseo es importante tener en cuenta que hay que pensar en ellas como dupla.

Sin embargo, hay que hacer la diferencia entre cada concepto, confundir un deseo con una expectativa sería como no diferenciar entre lluvia y agua, el agua no existe sin la lluvia y la lluvia sin el agua, pero son cosas distintas. Lo mismo sucede con el deseo y las expectativas. Un deseo sin expectativa podría ser un simple instinto o impulso, desear conscientemente implica cierto nivel de conceptualización, no es exclusivamente afectivo o de sensación, por otro lado “esperar” o tener una expectativa implica un mayor grado de conceptualización, pero sin olvidarse de la parte emocional, placentera.

Definiré pues, deseo como la sensación de querer placer sobre algo y la diferenciaré de expectativa como la idea de cómo querer llegar a cumplir un deseo. Deseo es qué quiero que pase y expectativa cómo quiero que pase.

Si pensamos por un momento en nuestro mercado laboral, podríamos definir el que querer como el trabajo. El cómo, sería la actividad donde quiero trabajar. De esta forma el objeto deseado se

convierte en el trabajo y el sujeto del deseo es qué espero del trabajo, es decir la expectativa. De forma que le atribuiremos características sensitivas al trabajo y características ideológicas al cómo quiero trabajar.

Antes de mezclar las implicaciones deseo-esperanza del trabajo quiero aclarar algunos puntos. Ya hablamos a cerca de la connotación afectiva-emocional del deseo. Por la característica emocional o sensitiva del deseo se supondría que identificar uno ya incluye la introspección, saber que querer implica conocer y/o identificar sensaciones. Podría ser hacer reflexión no importa si esta es de 1 segundo o de mucho tiempo.

El reconocimiento interno genera el conocimiento del deseo, sin esa introspección el deseo puede pasar inadvertido, simplemente estar presente de forma inconsciente o no reconocida por el portador. ¿Cómo sabe una persona que quiere trabajar si no reconoce en ella la sensación de, por ejemplo, querer dinero?

Por otra parte, mencionamos ya el carácter intelectual de las expectativas, lo peligroso y atractivo de una expectativa es que se supondría que nosotros la podemos manipular a placer. Tenemos la capacidad de imaginar lo que queramos, cómo lo queramos; las expectativas no tienen límites. Retomemos el ejemplo de una persona con hambre que quiere comer (su deseo), su antojo (expectativa) puede ir desde un puré, hasta una paella valenciana o cualquier platillo. Incluso si su deseo se satisface con “x” o “y” platillo el esperar poder satisfacer ese deseo, en este caso con una paella valenciana, hace que la expectativa esté presente.

El problema de no reconocer un deseo de una expectativa es que fácilmente se puede confundir una con la otra, de forma que uno podría no saber si es el antojo de paella lo que llevo a querer comer, o el hambre lo que llevó al consumo de alimentos. Es decir: confundir el qué quiero con el cómo lo quiero. Sonará un poco descabellado pensar en un cómo sin un qué, si alguna vez ha salido en fin de semana solo porque los fines de semana son para salir, y no por que en verdad lo deseó entenderá a que me refiero. Frases como “por no dejar pasar”, “lo hizo por hacerlo” o “si estudias eso te vas a morir de hambre” nos pueden dar una mejor idea de cómo este fenómeno es más común de lo que creemos.

Es cierto que la proximidad entre el deseo y las expectativas es mucha, las dos son algo que se da en los humanos desde que somos infantes, por lo que no podemos deshacernos de ninguno. Los dos conceptos son, y vivimos la interacción de sus efectos día con día.

Ahora que tan cierto resulta que nosotros podamos manipular a placer nuestras expectativas; Siendo estas esperanzas existen las que son puestas sobre nosotros por parte de los demás y sobre lo que hacemos. Y las que generamos nosotros mismos a partir de nuestras percepciones. De forma que en las primeras por ejemplo cuando decidimos que estudiar la sociedad nos sugiere algo, nuestros padres puede que otra cosa, los amigos seguramente nos aconsejarán, e incluso nuestros profesores nos imaginaran un futuro brillante o no tan brillante en determinada profesión. Es aquí cuando se complica hacer la diferencia entre las expectativas y los deseos, propios y ajenos, no somos entes separados de nuestro entorno, este influye mucho más en lo que pensamos de lo que nos gusta aceptar.

De la misma forma sucede con el individuo que participa en el mercado laboral, este no existe por sí mismo para realizar un trabajo fuera de las condiciones que el entorno le proporciona. Un trabajador común podría desear realizar "X" actividad sin embargo si el entorno lo permite seguramente eso sucederá solo en su mente.

Para entender con mayor profundidad las expectativas, Lachman (1996) citado por (Morris, Charles G., Maisto, 2005, p.137) hace referencia a las mismas como ideas preconcebidas de lo que queremos o esperamos que pase, por lo que somos capaces de agregar o quitar cosas a esa idea. Cabría hacernos algunas preguntas reflexivas respecto al tema antes de intentar entender la complejidad que disimula una expectativa o de afirmar algo ¿Podemos manejar a placer nuestras expectativas? ¿Son las expectativas un conjunto de ideas generales que la sociedad espera de algo? ¿Adoptamos ideas de otros como nuestras? ¿Esperamos lo que queremos o queremos lo que esperamos?

Para intentar responder lo anterior resulta necesario hacernos otro cuestionamiento, el vínculo que mantienen las expectativas con el deseo es fuerte y va más allá de algo individual. Es decir, los factores sociales, la cultura, nuestra edad, sexo, entre otros influyen en nuestra concepción de la realidad. Los conceptos anteriores pueden darle carácter ideológico a una expectativa, si las

expectativas son creaciones individuo-sociedad ¿Es fácil que rayen en lo irreal? ¿Qué tan verdaderas son nuestras ideas? ¿Podemos calificar a las expectativas como fantasías?

Sabemos que una fantasía no puede ser 100% real, Según Žižek(2009) “la fantasía no sólo realiza un deseo en forma alucinatoria...una fantasía constituye nuestro deseo, provee sus coordenadas, es decir literalmente “nos enseña como desear””. Si lo anterior es cierto a través de una fantasía podríamos manipular nuestro deseo, independientemente de si lo satisfacemos o sólo sucede en la imaginación. Hablo de fantasías porque lo mismo sucedería con una expectativa, recordemos que son esperanzas, y al ser estas especulaciones del futuro necesariamente incluyen cierto grado de incertidumbre, o sea de fantasía. Nosotros completamos o tapamos a placer ese grado de incertidumbre con nuestra imaginación, es decir con una fantasía.

Uso el termino fantasía en el sentido de narrativa, la diferencia con la expectativa sería el alcance de la misma, mientras la fantasía cubre en forma de narración imaginativa un hueco de incertidumbre. La expectativa lo cubre y espera que pase. La expectativa es una fantasía con esperanza. Surge entonces la posibilidad de encontrarnos con deseos donde el límite entre la fantasía y la expectativa sea totalmente difuso. En la búsqueda de cómo satisfacer un deseo, el contexto puede ser más grande que el mismo deseo. Los huecos a tapar que deja la incertidumbre son tan grandes que resultaría casi imposible distinguir entre una expectativa y una fantasía.

Si llevamos este planteamiento al terreno laboral podríamos darnos una idea general a través de los deseos expresados de los que vacíos se están llenando de forma fantasiosa y esperanzada, debido a que los datos que existen del mercado laboral mexicano nos sugieren que el mismo mercado no está preparado para satisfacer lo que el trabajador común quiere.

Retomando la pregunta inicial de este capítulo ¿Qué tiene que ver eso con el trabajo?, en la administración uno de los campos de estudio es el estudio de las personas. Área a veces conocida como Recursos Humanos. Hernández y Rodríguez se refiere a la administración como “La disciplina profesional que se dedica al estudio y formación de especialistas en dirigir el trabajo humano en equipo con el fin de elevar la competitividad de los organismos sociales productivos del sector público y privado” (2006, p. 4). Resultaría lógico que el estudio de los deseos del trabajo se tomara en cuenta para poder estudiar cómo dirigir el trabajo.

Podemos observar, incluso por el nombre del área “Recursos Humanos”, que el contexto (El mercado laboral con su enfoque “cómo generar utilidades”) ha absorbido a la esencia (el deseo de trabajo del hombre). El enfoque de la Administración, por ende del trabajo, estará dirigido al cómo y no al qué.

El estudio del humano en el lugar adecuado de trabajo, debería contemplaren primer lugar por qué la gente quiere trabajar. Después de eso qué es lo que espera de trabajar. Es decir los deseos y expectativas de la gente sobre el trabajo como esencia de las actividades. Como ya vimos en el primer capítulo las carencias del mercado laboral han superado el motivo del trabajo. En los cuestionarios realizados se puede observar como las narrativas son en general una representación de las carencias a nivel macro del mercado laboral mexicano. El contexto ya se volvió tan influyente que el deseo se ve reducido, por lo que el cómo (la expectativa, o actividad) se convierte en el eje de la narrativa.

En muchos de los casos podemos calificar que las expectativas no van de acuerdo a la situación, del mercado. Tomemos de ejemplo algunos de los datos del capítulo anterior y comparémoslos con algunos datos del primer estudio que realicé para esta investigación. Actualmente el mercado laboral mexicano ofrece solo al 6.39% de las personas ocupadas ganar \$10, 693 pesos o más al mes, esto indicaría que de los 41 encuestados 2 o 3 personas ganarían esa cantidad siendo las tres respuestas con ingresos deseados más bajos \$10 mil, \$17mil y \$18mil. El promedio deseado del encuestado es \$37, 262 siendo que sólo una persona espera que no se cumpla dicha esperanza (y no es la misma que desea ganar \$10mil). Es decir 98% de los encuestados esperan y desean que pase lo mencionado.

Además de sus esperanzas económicas hay otros atributos se esperan entorno a la vida en el trabajo, como la Pertenencia Emocional, tener Posesiones Materiales, ser capaces de tener dinero suficiente para vivir dignamente (Suficiencia Monetaria), Viajar, tener logros (expectativas de Cumplimiento), Experiencias y un lugar para el trabajo. Condiciones que actualmente no existen.

Es posible que todas estas características se cumplan, pero si nos remontamos a la esencia que nos sugieren las diferentes definiciones de trabajo; el intercambio de capital a cambio de fuerza de trabajo y hacemos una comparación con la realidad del mercado laboral mexicano, nos podremos

dar cuenta que es altamente probable que siesta mezcla de características se cumple para uno de los jóvenes que esperan que todas se cumplan, este será un joven afortunado.

Quiero hacer un planteamiento: al ser el trabajo la principal fuente de ingresos de las familias se representan en este mercado las carencias o virtudes derivadas de un estilo de vida es ofrecido por las mismas condiciones, entonces ¿Podemos considerar que las esperanzas que tienen los estudiantes respecto a su futuro profesional, son reflejo de las carencias que viven y son representadas en general por las categorías que vimos como vía de escape a la impotencia del mercado?

Las representaciones jugarían el papel clave en todo este análisis de deseo-expectativa-trabajo. Según Freud los humanos las hacemos representaciones todo el tiempo y estas surgen a partir de las percepciones que tenemos del mundo. Estas representaciones existen de forma inconsciente y transitan hacia lo consciente mediante el lenguaje, antes de que lleguen a la conciencia son represiones, y para alcanzar la conciencia existen dos caminos; lo latente (aquello que puede transitar de inconsciente a consciente) y lo reprimido (Freud, 2012). Si pensamos en los deseos y expectativas que forman parte de la inconsciencia sabremos que hay algunos que solo se quedarán en represiones ya que en estos hay deseos y expectativas que son altamente improbable que sean realizables. Nuestra psique no nos permite cumplir todos nuestros deseos tal cual son, busca como poder lograrlos para que se adapten a la sociedad en la que nos desenvolvemos. Es decir, nosotros buscamos la satisfacción de un deseo a través de una representación que pueda ser cumplida sin consecuencias dentro de nuestro contexto.



Veamos un ejemplo muy curioso de un acontecimiento que sucede principalmente entre los empleados de oficina, la conocida vida de un "Godínez"¹², resulta que este suceso tiene una connotación un tanto humorística. Esta es una clara representación de qué es lo que se está ofreciendo en México como un empleo formal en una empresa, a pesar de que no tengo la certeza de que este tipo de empleo y estilo de vida sea el de la mayoría de los empleados del sector formal sí es un claro ejemplo de lo que el mexicano empleado no quiere y a la vez acepta.

La represión de la que habla Freud, en este ejemplo, sale a la vista por medio del humor. El humor se transforma en la forma segura en que se puede expresar y/o representar la inconformidad de ese tipo de empleos. Diversos sitios web dedicados al humor de este sector son la fiel prueba de que este fenómeno es un hecho que nos pudiera estar dando una señal de que algo no está funcionando en nuestro mercado laboral.

Si tomamos en cuenta esa parte de la teoría de Freud que habla del inconsciente-preconsciente-consciente (Freud, 2012) nos podemos dar una idea de cómo se generalan representaciones.

Estas representaciones colectivas, nos sugieren que las mismas carencias del mercado laboral sean tan obvias que no hace falta una indagación muy profunda en las expectativas y deseos de la gente para darnos cuenta de algunas cosas que en general podrían intentar satisfacerse.

Recuerde aquella vieja discusión qué fue primero el huevo o...

¿Cómo supo usted que la palabra que falta es gallina? ¿Dónde aprendió esa frase? Tomaré el ejemplo para describir cómo un suceso tan cotidiano y trillado como el del plumífero, es tal vez una buena forma de entender las expectativas, y sus representaciones. Imagine que la famosa pregunta surgió de la gran curiosidad de una persona que observaba empollar a una gallina. Esa pregunta trascendió y se integró al lenguaje cotidiano, no sabemos si fue el deseo o el hambre de respuesta de alguien lo que pudo hacer que surgiera el deseo en los demás de saber lo mismo, o de tener esa sensación de querer resolver el acertijo si el ave de los caldos fue primero o no.

¹²"En México, el término "Godínez" es utilizado para referirse a los y las oficinistas que habitualmente trabajan de 9:00AM a 6:00PM. Es un término similar al *Salaryman* japonés o el "*white collar worker*" estadounidense, aunque en México el término es muchas veces utilizado de forma despectiva o peyorativa para referirse a un trabajador de bajo salario y sin importancia dentro de la organización, implicando que ese trabajador realiza una tarea poco creativa y repetitiva." (Wikipedia, 2015)

El punto no es qué fue primero, sino que ahorita existen huevo y gallina, de la misma forma que existen los deseos y las expectativas; si Freud tiene razón, la curiosidad del filósofo del huevo, expresada en el lenguaje cotidiano pasó de ser una sensación de alguien (curiosidad) a integrarse a lo consciente de un grupo de personas o al menos de todos los que completamos la frase. Si vamos de lo individual a lo general entonces nos podremos dar una idea de la cantidad de sensaciones que todos los días vamos externando a través de nuestro lenguaje (representaciones) y con esto vamos formando una gran mezcla de ideas.

De la misma forma en que la curiosidad fue representada con la pregunta de la gallina, nuestro estudio revela que los deseos sobre el trabajo están representados con las expectativas sobre el mercado laboral. No es extraño que podamos encontrar una homogeneidad general en lo que esperan los estudiantes de su vida cuando sean profesionales, póngase a pensar en la cantidad industrial de ideas que brotan de cómo debe ser el trabajo, en la publicidad, con nuestros conocidos, en las mismas universidades, etc., surgen y surgen sugerencias de cómo trabajar, pero muy pocas de por qué trabajar. Enorme trabajo le dejamos a nuestro cerebro para relacionar todas esas ideas con nosotros y con nuestras sensaciones, y es tan posible como probable que, por seguir ese montón de ideas, al que estamos expuestos ideas que se repiten una y otra vez, empecemos a imaginar escenarios ideales olvidándonos del contexto.

Cuántas veces no hemos visto el caso de alguien que sueña o desea estar haciendo otra cosa, pero tal vez está realizando una actividad que tal vez no va ni con sus deseos ni con sus expectativas. De nuevo piense en un “Godínez” haciendo sus labores diarias, piense si hubiera otro curioso que en vez de querer descubrir si el huevo estuvo antes quisiera saber si los cangrejos son inmortales, y está investigando lo de la gallina porque todos así lo hacen, ¿Deberíamos culparlo? ¿El está esperando una respuesta? ¿La expectativa de todos se sobrepuso a sus deseos? Y lo más importante las representaciones que se están haciendo sobre el mercado laboral ¿Son cuestiones aisladas de cada trabajador, o existe una generalización que es tan obvia que no la podemos aceptar por obvia?

Uno de los hallazgos de este capítulo es la confirmación de que hay ideas generales de las expectativas, no sabemos cómo fueron creadas, pero al parecer son tan normales que parecen parte del lenguaje que todos aprendieron cuando eran bebés. Si la parte del mercado laboral

perteneciente a las expectativas funciona bajo la misma lógica con la que hemos analizado los temas de este texto, podríamos decir que estamos frente a ideas generalizada sobre el trabajo. Enfocadas y con exceso de orientación hacia el cómo y muy poco espacio en general para preguntarse por qué. Es decir las oportunidades que debería haber para mejorar el mercado laboral son casi nulas, las carencias del mercado laboral no permiten que la gente se preocupe sino que se ocupe. Piense en un trabajador que gana \$6000 al mes y que tiene una familia que posibilidad hay de que se ponga a reflexionar sobre el propósito del trabajo (deseo) si solo está enfocado a cubrir sus necesidades básicas de alimento, casa etc.

El contexto laboral mexicano tiene tantas carencias que podría ser que eso disminuya notablemente la búsqueda de satisfacción de deseos a nivel individual. Las representaciones que existen del trabajo son una pista muy grande para poder voltear hacia los sectores laborales que necesitan un cambio.

Las expectativas neuróticas

Podría ser que el mercado laboral este tan descuidado que el trabajador promedio genere constantemente esperanzas muy por encima de lo posible. Es decir que el trabajador se empeñe en conseguir una narrativa creada por él que dista de lo real pero que pretende conseguir. A este fenómeno lo denominaré “expectativas neuróticas” (que siguen un patrón ficticio). Quiero hacer esta clasificación de expectativas porque las representaciones que surgen a partir de una narrativa que evidentemente no puede ser real, pueden arrojar más imágenes que nos indiquen cómo funciona o que necesita, el mercado laboral.

Otro punto que quiero plantear respecto a las *expectativas neuróticas* es que el contexto de estas está por debajo de la representación. La expectativa es más grande que el contexto. No se toman en cuenta las limitaciones de nuestra realidad, cultura, edad, situación económica, etc.; sin embargo, para la esperanza neurótica no importa. Simplemente no toma en cuenta el contexto.

Es precisamente por las limitaciones que tenemos dentro de nuestras percepciones individuales y los bastos estímulos ideológicos que recibimos de todos lados que es las expectativas neuróticas

sean comunes. No con esto quiero decir que sea malo tener dentro de nosotros este tipo de expectativas, al contrario creo que eso es un estímulo para encontrar sentido a nuestros quehaceres en esta vida; al respecto Frankl (2004 pág. 127) dice que:

“La salud psíquica precisa un cierto grado de tensión interior, la tensión existente entre lo que uno ha logrado y lo que le queda por conseguir, o la distancia entre lo que uno es y lo que debería llegar a ser. Una tensión de esta naturaleza es inherente al ser humano”

Esa distancia de la que habla el autor es la diferencia entre la expectativa y la expectativa neurótica, mientras una busca contextualizar la fantasía para que sea realizable, la otra solo es, no toma en cuenta el entorno. La labor para el individuo consiste en ser capaz de establecer una distancia loggable, real y contextualizada entre lo que desea y cómo espera cumplirlo, poner parámetros demasiado irreales o ficcionarios de lo que se espera puede conducir a la expectativa neurótica.

“Sano o enfermo el hombre se muestra en su desarrollo psíquico, cualquiera sea la fase de su evolución, aprisionado en la malla de su esquema (ficción): la diferencia entre uno y otro estriba en que, como ya hemos señalado. El neurótico no acierta a volver a la realidad y cree en su ficción, en tanto el sano la emplea como un auxiliar útil para el logro de un objetivo real.”(Adler, 1956 pág. 84)

El punto clave para no caer de una expectativa sana a una *expectativa neurótica* consistiría en hacer reflexiones constantes de hasta qué punto nuestras creencias caerían o no en la ficción. Si no nos cegamos por la dulzura que podemos poner en nuestra imaginación, estaremos mejor preparados para manejar el grado de frustración o satisfacción que puede generar tener una expectativa gracias a su cumplimiento o incumplimiento.

Según Adler (1956, pág.105) “el neurótico se halla bajo la influencia hipnótica de un plan de vida ficticio”, es decir para que clasifiquemos nuestra expectativa como neurótica necesariamente tiene que cumplirse la condición de aferrarnos al pie de la letra a nuestra expectativa, obsesionarnos con su logro, pasar por lo que sea para que esa situación se cumpla como nosotros lo deseamos,

querer cumplirla tal cual es. Incluso si sabemos que está va más allá de las características del entorno que nos rodea.

La neurosis según Adler responde a un sentimiento de inferioridad que se cubre a través de ficciones que representan las carencias de algo que no se tiene. La neurosis busca ocultar esa carencia generando esquemas de realidad que van mucho más allá de lo que la realidad permite ser(1956).

Resulta curioso pues lo que pasa con nuestro mercado laboral. Diversos artículos que he leído a cerca de la creciente desigualdad de la riqueza, me ponen a pensar si no es el discurso empresarial referente al éxito, a trabajar más para alcanzar mejores condiciones de vida, etc., una forma de practicar la neurosis. Constantes historias de empresarios exitosos, que lo dieron todo por alcanzar el éxito, incitaciones empresariales de darlo todo por un trabajo; o las sugerentes lecciones en las universidades que afirman que las riquezas o el éxito están ligados al esfuerzo. Todo eso me cuesta trabajo aceptar, si fueran ciertos dudo que el 99% de la población mundial siguiera teniendo la misma riqueza que el 1% de personas.

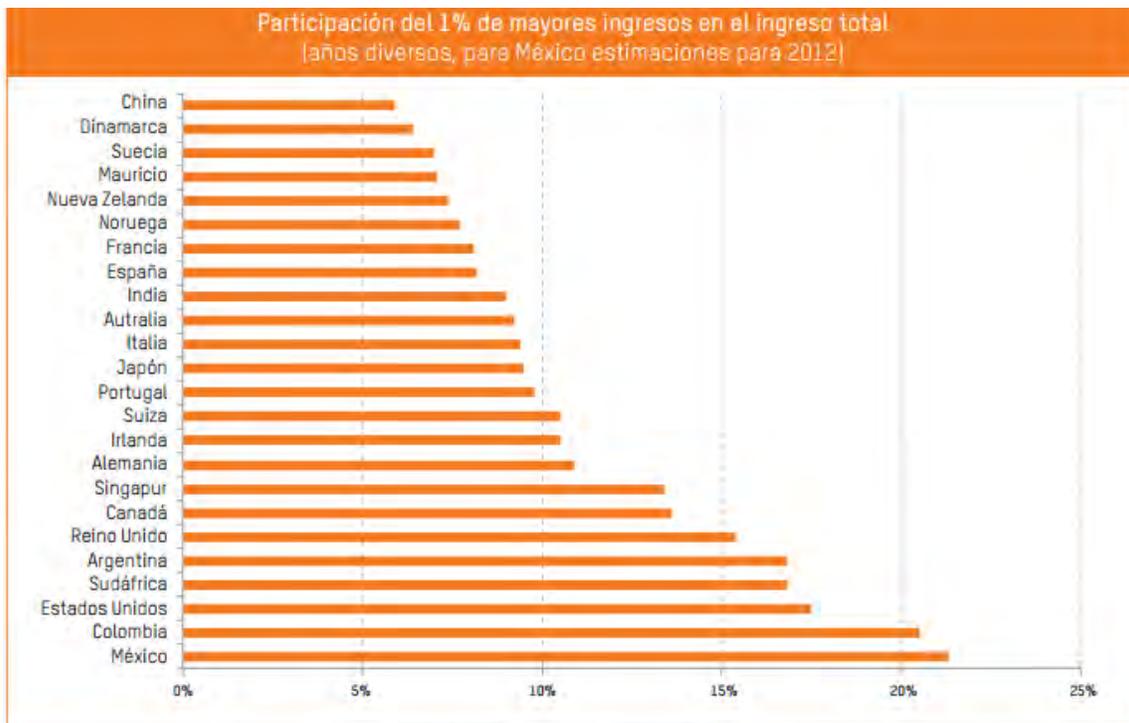
“En 2014, el 1% más rico poseía el 48% de la riqueza mundial, mientras que el 99% restante debía repartirse el 52%. Prácticamente la totalidad de ese 52% está en manos del 20% más rico de la población mundial, de modo que el 80% restante sólo posee un 5,5% de la riqueza mundial. Si se mantiene esta tendencia de incremento de la participación de las personas más ricas en la riqueza mundial, en sólo dos años el 1% más rico de la población acaparará más riqueza que el 99% restante... y el porcentaje de riqueza en manos del 1% más rico superará el 50% en 2016.”(Hardoon, 2015, p. 2)

Uno de los fines de esta sección es reflexionar sobre el mercado laboral a través de cosas que se pueden observar. Por eso lo invito a que se pregunte a cerca de su trabajo, del propósito que este cumple. Si alguna vez se ha enterado de casos de personas que ejercen una profesión o actividad que no las satisface, pero aun así su margen de escoger otras opciones es poco, le invito a pensar en los 20 millones de *ninis*¹³ que existen en Latinoamérica, o en la siguiente gráfica, que representa

¹³“jóvenes de 15 a 24 años que provienen en su mayoría de familias pobres, son parte de un círculo vicioso de hogares desestructurados, fracaso escolar y falta de acceso al mercado laboral” (Forbes, n.d.)

el 1% de la población más rica de los siguientes países y el total porcentual que tienen de las riquezas del país.

En el caso de México por ejemplo el 1% de la población tiene el 21% del total de riquezas en el país.



Fuente: Informe sobre la desigualdad extrema en México, publicado por Oxfam (Esquivel Hernández, 2014)

Le invito a que considere la siguiente idea en la que yo creo: las grandes empresas, y/o corporativos, son canales mediante los cuales una persona o sociedad se pueden suministrar riquezas, la acumulación que estos entes generan mediante la producción de bienes y servicios son fuentes de riqueza y la forma en que supuestamente la riqueza es distribuida es a través de la remuneración económica del trabajo. Si se logran controlar los esquemas de trabajo, se logra controlar el medio por el que se ejerce la distribución de las riquezas. Una forma de controlar es a través del orden, y de nuevo resulta curioso que sean los procedimientos las actividades principales de las grandes empresas. ¿Realmente le convendría a ese 1% de la población que todos cumplieran esas historias exitosas por medio del trabajo? ¿No resulta mejor mantener a el trabajador creyendo que su trabajo es solo una probada de lo que puede llegar a conseguir y que su destino únicamente depende de él?

Espero haber creado en usted cierta inquietud por el tema, ya que creo que uno de los factores que son causa de la desigualdad social de nuestro globo terráqueo es precisamente la condición que establecemos para el trabajo “el Capital o Recurso Humano”, al no conceptualizar al trabajador solo como humano, y añadirle la etiqueta de Capital o recurso inherentemente se le está añadiendo una etiqueta que lo condiciona como engrane de un ente más grande a él, la organización. El hecho de establecer al trabajador como Capital o como Recurso, lo incita a elaborar expectativas acerca de su condición de Recurso o de Capital, es decir expectativas basadas en el capital y si es cierto que este es indispensable para la vida cotidiana, no debe ser el fin del trabajo, sino el enfoque será nuevamente la función y no el impacto que este pueda tener para el individuo, para la empresa y para la sociedad.

La importancia del trabajador se ve reducida a su importancia en la cadena de procedimientos, los esquemas que existen para entrar a trabajar están enfocados en las funciones y no en las personas. Si imaginamos esto a nivel macroeconómico, obtendremos un enfoque como el de nuestro mercado laboral, que se centra en calcular y analizar índices, y olvida la parte subjetiva y cualitativa del trabajo. De ahí la importancia del estudio del deseo, de las expectativas y de las representaciones.

Expectativas Laborales

“Una cosa es reconocer la importancia del trabajo en la vida de un individuo y otra reducir al hombre a su trabajo” (Marzano, 2011)

Una expectativa siempre será algo imaginario, algo afectado por nuestra psique es por eso que no hay que tomar a la ligera todas las ideas que constantemente recibimos acerca del empleo. Trivializar el significado de una actividad que se considera trabajo puede implicar mucho más que el solo simple hecho de hablar del tema, ya que el trabajo es sin duda una de las mayores preocupaciones del hombre en la actualidad. Es fácil observar lo anterior en la cotidianidad, ponga atención en sus conversaciones cuando conozca a alguien nuevo, y una de las primeras formas de identificación con las personas es con la conocida pregunta ¿A qué te dedicas? Cosa que muchas veces es respondida con cosas relativas al trabajo. ¿Qué es lo que usted piensa cuando le preguntan qué espera de su trabajo? ¿Cuál es el propósito de trabajar?

Para analizar la importancia que tienen las expectativas dentro del trabajo, tomaré como caso práctico el de los empleados de ventas en México. Es común que haya muchas vacantes para el área de ventas en las empresas, si usted busca en alguna bolsa de trabajo ofertas que tengan que ver con ventas seguramente podrá encontrar anuncios que suenan relativamente bien. Con bien me refiero a que usted podrá encontrar vacantes que vayan desde un salario relativamente bueno, a promesas de aprendizaje continuo, crecimiento, etcétera; durante mi investigación me di a la tarea de asistir a algunas citas de trabajo con anuncios similares a los que describo con anterioridad, cabe mencionar que mi motivación por hacerlo fue doble. Por un lado, la búsqueda de trabajo fue lo que me llevó a hacerlo, por otro el desarrollo de mi tema de esta investigación se prestaba para analizar *el discurso* de los diversos anuncios.

La cita laboral que describo a continuación se llevó a cabo el miércoles 29 de abril de 2015 a las 10 a.m. le invito a que lea el anuncio de la vacante que se muestra a continuación y se haga su idea del puesto que puede ser. Por cuestiones de no señalar empresas específicas se omiten los nombres tanto de la empresa como de los contactos.

Detalle de la vacante

Asesor Comercial Ingresos \$15000

Empresa: Invercap
Localidad: México DF Y Zona Metro.
Fecha: MAY 14
Contacto: Veronica Gomez Aguilar
Teléfono: 30004550 ext 210728
Correo: vgomez@invercap.com.mx
Sueldo: \$15000MXN - \$19000MXN Mensual
Tipo de empleo:

Enviar Currículo

ASESOR COMERCIAL

Por crecimiento en sucursal, te invitamos a formar parte de nuestro equipo de trabajo. Es una excelente oportunidad para generar ingresos superiores a los \$15000 y obtener magníficos beneficios.

OFRECEMOS:

- Sueldo base + Comisiones (SIN TOPE)
- Prestaciones de ley y superiores
- Seguro de vida
- Fondo de ahorro
- Seguro para automóvil

Detalle de la vacante

- Seguro para automóvil
- Apoyo en gastos funerarios.
- Oportunidad de crecimiento laboral a mediano plazo
- Contratación directa por la empresa
- Capacitación y certificación pagadas
- Bonos los 3 primeros meses
- Horario flexible
- Uniformes

REQUISITOS:

- *Mínimo preparatoria/Carrera Técnica
- *Experiencia 6 meses en ventas (cualquier ramo) INDISPENSABLE
- *Edad entre 23 y 50 años
- *Documentación en regla
- *Gusto e interés por las ventas

ACTIVIDADES PRINCIPALES:

- Ventas en campo, prospección, seguimiento de clientes, manejo de cartera, facilidad para la negociación, cierre de ventas, asesoría previsual, promoción de productos y servicios financieros.

SI CUBRES EL PERFIL POSTULATE POR

Detalle de la vacante

- Horario flexible
- Uniformes

REQUISITOS:

- *Mínimo preparatoria/Carrera Técnica
- *Experiencia 6 meses en ventas (cualquier ramo) INDISPENSABLE
- *Edad entre 23 y 50 años
- *Documentación en regla
- *Gusto e interés por las ventas

ACTIVIDADES PRINCIPALES:

- Ventas en campo, prospección, seguimiento de clientes, manejo de cartera, facilidad para la negociación, cierre de ventas, asesoría previsual, promoción de productos y servicios financieros.

SI CUBRES EL PERFIL POSTULATE POR ESTE MEDIO O COMUNICATE AL TEL 30004550 EXT 210728 CON LA LIC. VERONICAGOMEZ

Enviar Currículo

Para postularme, se realizó una llamada telefónica para agendar una cita ya que así lo sugería el anuncio, durante la llamada telefónica se hicieron algunas preguntas respecto a la experiencia que tenía al respecto, después de un cuestionario breve. La cita se agendó para el siguiente día.

La Entrevista: Al llegar a la sucursal localizada en el centro de la ciudad, se me hizo pasar a una sala de espera dónde llené una solicitud de empleo de la empresa. Después de algunos minutos y de varios candidatos que estaban en la misma situación que yo, se nos hizo saber que la persona con la que nos habíamos quedado de ver, iba tarde, por lo que otra persona nos haría la entrevista. Después de aproximadamente 40 minutos de espera, dos empleados nos dijeron que ellos harían el proceso de reclutamiento y selección, y nos dieron algunos datos curiosos de la vacante, por ejemplo, que el sueldo base era del salario mínimo a ese momento (\$70.10) aproximadamente \$2150 al mes, y que “el trabajo era cuestión de buscar clientes es decir que no había cartera de

clientes, en unos minutos nos harían la entrevista de trabajo”. (No hubo mucha información acerca del puesto, y para gente desconfiada como yo, la información no me pareció adecuada).

Cabe señalar que el orden en el que pasaron las personas no fue el orden de llegada de las mismas, siendo yo el que llegué primero al lugar y el segundo en pasar, noté que clasificaron a los candidatos de acuerdo al perfil que buscaban, cuando fue mi turno pasé con el entrevistador, este me preguntó a cerca de la ocupación de mi familia, y porque quería ese empleo. También una situación donde hubiera sido difícil venta. Adicionalmente me dijo que el sentido de ese trabajo era generar dinero por lo que el empleado de ese puesto debía ser ambicioso y de él dependía su nivel de sus ingresos, finalmente después de escucharme y de preguntarme si la vacante me convencía del todo, el entrevistador me dijo que por su parte era todo que cubría los requisitos para el puesto y que entendía que no me gustara la vacante, ya que este no me vio muy convencido de la información que me proporcionó. Finalmente nos dimos la mano y me marché.

En apariencia suena a una entrevista común, no tiene nada de especial y es precisamente que sea común lo que me hace reflexionar acerca de la misma. Me gustaría analizar un poco la información tanto del anuncio como de la entrevista. Para que surgiera el deseo (recordemos ligarlo siempre a la expectativa) de asistir a la cita, en mi caso hubo un factor que detonó la acción: la promesa del anuncio, tanto por la parte del “sueldo” como por la parte que hace alusión a las prestaciones. En el caso de la empresa a la que asistí es una AFORE¹⁴, para contextualizar el anuncio, la función específica del puesto es cambiar a los trabajadores de su Afore actual a la Afore del anuncio.

Comenzaré mi análisis por la parte del “sueldo”, el anuncio promete entre \$15000 y \$19000 pesos y más adelante está la leyenda Sueldo base + Comisiones (SIN TOPE), lo que nos muestra la primera contradicción, si no hay tope por qué habría que limitar entre 15 y 19 mil pesos. La segunda parte que me hace reflexionar es el hecho que diga SIN TOPE, la idea de un esquema “sin topes” no es similar a la ideología de los productos milagro donde uno depende de sí mismo para “obtener magníficos beneficios” (leyenda del mismo anuncio). ¿no es un esquema de este tipo uno donde se incita a fantasear para realizar? ¿No podría convertirse la fantasía en la motivación? Acaso tiene relación este anuncio con la ideología que se enseña en las facultades de negocios de

¹⁴ Una AFORE (Administradora de Fondo para el Retiro) es la empresa encargada de administrar el dinero que los trabajadores aportan obligatoriamente para su pensionarse en México.

“dominar el mercado”, de “expansión” y de abarcar todo, ¿podríamos tener frente a nosotros la era de los “empleos milagro”?

La problemática que percibo no está en la naturaleza misma del trabajo, sino la forma en que se incita a la gente a fantasear respecto a los *magníficos beneficios* que se pueden obtener de un empleo. Por otro lado, si nos fijamos un poco en la Entrevista, podremos notar que no hay momento en el que alguien detalle la función del puesto, la focalización en las tareas del mismo empleo quitan espacio para el porqué del empleo.

Las promesas del anuncio sirven como anzuelo para arrastrar al empleado a solo laborar sin realmente cuestionar la acción que se realiza, en el caso del ejemplo varias personas parecían bastante convencidas de lo que se estaba diciendo. Es decir, no necesitaron información adicional acerca de la función que bastó con hacer mención de ser una actividad que necesita de acción inmediata y que les puede retribuir económicamente muy bien, tomando en cuenta los datos que vimos en el primer capítulo es muy poco probable que pase lo que dice el anuncio.

En la entrevista la idea de que “la responsabilidad recae sobre uno mismo” me hace detenerme, a pesar de ser una idea bastante atractiva y común no quiero dejar de lado en esta investigación que dicha aseveración tiene falsedad dentro de sí misma. Desde el punto de vista social, los seres humanos nunca estamos a expensas de nosotros mismos únicamente, es claro que somos seres que para ser funcionales ante la misma especie nos organizamos de cierta forma. Entonces por el simple hecho de ser parte de una sociedad no hace que la responsabilidad recaiga sobre uno mismo, si la verdad de esa frase fuera absoluta, que exista gente que estudie ciencias sociales, sería un desperdicio, bien podría existir una rama de estudio que fuera ciencias individuales.

Otro punto clave desde mi perspectiva es la connotación de la palabra responsabilidad, si visualizamos a la empresa como un ente responsable de sí mismo, como lo plantea esa frase, esto querría decir que la gente está por demás. La empresa existiría por sí misma y para sí misma, el hecho de que exista la ideología de que uno “se hace responsable de sí mismo” me parece algo totalmente falto de ética ya que la responsabilidad de la empresa se está transfiriendo únicamente al individuo. Al ser una frase aceptada, también se está aceptando la carga que esto representa, las empresas están extendiendo su ideología a través de los empleados, pero a la vez se están liberando de que estas son responsables de los mismos empleados.

Tal vez este sea un caso muy simple de un trabajo común de ventas, pero existe la posibilidad de una generalización en las organizaciones esquemas laborales donde uno es el único responsable del desarrollo de “su trabajo”, una vez más podemos encontrar en este ejemplo una representación de un fenómeno social.

Ofertas laborales como la anterior podemos encontrar muchas, la esperanza que la gente pone en lo que su trabajo puede representar en su vida no es poca y tampoco el rol del trabajo en su vida. No me parece ético hacer referentes alusiones a una oferta laboral, incitar a que los trabajadores fantaseen mediante los anuncios. Esto puede ser un síntoma de que el mercado laboral efectivamente tiene cierto grado de neurosis. Anuncios que generan narrativas ficticias y que existen para ser creídos.

Me gustaría continuar este texto haciendo alusión a una de las pruebas que hice en la primera prueba de la que ya hablamos al inicio de esta tesis. Hubo una pregunta en la que se les pidió que mencionaran 3 organizaciones donde te gustaría laborar; para mi sorpresa casi el 100% de encuestados respondió con el nombre de empresas. Del total de respuestas el 29.8% de los encuestados esperan trabajar en la industria de alimentos y bebidas seguidos de un 14.5% correspondiente a Tecnología, de ese total todas las respuestas son empresas corporativas, siendo la dominante la que publicita destapar la felicidad.

Quiero comparar este resultado con el de un artículo llamado “La felicidad sí es un gran negocio”(Stuve, 2015) acerca de la satisfacción de los empleados en las empresas, donde se expone que un empleado es más infeliz entre más grande sea el tamaño de la empresa. Resulta pues una paradoja que muchachos que están incursionando en sus carreras profesionales ya estén fantaseando acerca de la satisfacción que les puede dejar laborar en una gran empresa.

Por otro lado, tener evidencias del nivel de insatisfacción que puede generarse al laborar en grandes empresas solo confirma que las expectativas laborales tienen cierto grado de descontextualización. Si usted se acerca a literatura relativa a la satisfacción del empleado hay un enfoque que también me gustaría exponer, el enfoque que precisamente tiene el nombre del artículo que cité arriba, la felicidad del empleado. Que en realidad no responde literalmente a la felicidad del empleado, sino a una especie de ideología para que el empleado simule felicidad mientras se genera riqueza para la empresa (hablando de empleados de corporativos).

Como expone Morales Pelagio “La concepción de economía e inversión productiva ha pasado a segundo término y en su lugar ha emergido una realidad económica financiera que, lejos de producir y procurar satisfacer las necesidades de la población, se ha encargado de generar un crecimiento del valor de la riqueza mediante la financiarización de la economía”(2015, p. 87)

El anuncio presentado representa pues esa “financiarización”, la incitación a ganar lo que la persona decida y el tipo de discurso que se presentó en la entrevista, no oculta las ganas por parte de la empresa de proveerse de personas motivadas que les generen ingresos financieros a cambio del salario mínimo; con una promesa de un gran salario.

Ahora suena lógico que se dé la perspectiva de negocio con la satisfacción laboral. ¿Debería ser la *felicidad laboral* un negocio, para ser tomada en cuenta como un aspecto importante a tratar en las empresas? La empresa como principal figura de organización podría estar desplazando la satisfacción personal a un término secundario donde el humano se ve forzado a acoplarse a nivel práctico a los tiempos y espacios de la actividad laboral. Eso implicaría que la empresa no responda a las necesidades de la sociedad, sino que la sociedad este acoplándose a las necesidades (principalmente financieras) de las empresas. Un síntoma de neurosis es precisamente no tomar en cuenta a los demás, se busca la realización de las narrativas de vida ficticias a como dé lugar “el neurótico también puede elevar su sentimiento de personalidad rebajando a sus semejantes, hasta llegar inclusive, en los casos más graves, a erguirse en señor de la vida y de la muerte, propias y ajenas”(Adler, 1956, p. 90).

Creo sin duda que la concepción generalizada del trabajo debe cambiar, y ese fue uno de los varios motivos que me llevaron a escribir esta tesis. Me preocupa que en general en los planes de estudios de Administración no haya más materias que estudien al ser humano como ente complejo, y al trabajo como un mecanismo igual de complejo. Si bien hay materias que dan un enfoque diferente al estudio de la Administración, al menos el reflejo de que no son suficientes está en que el mercado laboral sigue siendo insuficiente para proveer a sus participantes de una buena calidad de vida.

Con el afán de ejemplificar mi punto citaré una de las respuestas que me dio un muchacho de 18 años respondiendo a la pregunta “¿Cómo imaginas que sea tu vida cuando estés ejerciendo tu profesión? Haz una detallada descripción, no olvides incluir el ámbito familiar, social, de trabajo,

tus hábitos de consumo, la relación con tus amigos, etc.” Que se hizo en la primera prueba. Lo invito querido lector, a que encuentre que representaciones o imágenes proyecta la narrativa. ¿Cómo imagina el porvenir del joven? ¿Conoce personas que podrían responder algo similar?

“Siento que será una vida ocupada; pues lo he visto en mi familia.

Sería algo como: Levántate temprano, arréglate y desayuna, de camino al trabajo pon algo de música para no estresarte con el tráfico; llega a la oficina y sé amable; trata de ser un buen empleado y buen líder. Tu hora de comida depende del trabajo que tengas; sigue trabajando hasta que acabe tu turno, llega a casa, descansa un poco, come algo y sigue trabajando.

La familia pasaría a segundo plano; no habría tiempo de salir con amigos, en el trabajo sería bueno hacer amistades (de lo contrario sería tedioso y estresante), la relajación consistiría en no salir de casa (por el cansancio) leer un libro, ver películas, andar en pijama, o cosas así (dependiendo del trabajo que se tenga).”

Creo que la clave de este relato está en su descripción de vida como “ocupada” mi pregunta para usted sería ¿Nos estamos ocupando de más? ¿Hemos dejando en segundo plano esos espacios para reflexionar el porqué de nuestro entorno? He escuchado en varias ocasiones la frase, “No te preocupes, mejor ocúpate” pero no por ocuparnos estamos dejando que los problemas sociales estén en su apogeo. ¿Podría ser una de las causas de la indiferencia social ante los diversos problemas del país una excesiva ocupación laboral, sin preocupación?

En contraste por supuesto con la ya conocida crisis de “*ninis*” y la constante desocupación del país. ¿El hecho de ocuparse sin preocuparse podría generar ceguera en cuanto al propósito de la ocupación? ¿Hacer sólo por hacer, podría convertirse posteriormente en el estilo de vida que describió aquel muchacho de 18 años?

Narrativa del empleado

Bajo esta misma línea quiero presentar otra de las pruebas que realicé para esta investigación. Entrevistas a personas que ya están en el mercado laboral. A continuación, haré la descripción de cada una, las entrevistas originales son material audiovisual. Para comenzar la entrevista se les pidió a todos los entrevistados que dijeran su nombre y edad como presentación, si querían decir alguna otra cosa era decisión del entrevistado, las entrevistas sucedieron de la siguiente forma:

Primer entrevistado.

Presentación: David Bernardo Estopier Bermúdez, fecha de la entrevista 5/Septiembre/2015, edad al momento de la entrevista 54, Ingeniero con especializaciones en planeación estratégica, aficionado a la escritura.

Para continuar con la entrevista se le preguntó a David que me contara de su trayectoria como Ingeniero y si eso tenía que ver con sus gustos personales, su respuesta fue que comenzó trabajando como auxiliar de ingeniero en sistemas en una empresa llamada Texas Instruments, posteriormente de dibujante en Geofísica Internacional, y después se especializó en Telecomunicaciones en Petróleos Mexicanos.

Continué la entrevista con la pregunta ¿Cómo fue que llegaste ahí, tiene que ver con tus gustos personales? A lo que David respondió “Me llamo la atención todo lo que tenía que ver con cómo funcionaban las cosas... sí tenía claro que me gustaba la ingeniería”-¿Qué fue lo que te gustó en el ambiente laboral?-"Me puse a investigar cuáles eran las empresas líderes, en ese tiempo era Erikson y Alcatel, yo pensé que ellos eran los buenos...fui a pedir trabajo ahí y fue a pedir trabajo en Telmex, me di cuenta que Pemex tenía una red muy grande de telecomunicaciones y esa red muy grande me llamó la atención...tuve la oportunidad de que me hicieran un recorrido, me encantó y dije de aquí soy”.

- ¿Podrías relacionar las actividades laborales con tus gustos personales?"-Definitivamente sí, por ejemplo... tocar la guitarra...tiene una directa relación con la creatividad, y la creatividad tiene una directa relación con ingeniería, el hecho de que la ingeniería se relacione con la acústica, el estudio de los sonidos...la decodificación de la voz...todo eso sale de la propia ingeniería”

- ¿Podrías decir que eres una persona creativa? - “Sí”- ¿Cómo te describirías en el ámbito personal?"-“Como una persona...sensible. Una de las ideas que tengo es que el ser humano es multidisciplinario, usualmente nos dicen en una etapa de la vida que a qué nos vamos a dedicar como si nos fuéramos a dedicar a una sola cosa, y usualmente ya con la experiencia me doy cuenta que muchas de las personas que conozco tienen más de una habilidad potencialmente buena. Hay gente que pinta muy bien, hay quien escribe muy bien, hay gente le gusta la escritura...hace poco me tocó ver unas fotos de un concurso de escultura y había ingenieros, licenciados...inclusive

técnicos y oficinistas que no tienen una profesión específica y había esculturas muy buenas...había esculturas que compiten... empecé a leer de los que ganaron el concurso, hay gente que se dedica a la escultura, estudia, ya de manera sistemática el tema, y eso me fascina porque eso me gusta así. Me gusta mucho estudiar cosas de arte, me gusta escribir y me gusta la música, entonces me describiría como una persona *multitativa*, *multitasking*, pero por otro lado sí muy sensible al entorno.”

¿Te hubiera gustado practicar profesionalmente más hacia esa parte, cómo fue esa mezcla entre ingeniería y la parte del trabajo? - “Costaría mucho trabajo, hace unos días que estaba presentando un proyecto me doy cuenta que eso me gusta muchísimo...no cambiaría por nada la sensación de estar concibiendo un proyecto, pero tampoco cambiaría la sensación de publicar un libro o estar escribiendo, o de estar tocando la guitarra...tienen su peso específico y su momento exclusivo por eso pienso que el ser humano es multidisciplinario porque no solo disfrutas haciendo una cosa, puedes disfrutar muchísimo haciendo varias cosas. No somos “*uni-actividad*”, estoy convencido de eso, nada más que tenemos un esquema social que nos orilla a eso, no sé, personas que han estado viviendo en Suiza me platican que la mayoría de las personas saliendo de trabajar, perdón, de su cotidianidad están estudiando algo relacionado con el arte...un amigo que vivió muchos años en Suiza me platicó eso, y estoy seguro de que es un esquema que se sigue en algunos países, por que poco a poco se está evolucionando a eso. ¿a qué te vas a dedicar? pues a varias cosas, ahorita a esto, pero a lo mejor mañana me pongo a estudiar no sé, letras francesas y puede que me titule y saque mención honorífica y sea igual o mejor que lo que ejercí durante 30 años no pasa nada. Mi amigo Roberto Contreras hace exposiciones de pintura, es ingeniero... le gusta mucho nadar, tiene 60 medallas en natación y paralelamente a eso él siempre pintó y ha vendido sus cuadros en exposiciones...ya lleva tres áreas en las que se ha desarrollado y bien, y no mediocrementemente, bien. El tipo tiene 95 años y está realizado plenamente en esa área, tiene a su familia y todo. Además, no es un tipo que viva solitario ni aislado y dedicado digamos como caballito...”

Y entonces ¿Qué papel juega el trabajo en tu vida?

-“Mira, la palabra trabajo viene de *trípode* que es algo así como tortura, lo que busca uno pues desde luego es por una parte satisfacer tus necesidades básicas, y el parámetro de tus necesidades

básicas varía mucho a lo mejor para algunos las necesidades básicas es comer, vestirse y dormir...por ejemplo para mí una necesidad básica es tocar la guitarra entonces necesito trabajar para poder comprar una guitarra...más que trabajo, el desarrollo de las actividades debe ser tal que te permita obtener ingresos para satisfacer tus requerimientos, también eso creo que debe de cambiar, más que necesidades personales son los requerimientos que tengas, hay quien le encanta viajar y bueno pues trabaja y se va programando para viajar y es muy válido, está bien.” ¿El papel del trabajo en tu caso sería satisfacer tus necesidades? -“Mis requerimientos, ósea satisfacer mis requerimientos... y paralelamente esos requerimientos son mis satisfacciones personales, por esos son requerimientos...está mal entendido eso de la necesidad, si a alguien que no le gusta la música y le digo que para mí la música es una necesidad, pues no le hace sentido, pero sí es un requisito para mí.”

-Me comentaste con anterioridad que llevas más de 30 años trabajando, ¿llegaste a tener alguna vez un concepto de trabajo ideal? - “No como trabajo ideal. Si llegas a pensar sobre todo cuando ya tienes muchos años trabajando, pues empiezas, quizás no muchos años, cuando llevas años trabajando empiezas a ver opciones, y empiezas a tener ciertas aspiraciones, a lo mejor cierta vez que tuve una cuadrilla de técnicos pensaba yo, esto es muy demandante, es muy estresante, entonces empiezas a buscar otro tipo de escenarios. Me especialicé en planeación estratégica por ejemplo...me voy a buscar algo donde haya más toma de decisiones y menos estrés en el manejo de personal operativo, entonces empiezas más que hacerte el trabajo ideal algunas aspiraciones que tiendan a ubicarte en posiciones donde te sientas más cómodo o hay personas que les gusta estar en área operativa y lo hacen muy bien y ves cómo se sienten muy cómodos y cuando los pasas al staff de planeación estratégica o de arquitectura empresarial ya no están tan a gusto, hay un choque y así vas buscando tus escenarios. No, yo no me hice así como que mi trabajo ideal sería de director de la empresa o de gerente de operaciones no tanto así sino más bien mi entorno, o sea trataba de moverme hacia donde pensaba yo que había una posición que me permitiera profesionalmente focalizar más y algo importante que se me está pasando que me permitiera aportar más, usualmente cuando algo te pones a estudiarlo con muchas ganas y te da cuenta que hay áreas de oportunidad en donde estas y empiezas a buscar como aportan en esas áreas sobre todo en la empresa que estuve pues es una empresa mexicana en la que decía yo aquí se pueden

aportar cosas hay mucho que hacer, entonces buscaba como hacerle me ponía a estudiar cosas para aportar”

Retomado un poco lo del empleo ideal el enfoque en cuanto a horarios y la demanda del tiempo ¿Qué tan satisfactorio no fue para ti o es para ti la parte de los hábitos de trabajo?- “Esa es una pregunta interesante, cuando estaba estudiando sobre todo no se a los 13 14 años mi idea de un empresario era un cuate que se la llevaba digamos en cuanto a su horarios tranquilo, conforme fui creciendo me di cuenta que no tanto y conforme entre al ambiente empresarial me di cuenta que eso no existe prácticamente si eres bueno en lo que haces, porque tú mismo te provocas horarios inclusive castigados diría... y eso es en todas las profesiones no nada más en la mía, si pensamos un médico que pues está atendiendo por ejemplo, no sé un ginecólogo está y le hablan por más que programe... tiene que estar pendiente de atender eventos contingentes. En la ingeniería pasa lo mismo por ejemplo, hablando del ámbito que yo conozco te vas haciendo como de compromisos de lo que te gusta y vas buscando atenderlo de la mejor manera y entonces eso de los horarios de 8 horas pues deja de existir porque lo que te interesa es atender lo que quieres y sacarlo bien, entonces a veces hay días que más o menos esta tranquilos pero hay días que no, y hay días que algo se presenta y tú lo tienes que seguir ateniendo y llega el momento, parece mentira, pero de pronto te das cuenta: ¡oye ya se me paso la hora de comer!. Y sales a comer algo o a veces se te hace más tarde y pues ni modo, pero estas tan metido en lo que te gusta hacer que se va el tiempo, es como, es una pasión... si lo que gusta te apasiona pues te clavas en eso, evidentemente poco a poco lo vas regulando, conforme pasa el tiempo, porque hay muchos factores que influyen desde la salud y todo. Entonces tienes que estar pendiente pero no sueltas tus pasiones, no. Yo veo gente que se pasa no sé por ejemplo el músico se puede pasar horas estudiando 10 horas una sola pieza, y no lo siente, igual el ingeniero proyectista pues a veces está haciendo algo, entonces digamos el ideal en horario no lo piensas por que tus pasiones no tienen horario sino se presenta y lo vas sacando, hay quien por ejemplo para escribir si se pone horarios...”

Antes de meterte de lleno en la ingeniería, ¿tenías alguna expectativa de lo que iba a ser? ¿Tenías algún concepto? por ejemplo el trabajo iba a ser estresante etc.-

“Lo que tenía la idea era que eran retos muy fuertes, cuando empecé a estudiar telecomunicaciones, ya en el último año de la carrera empecé a leer que venía un boom tremendo de la parte tecnológica. En ese tiempo no me imaginaba porque no había trabajado en esa área el estrés que implicaba, pero si se veía un compromiso muy fuerte si se veían cosas muy grandiosas, cuando entré a trabajar me di cuenta que era cierto, y entonces me puse a estudiar todo el tiempo digamos a lo largo de los treinta y tantos años, he buscado estudiar cosas que apenas vienen cosas de vanguardia. Por ejemplo cuando vinieron las redes digitales a México yo ya llevaba como dos años estudiando teóricamente con algunos amigos en tema, entonces cuando se presentó la oportunidad pues ya estaba preparado eso y sí vi como que había un área de oportunidad y me echaron proyectos muy grandes que eran muy pesados que implicaban mucha carga de trabajo, mucha responsabilidad, había mucho desorden en el tema había poca información y si son inquietantes por las responsabilidades, pero por otro lado si lo asumes porque tú te estás especializando en eso...usualmente no piensas en el horario ni nada, sino en el reto, más bien ves el reto y le mides..”

¿Qué tanto balance o equilibrio pudiste encontrar entre esta parte que mencionas en donde a veces no hay tiempo de comer etc., la parte profesional de realizar proyecto y la parte personal tu vida con tu familia, realizar tus actividades como la guitarra, etc.? ¿Te fue satisfactorio el tiempo que tenías para esas cosas? ¿Te hubiera gustado cambiar algo? –

“Siempre, casi siempre, hay una parte que se puede mejorar, si regresara yo en el tiempo sí quisiera yo que los días fueran de 48 horas...distribuir de otra manera el tiempo, mucha de mi actividad implicó al principio viajar y es tiempo que le dejas de dedicar a la familia... ese esquema cuando estas formando una familia no es algo que pienses así explícitamente: ¡voy a formar mi familia pero ahí los voy a dejar y me voy a ir a trabajar!, sino dices: voy construyendo mi familia y también voy desarrollándome profesionalmente; es como uno tiene la concepción de manera general, digo cada quien la tiene a su modo pero yo así la tenía y con quienes he comentado es algo similar. Nadie está pensando abandonar su familia para trabajar, pero tampoco abandonar su profesión y estar al 100% porque igual no aportas mucho. Ese desarrollo si llega un momento que puede entrar en conflicto y hay una línea muy delgadita, tienes que balancear, yo sobre todo estos últimos años estuve forcejeando mucho con eso porque llega el momento que tienes oportunidades laboralmente hablando tienes retos que se vuelven muy atractivos pero eso

implicaría alejarte todavía as de tu familia por ejemplo y entonces tienes que hacer un análisis muy sesudo, hay quien si lo hace....y está bien cada uno tenemos nuestra perspectiva... pero sí, sí existe un conflicto y creo que usualmente, como empecé diciendo, tienes áreas de oportunidad. Ya analizando a toro pasado es muy fácil analizar, se autoanaliza uno y dice esto si lo mejoraría, por ejemplo, sí le dedicaría más tiempo a mi familia, pero hay cosas que no cambiaría por nada. Esta satisfacción de sacar este proyecto, en fin... creo que hay un balance digamos que tu pasión no se vuelva algo enfermizo, que no se vuelva un fanatismo, porque puede llegar a eso, sí logras establecer un buen balance, a parte teniendo comunicación con tu familia, que tu pareja sepa en qué estas metido, y las responsabilidades que implica...”

Si tú pudieras regresarte en el tiempo y ponerte tu propio horario, vacaciones, días de descanso ¿Cómo hubieras acomodado tú horario?

–“Ah pues haría *home Office*...yo creo que distribuiría con las cosas que me gustan, toda la parte de actividades extra familiares en un pastel digamos del 33%, 33 a la parte de ingeniería, otro 33 a la música y otro 33 a la literatura, pero ese 100 no sería el 100 de mi día ese otro 100 lo dedicaría a mi familia, a viajar con quien pudiera de mi familia porque cada quien tiene sus horarios, a estar más cerca a involucrarse más. A veces llegas y te sientes extraño en tu casa porque regresas después de 3 o 4 días por que llegas de comisión...trataría de que en esa parte mejorara mi actividad con la familia, porque sí te desprendes un poco por la manera como están hechos los horarios, tienes que estar a determinada hora y a veces cuando algún hijo o pareja está enferma si tuvieras la oportunidad de *Home Office* en vez de trabajar de 8 a 2 mejor empiezo a las 11 y de 8 a 10 acompaño a mi familiar al doctor... esas son cosas que haría”

Si entendí bien ¿usarías la mitad del tiempo que estuvieras despierto para tu familia y la otra mitad para tus tres pasiones, distribuidas en bloques de 33% del tiempo?- “Evidentemente tendía que hacer yo algo para que eso me diera la remuneración suficiente para poder vivir, de manera digamos cómoda, porque así suena muy bonito, tendría que hacer proyectos muy buenos y a lo mejor vender muchos libros, pero el hecho que vendiera muchos libros, empezaría a comerse el tiempo de algo, siempre yo digo esta frase: “Escoger es renunciar”, entonces a que vas a renunciar para avanzar en algo”

¿Qué crees que espera tú que espera tu pareja y/o familia de tu trabajo? - “Sería bueno preguntarle, yo tengo la idea hasta donde la puedo percibir, de que sí me desarrolle y sí me realice, el mensaje que he recibido siempre es de apoyo de mi familia, mi pareja me ha apoyado muchísimo. No está esperando como los pájaros o pollos en el nido que les traiga la comida y ya, sino que activamente está participando en mi realización, me siento acompañado.”

¿Podrías describir en una palabra que es para ti tu trabajo? - “Pasión”- Muchas gracias tienes algún otro comentario que agregar. - “Quizá la preocupación que te decía de ese esquema de ser multidisciplinario, creo que si logramos en la sociedad cambiar esa idea de a qué te vas a dedicar esa *uniactividad* vamos a ser mejores ciudadanos, mejores personas, nos vamos a sentir más realizados, porque vamos a descubrir más cosas. Porque como que nos auto inhibimos con esos patrones muy cuadrados.”

Segundo entrevistado.

Presentación: José Francisco Trejo, 24 años al momento de la entrevista, ingeniero en mecánica.

Fecha de la entrevista 17/Septiembre/2015

Hola Francisco, cuéntanos un poco de ti de tus gustos, a qué te dedicas. -“Pues me gustan las bicicletas, la bicicleta de montaña y la bicicleta de ruta, me dedicó a trabajar, trabajo en el ramo de mecánica, volvamos a empezar”- No te preocupes, está bien, ¿Desde cuándo te gustan las bicicletas?- “Desde hace cuatro años”-¿Alguna razón?- “No sé me parece un deporte interesante”- ¿Lo practicas de alguna forma?- “Claro, hago bicicleta cada que puedo”-¿Qué es lo que te gusta de andar en bicicleta?- “La parte mecánica, cómo interactúan los componentes, y a parte el aire en la cara se siente bien”

¿Qué otros gustos personales tienes?- “Me gusta programar, de hecho eso es mi trabajo, lo que hago es programar, este pues realmente no tengo muchos hobbies, mi único hobby es el de la bicicleta”- ¿Entonces podríamos decir que en tus tiempos libres te dedicas a eso?- “Así es”-¿Del total de tu tiempo libre cuanto ocupas para las bicicletas?-“70%”-¿Cómo describirías la satisfacción que te causan las bicicletas-“No sólo ando en bicicleta sino que también las armo, pido partes, etc.” - ¿Qué expectativas tienes a futuro respecto a tu gusto de las bicicletas?- “Quiero comprar

una bicicleta de ruta de carbón por que actualmente solo tengo dos, una de montaña y una de ciudad, híbrida, quiero una de ruta de fibra de carbón”

¿Por qué decidiste tomar el trabajo de programar? - “Me gusta programar, se me facilita, la lógica se me hace interesante” - ¿En dónde has trabajado? - “Mi historia laboral es muy corta, terminando la escuela estuve en Ford, como cuánto será, como 4 meses, y hacía otra cosa, siempre las computadoras son mis amigas, en ese momento estaba haciendo CAT que también me gusta, es diseño asiduo por computadora, diseño de partes plásticas de vehículos. Trabajamos en un programa y todo salía bien...pero me cambié de trabajo.”-

¿Por qué? - “Tenía otras expectativas económicas que no se cumplían ahí” - ¿Era lo único que no te gustaba? - “Así es”- ¿En cuanto a tiempo estabas bien? - “No lo vi en ese momento, pero tenía mucho tiempo libre, estuve trabajando un año donde no tenía nada tiempo libre. Trabajaba de lunes a viernes de 8 de la mañana a 10 de la noche y así casi fue casi un año y ahorita como estoy estudiando la maestría me dan chance de estar aquí (refiriéndose a su casa) jueves y viernes y tengo la mañana libre.”

¿Qué esperarías de un trabajo que te tuviera a gusto? - “En este momento no estoy buscando otra cosa porque estoy estudiando, lo que quiero ahorita es terminar de estudiar, pero al terminar, quisiera encontrar un trabajo que me llenara en cuanto a gusto, en cuanto a satisfacción económica y en cuanto a tiempo, o sea que las tres se cumplieran, tiempo no sé. Me gustaría trabajar de 8 a 6 me parecería un buen horario.”

¿Si pudieras escoger un trabajo ideal, con horarios, vacaciones, cómo sería? - “Si hubiera un trabajo ideal, sería de lunes a jueves de 8 de la mañana a 6 de la tarde, y el viernes trabajar desde casa, sábado y domingo libre...2 semanas de vacaciones al año”

¿Cómo te proyectas en 5 años en el ámbito laboral? - “Yo espero que en 5 años ya tenga un puesto gerencial al menos, mi objetivo al estudiar la maestría es poder ascender más rápidamente”- ¿Cómo relacionarías ese puesto de gerente con tus expectativas de vida? - “En realidad no te da más tiempo, al revés, te quita un poco más de tiempo, pero tener gente que te ayude te da la flexibilidad de tomarte ese tiempo. Ese poco tiempo que tienes cuando más te conviene.” - ¿Para qué utilizarías ese tiempo además de la bicicleta? - “No lo sé, todavía no”.

¿Qué papel juega el empleo en tu vida, que tan importante es? - “Pues en este momento, en porcentaje démosle un 40%. En un año yo espero que 70-80% de ahí no pasa”-Entonces sí consideras que es una parte muy importante- “Sí, muy importante, pero va creciendo con el tiempo” - ¿Por qué lo consideras así? - “Por qué es parte de tu éxito profesional, más bien es todo tu éxito profesional, al menos siento que ahorita en unos 10 años te dedicas a eso ya después te relajas un poco.”

Y ¿por qué consideras tan valioso el éxito profesional? - “Pues porque quiero dejar huella, quiero estos diez años lanzarme lo más que pueda ya cuando logre algo entonces me relajo”- ¿Que podría ser lograr algo- “Tener una empresa, comercializar un producto...quiero poner un taller de bicicletas...un taller de bicicletas en general”

¿Con que palabra etiquetarías el trabajo en general? - “...Demandante...si estás haciendo bien tu trabajo debería ser demandante”-

¿Crees que se pueda encontrar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, cuál es tu opinión? - “Hay dos opiniones muy encontradas ¿no? Hay gente que opina que el trabajo y la vida personal deben ser separados, o sea tu a tu familia la disfrutas en tu momento. Yo personalmente opino que lo correcto es la integración sin transición entre trabajo y la vida personal. Continuo. Que sean lo mismo, pero saber equilibrarlo, tu puedes trabajar a las 9 de la noche en tu casa, sacar la laptop y revisar cosas del trabajo, pero también prestarle atención a tu familia, no estar comiendo y estar con el teléfono viendo tus correos, o sea todo tiene su momento, pero si debe ser una integración 24/7”

¿Qué opinas de los esquemas de empresas como Google donde la gente va y vive en las empresas? - “Bueno yo te doy mi crítica, no tomemos a Google de ejemplo, tomemos a Foxconn en China, siento que es muy malo la cosa que hace sus empleados es explotación laboral total, los hacen vivir dentro del campo jellos mismos les rentan los departamentos! Ha habido muchísimos suicidios por la gran explotación laboral, yo siento que, en ese nivel, ósea no estar viviendo donde trabajas, pero en el nivel que lo hace Foxconn es explotación laboral es casi como, como una tienda de Raya, en el nivel en el que lo hace Google es bien diferente, Foxconn es el fabricante semiconductor más grande del mundo. Muchos productos de electrónicos, computadoras, bocinas, cualquier cosa impresoras, el fabricante le pone la etiqueta pero el fabricante original en realidad Foxconn, o,

bueno las más grandes son Foxconn, Flextronics y son varias, pero Foxconn es la más grande; China, China es el único lugar en el mundo donde sale más barato contratar una persona que automatizar un proceso, porque les puedes pagar un chiste y aparte contratas niños de 13, 14 años para trabajar y es lo que hacen esas empresas a mucha gente del campo la llevan a vivir a su ciudad se llama Longhua, su ciudad, donde Foxconn es el dueño de toda la ciudad, la misma empresa les provee vivienda pero no gratis se las renta. ¡La misma empresa les vende comida! Ósea ellos trabajan redondamente para la empresa, están esclavizados, y la empresa les da créditos. Entonces tú le debes a la empresa y no puedes renunciar a tu trabajo porque le debes, son turnos de 18, 24 horas, 24 horas 12 de descanso y otra vez échate otro turno de 24 horas, y a parte quieres renunciar, no le ves salida. Te suicidas. Es lo que haces.”

¿No sería eso que dices de Foxconn parecido al esquema que tu planteas 24/7 o a esas empresas que no respetan los horarios de trabajo y que por ejemplo envían correos en la madrugada, o que exigen que el trabajador haga labores fuera de sus horarios establecidos? - “No, porque no es continuo, te mandan un correo y lo revisas en 5 minutos y ya das tu respuesta. No es lo mismo estar en una línea de ensamble 24 horas ahí parado colocando circuitos no es lo mismo, siquiera tu descansas vas al baño. ¡Es más a los empleados de Foxconn los tienen hasta vigilados para ir al baño! quién sabe cuánto, les dan creo que dos chances de ir al baño al día algo así.”

¿Tú te visualizas en alguna gran empresa? - “no creo” - ¿Entonces estás seguro de que quieres tu propia empresa? - “Sí, o en alguna consultoría pero no grande” - ¿Por qué? - “Son tan grandes que siento que te pierdes, tus logros no resaltan tanto como en una empresa pequeña” - ¿Qué opinas de que las empresas sigan estos esquemas de crecer sin límite? - “No todos lo hacen pero hay algunas donde la oportunidad es inevitable, lo tienes que hacer...te comen” - ¿Cambiarías algo de tus actividades cotidianas o de trabajo o te gustaría algo en cuanto a vida trabajo? - “No, ¿que deseara algo? un trabajo que se integrara mejor para vida, pero lo voy a tener a futuro...en cuanto a todo” - ¿Del 1 al 10 que tan satisfecho estas con tus actividades laborales de ahorita? - “Seis” - ¿Qué te faltaría para que calificaras como 10? - “Me aburro a veces, principalmente es eso, me aburro” -

¿Cuánto te gustaría ganar en este momento y cuando estés en tu puesto gerencial? - “\$25,000 ahorita y 70-80mil en el puesto gerencial” -

La siguiente pregunta surgió de una charla que tuve justo después de terminar la entrevista acerca de la educación, decidí agregar la pregunta y su respuesta a la entrevista, por el tema, y la opinión de Francisco.

¿Qué es lo que opinas de cómo las empresas influyen en la educación profesional? - “Como te decía, es muy fácil que tú influencias la educación cuando eres un gran corporativo. Imagina, el ejemplo que te ponía. Crysler. Crysler necesita ingenieros que sepan usar NX. ¿Qué haces? vas a las escuelas, te alias con Siemens y regalas las licencias educativas, les presentas un programa de educación, ¡poom! Magia, de repente tienes ingenieros en NX, vas y los reclutas a las mismas escuelas. Lo que necesita el mercado laboral es lo que influencia como están educando las escuelas profesionales...Digamos las escuelas tecnológicas, yo creo que se prestan mucho a eso generalmente, y más porque no tienen los recursos por mucho que sean escuelas muy caras, en el TEC siempre nos decían, nosotros no compramos las licencias de CATIA nos la regalan porque en realidad no nos alcanza para comprarlas, o sea con lo que estas pagando de colegiatura no les alcanza para comprarla, muchas se prestan a eso pero hay otras que no, hay otras que buscan alternativas aunque no les alcance el dinero, buscan otra forma de darles educación a los alumnos.”

Muchas gracias. ¿Algo que desees agregar? –“No. Nada”-

Tercer entrevistado.

Presentación: Luis Manuel Noriega Gonzales, 24 años al momento de la entrevista.

Cuéntanos un poco de ti, de tus gustos, a qué te dedicas, qué es lo que te gusta-“Que me gusta, me gusta el fútbol, le voy al Milán, me gustan los autos y los deportes en general”-¿Por qué te gustan estas actividades?-“El fútbol porque lo he practicado desde chico y los autos recientemente me empezaron a agrandar más desde que entre a trabajar en esa industria”-¿Practicas alguna de estas actividades?-“El futbol todos los lunes, juego con unas amistades”-¿Cuál es la relación de estas actividades con tus expectativas de vida a futuro?-“El fútbol a futuro, pues nada más es un hobby, y la otra, la de los autos la verdad si me interesa y es parte de mi trabajo y algo que me llama la atención y que quisiera conservar”-

¿Nos podrías contar un poco más de en qué trabajas, cómo es el lugar, qué relación hay con tu hobby de los autos? - “Yo trabajo en Ford en la planta que está en Cuautitlán y estoy en el área de frenos y lo que hago es diseñar los frenos, checo problemas en planta, checo problemas de calidad con proveedores, busco como optimizar diseño, ya sea reducir pesos, hacerlo más barato.”

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Ford? - “En Ford entré en febrero del 2013 como trainee estuve en un periodo de 4 meses como trainee y luego me contrataron en junio de ese año entonces llevo como dos años de contratado”- ¿Y te gusta? - “Sí, sí me gusta mucho, lo que se me hace un poquito complicado es la distancia el tráfico, pero lo que hago ahí sí me agrada”.

¿Cómo relacionarías tus actividades de trabajo con tus gustos, sí hay coherencia entre ambas? - “Sí, sí hay bastante relación, yo estudié ingeniería mecatrónica y muchas cosas que aprendí a lo largo de la carrera, que es diseño, cálculos, física, matemáticas, lo veo aplicado a la hora de diseñar, es desde usar el CAT para hacer diseño, tiempo de pruebas, entonces si lo veo bastante relacionado”-

¿Cambiarías alguna de tus actividades cotidianas por otras?-“Tal vez cambiaría un poco más el tiempo que estoy atrás de la computadora por estar más en la planta”-¿Aproximadamente cuánto tiempo estás atrás de la computadora y en la planta cuánto tiempo?-“Atrás de la computadora estoy 9 horas en un día y en la planta por ejemplo, puede ser que Lunes, Martes y Miércoles, estoy

atrás de la computadores y el jueves paso 2 horas en la planta y el viernes otras 5 horas en la computadora, entonces varía un poco, me gustaría tener como que 5 horas en la planta”

¿Te ves a futuro en Ford, como te verías en 5 años en el ámbito profesional?–“Sí, sí me veo todavía en Ford tal vez haciendo otras cosas, ya que tenga un poco más de experiencia y más conocimiento pues tener más responsabilidades de las que tengo ahorita”–¿Qué es lo que te agrada de esta empresa para que te veas a futuro ahí?–“Lo que me agrada es que tratan muy bien a las personas, que entienden, el tiempo de los demás sus necesidades, que tienen como prioridad la familia, o el tiempo personal, no se meten con ello, y además que es una empresa que está creciendo mucho y tiene mucha confianza en el talento joven, entonces siento que si te enfocan bien te pueden desarrollar”–¿Cómo relacionarías tu carrera profesional con la parte de estar con tu familia, estar con tus amigos, o incluso tener tu propia familia a futuro?–“Yo creo que no me afectaría mucho. Bueno hay ocasiones en las que tengo que viajar por un mes, tres semanas que puede ser que no vea mucho a mi familia, salga con mis amigos o que esté con mi novia, de ahí en fuera no, no veo ningún problema, por ejemplo, los viernes salgo temprano, nada más trabajamos medio día entonces tengo todo el viernes prácticamente para pasar con mi familia salir con mis amigos”

¿Tienes algún concepto del empleo ideal, si pudieras acomodarlo a placer, como sería?–“Para empezar que se flexible en el horario, me agrada el esquema bajo el que estoy trabajando ahorita de lunes a jueves trabajo 9 horas y el viernes nada más trabajo 4. Pero me gustaría, o bueno, más bien me gusta, que no tengas que checar, que nadie te esté vigilando a qué hora entras a qué hora sales, tú ya sabes algo como qué es tu responsabilidad y sabes lo que estás haciendo y que tienes cierto tiempo para entregar tu trabajo”–¿O sea que no definirías un horario pero sí ir a la empresa?–“Sí, y también es comprensible por ejemplo luego tengo juntas a las 7 de la mañana con Europa entonces si tú entras a las 7 de la mañana me puedo salir 1 hora antes, me puedo salir por ejemplo a las 4...o igual si tengo una junta en la noche con China me puedo salir antes, para poder tener esa junta en la noche y se cumplen mis 9 horas de trabajo...me gustaría que por cada año que llevas laborando recibieras algún tipo de bonificación en las vacaciones ya sea que te paguen un día más o que te den un día más...Ahorita tengo el bono de vacaciones tengo 10 días de vacaciones, pero tienen que pasar 5 años para que me den más días. Entonces a mí me gustaría que en lugar de que pasen 5 años, pasara uno y tuviera un día extra, o si pasan dos o tenga un poco más de dinero en el bono, estaría bien.”

¿Tu trabajo actual cumple con tus expectativas de dinero? Nos podrías compartir cuánto es lo que ganas cuál es tu opinión al respecto-“Pues la verdad si estoy a gusto, gano alrededor de 25 mil pesos y por el tiempo que llevo ahí se me hace, pues no se me hace tan mal comparado con otras empresas, me alcanza para mis necesidades”-Si tuvieras la oportunidad de anexar a tu empleo ideal la parte del dinero, ¿lo dejarías igual?-“Si me gustaría ponerle aunque sea unos 15 más”

¿Qué tan satisfecho del 1 al 10 con tu empleo actual?-“Yo le dejaría en un 8”-¿Que le faltaría?- “El problema con lo que yo estudié, yo estudié mecatrónica, entonces en México como que no está muy desarrollado en el sector Laboral, entonces me gustaría que en lo que yo hago me involucrara un poco más con lo que yo aprendí, de electrónica, de robótica, de control, etcétera, etcétera, más que en el área solo mecánica, de cálculo de diseño de computadoras”-¿Sería un poco más de investigación?-“Sí, ese es otro campo que creo que hace falta un poco en México, el área de investigación en el sector privado, sé que hay en el sector público varias oportunidades pero, en el sector privado en México, las empresas que conozco están muy limitadas en investigación, en desarrollo tecnológico.”

¿Qué esperan de tu trabajo tus papás, tu novia, tus seres queridos y cercanos?-“Ellos solo esperan que yo esté contento, si me gusta que bueno, y si no la verdad si les gustaría que buscara otras oportunidades”-Ya te pregunte en el aspecto profesional como te visualizas, pero en el aspecto personal ¿Cómo te visualizas?-“En 5 años en primer lugar me gustaría ya vivir solo conservar los amigos que ya tengo, y creo que básicamente eso, no pensaría en tener una familia en 5 años, yo creo que es pronto todavía”-¿Y en 10 años?-“En unos 10 sí ya me gustaría tener a mi familia, mi casa, un poco más de estabilidad”.

¿Crees que se pueda encontrar un buen balance entre tu empleo y tu vida personal, ya teniendo un puesto con más responsabilidades? - “Sí, de hecho, conforme vas adquiriendo más responsabilidades dentro de la empresa tus viajes por así decirlo, se van viendo reducidos, porque tienes que estar más atento de otras personas, del desarrollo de mi empresa, pero local, ya no tienes que viajar tanto, ya no tienes que aprender cosas nuevas por que en teoría ya las conoces”.

¿Cómo describirías el papel que juega tu empleo en tu vida? - “Yo creo que ahorita es de lo más importante que tengo es mi primer empleo la verdad me ha gustado mucho y sí, sí lo considero

muy importante”- ¿En escala del uno al 10 cómo lo calificarías? - “En general yo le pondría en importancia un 8”- ¿Si pudieras describir con una palabra tu trabajo cuál sería? - “Compromiso”

¿Cómo te ves tú frente a personas que hacen lo mismo en otras compañías?-"La verdad no conozco muy bien como estén, otras compañías, Nissan, General Motors, Volkswagen, no conozco, no he tenido esa oportunidad, conozco a personas que han trabajado ahí y por ejemplo las personas que conozco de Nissan traen una mentalidad muy, no sé cómo decirlo, vienen bajo mucha presión, ellos trabajan bajo un esquema japonés, los japoneses trabajan 24/7 entonces dicen que allá, primero es el trabajo y luego tu vida personal. Y luego, por ejemplo, los que conozco en General Motors vienen de un ambiente muy competitivo, ellos me platican que en su ambiente tienes que ser el primero en todo para que General Motors pueda ser la empresa número uno en todo, entonces también traen como otra energía, otra forma de trabajar, y en cambio en Ford siento que lo que importa es entregar las cosas a tiempo, pero entregarlas bien, con calidad, y eso me agrada.”

¿Entonces tú no estás de acuerdo con que el trabajo sea lo más importante como dices de los japoneses?-"No."-¿Cómo visualizas a Ford como empresa frente a la sociedad?-"Yo la veo como una empresa que en verdad se preocupa por la sociedad, en México construyen casas para gente pobre, construye escuelas para niños necesitados, y también se encarga del medio ambiente, tiene compromiso con sus vehículos, reduciendo emisiones de CO2 busca hacerlos híbridos, busca hacer los eléctricos, incluso tiene reservas naturales, cuida a los animales. Hay una especie de ciervo que le llama el verbeno que está en el norte, Ford se encargó de sacarlo de peligro de extinción, de que se pudiera mantener, y eso es a nivel México, que tal vez pocas personas lo conocen, pero cuando estás en Estados Unidos donde está la matriz, conoces que hay muchos poblados que tienen hospitales Ford, escuelas Ford, de alguna manera creo que la empresa está muy comprometida con la sociedad”.

¿Cuál es tu opinión de las grandes empresas, a nivel internacional, que no tienen la parte de cuidado con la sociedad como lo mencionas con Ford?-"Pues yo creo que eventualmente tendrán que caer en cuenta de eso, digo al nivel en que estamos creciendo toda la población, la cantidad de recursos que cada vez hay menos etcétera, etcétera, yo creo que debe llegar un momento en el que se deben dar cuenta de todo lo que está sucediendo”.

Muchas gracias. ¿Algo más que quieras agregar? – “No, sería todo.”

Cuarto entrevistado.

Presentación: Graciela Solach, Maestra en Pedagogía, trabaja en la Secretaría de Educación Pública en evaluación de libros de texto para secundaria, fecha de la entrevista 30/Septiembre/2015

¿Cuáles son tus gustos personales, a que otra actividad te dedicas a parte de la SEP, cuáles son tus hobbies? “Pues mira, en la SEP estoy de tiempo completo con un horario de 9 a 6 con una hora de comida de 2 a 4 después pues salgo de aquí por lo regular voy a casa, me gusta ver la tele, leer escuchar música, me gusta bailar, hacer un poco de ejercicio. Que no tengo mucho tiempo, pero cuando tengo tiempo pues lo hago, esas son las cosas que realizo fuera del horario de trabajo, y los fines de semana pues a veces me gusta ir al cine”

Me comentaste que eras Maestra en Pedagogía, ¿Cómo surgió tu gusto? -“Pues mira, yo quería ser maestra normalista, nada más que no entre a la normal, entre a la prepa de la UNAM y ya después ahí durante la trayectoria de la prepa me decidí estudiar pedagogía que tiene que ver con educación, me gusta mucho mi profesión.”-Cuando elegiste esta profesión ¿Qué era lo que esperabas en cuestión del empleo? -“Mi idea era dar clases, ejercer la docencia, nada más que la vida me llevó por otros caminos, sí he ejercido mi profesión pero en otras áreas. Básicamente en evaluación, entre a una institución que se llama Asociación de personas con parálisis cerebral, ahí estuve un tiempo, luego entré a la SEP. Básicamente mi carrera la he hecho en la SEP, en diferentes áreas, pero está relacionado con lo que yo estudié.”

¿Hay alguna actividad de tu trabajo con la que no estés satisfecha, que cambiarías por otra actividad? - “Pues sí, como nosotros contratamos personal externo para que nos ayude a evaluar los libros de texto, porque aquí no somos suficientes, la parte que no me gusta hacer es la que ahorita estoy haciendo, es la parte de gestiones administrativas para la contratación, integración de documentos, de todos los documentos que piden administrativamente para poder contratar a alguien. No me gusta. Esa sí es una de las cosas, que sí lo hago, lo tengo que hacer, no está dentro de mis funciones, pero me pide mi jefe que lo haga, que me haga responsable de eso, entonces es lo que hago que no me gusta hacer, lo demás lo que se refiere a mi profesión que tiene que ver con la evaluación de los libros pues sí, sí me gusta mucho hacer, trabajar con los trabajadores, capacitarlos para qué evalúen los libros, darles el punto de evaluación, todo eso sí me gusta hacerlo, pero la parte administrativa, no.”

¿Si hubieras tenido la oportunidad hace 5 años de escoger otro tema para tu trabajo lo hubieras hecho? - “Justo hace 5 años estaba trabajando en una editorial, hice un *break* para meterme a estudiar la maestría, porque sí ya estaba un poco cansada estaba queriendo hacer otras cosas para mí, entonces me salí de trabajar de la editorial, para estudiar la maestría, que fueron dos años y en el 2012 ya volví a regresar a la SEP.”

¿Cómo relacionarías tu trabajo con tu vida personal, encuentras coherencia entre tus gustos y tu trabajo? - “Sí, sobre todo que tiene que ver con materiales educativos, con libros, y a mí me gusta leer, estar revisando bibliografía y eso, ahí es donde hay una relación con lo que hago aquí y lo que me gusta hacer fuera de la oficina.”

¿Qué tan importante consideras tu trabajo en tu vida? - “Pues mira, uno vive para trabajar o trabaja para vivir no, como está la situación actualmente, entonces hay que trabajar para vivir y vivir para trabajar, se combinan no. Trabajas pues para tener ingresos y poder solventar tus gastos, pero a veces es muy absorbente el trabajo y a veces te pasas mucho tiempo en tu trabajo y parece que vives para trabajar y no trabajas para vivir. Entonces es un poco completo en ese sentido, y ahorita viene una época fuerte donde mi trabajo me demanda mucho tiempo, es ahí cuando mi vida personal sí queda un poco de lado, porque ya salgo tarde de la oficina prácticamente llego a dormir a casa y al otro día igual levántate temprano, para estar ahí en la oficina, entonces esa relación entre tu vida cotidiana y tu vida laboral.”

¿Si pudieras elegir un trabajo ideal, como lo pondrías en cuanto a horas, días, vacaciones, salario...?-“Pues un trabajo no de tiempo completo, menos horas de trabajo, es un hecho que después de cierta hora ya no rindes igual, baja tu productividad, después de comer te da sueño, yo en algún tiempo tuve un horario de 9 a 4 entonces sí tenía la tarde para hacer muchísimas cosas más, y más o menos ganaba lo mismo, entonces tiene uno que poner en la balanza si quieres estar realmente todo el día en tu trabajo o también tener tiempo para hacer cosas personales, atender a tus hijos, tu casa, y hacer otras cosas.”

¿Qué tan satisfecha te encuentras con tu trabajo si lo calificaras del 1 al 10?-“Pues en este preciso momento te digo, como estoy haciendo cosas administrativas, me encuentro como en un 7, cuando no hago estas cosas y hago lo que corresponde a mi profesión y eso, sí si me satisface bastante, le pondría un 8 un 9.”- ¿Qué esperarías a futuro de tu trabajo, te ves en lo mismo,

piensas moverte?-"Por mi edad, si te dije que tenía 49 años, ya es complejo, no te aceptan en otros trabajos tan fácilmente, y por la estabilidad, que tienes una plaza, de estructura, que tienes prestaciones, pues cierta estabilidad, en ese sentido laboral, sí creo que me mantendría en este trabajo"-¿Estás a gusto con el ambiente que vives en tu trabajo?-"Sí, sí es un ambiente, como en todo, de repente hay situaciones, complejas, tensas, difíciles, es un ambiente no tan estresante, relajado".

A comparación de la editorial donde trabajaste ¿cómo te sientes? - "En la editorial sí es mucho estrés, y el horario también, entras a una hora pero no sabes a qué hora vas a salir, trabajas los sábados y domingos, en la iniciativa privada si es más estricto en ese sentido"

Sí pudieras describir el trabajo con una palabra ¿Cuál escogerías?-"Plenitud...o satisfacción"-¿Te has preguntado o has platicado con tu familia o tus seres queridos que es lo que ellos esperan de tu trabajo?-"No, fíjate que no, bueno, de repente con mis hijas sí, les digo: miren es que en mi trabajo tengo que invertir más tiempo, o tengo que ir los sábados, porque tengo que trabajar porque estamos en la época fuerte de trabajo, un poquito nada más hablamos de trabajo, mi familia sabe lo que hago, no tocamos mucho el tema...es algo muy general".-¿Crees que se pueda encontrar un buen balance entre las actividades profesionales y las actividades personales?-"Pues sí debería ser así, que encuentres un balance para que estés bien tanto en tu trabajo como en tu vida personal, tienes que buscar ese balance, que el trabajo no te agobie tanto que no te permita disfrutar de las cosas cotidianas, o viceversa que las cosas de la vida cotidiana no te afecten en tu trabajo, si se debe de buscar un balance"-¿Crees haber logrado ese balance en algún momento?-"Sí, Sí trato de balancear las cosas, de estar estable tanto en cuestiones personales, como familiares, como laborales".-

Muchas gracias ¿Quieres agregar algún comentario al tema del trabajo? Por mi parte es todo- "No, pues que te digo, el trabajo siempre te debe generar satisfacción, te debe de gustar lo que haces, porque si no siempre estás enojado, de mal humor, y si no tienes que asumirlo, como te digo, ahorita lo que estoy haciendo no me gusta, pero lo asumo, digo: tengo que hacerlo, ya para qué me hago harakiri. Ya mejor trato de disfrutarlo, llega un momento en que sí digo ya me hartó esto, porque no te lo voy a negar, yo de hecho le dije a mi jefa: yo ya no quiero estar haciendo esto administrativo, no me toca, no me corresponde; *pues sí yo entiendo, pero lo tenemos qué hacer*

porque si no ya no contamos con los evaluadores; y bla, bla, bla, entonces ya lo asumes de manera diferente, dices ok, está bien, pero ya no quiero invertirle más tiempo a algo que no me gusta hacer, y ya sería todo lo que yo agregaría”.

En contraste con todas las encuestas, en las entrevistas anteriores podemos notar que los entrevistados ocupan puestos que gozan de cierto prestigio, o tienen algo de “estabilidad” económica, característica que los estudiantes de nuevo ingreso no tienen. La parte con la que no están satisfechos en sus trabajos no responde al mismo símbolo de seguridad o estabilidad que pudimos apreciar que el mercado mexicano demanda, los cuatro entrevistados sin embargo comparten algo en común, todos ganan arriba del promedio salarial en México lo que les permite tener la parte económica un poco fuera de su preocupación.

En contraste con las categorías obtenidas a partir de los cuestionarios, podemos inferir que para que el modelo de conjuntos que planteé en la primera sección, donde se habla de las interacciones de un empleo digno, podría funcionar en medida de que primero se cumpla la interacción OR, (Organización-Retribución) es decir que en primer lugar el trabajador tenga cubierta la parte retributiva e individual del trabajo. Por ejemplo, que su salario sea acorde a sus necesidades, si esta interacción no se cumple, aún si las demás condiciones son favorables para que se cumplan las otras dos interacciones (RS y SO) la primera terminará por incomodar lo suficiente al trabajador para que lo demás no le sea suficiente.

En segundo lugar, podemos apreciar tanto en las entrevistas como en los cuestionarios, la alusión a la familia, amistades, etcétera, cosa que está representada por la interacción RS, y extrañamente se menciona poco la interacción SO percibida por los entrevistados y encuestados, lo anterior nos sugiere que RS es la segunda interacción que se podría cumplir para que el trabajador se acerque más a la concepción teórica de un trabajo digno. Finalmente la condición que sobra y que en muchos casos pierde mucha importancia si las otras dos se cubren satisfactoriamente, es la interacción SO, que no necesariamente tiene que ser cumplida para que el trabajador se sienta satisfecho, sin embargo si las tres interacciones se cumplen, teóricamente podríamos decir que el trabajo que se está midiendo con el modelo ROS, se puede calificar de digno, sin embargo el ciclo

tenderá a regresar al origen, es decir el trabajador estará satisfecho si se cumplen de nuevo las tres interacciones.

En la siguiente figura (2) se plantea un esquema para la comprensión de este planteamiento donde el nivel 1 representa un esquema laboral raquíptico y donde no se toma en cuenta que el trabajo es algo integral y que lo componen más elementos que el que se da en una sola interacción, como en el caso de México. En el segundo nivel se representa cuando dos tipos de interacción son tomadas en cuenta, esto muchas veces puede representar satisfacción para el trabajador, sin embargo, no contempla alguna de las características que tienen impacto en el trabajo, este no es un esquema para nada despreciable a nivel individual. Por último, se representa lo que gracias a nuestros análisis podríamos considerar un empleo digno e integral, en este se toman en cuenta todos los elementos que afectan el ejercicio del trabajo y se toman acciones o planes para lograr que este se desempeñe adecuadamente.

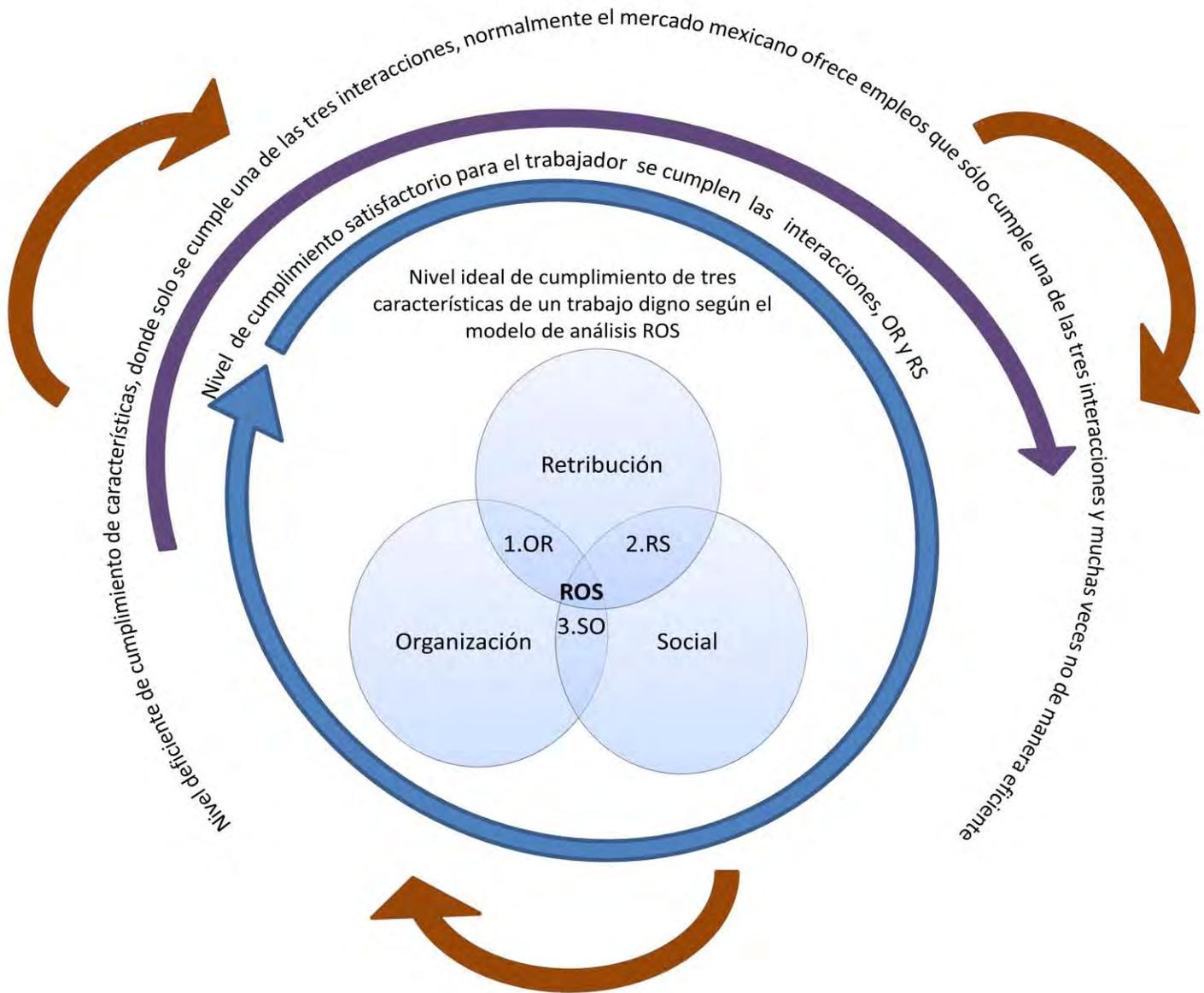


FIGURA 2

Una de las carencias que puede presentar la anterior conceptualización, es la aplicación práctica a las organizaciones, esto representaría, en primer lugar la reestructuración de la forma en que se contrata a los trabajadores, ya que habría que llegar a una negociación en cada entrevista y con cada trabajador, es decir si la empresa no tiene la capacidad financiera de cubrir por ejemplo la

remuneración económica, debería poder ofrecer un sustituto de la misma, por ejemplo, menos horas de trabajo al día, más vacaciones, o días de descanso de acuerdo a lo que el trabajador decida. Habría pues otra interrogante ¿Qué pasaría con los puestos en los que es indispensable establecer un horario de trabajo, por la naturaleza de la actividad (puestos en líneas de producción, Etcétera)? Esto debería poder ser compensado con retribución económica, adicionalmente creo que este tipo de puestos tenderá a desaparecer y a ser sustituido con tecnología, entre más estandarizado sea el puesto y se requieran actividades rutinarias donde el trabajador prácticamente pueda actuar en automático.

Con todo el planteamiento anterior y en general el planteamiento de esta tesis lo que intento es hacer un llamado a que la Administración voltee y enfoque más sus esfuerzos a integrar problemas más complejos que afectan el funcionamiento de las organizaciones. El estudio de problemas vistos desde afuera de la organización puede ser beneficiosa, para las organizaciones, para los empresarios, y para los trabajadores.

Narrativa de la corporación

Presentaré a continuación algunas imágenes en donde se puede observar, que en el caso de la empresa de donde las tomé, intentan cubrir primero la cuestión ideológica antes que la seguridad económica del empleado. Esto lo pude notar ya que la mayoría de los empleados estaban inconformes con sus pagos y con la retribución económica que recibían, sin embargo, la aplicación de evaluaciones constantes de capacitación era necesaria. En esta empresa, que se dedica a operar fondos de inversión, la función que tienen los empleados de ventas es crucial para que el negocio funcione, sin ventas no hay ingresos a la operadora. Por esa razón decidí utilizar el ejemplo. Como en muchas otras empresas existen casos típicos, donde no se pagan comisiones como se debe, el empleado desconoce el esquema de pago por falta de comunicación de los superiores, etc. Se muestra a continuación una parte de una capacitación de cómo debe comportarse un vendedor ideal, y al final se muestran algunas preguntas de la evaluación que debían presentar los empleados. En la sección de preguntas está seleccionada la respuesta que se consideraba la “correcta”.

MODULO 3- Aplicación de Técnicas de Venta 15:25 / 1:20:00

Objetivos

Comprenderá cuales son los procesos de venta que se dan

Conocerá las principales características de los vendedores exitosos.

Un vendedor exitoso hace lo que tú ya sabes, no ha descubierto el hilo negro, no hay nada nuevo.
No hay éxito sin trabajo; olvidate de los golpes de suerte y el destino:
Ese lo forjas tú.

A continuación, revisaremos algunos pasos fundamentales para llegar a ser más exitoso.

Haz clic en el botón para mas información

MODULO 3- Aplicación de Técnicas de Venta 33:30 / 1:20:00

LA ACTITUD DE UN VENDEDOR EXITOSO

1 2 3 4 5 6 7 8 9

CON SU GRAN ACTITUD

1 2 1 2
8 9 10 11

FRASES DE UN VENDEDOR EXITOSO

1 2 3 4

SIEMPRE VENDIENDO

- No lo pueden evitar, siempre están vendiendo; en cada reunión social de alguna manera la plática siempre gira en torno a su actividad.
- Siempre tienen citas por atender.
- Cuando su agenda les deja tiempo "muerto" ellos lo convierten en tiempo "vivo"; **buscan citas, hacen llamadas y se presentan con la gente que se topan,** pues todos ellos son clientes potenciales.

Haz clic en el botón para mas información

MODULO 3- Aplicación de Técnicas de Venta 17:25 / 1:20:00

¿Qué es vender?

"Vender, es persuadir a otros a ejecutar una acción que redundará en beneficio mutuo"

Vender significa dedicarle tiempo a otra persona, tratar de descubrir qué es lo que realmente necesita y encontrar la solución a dicha necesidad.

Es crítico para todo vendedor el preguntarse a quién desea servir y por qué. Debes estar dispuesto a vencer cualquier obstáculo, para poder entregarle a tu cliente lo que desea obtener. Pero presta mucha atención; **habrá ocasiones en las que perderás la venta para poder satisfacer la verdadera necesidad de tu cliente. Perderás una venta, pero bajo este condicionamiento jamás perderás un cliente, tu reputación y referidos.**

Haz clic en cada botón para mas información

MODULO 3- Aplicación de Técnicas de Venta 21:41 / 1:20:00

Definiciones de Ventas

Haz clic en cada botón para mas información

N T A

Es el arte que consiste en "instruir", interesar al comprador y satisfacer la necesidad que dicho comprador tenía ya o que nosotros mismos le hemos creado.

MODULO 4- Manejo de Objeciones 1:02:01 / 1:20:00

¿Qué hace que se logre el éxito?

- Trabajo
- Destino
- Suerte
- Dinero

ENVIAR

MODULO 4- Manejo de Objeciones 37:15 / 1:20:00

¿Qué significa vender?

- Convencer a la otra persona a que adquiera nuestros servicios sobre los de la competencia.
- Dedicarle tiempo a otra persona y descubrir qué es lo que realmente necesita y encontrar la solución a dicha necesidad.
- Lograr un intercambio económico benéfico para quien lo inicia.
- Ninguna de las anteriores

ENVIAR

MODULO 4- Manejo de Objeciones 29:43 / 1:20:00

¿Cuáles son las características del vendedor exitoso?

- Son positivos y optimistas; dominan sus emociones y no malgastan el tiempo.
- Tiene una fuerte y saludable autoestima; es consciente de su presentación y se comporta de una manera profesional.
- Es un experto en su producto o servicio; actualiza sus conocimientos y pule su estilo
- Todas las anteriores

ENVIAR

MODULO 4- Manejo de Objeciones 34:38 / 1:20:00

¿Qué es vender?

- Manipular a alguien para conseguir lo que deseamos
- Intercambiar bienes y servicios a través de la manipulación
- Persuadir a otros para ejecutar una acción que redundará en beneficio mutuo.
- Ofrecer algún producto o servicio con la esperanza de que una persona se pueda interesar en ello.

ENVIAR

Desde el punto de vista de la misma actividad(vender)todas las respuestas se sesgan hacia la “respuesta correcta” es decir es difícil fallar. Tomemos el caso de la primera pregunta, que incluyan esas características de un vendedor obliga a que el que lo lea se haga una imagen con dichas características, sin embargo, piense en un vendedor exitoso de muebles en la lagunilla, ¿De verdad domina sus emociones, y actualiza sus conocimientos? Y en caso de que sí ¿Eso lo definiría como un vendedor exitoso?

El cumplimiento de la actividad es lo que le proporciona la característica de exitoso a algo, en el caso de las ventas, solo vender, no importa si la persona o no, dedico tiempo para descubrir que es lo que realmente necesita como lo sugiere la pregunta dos. Alguien que convence o logra un intercambio económico, incluso alguien que vende porque su amigo trabaja en eso, también vendió por lo tanto fue exitoso. La cuestión con definir acciones dentro de las empresas responde como lo vimos con anterioridad al lenguaje de la representación, habría que preguntarnos que se pretende en el caso de nuestra empresa de estudio.

El caso de la tercera pregunta me parece muy curioso, alguna vez vio a un niño hacer una travesura e ir a avisar que él no había hecho eso para así inocentemente tratar de encubrirse, avisar delata al niño; de la misma forma observe las tres respuestas malas, el uso de lenguaje políticamente correcto y la aparente obviedad de que las respuestas incorrectas son incorrectas, sugiere subliminalmente que todas las respuestas son útiles para lograr una venta. Por último, la pregunta cuatro, sugiere que el éxito se logra a través del trabajo, sin embargo, el éxito tiene muchas formas individuales de ser representado, y si bien es cierto que el trabajo puede formar parte de la concepción del éxito también pueden serlo las otras opciones.

Como indica Barrón “Cualquier cosa que conozcamos, la tiene que conocer ‘alguien’ y para hacerlo utiliza sus mecanismos de percepción sensoriales y lingüísticos, así como las capacidades cognitivas, afectivas, comunicativas, educativas, éticas, políticas culturales y sociales propias del entorno de ese sujeto individual y colectivo que presencia algo.”(Barrón Pastor, 2015, p. 19) Con esto me refiero a que toda esta ideología que se proyecta a muchos empleados día a día, nunca se

podrá estandarizar o hacer llegar a cada individuo de la misma forma, podría ser que la Administración este equivocándose en pretender establecer culturas organizacionales desde el interior de la empresa ya que eso podría estar transgrediendo las concepciones preestablecidas que un individuo tiene gracias a su entorno. Es ahí donde se vuelve más importante el estudio del trabajo a través del deseo y las expectativas, uno de los fines que se le podría dar es lograr establecer un equilibrio o al menos hacer más compatible la relación trabajo-vida.

Creo sin duda que uno de los retos desatendidos por parte de la administración es la investigación, la generación de ideas, y el interés por temas distintos a la generación de riqueza, (por ejemplo, el estudio de la complejidad del trabajo). La administración es un complemento para el desarrollo de las actividades del hombre y no el propósito mismo de las actividades del hombre. La administración es un arma poderosa capaz de cambiar el propósito de las actividades del hombre, seguramente si se empieza por cambiar el estudio de la administración desde los niveles básicos, podremos frenar un poco las crisis que actualmente sufrimos como especie, llámese hambruna, falta de recursos, desigualdad.

Uno de los pilares que podrían sostener a la Administración podría ser la generación de ideas gracias a la investigación de nuevos campos. La administración debe ser flexible, adaptarse junto con el hombre a su entorno, y proponer soluciones incluyentes en diversos temas.

Así como las empresas constantemente tratan de incluir dentro de su publicidad “quién es “la empresa, de la misma forma lo invito a que ponga mucha más atención a qué ideas y representaciones se transmiten a través del trabajo. ¿qué esperan las nuevas generaciones? ¿cómo el trabajo ha cambiado gracias a los avances tecnológicos? ¿cómo esos avances pueden beneficiar el entorno laboral? Pero sobre todo ¿Cree usted que el mercado laboral pueda proveer a la gente de un buen estilo de vida con los esquemas productivos e ideológicos que existen al día de hoy?

Conclusiones

En este estudio pudimos constatar lo que estudios , como “Los mexicanos vistos por sí mismos” (Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, 2015) o “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo” del INEGI muestran. Deficiencias en el mercado laboral mexicano.

Y es que el mercado laboral mexicano no ofrece en general una vida laboral digna. Lo novedoso de este estudio es que espero haber conseguido mostrar cualitativamente cómo se expresan esas carencias a través de la narrativa, las representaciones y las expectativas. Por un lado, pudimos mostrarla falta de información de los trabajadores. Esta es una de las posibles causas que hace que los trabajadores proyecten escenarios que muy posiblemente no puedan cumplirse dado los esquemas sociales del trabajo que existen actualmente. Por otro lado, la poca calidad de los empleos puede ser un reflejo de que el enfoque de generación de riqueza que predomina en la Administración de organizaciones fomenta entre los empleados y empleadores la imagen del trabajo como instrumento para generar capital y no como un ente complejo.

El estudio de las expectativas laborales efectivamente nos puede ayudar a comprender las necesidades de un mercado que no logra progresar. En las narrativas que se muestran en esta tesis existen representaciones claras de que la seguridad laboral es un factor primario y clave que se necesita atacar en nuestro mercado mexicano.

Tomando en cuenta el análisis de narrativas y la estructuración de vidas ficticias entorno a este símbolo, podríamos sugerir que para que un empleo pueda considerarse como digno las necesidades de un trabajador podrían ser cubiertas de la siguiente forma: que exista una retribución individual acorde al trabajador por parte de la organización en la que labora para que este pueda sentir cubierta su necesidad de estabilidad-seguridad. Que el ambiente en el que labora sea propicio para que el trabajador desarrolle sus capacidades sociales acorde a lo que él espera. Y por último que la organización haga una retribución social al espacio en el que esta desarrolla sus actividades. Para el trabajador, esta última característica puede dejar de existir para que logre estar satisfecho en el trabajo. Esta sugerencia está basada en los factores analizados a través de la investigación sobre todo en el análisis de todas las narrativas que se expusieron.

La hipótesis planteada *Existen expectativas laborales inalcanzables generadas por a las corporaciones y sirven como mecanismo para controlar o modificar las expectativas de vida de los*

empleados en respuesta a la pregunta: ¿Cómo se modifican y controlan las expectativas de vida del trabajador mediante las expectativas laborales que se generan con el empleo corporativo?; Resulta mucho más compleja que un mecanismo. Hay muchos mecanismos que interviene para crear esas narrativas de vida. El estudio del contexto reveló dos cosas, por un lado la falta de información de los mismos trabajadores respecto al mercado hace que tanto el contexto, donde están involucradas las corporaciones, como la percepción individual, hagan de las expectativas una representación de las carencias que vive el individuo y el mercado laboral. Lo anterior puede provocar que en ocasiones el individuo llegue a fantasear con cubrir esas carencias mediante los símbolos que le atribuye al trabajo, dotando a su empleo futuro con características que es muy probable que no se cumplan. Esto se puede observar en los cuestionarios a los recién ingresados.

El segundo hallazgo es que el entorno individual ajeno al trabajo afecta mucho la percepción que se tiene del mismo trabajo. De tal manera que las expectativas laborales están formadas hasta cierto grado de las condiciones sociales, económicas, políticas, etc., del entorno del sujeto. Eso confirma la importancia del estudio del trabajo desde una óptica incluyente en temas ajenos al comercio para la Administración.

La narrativa que las corporaciones emplean en el tema del trabajo, puede resultar altamente influyente en el contexto laboral, como es el caso de México y sus lobistas, por lo que podemos inferir que el poder económico-financiero de las corporaciones tiene influencia directa sobre el mercado laboral. Las carencias que demuestra el mercado laboral mexicano aumenta y expone la vulnerabilidad del trabajador para crear escenarios posibles de trabajo siendo un terreno fértil para que las narrativa del empleo como salvador, o soporte del estilo de vida se reproduzcan una y otra vez. Esto se puede apreciar en todas las narrativas presentadas en esta investigación. El trabajo juega un papel fundamental en la sociedad actual.

Diversos análisis que incluyan el contexto general de los factores que afectan al trabajo pueden ser la clave para entender un fenómeno complejo como es el trabajo, y a través de herramientas prácticas como el modelo propuesto de conjuntos “ROS”, pueden servir a la Administración para dar un enfoque de evaluación ético a las organizaciones y acercar temas que normalmente se dejan a áreas más filosóficas.

Si es cierto que la administración se ha acercado un poco más al tema de la ética con la reciente responsabilidad social, hace falta que más organizaciones se planteen el impacto que genera el trabajo en la vida de las personas, y que se hagan cargo de su estudio más allá de indicadores de productividad, y competencias.

Los esquemas de trabajo actuales resultarán insostenibles, la prueba más contundente es el auge del mercado informal, y la búsqueda de mejores panoramas dentro del mismo.

Las expectativas laborales reflejan las carencias del mercado laboral a través de la representación de valores como la seguridad en símbolos como el dinero. Mientras no se logren cubrir las necesidades básicas del trabajador, se podrán manipular muy fácilmente las expectativas de vida que estos tienen ya que serán muy vulnerables a estructurar sus narrativas de vida entorno a la seguridad y estabilidad de la que carecen. Esto puede representar un peligro para el desarrollo social, al trabajador se le puede ofrecer

Por último; la educación Administrativa no debería enfocarse únicamente en el estudio de los procedimientos internos de las empresas, y en la “generación de valor” esta debería ampliar los espacios de debate y discusión sobre el entorno y la complejidad de temas como el trabajo, el enfoque financiero-económico que normalmente se imparte en diversas instituciones podría ser un factor que detone que la parte social de la administración pase a segundo plano. O como imagina su porvenir uno de mis encuestados:

“Creo que, como todo en la vida, será difícil. Ya que valdrá la pena estar ejerciendo mi profesión, pero claro, habrá una estabilidad económica en mi persona y con mi familia.”

Anexos

A continuación, hago un ejercicio en el que lo invito a analizar su día a día, parte de mi investigación consistió en tener un empleo que es muy ofrecido en el mercado laboral en ventas, (Promotor de Afores y Fondos de inversión), en la siguiente sección podemos encontrar una breve descripción de cómo fue laborar en ese puesto, pero desde el punto de vista de la introspección en el qué hacer cotidiano.

El puesto que tenía cumple las características del denominado “Godínez” del que hablamos con anterioridad. Mi invitación es que usted haga lo mismo, una breve descripción de su día común, cuáles son sus actividades, y como podría mejorar su cotidianeidad. De la misma forma le invito a que reflexione acerca de si está satisfecho en cómo las organizaciones manejan el tema del empleo, en qué soluciones prácticas plantearía usted.

Un día común: “viernes, 6:30 a.m. suena el despertador, es momento de empezar el día, uno se levanta al baño para después preparar su desayuno mientras piensa su atuendo para salir, el desayuno está listo. Cuarto para las siete, se empieza a hacer tarde, pero aún hay tiempo para una ducha, - ¿Dónde estaba aquella bata? -, no importa la búsqueda termina después de 5 minutos sin éxito, se hace tarde pero aún hay tiempo. El agua ya está caliente. Es momento de la ducha. El placer del agua caliente en la piel recuerda el calor de las cobijas de hace algunos minutos y surgen las ganas de regresar bajo sábanas. Ya es un poco más tarde, -¿Serán las siete?-, como sea hay que apurarse por más sabroso que sea estar cubierto en agua caliente cuando el termómetro marcaba 3°C, -¿Serán las siete? Hay que apurarse- Viene el momento del cambio de ambiente y la piel de gallina al abrir la puerta del baño. Hay que ver como el vapor inunda el ambiente frío de afuera, para darse cuenta que hace un frío de la patada. El desayuno espera. También el atuendo. Sigue la indecisión de que atuendo usar, - ¿Será la corbata negra, o la azul? - como sea hay que apurarse. El reloj en la pared marca las 7:15 a.m., se hace tarde, pero aún hay tiempo. Cualquier corbata combina, la elección viene al azar, el desayuno se enfría.

Aparte de la ubicación de las llaves, los cordones atados y el peinado para lucir impecable, todo está listo. El desayuno espera. 7:20 a.m. y aún hay tiempo. Ya no mucho, pero hay. Las 7:30 a eme. Es la hora límite para salir a tiempo: 5 minutos para comer el par de huevos revueltos con jamón tibios, casi fríos y esperan en la mesa. Otros 5 para todo lo demás.

Primero hay que encontrar las llaves para regresar. No están, en los bolsillos. Solo están la cartera y un celular con notificaciones pendientes, - ¿Serán de Facebook, o tal vez un watt de algún compa del trabajo? - ¡¡por fin!! Las llaves caídas junto a una chancla aún mojada. Se guardan y el desayuno sigue esperando, es momento de ir por él. 7:27 un minuto para peinarse y dos para comer. -Ojalá me hubiera levantado 10 minutos antes para desayunar tranquilo-, No queda tiempo. Las 7:29 y aún falta un bocado, ni modo, aún frío sabía bien. Los alimentos se abandonan y aún con el bolo alimenticio hay que ir al baño para el dichoso peinado. Ya es tarde. El peinado tiene que ser exprés, y simultaneo al cepillado de dientes. Así sucede. El peinado decente pero ya no hay tiempo. El límite se cruzó: 7:33 y hay que salir ya. Portafolio listo, ya no hay tiempo de caminar al metro, - ¿Dónde están los taxis cuando se les necesita? -, uno libre se para y hace la pregunta obligada, *¿A dónde joven?*, el metro está cerca pero cualquier minuto ganado es esencial, el “checador de huella” no espera para marcar retrasos o “día descontado”.

¿Ya a la chamba joven?, -Sí, hay que darle un rato-.

“Hay que darle”, odiosa expresión después de ser repetida una y otra vez. 7:45 la estación del metro luce vacía, hay gente, pero no es una estación principal. Nunca hay que confiarse de eso, el tren arriba, como era de esperarse no hay espacio para abordar; Dilema existencial: empujar a todos e intentar acomodar el cuerpo y el portafolio donde no hay espacio, o esperar al siguiente tren que posiblemente llegue tan lleno como esté. El “checador de huella” no espera. La opción uno es mejor.

El tren da aviso de que cerraran las puertas mientras se hace el intento colectivo de acomodar el cuerpo en espacios inexistentes: intento fallido. El tren escupió a varias personas. Hubo algún afortunado que lo logró, pero para la mayoría el espacio inexistente después de todo si era inexistente. El dilema fue resuelto por el tren y la multitud inmóvil de adentro. 7:50 el otro tren no llega. El frío de la estación siempre deja un mal sabor de boca cuando 2 horas antes se estaba en la comodidad de una cama tibia y suave. El tren llega: circunstancias similares. La suerte esta vez cambia, un usuario de la multitud de adentro baja y se crea un espacio, al entrar se siente la presión de la multitud, su calor y olor (hedor). Se integra otro usuario en el espacio ahora inexistente para él, pero logra vencer la pared humana de la puerta del tren naranja. Sale 1 entrados, la puerta cierra.

Las ocho; queda media hora para vencer al “checador de huella”. 15 estaciones incluido un trasborde se interponen. El tren se detiene entre dos estaciones. El portafolio incomoda a las personas de junto y no hay nada que hacer. Nadie se puede mover.

-¿Quién le pondría portafolios? Siempre se usa para guardar otras cosas, comida, plumas, revistas, y algunos documentos *importantes*, de ahí lo de portafolio supongo, ¡Los toppers!, ni modo la fonda de la esquina también está rica-

Bendito metro que retomó la marcha, hay que hacer el trasborde. Mucha gente sale. Es fácil salir, es difícil recuperar el espacio vital. Incluso fuera del tren los pasillos están muy llenos también. Después de bajar a paso caracol las escaleras que llevan a la siguiente estación, caminar al paso de la multitud se vuelve una analogía perfecta de las peregrinaciones hasta que los policías, cuya función es regular el tráfico de gente, ponen una reja para que la gente no siga avanzando. La siguiente estación está atascada, las rejas enfrente y a los lados de la multitud. Un foco rojo indica alto total. Hay un parecido irónico a las rejas de los criaderos de ganado. Se quita la luz roja. Es momento de avanzar. 8:20 aún faltan 10 estaciones.

La estación ahora subterránea con su particular mezcla de olores calientes, es aliada una vez más del “checador”. Parece que este vencerá, y vencerá por primera vez en el mes. Una derrota que significa la triste despedida del “bono de puntualidad”. Ni modo, la estación está indomable. Un tren tras otro inabordable para muchos porque esta vez sí es una estación principal y no luce para nada vacía. ¡Por fin! Un tren vacío. Algunos quedaron fuera, ni modo, aún hay tiempo para llegar antes del “día descontado”.

8:45 a.m. “el checador” venció. A pesar de que el tren ya forma parte del pasado, la oficina con la capacitación se encuentra a unas cuerdas. El paso caracol se puede dejar y el espacio vital se recupera al salir del subterráneo. Primero hay que atravesar los múltiples puestos de garnachas que acechan a todos los que salen de la estación. El frío también es historia. El sol ya está pintado sobre el lienzo teñido de azul allá arriba. La esquina del Starbucks, Seven y Oxxo, ya están a la vista. El edificio de la oficina también, solo es cuestión de subir para que “el checador” salga de nuestra vida. Al menos por el resto del fin de semana.

-viernes, ¡Fuck yeah! Ojalá tenga suficientes energías para salir en la noche, fue una semana pesada, ni modo es fin de mes-

Después de cruzar la calle y entrar al edificio el elevador no llega aún y son 8:48. Dos minutos para subir, checar y evitar los males del “checador”. Después de las 8:50, llegó el elevador. Todos suben, -Buenos días, piso 2 por favor-, finalmente piso dos. Puerta de cristal a la izquierda y el checador con el espacio para la huella aún está iluminado en rojo siempre amenazante. Lo bueno que aún son 8:49. Al poner el dedo, el checador se detiene. Su color ahora verde indica tregua. Una palomita dice que el acceso es dentro del tiempo colchón. De frente la oficina espera. Se va el estrés de llegar a la oficina. Se da la bienvenida al estrés de estar en la oficina.

En el escritorio hay lo de siempre. Algunos clips desordenados, contratos sin firmar, y la agenda de algún compañero. La mayoría de los compañeros están ahí. Libraron exitosamente la batalla dedo-checador. Algunos compañeros más están ausentes, seguramente visitaron algún cliente. Es momento de hacer llamadas. - ¿Será muy temprano para llamar a los clientes? - Ni modo, es parte del trabajo. Se descuelga la bocina del teléfono y se digitan los números, la línea suena y finalmente el buzón de voz deja escucharse, hay que colgar e intentar con otras personas. Se repite la historia. Ni modo, hay que seguir buscando clientes. -Falta entregar las minutas y hacer el examen de capacitación on-line-, Ya hay una actividad diferente a llamar. Hay que hacerla.

11 a.m. la oficina está a medio llenar y los compañeros hacen lo mismo. El orden cambia. Pero es lo mismo. Algunos tuvieron éxito en sus llamadas y lograron concretar una cita. El examen on-line es sencillo, y se aprueba después de cursar el módulo en la PC. 80 es la calificación mínima. Se aprueba. Las 12:30 p.m. Es momento de revisar las notificaciones pendientes del celular. Un recordatorio y un whatsapp. La prioridad: el whatsapp. Es un amigo. La notificación recordó una cita para la tarde, hay que asistir. Es lejos, pero ni modo. Es chamba. Hay que preparar los documentos del cliente.

La 1:15 hace hambre y la hora de la comida está cerca, -¿Que será bueno comer?- la investigación de la posible alimentación con los compañeros no se hace esperar. Algunos llevan comida, otros la buscarán. Hay que unirse a ellos para darle amenidad al asunto. -Lo bueno que la hora de comer es de 1:30 a 3, lo malo es que hay cita en la tarde y es viernes- ni modo. Es chamba. Una cocina económica con menú del día, alimenta las bocas de muchos, que están en las oficinas vecinas. Es

rico y barato, - ¿Quién llegó a su meta? - tema recurrente en la mesa. Es evidente pues es fin de mes y llega la quincena pronto.

La cita con el cliente es a las 4:30. Hay que salir con tiempo. A las 3:30 está bien. Ya es hora. Una hora de camino y una de regreso. Ya no hay que llegar a la oficina de nuevo. Después de visitar al cliente uno se puede ir a su hogar, o a donde le plazca. Ojalá el cliente firme un contrato para acercarse a la meta. En fin, el viaje de ida es normal; molesto y con mucho ruido urbano, -Lo bueno que es viernes-, después del trayecto, la llegada a la oficina del cliente no es complicada. Es un edificio alto, un corporativo común. En la recepción es común que se pida identificación y empresa de donde se proviene. La cita con el cliente se da. No es muy larga. Este tiene cosas que hacer y no presta mucha atención a la “propuesta de negocio”, -No firmará- ni modo. Así es la chamba.

-Hay que ser más incisivos- dicen los jefes.

Ya habrá más oportunidades. Es hora de regresar a casa. Mismo trayecto que en la mañana, solo que, a la inversa, y sin tener que librar una batalla, de tiempo contra “el checador” -Lo bueno que es viernes, y tengo el fin de semana para recuperarme del cansancio-Ni modo, así es la chamba, a fin de cuentas, no queda de otra.”

¿Cómo es un día común en su vida?

¿Algunos de los momentos descritos en la sección anterior le recordaron a algún momento de su trabajo? Si no es así déjeme decirle estimado lector que existen, me atrevo a asegurar que unos cuantos miles sino es que millones de personas, a los que les resultaría muy familiar. Claro que cada uno con su versión de los hechos. Decidí poner la descripción ya que me resultó muy intrigante que, para muchos de mis compañeros de trabajo de aquel entonces, les resultaba algo muy familiar desde hace unos años. A pesar de que era evidente que no les causaba demasiado placer, parecían no tener muchas opciones de cambiar de rutina, ya sea porque tenían hijos que mantener, o rentas que pagar.

Eso me llevó a reflexionar acerca de la magnitud y el alcance de los esquemas laborales, no solo a nivel profesional, sino también a nivel educativo. ¿Cómo influye el tipo de esquema socio-laboral en la educación, en los hábitos, en la dieta, etc.? No hace falta más que meterse al metro en la Ciudad de México en una *hora pico* para darse y ver la expresión de las personas que van a trabajar

o regresan. “Un hábito es un comportamiento automatizado como resultado de la repetición” (Rivas Lacayo, 2011) y como nuestros hábitos son los que definen poco a poco nuestra cotidianidad, deberíamos fijarnos más en las acciones que repetimos día a día.

Llamaré *espacio focal* al tiempo disponible para que una persona realice algún tipo de ‘comportamiento no automatizado’ espacios de actividad mental de carácter reflexivo. Amaré espacio físico-sensorial a aquellos comportamientos que involucren experiencias físicas y de sensaciones no automatizadas de algún tipo; quiero tocar este tema para analizar un poco la descripción anterior (*Un día común*). Primero me gustaría que pensara en si notó o no la superficialidad del relato. Más allá de unas simples reflexiones acerca del que corbata usar, la constante ocupación tanto física como mental, permite que el *espacio focal* que el sujeto tiene sea muy corto. Además, el traslado dentro de una urbe, reduce notablemente la energía que uno tiene dejando poca oportunidad a los espacios físico-sensoriales.

¿Qué tan probable es que exista satisfacción laboral en esquemas donde esos dos espacios se ven desplazados por el exceso de actividades automatizadas? Le invito a que piense el porqué esos los 5 minutos para el cigarro, se vuelven tan apreciables para muchos.

En la película “Clic: Perdiendo el control” podemos ver un cómico ejemplo de lo anterior. La película trata de un Arquitecto que trabaja en un importante despacho, del cual quiere ser socio debido a la calidad de sus trabajos y el beneficio económico que esto implicaría. Una noche regresando de su oficina desea ver televisión, pero el control remoto no funciona, por lo que el personaje visita una tienda de autoservicio para repararlo. En la sección de controles hay un empleado misterioso, que le da un control “universal”, Adam Sandler (el protagonista); este regresa a casa con él y este se da cuenta de que el control que le vendieron tiene efecto no sólo sobre el televisor sino sobre su vida. Es decir, este puede adelantar los malos ratos, momentos incómodos, poner pausa o silencio hacia todo aquello a lo que apunte. Lo que al principio parece el algo fenomenal se convierte en una pesadilla cuando se da cuenta que se activa la función “Control automático” cada que hay un comportamiento repetitivo que se saltó con anterioridad. Es decir si hubo alguna riña con su esposa, o saltó el tiempo de espera para un ascenso, el control repite la orden con situaciones similares. Eso hace que se salte muchas partes de su vida perdiéndose importantes momentos como el crecimiento de sus hijos, o tiempo con su esposa, etc.

Existe una escena donde el protagonista entra al edificio de su oficina, en todos lados está su imagen porque ya se convirtió en CEO de esa compañía, sin embargo, al llegar a su oficina se da cuenta que su hijo lo espera para enseñarle un importante proyecto, y este al no haberlo visto crecer se emociona y le sugiere que salgan a divertirse esa noche con su abuelo. Su hijo le da la noticia de que este ha muerto. Menciono esta película porque a mí me pareció una divertida y a la vez sarcástica analogía de cómo sería la vida si nos la pasáramos en “Control automático”. Creo que eso no dista mucho de la realidad, ya que la implicación que existe para que un empleado logre un nivel de ingresos que le alcance para vivir dignamente va más allá del contexto laboral. Es necesario que el empleado permita que sus espacios focales y físico-sensoriales sean invadidos, por lo que ahora llamare espacios hábito-laborales a aquellas actividades que se requieren para satisfacer las exigencias laborales de una empresa.

Al establecerse valores de comportamiento dentro de las empresas antes que satisfacer las necesidades de seguridad y estabilidad en los trabajadores, se podrían generar ambientes propensos a la corrupción, insatisfacción laboral, neurotismo, etc. Entendiendo neurotismo en el sentido de seguir planes preestablecidos, sin sentido y difíciles de lograr por irreales. Por un lado, se promueven los valores y la responsabilidad social empresarial y por otro existen condiciones malas de trabajo que vuelven vulnerables a los trabajadores las condiciones ideológicas sociales, cosa que puede repercutir al desarrollo de las actividades en la organización. Como ejemplo usaré uno de los más claros. El de los policías mexicanos. Piense en la ya tradicional *mordida* que se ha vuelto una palabra inherente a esta figura pública. El salario de un policía del D.F. varía entre \$2,175 y \$9,887 pesos (Sandoval Alarcón, 2012) , al no cumplirse la primera interacción (OR) del análisis ROS, que representa la retribución de la organización hacia el individuo, este queda vulnerable a buscar medios adicionales para cubrir esta carencia; lo que muchas veces deriva en todas las anécdotas que se pueden contar de los oficiales.

En lo anterior me refiero al neurotismo como el uso de los valores, la cultura, y la ideología de una organización para aparentar que todo está bien, y que funciona idealmente. Como en el caso de la policía. El valor social que este personaje debería tener se ve opacado por las carencias ofrecidas hacia el trabajador de la misma institución, es decir existe un enmascaramiento de los valores reales que se practican adentro de la misma organización. Sin embargo, quedan expuestos a la hora en que los individuos que integran a la organización interactúan con otros que no.

Cuestionarios

Bibliografía

- ¿Que es el simbolismo corporativo? (2012). Retrieved from http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/15381_50924.pdf
- Adler, A. (1956). *El carácter neurótico*. Editora Latino Americana.
- Banco Mundial. (2015). *México*. Retrieved from <http://datos.bancomundial.org/pais/mexico>
- Barrón Pastor, J. C. (2015a). El entorno desde una perspectiva geopolítica internacional. In *El entorno complejo de las organizaciones*. México: FCA Publishing.
- Barrón Pastor, J. C. (2015b). Entorno complejo de las organizaciones: Introducción. In *El entorno complejo de las organizaciones*. México: FCA Publishing.
- Cardiel Hurtado, J. (2015). El entorno desde una perspectiva ecológica. In *El entorno complejo de las organizaciones*. México, D.F.: FCA Publishing.
- Comisión Nacional de los Salarios mínimos. (2015). Comisión Nacional de los Salarios mínimos. Retrieved December 12, 2015, from http://www.conasami.gob.mx/bol_salario_minimo_2016_11122015.html
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2015).
- Corbetta, P. (n.d.). Metodología y técnicas de investigación social. McGraw Hill. Retrieved from http://www.perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/t.3_corbetta_metodologia_y_tecnicas_3ra_parte_cap.10.pdf
- Díaz-Guerrero, R. (2008). *Psicología del Mexicano* (6ta Edició). México: Trillas.
- DRAE. (2015). Diccionario de la Real Academia Española. In *Diccionario de la Real Academia Española*. Retrieved from www.drae.com
- Ende, M. (1986). *La historia interminable*. México: Alfaguara.
- ESPASA. (n.d.). ESPASA. Retrieved December 29, 2014, from <http://espasa.planetasaber.com/search/results.asp>
- Esquivel Hernández, G. (2014). Desigualdad extrema en México, Concentración del poder político y

- económico. Oxfam. Retrieved from http://cambialasreglas.org/images/desigualdadextrema_informe.pdf
- Estévez, D. (2014). Aristegui Noticias. Retrieved December 9, 2015, from <http://aristeguinioticias.com/1605/mexico/gobierno-de-epn-gasto-10-3-mdd-en-2013-en-cabildeo-y-promocion-en-eu/>
- Etimológico. (n.d.). Etimología de la Corporación. Retrieved December 29, 2014, from <http://etimologias.dechile.net/?corporacio.n>
- Forbes. (n.d.). América Latina alberga 20 millones de ninis:BMF. Retrieved from <http://www.forbes.com.mx/america-latina-alberga-a-20-millones-de-ninis-bm/>
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. España: Herder editorial.
- Franklin Fincowsky, E. B. (2009). *Organización de Empresas* (Tercera ed). México, D.F.: McGraw Hill.
- Freud, S. (2012). *El yo y el ello y otros escritos de meta psicología* (Tercera). Madrid: Alianza editorial.
- Gaxiola, S. A., & Uscanga, A. P. (2005). *La importancia de la estrategia de marca. Análisis de casos varios*. Universidad de las Américas Puebla. Retrieved from http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/alcocer_g_s/capitulo3.pdf
- González Rodríguez, J. de J. (2015). *Fuga de Cerebros*.
- Hardoon, D. (2015). Informe temático de Oxfam, Riqueza: Tenerlo todo y querer más. Oxford. Retrieved from https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-es.pdf
- Hernández y Rodríguez, S. (2006). *Introducción a la Administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. (Cuarta Edi). México: McGraw Hill.
- INEGI. (2009). *Micro, Pequeña, Mediana y Gran empresa Estratificación de los establecimientos*. Retrieved from http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

- INEGI. (2015a). Cuadro Resumen de Indicadores de ocupación y empleo al tercer trimestre del 2015. Retrieved December 11, 2015, from <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
- INEGI. (2015b). Ocupación y Empleo. Retrieved December 2, 2015, from <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
- Innerarity, C. (1993). La comprensión Aristotélica del trabajo. In *Anuario Filosófico* (pp. 69–108). Retrieved from <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/833/5/4>. LA COMPRESI%C3%93N ARISTOT%C3%89LICA DEL TRABAJO, CARMEN INNERARITY.pdf
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*. México. Retrieved from <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/otras/guia.pdf>
- Lastra Lastra, J. M. (n.d.). Biblioteca Jurídica Virtual. *Anuario Mexicano de Historia de Derecho*. Retrieved from <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/hisder/cont/11/cnt/cnt7.htm>
- Ley Federal de Competencia Económica. (2015). Ley Federal de Competencia Económica. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Retrieved from <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFCE.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (2015a). Ley Federal del Trabajo. Retrieved December 12, 2015, from http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre. Ley Federal del Trabajo Actualizada.pdf
- Ley Federal del Trabajo*. (2015b).
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar* (Primera). México: Tusquets Editores.
- Menoyo Barcena, P. (n.d.). Etimologías. Retrieved May 15, 2016, from <http://etimologias.dechile.net/?deseo>
- Morales Pelagio, R. C. (2015). El entorno desde una perspectiva económico-financiera. In *El entorno complejo de las organizaciones*. México: FCA Publishing.
- Morris, Charles G., Maisto, A. A. (2005). Introducción a la psicología (Duodécima, p. 536). México:

Pearson Educación.

Murayama Rendón, Ciro, Gómez Tovar, Rosa, UNAM, U. (2015). *Los Mexicanos vistos por sí mismos Los Grandes Temas Nacionales El Mercado de trabajo en México La opinión sobre precariedad laboral*. México: UNAM. Retrieved from <http://www.losmexicanos.unam.mx/economiayempleo/libro/>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Retrieved March 5, 2016, from http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Organización Internacional del Trabajo. Retrieved November 30, 2015, from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Oseguera Parra, D. (2013). La Teoría Fundamentada. In *Metodología de investigación en ciencias sociales, aplicaciones prácticas* (Primera). Colima: Universidad de Colima.

Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política Y Sociedad*. Retrieved from <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230019A/24531>

Reyes Ponce, A. (1981). *Administración de Empresas Teoría y práctica* (27va reimp). México, D.F.: Editorial Limusa.

Rivas Lacayo, R. A. (2011). *Saber Pensar*. Urano.

Sánchez Vázquez, A. (2005). *Ética* (2da edició). España: Biblioteca de Bolsillo.

Sandoval Alarcón, F. (2012). ¿Cuánto gana un policía en tu estado? ¿Cuántos hay activos? ¿Cuál es el sueldo en un Ministerio Público? *Animal Político*. Retrieved from <http://www.animalpolitico.com/2012/09/hay-opacidad-en-seguridad-y-procuracion-de-justicia-mexico-informate/>

Senado de los Estados Unidos de Norteamérica. (n.d.). Senado de los Estados Unidos. Retrieved December 9, 2015, from http://www.senate.gov/reference/reference_index_subjects/Lobbying_vrd.htm

Stuve Bello, J. (2015, March). Mundo Ejecutivo. *La Felicidad Sí Es Un Gran Negocio*, 42–49.

Wikipedia. (2015). Godínez (Subcultura Mexicana). Retrieved January 8, 2015, from [https://es.wikipedia.org/wiki/God%C3%ADnez_\(subcultura_mexicana\)](https://es.wikipedia.org/wiki/God%C3%ADnez_(subcultura_mexicana))

Žižek, S. (2009). *El acoso de las fantasías* (3a ed.). México, D.F.: Siglo XXI Editores.