

**Comprensión de la configuración contemporánea de identidad laboral en
América Latina**



Jessica Melisa Cano Muñoz

Alejandra Milena Ospina Torres

Asesor: Andrés Felipe álzate Restrepo

Mag en administración mba

Trabajo de grado para optar al título de: psicología organizacional

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Psicología

Especialización en Psicología Organizacional

2017

**Comprensión de la configuración contemporánea de identidad laboral en
América Latina**

Jessica Melisa Cano Muñoz & Alejandra Milena Ospina Torres

**Proyecto para optar al título de
Especialista en Psicología Organizacional**



Resumen

La presente monografía es producto de un interés por indagar el estado documental acerca de la configuración contemporánea de la identidad laboral con el objetivo de analizarla, contrastarla y desarrollar una estrategia que posibilite a los empleados articular la concepción subjetiva de la identidad con la labor desarrollada al interior de la Organización, en la dualidad del ser y el hacer. Lo anterior busca generar una visión del trabajo que integra y permite un sentido de pertenencia hacia la Organización, produciendo una mayor eficacia, satisfacción en los empleados y rentabilidad para los directivos.

Se emplea como guía el Diseño Cualitativo, con un enfoque metodológico Hermenéutico. Adicionalmente, para el desarrollo de la búsqueda se utilizó la técnica de revisión documental de las bases de datos a nivel local, búsqueda en catálogos bibliográficos de las universidades del municipio y recursos bibliográficos electrónicos. De esta manera se pudo concluir entre otras cosas, que el trabajo en América Latina se encuentra permeado por la flexibilidad laboral y la apertura de mercados. Los trabajadores ya no se encuentran vinculados a la idea de continuidad en la empresa, sino más bien en formar una carrera al interior de las compañías que les posibilite satisfacer sus necesidades y expectativas. Aun así se percibe poco desarrollo por parte del empleador para los trabajadores y es un reto afianzarlo al interior de las organizaciones.

Palabras Claves: identidad, trabajo, configuración de identidad, contemporaneidad.

Abstract

The present monography is a product of an interest in investigating the documentary status of contemporary configuration of labor identity with the objective of analyzing it, contrasting it and developing a strategy that allows employees to articulate the subjective conception of identity with the task developed inside of the organization in the duality of being and doing. Above seeks to generate a vision of the labor, which integrates and gives a sense of belonging to the organization, producing a greater efficiency, employee's satisfaction and profitability for managers.

Qualitative Design is used as a guide with a Hermeneutical methodological approach. Additionally, for the development of the research it was used the documentary revision technique from databases at local level, bibliographic catalogues search at universities of the municipality and electronic bibliographic. In this way, it was possible to conclude, among other things, that the work in Latin America is permeated by work flexibility and the opening markets. Workers are no longer linked to the idea of continuity in the same company, but rather to have a career within companies which enables them to satisfy their needs and expectations. Even so, few development is perceived from the employer to the employees and it is a challenge to strengthen inside of the organizations.

Keywords: Identity, work, identity configuration, contemporaneity.



Agradecimientos

Jessica Cano, agradece a:

A Dios por estar siempre presente en todo lo que hago y ser fuente de vida en los momentos que pensé desistir

A mis padres y hermanas, por ser mis ejemplos, pilares de vida, mi orgullo y mi mayor regalo

Al profesor Andrés Álzate por su asesoría, acompañamiento, comprensión y disposición aún en momentos de desfallecer.

A los docentes de la especialización por sus amplios conocimientos que aportaron significativamente al ejercicio profesional.

A mi compañera Alejandra Ospina por el apoyo y aportes desde su ser y formación profesional, que con retos y dificultades se articularon para llevar a feliz término esta monografía.

Alejandra Ospina, agradece a:

Dios que me ha dado el milagro de la vida, la oportunidad maravillosa de ser quién soy y de conocer las maravillas del mundo, que trascienden más allá de lo observable.

Mi madre, que como un Ángel en la tierra ha sido el ser más incondicional y maravilloso que aporta a mi existencia.

Mis compañeros de la especialización y grupo de estudio, en especial a Jessica Melisa Cano Muñoz, por la inmensidad de conocimientos compartidos, los momentos vividos, las alegrías y paciencia brindados con incondicionalidad y cariño.

Todos los docentes de la especialización y en especial a nuestro asesor Andrés Álzate, pues nos enseñaron el hermoso arte de la psicología organizacional y más que eso el arte de ser más humanos en nuestro ejercicio profesional.



Tabla de Contenido

Capítulo 1: Introducción	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Justificación	7
1.2.1 Objetivos	8
1.2.1.1 Objetivo General	8
1.2.1.2 Objetivos específicos.....	8
C:apítulo 2: antecedentes	9
Capítulo 3: metodología	14
Capítulo 4: referente conceptual	18
4.1 Trabajo	18
4.2 Contemporaneidad	23
4.3 Identidad.....	23
4.4 Cultura Organizacional	27
4.5 Identidad laboral	29
Análisis	
Capítulo 5: el trabajo en la contemporaneidad.....	33
4.1 Trabajo contemporáneo en América latina	34
Capítulo 6: el trabajador en la contemporaneidad.....	38
Capítulo 7: la identidad laboral.....	40
Capítulo 8: articulación entre identidad laboral y personal.....	42
Conclusiones	44
Referencias.....	46



Presentación

“Los seres humanos no nacen para siempre el día que sus madres los alumbran: la vida los obliga a parirse a sí mismos una y otra vez, a modelarse, a transformarse, a interrogarse (a veces sin respuesta) a preguntarse para qué diablos han llegado a la tierra y qué deben hacer en ella.”

Gabriel García Márquez

La finalidad de una investigación de carácter monográfico como la que se presenta a continuación, es tratar de dar discusión y respuesta a los interrogantes planteados. Sin embargo la presente monografía, fue escrita con el propósito de reflexionar en torno a la configuración contemporánea de la identidad laboral en América Latina, un tema tan amplio en concepciones, aseveraciones e investigaciones; que llegar a respuestas concretas sería un interés pretensioso.

Por tal motivo se pretende un acercamiento a la temática desde quince fuentes documentales latinoamericanas, a través de las cuales analizar la configuración contemporánea de identidad laboral y generar cuestionamientos hacia futuras investigaciones, tratando de dar respuesta a los interrogantes: ¿Cómo se ha comprendido la configuración contemporánea de identidad laboral al interior de las Organizaciones? ¿De qué modo es posible articular la identidad personal con la identidad laboral desde una estrategia propositiva e integradora?

El texto está compuesto por ocho capítulos desde los cuales se va desarrollando el tema de manera articulada. En primera instancia se aborda la problematización de la configuración de identidad desde el interés integrador entre el ser y el hacer, describiendo los aciertos y desaciertos que se tiene en torno a ellas.

El capítulo dos, aborda seis de los antecedentes investigativos que se consideraron significativos sobre el desarrollo del tema de identidad en el contexto internacional y nacional. El capítulo tres permite la ubicación de la investigación desde el punto de vista metodológico, con corte cualitativo, de enfoque hermenéutico a partir de la modalidad de estado del arte.

El capítulo cuatro presenta las categorías de trabajo, contemporaneidad, identidad, cultura organizacional e identidad laboral, nociones fundamentales que aportan a la ubicación conceptual de las mismas, para ser analizadas en los capítulos seis, siete y ocho desde los hallazgos encontrados en las fuentes documentales.



Capítulo 1

Introducción.

1.1 Planteamiento del problema

La identidad personal es el conjunto de características propias y diferenciadoras del ser. La familia es determinante en la definición de la identidad, es en este grupo primario donde se adquiere un nombre y donde, con base en las costumbres, pautas de crianza, valores, normas y aprendizajes vivenciados por el niño, se moldea la forma de ser y de actuar. La construcción de la identidad está permeada por la interacción social primaria; es decir que no se forma de manera aislada, sino que se define y se consolida en la relación con otros y con el entorno.

La sociedad aporta a la configuración de la identidad y del ser, elementos de la tradición y la cultura, expresados en normas, deberes, contratos sociales que condicionan la conducta y el modo de relacionarse. En las interacciones sociales las personas conocen y experimentan los constructos y realidades que le anteceden y, a su vez, son realimentados por los valores, conocimientos, ideas y sentimientos personales; hecho que confiere una instancia más amplia al desarrollo personal.

Luego de la familia y el entorno social cercano, se manifiesta una segunda esfera en la que la persona ve ampliado su mundo al hacer conciencia de la existencia de las instituciones y organizaciones sociales e incursionar en su dinámica. En esta instancia toma relevancia el ámbito laboral, escenario en el que “el hacer”, entendido como el desempeño de roles y funciones, complementa y favorece el des plegamiento de la noción del ser. De esta manera el ser, el hacer, y el consecuente tener, se constituyen en elementos nodulares de la identidad personal y social de los individuos.

El trabajo representa un lugar desde el cual construir y sostener la identidad, a través de la búsqueda de ideales y proyectos, ya que en el ejercicio de la labor, las personas comienzan a explorar sus ideas, sentimientos y conocimientos para lograr tener las herramientas necesarias que posibiliten asumir su rol al interior de las organizaciones.

Sin duda alguna las personas son lo más importante de una empresa, quienes en conjunto alcanzan tanto objetivos personales como organizacionales. El capital humano tiene su identidad y esencia de la cual no se desliga al conformar parte de una Organización, sino que se configura y recrea en el ámbito laboral. Por lo tanto, sus identidades interactúan y se influyen entre sí.

La orientación laboral posibilita a un trabajador generar estrategias para la empleabilidad de acuerdo a lo que desde su ser considera conveniente, le satisface y cumple con sus expectativas. Podría decirse que se hace aquello que motiva, pero que a la vez va en correspondencia con lo que se ha configurado y define su ser.

La idea es que el trabajador, en la medida de lo posible, se desempeñe en aquello que se corresponda con su perfil; es decir, con lo que se ha configurado y definido como su SER, ahí está su principal fuente de motivación; reconociendo que las personas no son estáticas, sino cambiantes, adaptables a las circunstancias de espacio, tiempo y modo de relación con otros. De tal manera se genera una dinámica que facilita descubrir el potencial y las limitaciones, producir aprendizajes, asumir maneras éticas de resolución de tensiones y dar respuestas eficaces frente al cambio.

Uno de los ámbitos cambiantes es la empleabilidad. El trabajo, además de considerarse como una actividad económica para el sustento y la satisfacción de necesidades, puede definirse como el hacer que permite: estar en contacto con otros, disfrutar, transitar hacia los intereses y

expectativas personales, familiares, laborales y sociales. En última instancia, le permite sentirse útil y no simplemente estar ocupado.

Por otra parte, el trabajo, como concepción y práctica laboral, ha sido fundamental para el desarrollo de las personas, las organizaciones y las naciones, y, por ello, tema de grandes debates, estudios y análisis que, en términos generales, le han conducido de una mirada instrumental y utilitarista a una postura humanista, marcando un punto determinante y sustancial en la comprensión de que, si bien hay tareas por realizar, la fuerza que determina, impulsa y desarrolla el trabajo propiamente dicho, es un ser humano, con pensamientos, sentimientos y emociones propias.

No obstante, las condiciones sociales, políticas y económicas de América Latina, tienen un impacto directo y adverso en la empleabilidad. Circunstancias, donde las tasas de desempleo son altas, generan, por un lado, que el empleo informal y subempleo abundan, junto con la inseguridad y la violencia, y por el otro, que en el empleo formalizado, sea común identificar personas que encuentran en el trabajo una fuente económica de subsistencia, pero ajena a lo que realmente desean o aspiran en su perfil personal, o dicho de otra manera, la identidad personal, no coincide con el perfil o identidad organizacional, lo que conlleva a que las tareas emprendidas se realicen más por necesidad y obligación que por gusto y satisfacción.

La empleabilidad y el empleo son transversalizadas entonces por circunstancias sociales, económicas, políticas e históricas en el contexto latinoamericano, haciendo que se condicionen y restrinjan las posibilidades de consecución de trabajo digno; acorde con las necesidades, expectativas y habilidades de las personas. Hay un acceso limitado incluso en el desarrollo de labores profesionales, cuyas vacantes distan del perfil ocupacional deseado.

En este escenario se plantea el emprendimiento como alternativa a una economía de mercado abierta y que demanda nuevas y flexibles configuraciones sociales, pero que se encuentra con la compleja y exigente normatividad que privilegia más los monopolios económicos que a los emergentes. Se dificulta proyectarse hacia el desarrollo de ideas de emprendimiento, ante los condicionantes que establece el contexto.

De igual modo, la formación académica y expectativas de personas que aspiran ejercer su profesión, también se ve limitado por los requisitos, por la no correspondencia entre la oferta y la demanda o por la falta de capital semilla; obligándolos a incursionar en un campo de trabajo ajeno al propio de su formación y a una constante negociación con los anhelos y expectativas acerca del futuro y de lo que debería ser el desarrollo personal, laboral y social.

Estas transformaciones y configuraciones determinan los retos y delimitan en gran medida las formas de proceder y las decisiones a tomar a la hora de asumir la responsabilidad laboral tanto los empleados y empleadores, como el gobierno y las autoridades competentes, para que acogidos al concepto de corresponsabilidad se pueda llevar a cabo el pretendido desarrollo en condiciones de felicidad, dignidad, justicia y democracia.

Además de ello, permean las características personales y el acervo profesional u operativo con el que deben contar las personas en el ejercicio de su labor, ya que condicionan la habilidad de adaptación y la manera de dar respuesta a ellas a través del desarrollo de aptitudes, capacidades y aprendizajes, para lograr llevar a cabo las actividades de forma efectiva y responder a las situaciones cambiantes.

¿Qué se deriva entonces de lo expuesto?

Posiblemente sentimientos de insatisfacción, estancamiento y frustración, ante la limitada posibilidad de amar y disfrutar lo que se hace, puesto que el imperativo es trabajar por la subsistencia, quedando truncados los deseos e intereses auténticamente humanos, que van más allá de satisfacer las necesidades básicas, hecho que, a su vez, puede ocasionar la posibilidad de que los intereses entren en conflicto.

Así las cosas, es posible plantear hipotéticamente la idea de que el acervo personal o profesional que constituye la identidad de los empleados, no logra articularse adecuadamente a las características que identifican la organización, porque se les dificulta aprehenderla o incorporarla al proyecto de vida personal. No obstante, se plantea como hipótesis alternativa que hay posibilidades de re-configuración de la identidad personal en consonancia con la identidad laboral y viceversa. Partiendo, eso sí, del reconocimiento de que las identidades propias de las personas y la organización pueden reconfigurarse para hacerlas complementarias y no divergentes.

Estos planteamientos esclarecerían la empleabilidad y las condiciones de trabajo, poniendo de manifiesto la tendencia transitoria de lo que se hace y la permanencia de lo que se es. Y que en esa relación entre el ser y el hacer, hay necesariamente transformaciones y reacomodaciones que juega un papel preponderante en la redefinición de la identidad, teniendo muy en consideración la dimensión relacional entre: personal-trabajo-organización.

En esta perspectiva se instala el interés por seleccionar e indagar fuentes documentales de autores latinoamericanos, sobre la comprensión de la configuración contemporánea de la identidad laboral con el objetivo de analizarlas, contrastarlas y desarrollar, en lo posible, una

estrategia que permita a los empleados y empleadores articular las identidades propias, en favor de una identidad de orden superior que considere la relación de interdependencia en la dualidad ser - hacer.

El desarrollo de la monografía toma como referencia 15 fuentes documentales del contexto latinoamericano, donde se observa como los cambios laborales, sociales, económicos y tecnológicos han dado apertura a la flexibilidad y a nuevas formas de comprender la configuración de la identidad laboral en la contemporaneidad. Para tal fin, se plantea la siguiente pregunta orientadora:

¿Cómo se ha comprendido la configuración contemporánea de identidad laboral al interior de las Organizaciones?

Y como pregunta emergente:

¿De qué modo es posible articular la identidad personal con la identidad laboral desde una estrategia propositiva e integradora?

Pregunta problematizadora:

¿Cómo se ha comprendido la configuración contemporánea de identidad laboral al interior de las Organizaciones?

1.2 Justificación

El trabajo ha tomado un papel preponderante en lo que las personas construyen desde sí mismas y en relación con otros. Da apertura a nuevas formas de nombrarse, reconocerse y relacionarse, como modo de construir su identidad. Desde el ámbito laboral no solo se interactúa con otros, sino que además la persona se proyecta hacia el alcance de ideales y expectativas.

La monografía se adscribe al planteamiento de tres aspectos fundamentales: la configuración de identidad personal como un aspecto diferenciador y subjetivo del ser, el trabajo como dinamizador y configurador de identidad desde el hacer y la identidad como una dinámica relacional.

El trabajo se constituye en un dinamizador y configurador de la identidad, en la medida que se considere un recurso para el desarrollo personal, el reconocimiento social, la autonomía y el saber nombrarse. A su vez responde a una dinámica relacional en la que la persona logra identificarse con lo que se vive dentro de la empresa, pero también por fuera de ella.

El desarrollo de este trabajo monográfico representa un reto frente al reconocimiento de la configuración de identidad en el ámbito laboral en América Latina, desde la comprensión aportada por las fuentes documentales contemporáneas, a fin de proponer estrategias de articulación entre la identidad personal con la organizacional.

Las empresas son instituciones que le otorgan importancia a una identidad bien definida, sustentada en los valores, principios, políticas, misión y visión organizacional que posibilitan a sus miembros ser parte de la organización y apuntar hacia la integración de objetivos tanto personales como empresariales, en un compromiso recíproco entre ambas partes. Es decir una interacción continua y articulada entre el trabajador y la organización.

La monografía invita a una recuperación documental que aborda la comprensión de la configuración de identidad en el trabajo desde los desarrollos investigativos del contexto latinoamericano, sugiriendo un análisis comprensivo de las mismas, con un alcance académico y que posibilite resignificar el papel que los psicólogos y los diferentes profesionales del capital humano cumplen en la organización.

Además de ello, es una invitación abierta a que cada persona que la lea pueda comprender ampliamente el abordaje de la identidad, cuestionarla y analizarla en futuras investigaciones, que aporten al campo de estudio desde un alcance académico.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Comprender la configuración contemporánea de la identidad laboral al interior de las Organizaciones en América Latina.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir los aspectos centrales y concepciones acerca de la configuración de identidad laboral, abordados a partir de las fuentes documentales.
- Contrastar los elementos centrales de la configuración de identidad laboral, aportados por las diferentes fuentes documentales.
- Proponer una estrategia articuladora de la identidad personal con la identidad laboral desde las funciones desarrolladas al interior de las organizaciones contemporáneas.



Capítulo 2: antecedentes

Se hace necesario indagar acerca del abordaje que algunas investigaciones han proporcionado a la temática de identidad laboral. A continuación se hace referencia a ellas desde el ámbito internacional y local.

Lisbona, Morales y Palaci, (2006) centraron sus estudios en el “colectivo organizacional de emergencias”, queriendo trascender de investigaciones anteriores acerca del estrés, el burnout, riesgos laborales, contrato psicológico entre otras temáticas de este grupo organizacional, su investigación apuntó hacia la perspectiva de identidad social de Taffel, aplicada al contexto organizacional, en la que se propone que la identificación laboral es un producto social, generada por la comparación y necesidad de identificarse con otros.

De este modo el trabajo de investigación abordó el tipo de identificación presente en el colectivo de emergencias conformado por una muestra de 151 profesionales pertenecientes al equipo de bomberos de Madrid, a través de instrumentos de escalas de valoración cuantitativa OCB propuestas por Van Dyne, Graham y Dienesch (1994) (como se citó en Lisbona et al, 2006), a través de las cuales se querían comprobar las hipótesis de: si la identidad prevalece sobre lo organizacional, si el compromiso y la identificación laboral son distintos y si la identidad laboral puede predecir la satisfacción.

Concluyeron que la identificación laboral es diferente al compromiso, pero puede ayudar a explicar el comportamiento de las personas al interior de las empresas. La identidad grupal es superior a la organizacional y es predictoria para la conducta, mientras que la satisfacción laboral es más compleja y subjetiva.

Ferrari y Filippi (2009), abordan la identidad laboral desde las dificultades generadas por la forma de trabajo o ausencia del mismo. Introducen el concepto de *involucramiento*, que es un indicador de la importancia que para el sujeto tiene el trabajo actual y el grado en que se siente identificado con él; desde dos expectativas individuales: las necesidades salientes (intrínsecas o extrínsecas) y la potencialidad del trabajo para satisfacerlas.

Los datos revelan que la identificación con el trabajo se incrementa en grupos cuya actividad laboral es la esfera y oportunidad de inclusión; adultos cuyo trabajo es un medio para la realización personal y en jóvenes con fuerte idealización y expectativa al interior del trabajo. Mientras disminuye en adultos jóvenes con etapa vital de inserción intermedia en ocupaciones inestables y subempleo. En este sentido, el grupo no vive el trabajo como aquello con lo que se identifica sino que lo asocia frecuentemente con una actividad mercantil (algo que se hace a cambio dinero).

La investigación concluye que, las diferencias de medidas en las categorías ocupacionales; edad, género y nivel educativo, tienen mayor posibilidad y acceso al trabajo si se acompañan de una identificación e involucramiento más bajos o conservadores, mientras que menos posibilidades de acceso al trabajo se acompañan de mayor expectativa e idealización de la inclusión que se lograría con el mismo. Visualizando el trabajo como esfera posibilitadora de otros accesos y fuentes de socialización fundamental.

Soto (2011) realizó una investigación, cuyo objetivo era aportar a la comprensión de los pilares de construcción identitaria en el trabajo flexible chileno, a partir de las significaciones de aquellos trabajadores que, dado su nivel de calificación y su posición dentro de las organizaciones, están más expuestos a discursos que promueven tanto la identificación con la empresa como la responsabilidad entorno a la propia trayectoria. Aborda las tendencias actuales,

el aporte que hacen las empresas a sus trabajadores, facilitándoles herramientas para hacer una acertada identificación laboral en función del rol que desempeñan, los beneficios que la empresa está en capacidad de ofrecerles y las expectativas personales. Ello es, orientar a las personas hacia un control subjetivo basado en la identificación con la empresa, sus valores y su cultura.

Debido a que la identificación laboral, se encuentra asociada a la autoconcepción de proyección y desarrollo, este estudio finalmente muestra que la búsqueda de los mismos no se orienta del todo a la realización personal, sino fundamentalmente a la obtención de roles mejor pagados dentro de un mercado de trabajo estructurado y organizado. Según las entrevistas realizadas y los antecedentes de base, se concluye que todo lo anteriormente dicho, se ve influenciado de acuerdo a factores como la edad y la etapa laboral por la cual atraviesa el individuo.

Nazar (2012), aborda la problemática de construcción de la identidad en el actual contexto de trabajo globalizado, caracterizado por carreras cada vez más cambiantes y altas demandas de empleabilidad; con la finalidad de comprender el proceso de construcción, negociación de la identidad a lo largo de la carrera laboral y su vinculación con la empleabilidad. Dicha autora menciona a London (1983), que propone la identidad de carrera como una medida caracterizada por dos subdominios: involucramiento en el trabajo y el deseo de movilidad vertical, este último subdominio es apreciado, cuando los trabajadores exponen de manera recurrente el deseo de ascender y adquirir mejores puestos dentro de las empresas.

Los entrevistados de este estudio, hacen continuas referencias a las organizaciones que integran, los roles que se ocupan, grupos profesionales, sectores en que se desenvuelven y las áreas funcionales de desempeño que se constituyen como referentes integradores de la identidad. Ello es reafirmado en los hallazgos, donde instan a proponer la noción de “complejidad de la

identidad de carrera” para ilustrar la variedad de representaciones que las personas sugieren de sí mismas. Para concluir que el ámbito de la identidad y la carrera se adscribe a “una identidad de carrera compleja” que integra distintas experiencias pasadas y presentes y que es capaz de proyectarse al futuro.

Reyes (2014) desarrolló en su trabajo de tesis, una investigación cuyo objetivo era esclarecer la relación existente entre identificación y desempeño laboral. Para ello con un grupo de 35 operarios de una empresa de abarrotes en Guatemala entre los 21 y 57 años, aplicó dos instrumentos de Escala Likert, cada uno conformado por 25 preguntas en el que se evaluaba de forma particular, identificación y en el otro el desempeño.

Los resultados obtenidos no demuestran relación entre ambas variables analizadas, sin embargo en las conclusiones se le recomienda a la organización establecer actividades y dar seguimiento continuo a la identificación y al desempeño para permitir que los colaboradores continúen mejorando en el desarrollo de las actividades que desempeñan, ello sustentado en que una identidad bien definida por parte de las empresas, genera que los trabajadores se sientan motivados al realizar sus tareas en su puesto de trabajo y cumplir con los objetivos establecidos por la misma.

Que exista una buena identidad entre la organización y sus colaboradores hará que se establezcan buenos canales de comunicación que apoyarán a que el trabajador se desempeñe de forma adecuada y correcta. La labor que realizan los trabajadores es de suma importancia para la sustentabilidad y competitividad de la empresa con resto del mercado. (Reyes, 2014, p.8)

Finalmente se ubica una investigación de ámbito nacional desarrollada por Bermúdez, Van y Fernández (2007), la cual se basó en el análisis del caso de tres multinacionales de Cali que sufrieron un proceso de reestructuración empresarial a finales de los noventa, ocasionando la

pérdida de empleo para un porcentaje significativo de trabajadores. Se centra en las estrategias empleadas para reorganizar sus vidas, pero además en la relación entre trabajo, identidad y carácter abordados desde sus realidades específicas, la capacidad de influir en los individuos, los puestos de trabajo y su importancia para definir la identidad.

La investigación analiza la problemática a partir de las nociones de flexibilidad laboral, considerada clave en la década de los noventa: flexibilidad en los procesos, en las relaciones y en el mercado de trabajo, que ocasionó una ruptura entre las nociones de estabilidad laboral del pasado y de incertidumbre en el futuro, marcando la tendencia de un trabajo que ya no es para toda la vida.

En los casos analizados el interés de la investigación radicó en la forma como reorganizaron sus vidas las personas despedidas, ante los sentimientos de frustración y fracaso producto de la incertidumbre generada por la flexibilidad laboral. Partiendo del supuesto que el trabajo es un fundamento de reconocimiento, autonomía e ingreso; mientras que el desempleo genera exclusión. El trabajo es analizado desde la investigación como elemento fundamental para la definición de identidad y realización personal, por lo cual se cuestiona acerca de las implicaciones que las condiciones actuales de incertidumbre laboral tienen sobre la percepción de la identidad.

Concluye esclareciendo que los paradigmas del trabajo son diversos y diferenciadores al igual que las realidades personales, que es importante esclarecer desde los relatos, experiencias y vivencias particulares, la definición que cada uno otorga a la identidad laboral y al cambio que genera en el carácter de las personas.



Capítulo 3: metodología

El desarrollo investigativo de la monografía, se basó en el análisis cualitativo de la información suministrada por 15 fuentes documentales electrónicas, libros y artículos de revista producidos entre 2006 y 2017 por autores y contextos latinoamericanos, cuyo criterio de selección se basó en contenido y pertinencia que posibilitara vislumbrar el acercamiento a la comprensión de la identidad laboral en el mundo contemporáneo. Entendiendo la identidad laboral como el vínculo que tiene la persona hacia la organización.

Dentro de los descriptores se tienen: identificación laboral, identidad, cultura organizacional y trabajo. La búsqueda se realizó en fuentes latinoamericanas. Los registros obtenidos oscilaron entre 8 y 46 tras la combinación de las diferentes palabras claves. Al final se clasificaron 15 fuentes para ser analizadas desde un diseño cualitativo “caracterizado por reconstruir la realidad social develando las lógicas y sentidos que las acciones, vivencias y experiencias representan para quienes las encarnan, contribuyendo a desentrañar la complejidad de la trama social” (Vélez, 2003, p.146).

Es por ello que a través de la lectura, se posibilitó acercarse desde cada autor a la interpretación de la identidad laboral, descubriendo los encuentros, desencuentros y retos que ello representa. Indagando además por los factores influyentes o inhibidores de esa realidad, desde un paradigma interpretativo-comprensivo.

El enfoque de este proyecto es hermenéutico, se articula con el paradigma en su interés por interpretar la información. Tal como lo plantea Galeano y Vélez (2002), el enfoque hermenéutico tiene como propósito: descubrir los significados de las cosas, interpretar las palabras, escritos, textos, gustos, así como cualquier otro acto; pero conservando su singularidad

en el contexto de que forman parte. Y siguiendo con las autoras, es un enfoque general de comprensión e indagación, concebido y diseñado especialmente para el descubrimiento y la explicación de las estructuras o sistemas dinámicos que se dan en los seres humanos, en la organización o dinámica de los grupos de personas.

El enfoque permitió el acercamiento a la comprensión de la identidad laboral en una realidad social compleja y cambiante, a partir de las indagaciones que las diferentes fuentes documentales registran entorno a su configuración, elementos constitutivos, normas, valores y cultura organizacional que posibilita que una persona a su vez sea parte de la Organización y se sienta vinculada con ella.

Se incorpora la modalidad estado del arte, consistente en una investigación documental a partir de la cual se recupera y trasciende reflexivamente el conocimiento acumulado sobre el objeto de estudio. Es una investigación sobre la producción existente acerca de determinado tema para develar desde ella, la dinámica y lógica presentes en la descripción, explicación o interpretación que del fenómeno en cuestión hacen los teóricos o investigadores. Implica aproximarse a través de fuentes documentales a las perspectivas epistemológicas, posturas ideológicas y supuestos implícitos y explícitos". Camargo, (como se citó en Galeano y Vélez, 2002, p.15)

La aproximación y análisis de las fuentes documentales, se basó en cuatro fases fundamentales, adoptadas desde el autor Rodríguez, Gil y García (1996) preparatoria, trabajo de campo, analítica e informativa.

En la fase preparatoria se localizaron los documentos bibliográficos utilizando varias fuentes documentales. Se realizó una búsqueda en los primeros meses de 2017, con el siguiente lineamiento de estrategia de búsqueda:

1. Identificación del tema
2. Definición de las palabras claves
3. Elaboración de la ecuación de búsqueda
4. Elección de las fuentes de información

Se realizó un acercamiento a la formulación del proyecto y se hizo la delimitación temática en espacio-tiempo escogiendo particularmente los documentos de acuerdo a su relevancia y pertinencia para brindar información teórica acerca de la configuración de identidad laboral.

Posteriormente se llevó a cabo un trabajo de campo en el cual se procedió a recolectar la información desde varias fuentes impresas y electrónicas que son consideradas relevantes en la interpretación. Seguidamente el análisis de la información se desarrolló desde la perspectiva teórica de la psicología organizacional.

El alcance de la investigación es de corte académico, materializado en el presente estudio monográfico, cuyo análisis partió de la categoría central de identidad y surgieron categorías emergentes, que contribuyeron a la interpretación de la misma a través de la codificación, tabulación y triangulación, para alcanzar la fase final del proyecto académico que refleja el informe final.

Tabla No 1. Esquema metodológico

OBJETIVO GENERAL	Comprender la configuración contemporánea de la identidad laboral al interior de las organizaciones			
PREGUNTA ORIENTADORA	¿Cómo se ha comprendido la configuración contemporánea de identidad laboral al interior de las organizaciones?			
CONCEPTO CENTRAL	Identidad			
CATEGORÍAS CLAVE	Identidad, trabajo			
MOMENTO O PASO	TÉCNICAS	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	FUENTES
Preparación: acercamiento preliminar a la construcción del proyecto	Revisión documental	-Búsqueda de bases de datos -Elaboración de fichas bibliográficas	Ficha bibliográfica	Virtual: Bases de datos Revistas Libros
Trabajo de Campo: rastreo de las fuentes documentales	Revisión documental	-Selección de las fuentes -Lectura e interpretación de las fuentes -Registro de información	Información de la configuración de identidad	Primaria: Fuentes documentales
Análisis de la información	Matriz Temática	-Codificación y tabulación de la información -Construcción de matriz de análisis que contenga similitudes y diferencias frente a la configuración de identidad -Triangulación	Interpretación de la información	Escrita: Información recolectada

Fuente: elaboración propia

Referente Conceptual

✓ Trabajo

Las concepciones son construcciones que no son innatas, sino que obedecen a un tiempo y contexto específico. Por tal motivo, es importante hacer un breve recorrido acerca de la evolución del concepto de trabajo, presentada por la autora Meléndez (2002) quien aborda seis etapas puntuales dentro de la psicología organizacional, y de las cuales se menciona como aspectos sobresalientes los siguientes:

1. Desde los inicios hasta la Primera Guerra Mundial, la tendencia fue el “taylorismo”, una aproximación al estudio del trabajo centrada en el análisis minucioso de los tiempos y movimientos requeridos para llevar a cabo cada paso y operación del proceso productivo en las fábricas. El trabajo se concebía desde una visión instrumental, el cumplir una tarea, con una finalidad productiva.
2. La Primera Guerra Mundial y la década de los 20, se caracterizó por el paradigma del “Factor Humano”, sobresalieron en los aspectos laborales la productividad y la eficiencia organizacional, incluyendo la valoración del rendimiento de los empleados, la selección de personal, la formación y el diseño del trabajo. Se resalta el trabajo de Myers, el cual buscaba mejorar las formas y modos de realizarlo. Desde allí se inicia una tarea de articulación entre la empresa y el empleado pero desde fines netamente productivos.
3. De la década de los 30 hasta la Segunda Guerra Mundial se sitúan los primeros avances de la Psicología Organizacional. Es importante mencionar los estudios Hawthorne, el desarrollo de estudios de las actitudes y la moral de los empleados y la aportación de Kurt Lewin quien en sus investigaciones incluía los aspectos psicológicos del trabajo, efectos del clima de liderazgo sobre la productividad y la satisfacción, contribuyendo con sus argumentos a respaldar los

métodos participativos en la dirección. Se continúa con los aportes hechos a las técnicas de selección, evaluación y entrenamiento en aquella década. De esta manera, se sienta las bases del denominado paradigma de las Relaciones Humanas como herramienta para la comprensión de la conducta en el trabajo. A partir de allí el trabajo empieza a ser analizado desde una mirada conductista.

4. De la Segunda Guerra Mundial hasta mediados de los 60 ya se aprecia una consolidación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Hay un marcado énfasis en el Modelo Socio técnico de Tavistock, Modelo Humanista (donde se hace referencia a figuras de la talla de Abraham Maslow y otros representantes como McGregor, Likert y Argyris) y en las relaciones del trabajo se dio una marcada interacción entre la organización, el individuo y la tecnología. Para finalmente llegar, entre otras a la teoría del equilibrio y a la teoría de la decisión.

5. Finales de los 60 hasta los 80 se hace una aproximación importante al estudio de la motivación desde la teoría de la expectativa formulada por Vroom y con el apoyo de otras perspectivas de Locke. Adicional a ello, con el concepto del enfoque sistémico de las organizaciones se agruparon dentro de esta aproximación dos tipos de teorías, las teorías de la contingencia y el modelo de las organizaciones como sistemas abiertos. El trabajo empieza a ser analizado desde una visión sistémica, la integración de otros submundos y realidades.

6. Perspectivas actuales: Desde los 80 hasta la actualidad. Se han dado unas profundas transformaciones experimentadas a nivel mundial en los últimos años que han dado pie para acuñar la expresión “La naturaleza cambiante del trabajo” y han permitido describir las organizaciones como un sistema complejo de información, sistema cultural y sistema político. Se configura el trabajo desde una perspectiva cambiante donde es concebido con mayor intensidad y flexibilidad laboral. Surgen formas alternativas de trabajo como el tele mercadeo, labores a

distancia y la articulación entre vida laboral y vida personal.

A lo largo de los años no sólo el trabajo se ha ido ajustando a las realidades presentes en cada época de la vida, sino también su concepción misma ha ido tomando diferentes formas. Un ejemplo de ello, se puede observar en el texto de Davis y Newstrom (1999) quienes hablan del diseño clásico de puestos de trabajo común en la primera mitad del siglo XX y que dio origen a muchas dificultades.

La división del trabajo era excesiva. Los trabajadores se veían socialmente aislados de sus compañeros a causa de la alta especialización de sus labores, que desestimaba lo relacional por el interés en el producto total. Los trabajadores no calificados no sentían el menor orgullo en la realización de sus tareas y su trabajo termina por aburrirles. Las necesidades de orden mayor, sociales y de crecimiento permanecían insatisfechas. El resultado era mayor rotación y ausentismo, descenso en la calidad y trabajadores desalineados. El hecho de que los trabajadores buscaran mejores condiciones y las organizaciones no respondieran adecuadamente daba lugar a conflictos frecuentes. La causa real era que en muchos casos el trabajo mismo sencillamente era insatisfactorio.

Después de dicho devenir histórico es importante ilustrar algunos conceptos de trabajo desde un enfoque más actual, como el presentado por Virgilio Levaggi, Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (2004) quien lo define como “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”, y a partir de lo cual es posible comenzar a interrelacionar otros elementos conceptuales que aportan a la construcción de identidad laboral.

Por su parte, Alcover de la Hera (2004) quien menciona a Peiró (1989) proporciona una definición más constituida de lo que es el trabajo, así, “el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, a través de la utilización de técnicas, instrumentos, materias, datos o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y diversos recursos y obtiene a cambio algún tipo de recompensa material, psicológica y/o social” (p.12)

De esta manera se puede decir que el hombre siempre ha trabajado, y que desde sus orígenes ha tenido que realizar actividades para subsistir y satisfacer sus necesidades básicas, de alimentación y vestuario. Inicialmente la división del trabajo se presentaba de manera incipiente, estructurada con base en la incorporación de todos los miembros de la comunidad. Para muchas de las civilizaciones de aquellos tiempos el trabajo aparecía asociado a la subsistencia del diario vivir, a diferencia de la concepción moderna de la actividad laboral y económica donde estos dos ítems se conciben como promotores del progreso material (Alcover de la Hera, 2004).

Además se puede relacionar a una actividad que corresponde a un proceso. Así pues el grupo al que se le denomina "Personas" está conformado por la mano de obra, el mando y el medio ambiente moral que junto con el determinante "Cosas", constituido por el medio ambiente físico, los métodos, los materiales, la maquinaria y el dinero influyen y convergen en el trabajo como un proceso del cual se espera obtener productos o servicios (Velázquez, 2006).

Velázquez (2006), continua diciendo que, “el trabajo tiene diversos significados: esfuerzo, actividad, obra hecha o por hacer, la manera de interpretar nuestro papel en un puesto de trabajo; es uno de los factores de producción; es el efecto aprovechable de una máquina. Así, también el término trabajar significa desarrollar una actividad, realizar o participar en la

elaboración de algo, ejercer un oficio, esforzarse en el trabajo manual o intelectual, funcionar en forma activa, producir un efecto, hacer algo con mucho esmero, ocuparse en actividades productivas, laborar, elaborar, entre otras” (p.37).

Dicho autor también menciona que el trabajo es la proyección del nivel de vida de los seres humanos, que es medido por el grado en que se puede proporcionar a sí mismo y a las propias familias lo necesario para sustentarse y disfrutar de la existencia. Aquí se introduce el concepto de satisfacción que en el ámbito del trabajo puede ser tomado en dos sentidos: satisfacción de las necesidades y satisfacción como aquello que genera interés por el trabajo. Ya que la fuente creativa del trabajo reside en el sentimiento del ser humano de conseguir lo que desea, de desarrollarse. Esto le da al trabajo un sentido, un motivador para la búsqueda del progreso, tanto personal como organizacional sin perder de vista que la satisfacción en el trabajo está en función de que la gente sepa:

- Todo acerca de su trabajo.
- Todo con respecto a por qué es importante.
- Todo acerca de cómo lo están haciendo.

Lo anterior aporta a la premisa que “las organizaciones, como entes laborales, son sistemas sociales donde las personas van a trabajar, a colaborar, a administrar, y por ello es preciso comprender su funcionamiento: las organizaciones combinan personas (conductas) estructuras y tecnología” (Velázquez, 2006, p.26).

Luego de presentar este breve recorrido histórico del trabajo y concepciones, es preciso indagar por la ubicación del mismo en un espacio y tiempo; para lo cual la presente monografía se adscribe contextualmente a América Latina en el periodo contemporáneo.

✓ **Contemporaneidad**

Según como la define la Real Academia Española, la Edad de la contemporaneidad hace referencia a la “edad histórica más reciente, que suele entenderse como el tiempo transcurrido desde fines del siglo XVIII o principios del XIX hasta la actualidad”.

El término y la conceptualización misma, la categoría pensada y construida, de una historia contemporánea fue producto de las convulsiones revolucionarias que se sucedieron en el paso del siglo XVIII al XIX. Por contemporáneo se entendió entonces una especie nueva de tiempo histórico, una categoría propia para identificar precisamente una sucesión, antes desconocida, de acontecimientos inauditos, y, en fin, una experiencia peculiar de la historicidad (Aróstegui, 2006).

✓ **Identidad**

La identidad se define como aquello que caracteriza una persona y la diferencia de los demás. Su conceptualización ha sido ampliamente indagada por la psicología y algunos autores representativos como Mead, Blúmer y Erick Erickson. A su vez es preciso adoptar algunas de las indagaciones que la sociología ha aportado a través de Berger y Luckman mediante la realidad social subjetiva y objetiva que envuelve al sujeto. De este modo se exponen a continuación algunos de los aportes más significativos:

George Mead Mead (1972), afirma que la identidad es un proceso constante, dinámico y fluido.

La misma se representa por el término self, es un ser “reflexivo” que puede llegar a ser al mismo tiempo sujeto y objeto. Sin embargo, este proceso de autoconciencia no está en el individuo desde su nacimiento, sino que se desarrolla en un contexto determinado y en una conducta, creada en la relación con las personas.

Es decir, sólo es lograda cuando la persona adopta las actitudes de los otros individuos, en un medio social o contexto de experiencia y conducta en el que tanto él como los otros están involucrados, y a través de lo cual busca un reconocimiento y aceptación.

Mead (ob.cit) señala que: El individuo se experimenta a sí mismo como tal, no directamente, sino sólo indirectamente, desde los puntos de vista particulares de los otros miembros individuales del mismo grupo social al cual pertenece (p.170). En otras palabras, la persona se construye, desarrolla y estructura en un contexto social. Mead (1972) estableció dos conceptos importantes en su teoría, son “el yo” y el “mí” cuyo objetivo es mostrar el vínculo necesario entre lo individual y lo colectivo. El “mí” representa las exigencias o aquello que la sociedad confiere al sujeto, mientras que el “yo” establece el aspecto creativo e innovador de la conducta. A través del mí se adoptan las actitudes de la persona en el grupo, mientras que el yo es la manera de dar respuesta a esas actitudes.

Seguidamente, Herbert Blumer (1982) aporta desde el interaccionismo simbólico tres premisas fundamentales: La primera es que el ser humano orienta sus actos en función de las cosas que representan un significado para él. La segunda es que el significado es producto de la interacción social con los demás. La tercera es que los significados se interpretan, cambian y reestructuran en el intercambio y relación con otros.

El autor continúa manifestando que las acciones tienen un significado conferido por parte del individuo y de lo que interpreta como algo significativo. Las conductas del ser humano son producto de lo que influye sobre él desde afuera, pero que a su vez tiene capacidad de pensar, decidir, modificarse de acuerdo a intereses, deseos, planes y expectativas.

A partir de los planteamientos de Mead y Blúmer se concibe entonces la identidad personal desde la relación con los otros. Aquello que permite diferenciar un sujeto del otro, pero

que a la vez es producto del intercambio y relación social. Es decir que centra la importancia en la definición de un sujeto social que está en relación con el otro.

Por su parte, Erick Erickson (1992), comprende la identidad como un proceso evolutivo ubicado en el núcleo del individuo y en el núcleo de su cultura comunal. Es un proceso que está en desarrollo y cambio constante, que de forma progresiva posibilita la diferenciación y permite incluirse en la sociedad, a medida que va la persona descubriendo el significado del mundo externo a él. Erickson desarrolla 6 etapas evolutivas acerca de la formación de la identidad del sujeto:

1. Lactancia: confianza (y reconocimiento frente a desconfianza. “Yo soy lo que espero recibir y dar”).
2. Infancia temprana: autonomía frente a vergüenza (y duda). “Yo soy lo que puedo querer”.
3. De 3 a 6 años: iniciativa (y anticipación de roles) frente a sentimiento de culpa. “Yo soy lo que me puedo imaginar que seré”.
4. Edad escolar: laboriosidad (e identificación con la tarea) frente a inferioridad. “Yo soy lo que puedo aprender para realizar”.
5. Adolescencia: identidad propiamente tal frente a confusión de identidad. “Yo soy lo que decido y me propongo ser”.
6. Primer periodo adulto: relación íntima frente a aislamiento. “Yo soy lo (los) que amo”.
7. Segundo periodo adulto: generatividad frente a estancamiento. “Yo soy lo que he sido capaz de engendrar, de crear”.
8. Madurez plena y vejez: integridad (y sentido) frente a desesperanza. “Yo soy aquello que sobrevive en mí”.

Aquello que define a los sujetos, refiere el autor que es producto de una crisis generada por la evolución vital, el alcance de la madurez y encontrar la mismicidad del sujeto. Sin embargo para Laing (1961) la identidad es “aquello por lo que uno siente que es “él mismo” en este lugar y este tiempo, tal como en aquel tiempo y en aquel lugar pasados o futuros; es aquello por lo cual se es identificado. Por lo que para este último autor, la identidad es algo permanente, invariable y que permanece característico de la persona en el tiempo.

Finalmente desde el ámbito sociológico se retoma las concepciones de los autores Berger y Luckman (1968), quienes abordan la identidad como ubicación en un mundo determinado y puede asumírsela subjetivamente solo junto con ese mundo. Dicho de otra manera, todas las identificaciones se realizan dentro de horizontes que implican un mundo social específico. El niño aprende que él es lo que lo llaman. Cada nombre implica una nomenclatura, que a su vez implica una ubicación social determinada. Recibir una identidad comporta adjudicarnos un lugar específico en el mundo.

Es a través de ellas que los autores plantean que el niño se define en relación con el otro, en el que confluye una realidad tanto subjetiva como objetiva, el individuo no nace miembro de una sociedad: sino predispuesto hacia la sociabilidad, y luego llega a ser miembro de ella. En un comienzo se lleva a cabo la internalización, proceso mediante el cual, se da una interpretación y significado al mundo externo. Representa la base, primero, para la comprensión de los propios semejantes y, segundo, para la aprehensión del mundo en cuanto realidad significativa y social. Esta aprehensión resulta comienza cuando el individuo "asume" el mundo en el que ya viven Otros.

La socialización primaria es la primera por la que el individuo atraviesa en la niñez; por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad. Comporta algo más que un aprendizaje

puramente cognoscitivo. Se efectúa en circunstancias de enorme carga emocional. El niño acepta los "roles" y actitudes de los otros significantes, o sea que los internaliza y se apropia de ellos. Y por esta identificación con los otros significantes él se vuelve capaz de identificarse él mismo, de adquirir una identidad subjetivamente coherente y plausible. En la que el individuo llega a ser lo que los otros significantes lo consideran.

Por su parte, la socialización secundaria es la internalización de "submundos" institucionalizados, requiere la adquisición de "roles", en ellos hay un proceso de legitimación, de reconocimiento del mundo externo que le antecede y del cual forma parte. Y es en esta instancia en la cual comienza a cobrar interés la definición de una identidad colectiva o identidad laboral con lo ya construido como identidad personal.

Después de la mención de los aportes realizados por los anteriores autores al concepto de identidad, se propone la descripción del concepto por parte de Laing (1961) quien la define como "aquello por lo que uno siente que es "él mismo" en este lugar y este tiempo, tal como en aquel tiempo y en aquel lugar pasados o futuros; es aquello por lo cual se es identificado".

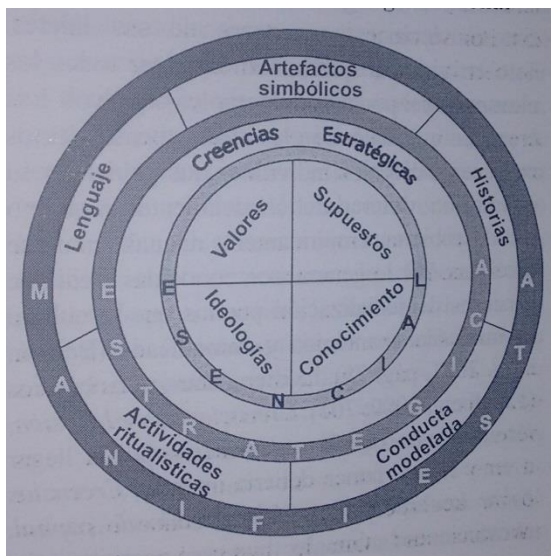
Siguiendo con los lineamientos de la sociología, así como una persona se construye en relación con otros y define su identidad personal, en los ámbitos organizacionales, sucede de igual manera, por ende a nivel institucional se configura unos valores, creencias, estrategias, pensamientos e ideas constitutivos de la cultura Organizacional y que son influyentes en la identidad laboral. Por ende antes de abordar la identidad laboral, es preciso ubicarla en el ámbito de la Cultura Organizacional.

✓ **Cultura Organizacional**

La cultura en términos generales se concibe como un sistema de significados que generan un tipo de identidad compartida (Gertz, 1989), una especie de código que orienta las prácticas

sociales de personas pertenecientes a varios grupos y categorías sociales dentro de una sociedad (Vaitsman, 2000, p.848)

Schein (1985) y Ludiberg (1990) han establecido un marco de tres capas o dimensiones básicas, en la parte externa se configura los aspectos observables, las características que son manifiestas y conocidas, en ellas es determinante los lenguajes, símbolos, historias, relatos de vida, rituales y costumbres al interior de las organizaciones. En la segunda capa está concebidas a dimensión estratégica, la cual perfila la organización hacia el futuro, los ideales, las expectativas de mercado y las creencias acerca de la competencia. Y en la parte interna o esencial de la cultura Organizacional se encuentra la parte más profunda o esencial de la cultura organizacional, los valores, los supuestos, la ideología y los conocimientos.



Fuente: Carrillo y Toca, 2009, p.121

Aunque el término de cultura es utilizado para la empresa, no puede concebirse como una abstracción de la realidad y sociedad de la cual se hace parte. Por el contrario, desde una mirada holística, sistémica e integradora, es posible concebir la articulación dentro de los diversos subsistemas y realidades. Por tal motivo, tal como un sujeto adquiere para la configuración de su

identidad constructos, valores normas y realidades externas que le anteceden, la incorporación de una persona al entorno organizacional comporta una cultura interna que permea la persona. En virtud de ello la identidad laboral presente, genera una correspondencia con la cultura que posee la organización.

La cultura organizacional proporciona las reglas de gobierno de los asuntos cognitivos y afectivos en una organización, así como los medios para ser moldeados y expresados. Kunda (citado por Carrillo y Toca, 2009, p 121)

✓ **Identidad Laboral**

Entre tanto, todo lo anterior ubica la configuración de Identidad en su relación social, en la que también se encuentra la identidad laboral. Si bien un individuo ingresa con su esencia e identificación a una empresa, esta posee una identidad propia que le configura, aporta y complementa entre sí.

Para Schvarstein, la identidad organizacional se refiere a todo aquello que distingue a las organizaciones y que tratan de conservar a lo largo del tiempo. (Citado en Zapata y Rodríguez 2008, p. 402). Continuando con el autor, menciona que la identidad tiene tres aspectos fundamentales: las relaciones, referidas al intercambio constante con los otros; los propósitos que son los orientadores de las acciones de las personas, hacia donde se dirigen, cuál es su finalidad y por último las capacidades que tiene que ver con las cosas que realizan las personas para alcanzar los propósitos y mantener las relaciones.

La teoría de la identidad mencionada por Stryker & Burke (como es citada en Ashforth et al. 2008) sostiene que la identidad son aquellas partes del yo compuestas de los significados que

las personas atribuyen a los múltiples papeles que suelen desempeñar en las sociedades contemporáneas altamente diferenciadas.

García de la Torre (2000), concibe la identidad como un sistema de características desarrolladas por la empresa que proporciona una representación específica, estable y coherente de la misma. Constituye el significado profundo de la cultura. El núcleo de ella está constituido por las representaciones conscientes e inconscientes que el personal se forma en su empresa y de la vida Organizacional, proporciona un sustrato de los fenómenos culturales y tiene en cuenta las dimensiones ideológicas y psíquicas que se dan en el seno de la empresa. (García, citado en Zapata y Rodríguez, 2008, p.401)

Ponssa (2008) esquematiza la identidad de carrera como un proceso de construcción de sí mismo en el trabajo, de carácter dinámico y permanente que permite acceder a las expectativas y más aún a las estrategias que las personas utilizan para desarrollar sus carreras. Además, desde Hall (1986) e Ibarra (1999) se indica que diversos estudios abordan los cambios de identidad asociados a la movilidad laboral y coinciden en que la transición entre sectores, empresas, funciones, roles, o en los significados asociados al trabajo, inducen cambios de identidad.

Según Ponssa (2008) “la identidad esencial de la empresa remite a los valores básicos y al propósito central de la empresa, por lo que establece el fundamento para el desarrollo de la visión” (p. 1). El concepto principal es que así como las personas las organizaciones también poseen una identidad propia, la cual las hace únicas y distintas por las diferentes características y atributos que manifiestan cada una de ellas.

Siguiendo al autor, en la medida en que más se practique o se manifieste la identidad, se fortalecerán aspectos cohesivos como la motivación, la comunicación, satisfacción laboral, compromiso laboral, etc. El autor asegura que la identidad laboral parte de varios aspectos que

harán que entre la empresa y el empleado exista una estrecha confianza y de esta manera se manifieste la identificación laboral por ambas partes.

Por su parte, Claude Dubar dice que en la identidad, entra en juego la individuación como un enfoque que alude a la manera como se configuran los individuos en la sociedad, es decir, trata del “proceso de constitución del individuo”. El autor relaciona la socialización profesional con las identidades sociales. De allí que enfatice en la configuración del sujeto dentro de un orden social y organización social determinada.

Cada sujeto construye una identidad de sí mismo a través de lo subjetivo, las vivencias, experiencias biográficas y aprendizajes, pero a su vez tiene continuidad y rupturas con la identidad atribuida por otros. Aquí se pueden dar cuatro procesos identitarios, los dos primeros al reconocimiento de lo objetivo: promoción (identidad generada por el modelo de carrera, promoción, estabilidad al interior de la compañía) y conversión externa (tránsito de la identidad por afiliación a la identidad por competencia a) y los dos últimos derivados del no reconocimiento de lo generado organizacional u objetivamente : bloqueo (su trayectoria identitaria no se ajusta a las exigencias) y la exclusión externa (identidad atribuida por otros).

Ashforth, Harrison y Corley (2008) confirman a las identidades como relacionales comparativas, sujetas a cambios según el objeto de comparación y que suelen responder a la pregunta: “¿Quiénes somos como organización?”. Ashforth et al. (2008) refieren que es importante considerar que cuanto más valoradas son las relaciones, más importante es la identidad del rol y más probable es que la persona se esfuerce por afirmar la identidad. Y es gracias a ello que en la organización un elemento central y que debería ser destacado es la identidad, además de permitir distinción y ser duradera.

Ashforth et al. (2008) afirman que la identidad organizacional implica definirse en términos de la identidad de la organización, pues según como esta se va moviendo, a esa misma línea de movimiento el individuo se acoge. Inclusive se habla de una conexión visceral, ya que el destino del individuo ciertamente puede estar ligado al de la organización. Como se ha señalado durante el desarrollo de la monografía, la identidad posee un componente social, en efecto es necesaria la validación para que aquellas identidades nacientes tomen forma y se fortalezcan.

Finalmente, Ponsa (2008) habla de cómo hoy en día muchas organizaciones consideran la importancia de desarrollar una identidad bien definida, la cual está compuesta de varios aspectos tales como: promover y fomentar valores, principios, una visión y una misión que son partes fundamentales para el cumplimiento de los objetivos tanto personales como para la organización, un compromiso laboral íntegro, entre otros, es decir, una cultura, que al final se logrará únicamente con la interacción continua y diaria que exista entre el empleado y la organización.

Lo anterior se materializa en la noción fundamental de que la identidad se constituye en un aspecto central de la cultura. De acuerdo con Malaroux (1934) el hombre es lo que hace, muestra una relación entre el hacer y el ser, donde la identificación de ese ser y ese hacer, es lo que identifica la identidad individual. (Zapata y Rodríguez, 2008, p.404)

Sistema categorial, referente de análisis. El trabajo en la contemporaneidad

TEMPORALIDAD	CATEGORÍA CENTRAL	OBSERVABLES
Contemporaneidad	Trabajo	Flexibilidad, cambio, apertura, segmentación, diversidad, ruptura
	Satisfacción	Vocación, intereses, expectativas
	Identidad laboral	Responsabilidad, individualización, empleabilidad

Elaboración propia

Análisis de las fuentes documentales

Capítulo 5: Trabajo en la contemporaneidad

La comprensión de la experiencia social en el trabajo, resulta una tarea fundamental al momento de indagar por la sociedad, debido a que el mundo laboral se constituye en una manifestación de la vida social. (Soto 2009). Por tal motivo los cambios y configuraciones sociales, permean el ejercicio laboral y la forma como éste es concebido y realizado por las personas.

La contemporaneidad marca pautas laborales direccionadas hacia la individualización y la expresión de lo subjetivo, las cuales se encuentran permeadas por la apertura de mercados, la tecnología, el desarrollo y la particularidad. Además de ello se constituyen como aspectos determinantes del trabajo contemporáneo la flexibilidad y el cambio.

El trabajo contemporáneo privilegia la adaptación a ambientes cambiantes y flexibles, en los cuales las propias empresas deben adaptarse a las condiciones del afuera. No se encuentra entonces como una institución aislada, sino por el contrario un sistema permeado por la economía, la sociedad, la cultura, la política cuyo núcleo es el cambio.

Lo cambiante, lo diverso y lo incierto preponderan unas nuevas formas de configurar y relacionarse con el trabajo. Éste no es algo dado, en lo que se tenga que permanecer en el tiempo, sino que constituye una plataforma móvil que explican Martínez y Witte (2010 en Soto 2009) en el interés de las propias empresas por asegurar su flexibilidad en entornos cambiantes e impredecibles a partir de prácticas de gestión de empleo basadas en temporalidades breves y en el cambio dotacional permanente.

La movilidad sugiere además nociones de realización y satisfacción que buscan las personas en el ejercicio de sus actividades laborales. Ellas son plausibles en la medida que logren compaginar con los objetivos, vocaciones, intereses y necesidades de los sujetos.

5.1 Trabajo contemporáneo en América Latina

Luego de la ubicación realizada anteriormente acerca de la concepción de trabajo y su evolución histórica hasta la contemporaneidad, es pertinente indagar por los cambios evidenciados en el trabajo en América Latina, epicentro de la presente investigación documental. Para tal fin se caracterizan cuatro períodos: del 60 al 70, los 80, los 90 y del año 2000 a la actualidad, desde su desarrollo en materia de trabajo en la región.

Década de los 60's -70's: Las comunidades comenzaron a sufrir transformaciones como producto de la apertura económica y el capital, cambiando las relaciones y estableciendo según Soul (2015), un conjunto de subalternos, proletarios, campesinos o funcionarios; al mismo tiempo que se identifican los ámbitos locales en los que ellos elaboraban respuestas y resistencias que condicionaban y otorgaban fisonomía particular a los procesos de expansión del capital.

Por lo anterior, Las décadas del 60 y del 70 fueron escenario de procesos de movilización, protesta y organización política protagonizados por las clases obreras y populares en América Latina y el mundo. (Soul, 2015, p.4). A raíz de todos los sucesos que acontecieron en la época, se configuró una cultura cuya categoría central está representada por la clase obrera, focalizada a lograr en los trabajadores industriales urbanos la especificidad en cuanto a las formas de relacionarse, resignificarse y de presentar interacciones institucionales.

De ahí que el trabajo se pudo considerar no sólo como una actividad sino también cómo una relación, en torno a la cual el sujeto se va constituyendo en sí mismo y para su cultura. Los

cambios dados en la época tuvieron implicaciones al dar un nuevo nombramiento, se pasó de ser una comunidad a ser trabajadores, se hablaba de trabajo como un ente relacional que para aquel entonces movilizaba y aportaba a la creación y mantenimiento de procesos socioculturales.

Por otra parte la concepción de trabajo como actividad aportó a evidenciar la importancia de tener una gran fuente laboral que sustentaba al trabajador asalariado a escala familiar y doméstica; el trabajo empezó a ser cuestionado en la configuración de los sentidos, las normas, intereses y valores que marcan la pauta en la interacción entre trabajadores y empresarios.

Década de los 80's: Las transformaciones en el capitalismo, disolución del bloque de países socialistas y procesos dictatoriales en América Latina llevaron a cuestionamientos empíricos, políticos e ideológicos de la clase obrera en el afán de su reconocimiento como vectores de organización social. Los trabajadores sufrieron una retracción en sus condiciones de vida laboral y personal, normas y patrones empresariales. Basados en una perspectiva posmoderna se da la reconceptualización de cultura, de sujeto y del conocimiento disciplinar.

La cultura obrera se vio influida por las heterogeneidades étnicas y de género, siendo estos unos de los procesos claves de expansión y transformación del capitalismo, ello fue mediado por contextos de reconversión productiva que dieron cuenta de las transformaciones profundas en las relaciones que constituían los grupos obreros.

Década de los 90's: Este decenio enfatiza en la política social y el papel proteccionista del estado de generar empleo, como parte del desarrollo económico y social. Los países latinoamericanos, adoptan además el modelo económico de apertura de mercado que generaba la expectativa en la región acerca de la generación de empleo.

En los últimos diez a quince años, la política económica aplicada en América Latina y el Caribe experimentó la mayor transformación que haya registrado desde la Segunda Guerra

Mundial. Aplicando una serie de reformas estructurales, un número creciente de países dejaron de ser economías cerradas, dominadas por el Estado, y se convirtieron en economías orientadas al mercado y abiertas al resto del mundo. Las reformas comprenden los procesos de liberalización de las importaciones, la liberalización financiera interna e internacional y las privatizaciones. (Stallings y Weller, 2001, p.193)

Una de las ventajas competitivas con las que disponía la región para enfrentarse al mercado era la posibilidad de brindar mano de obra, lo que se tradujo como generación de empleo, mitigar la brecha de inequidad en la región y, mejores salarios. Sin embargo, según la CEPAL los datos indican que, en el decenio de 1990, la tasa de crecimiento del empleo fue inferior a la de la segunda mitad de los años ochenta; el desempleo creció; proliferó el empleo en el sector informal; y el alza de los salarios reales favoreció más que nada a los trabajadores calificados. Hay menor acuerdo sobre el impacto de las reformas en la equidad, sosteniendo algunos que influyeron negativamente en la distribución del ingreso y otros que no hay relación entre ellos. Ninguno de los estudios encuentra que se hayan logrado los efectos positivos previstos. (Stallings y Weller, 2001, p.194)

En este decenio aumentó el crecimiento del sector de servicios, principalmente en el de las comunicaciones, por la apertura de mercado. Sin embargo según lo planteado, está caracterizado por disminución de posibilidades de empleo, bajos salarios y por ende crecimiento de la desigualdad social.

Año 2000 a la actualidad

El trabajo, especialmente el trabajo remunerado, sigue ejerciendo una función central en la vida humana en virtud de su contenido económico, social y valórico. Trabajar significa contribuir al progreso material de la sociedad, al tiempo que el trabajo genera un ingreso que,

según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; en vista del papel central adscrito al trabajo desde la Modernidad, por su intermedio se consigue reconocimiento social y satisfacción personal; y, finalmente, el trabajo integra a las personas en espacios de interacción social (Sen, como se citó en Weller, 2011, p.32)

Weller (2011) menciona que para lograr un trabajo pertinente, se deben subsanar cuatro tipos de exclusión: exclusión del mercado laboral, la del empleo, la del empleo productivo y la del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad, aspectos que enmarcan la realidad en América Latina. Por eso, la evolución de estas exclusiones durante las décadas recientes y la situación actual son imprescindibles para dar cuenta de las realidades del trabajo en América Latina.

Siguiendo con Weller (2011) la primera forma de exclusión alude a la brecha existente con la incorporación de la mujer en el ámbito laboral. Relacionada en primer instancia por los ingresos y estructura demográfica y en forma más amplia por las rupturas de la concepción tradicional de la familia, en donde el padre es el proveedor económico y la madre ama de casa. Sin embargo, ello no representa equidad en la asignación de tareas dentro del hogar y de alternativas de acceso a oportunidades laborales.

La segunda exclusión tiene que ver con el desempleo, las personas que desean acceder a una oportunidad laboral pero no la encuentran, en cuanto a la exclusión número tres de empleo productivo, se alude a los salarios recibidos, pero además señala que la situación de (no) pobreza de una persona ocupada no solo depende de sus ingresos laborales, sino también de otros ingresos y del tamaño y la composición del hogar. (Weller, 2011, p.43). Además en este tipo de exclusión se referencia el empleo en niños y adolescentes.

El autor resalta aspectos como la afiliación al sistema de pensión, el aumento de microempresas, personas del servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Sin embargo relaciona la baja productividad de algunas personas que se desempeñan en oficios de baja calidad.

Finalmente el tipo de exclusión cuatro, tuvo un avance significativo caracterizado por las políticas estatales, el sindicalismo, la apertura de nuevas formas de mercado, la flexibilidad laboral y el tele mercadeo, que buscaban alternativas productivas y de calidad. Ello deslumbra un panorama de cambios y constantes retos dentro del horizonte latinoamericano: enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo.

Capítulo 6: el trabajador en el ámbito contemporáneo

Si bien tradicionalmente se optaba por un trabajo que generara formas de control en el empleado, en la contemporaneidad se caracteriza por la identificación del sujeto con la empresa, los valores y la cultura. (Soto, 2009)

Las formas de control que imponía el trabajo tradicionalmente, empiezan a compaginar con una mirada desde la cual las personas ponen a disposición todo el capital humano en pro de la empresa, pero esta última a su vez le aporta desde su cultura y valores a la configuración del ser.

La empresa comienza a ser vista como un lugar en donde integrarse y en el que la persona puede desarrollar sus capacidades y potencialidades de forma autónoma, ello confiere una diferenciación no solo acerca del tránsito de la concepción del trabajo como actividad

remunerada a la de potenciador de capacidades, sino también una concepción del sujeto desde una mirada utilitarista a la de un ser con facultades por desarrollar.

Lo anterior genera un entramado de posibilidades que se distancia de una mirada unidireccional a la multidimensional, a través de la cual el trabajo toma diversos significados que varían de una persona a otra como producto de su subjetividad; y que le otorga a los sujetos un rol activo de crear su propia carrera laboral de acuerdo a sus intereses y expectativas.

El atribuirle al trabajador un papel activo, en la configuración de sus propias trayectorias laborales, centrado en el principio de empleabilidad, el cual enfatiza la iniciativa y la responsabilidad del individuo (Gazier, 2003; en Soto 2009).

Al trabajador se le adscriben valores de autonomía, responsabilidad y competencias en los cuales busca la autorrealización, es posible que en ese tránsito de acuerdo a lo propuesto por Kosmala y Herrbach (2006, en Soto 2009) los sujetos acatarían normas y valores propios de las tecnologías del yo, al mismo tiempo que desarrollan distanciamiento subjetivo en el que les permite jugar con ellas o privilegiar unas sobre otras.

En virtud de lo anterior, el trabajador contemporáneo tiene la posibilidad de realizar un enfoque y aprendizaje selectivo al interior de la empresa a través de la cual construir caminos que le permitan el desarrollo de su carrera. Cambian de este modo las nociones tradicionales, (en las que era común la permanencia en el tiempo de un empleado en una compañía determinada incluso a nivel generacional) por la de privilegiar la afinidad de un empleado con ella desde los principios de autonomía y reciprocidad.

Capítulo 7: la identidad laboral

Conceptualización de la identidad laboral desde las fuentes documentales consultadas

Concepción	Categoría central	Autor	Descripción
Como constructo cultural	Prácticas discursivas	Hall, 2003	Se es a partir del “decirse”. Atribuye interés a lo que se nombra
Como proceso	Transición objetiva y subjetiva	Dubar, 2000	Confrontación entre la demanda y la oferta de identidades posibles. Reconocimiento del sujeto y sentido de la experiencia
Como fenómeno	Narrativo-discursivo	Alvesson & Willmott, 2002	Da coherencia y distinción a las personas
			Elaboración propia

La identidad ha sido abordada desde un enfoque narrativo-discursivo, a través del cual da cuenta del trabajo, mantención y reforzamiento de las construcciones que dan sentido de coherencia y distinción de las personas (Alvesson, Aschraft y Thomas, 2008 en Soto 2009).

Si bien la contemporaneidad se basa en la individualización y ruptura permanente, los sujetos pueden verse instados por la búsqueda de algo a que adherirse, algo con lo cual identificarse dentro del trabajo sea por una opción individual o de realización personal. De allí que además surja un contrato psicológico, en el que la persona pueda responder recíprocamente a las expectativas personales y organizacionales.

Respecto a la identidad, Soto (2009) plantea que la construcción contemporánea de la misma se encuentra permeada por dos polos: uno direccionado hacia la identificación e implicación de los sujetos con la empresa y otro que promueve la individualización a partir de la responsabilidad con la trayectoria y movilidad permanente.

Heinz (1995; 2002 en Kirpal 2006) propone que la identidad laboral es decisiva para definir la orientación profesional y hacer que se sienta una vinculación y compromiso con el trabajo. Pues en la medida que el ser humano va teniendo consciencia de sus gustos y necesidades, se convierte en una herramienta de apoyo que permite un mejor afrontamiento de la realidad y un contraste de lo que se es y a donde se quisiera llegar, en consecuencia, es hallar una manera de triangular la identidad personal con la laboral. Este hecho se lleva a cabo siempre que haya una materialización de la identidad para lo cual se requiere pasar por rigurosos procesos de negociación entre: lo que constituye la persona (valores, actitudes, comportamientos, costumbres, etc) que es en síntesis: “la esencia” y el contexto laboral al cual ha decidido adherirse.

En este orden de ideas, este autor enfatiza en la incorporación de la flexibilidad como un aspecto clave de la personalidad que permite ajustar la propia identidad a los cambios por los cuales atraviesa el mercado laboral y que se vienen dando desde el inicio de la época contemporánea, a lo anterior se le puede llamar como: la configuración de la identidad ante procesos laborales en reestructuración y la posibilidad de acuerdo a cada país de observar diferentes concepciones y ejercicio de la identidad laboral.

El estudio de Kirpal (2006), ayuda a develar cómo los trabajadores con formas de identidad flexibles, transitorias e individualizadas, que les permite adelantarse e internalizar las exigencias de los contrastantes cambios en el trabajo, se encuentran mucho mejor preparados para responder a las demandas y exigencias de sus roles.

Capítulo 8: articulación entre identidad laboral y personal...una mirada propositiva

Desde comienzos del siglo XX hasta la fecha los estudios psicológicos realizados se han enfocado fundamentalmente en resolver el imperativo de la gerencia de conducir a los trabajadores hacia los objetivos de productividad de las organizaciones (Pulido, 2012). La relación del ser humano con su trabajo se ha estudiado desde las percepciones del individuo, ya que se le atribuye gran importancia a la manera como la identidad puede ser un medio para solucionar las incompatibilidades que se presentan entre la capacidad que tiene el empleado para realizar sus actividades y la voluntad que posee para llevarlas a cabo. La identidad puede ser el camino, el resultado o el parámetro que como medidor indica cuan eficientes son los empleados en el trabajo con relación a su sentido de pertenencia por la tarea y por la empresa.

En todo el proceso de construcción de la identidad la propuesta de orientación y apoyo profesional es fundamental para ayudar a los trabajadores a consolidar su posición frente a lo que para ellos representa en su vida personal la participación en un contexto laboral, las relaciones entre trabajadores y jefes, su nivel de estudios, estatus, salario y demás factores influyentes. En el caso contrario cuando el grado de acercamiento entre empleado y empresa no es el suficiente y no se brindan herramientas que permiten al trabajador adaptarse y entender la cultura organizacional, la incertidumbre e inestabilidad producen desconfianza y poca vinculación con el cargo asignado y las actividades que a este le corresponden, en efecto la formalización de todos los planes que se llevan a cabo dentro de la organización ayudan al fortalecimiento de la identidad laboral de los empleados.

Las empresas tienen la necesidad de adaptarse a los cambios y demandas que se van presentando, crear un ambiente rico en formación, acompañamiento y apoyo a los empleados en su adaptación a los cambios de la vida laboral. Es la empresa quién tiene la potestad y

posibilidad de restringir o permitir un amplio fomento de los comportamientos laborales específicos de sus empleados y, por lo tanto, ser influyente en el desarrollo de las identidades laborales.

Que exista una buena identidad entre la organización y sus empleados favorece la comunicación, el desarrollo de carrera al interior y la articulación de expectativas. No obstante, se cuenta con las identidades para cubrir necesidades tanto individuales como colectivas, en contextos organizacionales, es factible hacer frente a experiencias de conflicto de identidad, donde el reto es visto como la oportunidad de motivar comportamientos tendientes a lo positivo y que permitan resolver los problemas centrados en los aspectos procesuales que remitan a las personas hacia caminos fructíferos y aprendizajes duraderos.

Conclusiones

De acuerdo a las indagaciones realizadas en las fuentes documentales, se percibe un abordaje amplio en materia de indagación, descripción y comprensión de la configuración contemporánea de las identidades laborales. Sin embargo se queda corto en materia de mecanismos institucionales de orientación e implementación de estrategias articuladoras de la identidad personal y laboral.

La proporción en la que los trabajadores pueden enfrentar las adaptaciones y lograr flexibilización está directamente relacionada con su motivación, su compromiso laboral y su forma de identificación con el trabajo. El potencial de adaptación no sólo depende del individuo, las variables estructurales son claves para apoyar o impedir la evolución de los colaboradores.

La identidad tiene que ver con la posibilidad de alineamiento de los trabajadores y sus diferencias individuales con los objetivos organizacionales, lo que implica acercarlos a la situación ideal que la empresa ofrece como propuesta.

La configuración del significado del trabajo como un aspecto constructivo de la identidad varía en relación con el momento de vida por cual atraviesa el individuo, tiene connotaciones sociales pues el individuo desde que nace comienza a hacer parte de una red de relaciones objetivas donde se producen formas materiales y configuraciones mentales con las cuales edifica su propia identidad como individuo y como parte de un grupo.

La comprensión de la configuración contemporánea de identidad laboral al interior de las organizaciones involucra el concepto de centralidad del trabajo, estructuras no lineales, poco estáticas, que no van en una sola dirección. Varios autores coinciden al decir que las

organizaciones requieren diseñar estructuras más fluidas que correspondan a la visión de los trabajadores acerca de lo que es trabajo para ellos, por otro lado ahora hay mayores exigencias para los trabajadores en lo que respecta a su respuesta y habilidades para adaptarse a un medio laboral cambiante.

Dado que las relaciones que se establecen con el trabajo se pueden realizar desde diferentes perspectivas se debe tener en cuenta que no todas las identidades de las personas pueden considerarse como identidades orientadas a lo meramente organizacional, pero si como identidades en red que además de permitir la permanencia en el campo laboral por elección y la interacción con todos los agentes que de este hacen parte, facilita mayor movilización, adquisición de capital relacional, actualización en contenidos, polifuncionalidad, relacionamiento, socialización, flexibilidad en el mercado del trabajo, satisfacción personal y libertad de decisión.

La importancia de manifestar una identidad bien definida por parte de las empresas, radica en que los trabajadores se sientan motivados al desarrollo de sus tareas y que logren el cumplimiento de los objetivos establecidos. A pesar de ello, los individuos pueden tener muchas identidades, ajustarlas según sus experiencias, vivencias o contextos, lo que lleva a reconocer diversas *identificaciones* que convergen y se entrelazan al interior de la organización, hasta tal punto que es posible denominar la identidad no como “una” sino como un “conjunto”.

Referencias

- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital*, 14(2), 117-145.
- Aróstegui, J. (2006). La contemporaneidad, época y categoría histórica. *Mélanges de la Casa de Velázquez*, 36(1), 107-103.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., y Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Belendez, M. (2002). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Aspectos conceptuales y metodológicos*. Repositorio institucional de la Universidad de Alicante, Alicante, España.
- Bermúdez R.E., Van F. y Fernández L. (2007). Trabajo, Identidad y Carácter. Cali, Facultad de derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icsi: La carreta
- De La Hera, C. M. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Ferrari, L.E., y Fillippi G.L. (2009). Identidad, identificación y realización en el trabajo contemporáneo Transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto. *Anuario de Investigaciones*, 16, 127-133.
- Galeano M.E., y Velez O.L., (2002). Investigación cualitativa estado del arte. (Informe) Medellín, Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas: CISH
- González, V. (2012). Construcción de identidades en el campo médico del actual sistema de salud colombiano: Una aproximación desde el análisis de campo de Pierre Bourdieu. *Revista de la facultad Nacional de salud pública*, 30(3), 338-346.
- Keith, D., y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Cuauhtémoc, México: McGraw-Hill.
- Kirpal, S. (2006). Identidades laborales en perspectivas comparativas: el papel de las variables contextuales nacionales y sectoriales. *Revista Europea de Formación Profesional*, (39), 23-49
- Lisbona, A., Morales, J.F. y Palaci F.J., (2006) Identidad y compromiso en equipos de intervención en emergencias. *Psicothema*, 18 (3), 407-412. Oviedo, Madrid. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/727/72718312.pdf
- Nazar, G. (2012). Identidad de carrera laboral y empleabilidad en directivos de nivel medio en Chile, región Bío Bío. *Liberabit*, 18(1), 7-14.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*. Recuperado de: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

- Pulido, H. (2012). La investigación sobre la identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio crítico Acerca del Mundo Laboral. *Psikhe*, 21(2), 77-85.
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española (22.ª ed.)*. Consultado en <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=EN8xffh>
- Reyes, M.R. (2014). Relación entre identificación y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala. Recuperado de: biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf
- Robbins, S. P. (1993). Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. México: Prentice-hall hispanoamericana.
- Rodríguez G., Gil J, y García E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Ediciones Aljibre
- Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psykhé*, 20(1), 15-27.
- Soto, A., Stecher, A., y Valenzuela. A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología- Campinas*, 34(1), 25-39.
- Soul, M. J. (2015). La Antropología del Trabajo contemporánea: Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar. *Revista de la Escuela de Antropología*, 30, 67-84. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11336/4987>.
- Stallings, B. y Weller, Jürgen (2001). El empleo en América Latina, base fundamental de la Política Social. *Revista de la CEPAL* (75), 191-220. Recuperado de repositorio.cepal.org/bitstream/11362/10783/1/075191210_es.pdf
- Velázquez, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. Limusa, México: Editorial Limusa.
- Vélez, O.L., (2003) Reconfigurando el Trabajo Social: perspectivas y tendencias contemporáneas. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Nueva Sociedad* 232, 32-49. Recuperado de www.responsable.net/.../panorama_de_las_condiciones_de_trabajo_en_america_latina/