

TRABAJO: CONSTRUCCION DE SENTIDOS SOBRE EL EMPLEO EN PERSONAS  
EN CONDICION DE MULTIEMPLEO <sup>1</sup>

Lorena Alvarez Chamorro<sup>2</sup>

Docente Asesora

Wilner Arbey Riascos Sanchez<sup>3</sup>

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI

2016

---

<sup>1</sup> Este artículo se deriva del estudio realizado como trabajo de grado para optar el título de Psicólogo(a). Inicio Junio 2014, finalización Mayo 2016

<sup>2</sup> Estudiante de la facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura seccional Cali, Colombia  
lore.alvarez.ch@gmail.com

<sup>3</sup> Psicólogo, Magíster en Psicología social del Trabajo. Docente hora catedra de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali wilner.riascos@gmail.com

# **TRABAJO: CONSTRUCCION DE SENTIDOS SOBRE EL EMPLEO EN PERSONAS EN CONDICION DE MULTIEMPLEO**

Lorena Alvarez Chamorro<sup>1</sup>

Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia)

## **Resumen**

El mundo del trabajo ha tenido una serie de transformaciones con el tiempo, lo que ha producido nuevas formas de percibirlo y sentirlo, por ello es importante identificar los sentidos actuales que se construyen para analizar y comprender nuevas formas de relación sujetos - empleo. Esta investigación estará basada en un estudio cualitativo con entrevistas semiestructuradas a cinco personas vinculadas laboralmente en condición de Multiempleo en la ciudad de Cali- Colombia. Se pudo interpretar algunos sentidos que las personas entrevistadas construyen sobre sus empleos, estos fueron: la obtención de nuevos conocimientos, la adquisición de bienes y servicios, entre otros. El trabajo es una actividad social cargada de sentido pero no es un fin en sí mismo, es una actividad que genera sentidos siempre y cuando el empleo sea coherente con ciertos aspectos internos de los sujetos, este generalmente es percibido como una actividad positiva la cual brinda ciertas ganancias personales y sociales sin embargo también se percibe en algunos aspectos, de manera negativa.

**Palabras clave.** Sentidos, Significado, Trabajo, Empleo, Multiempleo.

## **Abstract**

The world of work has had a series of changes over time, which has produced new ways to perceive and feel, so it is important to identify the current ways that are built to analyze and understand new relationships subject - employment. This research will be based on a qualitative study with semi-structured interviews with five persons occupationally condition moonlighting in the city of Cali in Colombia. He could play some ways that people build interviewed about their jobs, they were gaining new knowledge, the acquisition of goods and services, among others. Work is a social activity full of meaning but is not an end in itself, is an activity that generates senses long as the use is consistent with certain internal aspects of the subject, this is generally perceived as a positive activity which provides certain personal and social gains but also it perceived in some respects, of negative way.

**Keywords.** Senses, Meaning, Work, Employment, moonlight.

---

<sup>1</sup> Estudiante de Psicología. e-mail: [lore.alvarez.ch@gmail.com](mailto:lore.alvarez.ch@gmail.com). Cód.: 1120167.

## Introducción

El objetivo del presente trabajo es indagar sobre algunos sentidos que las personas atribuyen a sus empleos pero en una condición laboral específica que es Multiempleo, para ello cabe resaltar que el trabajo es una actividad importante en la vida de las personas debido a que moldea a los sujetos y desarrolla identidades, también es un organizador social y referente de inclusión (Castel, 2000, Citado por Rentería, 2009). Algunos autores indican que el trabajo constituye, en primera instancia, una de las más relevantes fuentes de sentido y por otra parte articula vínculos sociales y la adquisición de derechos ciudadanos (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005).

Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig (2004, citados por Tolfo, Chalfin, Baasch, & Soares, 2010), comentan que “ es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse, sin embargo, por su naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, el significado de este puede modificarse” (pag.176).

Probablemente el mundo laboral se vio transformado a causa de los desarrollos sociales, variaciones históricas, tecnológicas, políticas, económicas y religiosas (Orejuela & Ramirez, 2011), también los procesos de globalización, fenómeno ligado a la revolución tecnológica y de la información han contribuido para ello y quizás, lo anterior posiblemente ha modificado los sentidos y significados sobre este. Rentería (2009) expresa que lo anterior ha facilitado en las últimas décadas la mundialización de productos, bienes, servicios, capital e información, así como la ampliación de los mercados financieros.

En el trabajo intervienen varios agentes e instituciones sociales, como la familia, el sistema educativo y las organizaciones laborales (Prieto et al, 1996, citado por Rentería, García, Restrepo

y Riascos, 2007). Dentro de esta última institución se encuentra el empleo, concepto principal y relevante en esta investigación, por tal motivo es importante identificar las diferencias que existen entre los términos empleo y trabajo, comúnmente confundidos por las personas.

Para la aclaración, Blanch, Espuny, & Gala (2003) comentan que el trabajo es:

“Una actividad humana individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperio biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral” (pág. 34 y 35).

Del mismo modo, Neffa (2003) Comenta que el trabajo es una actividad que se realiza por una o varias personas con un objetivo, la obtención de un servicio o de un bien, también tiene una realidad exterior al sujeto, esta es una compensación o reconocimiento social. El trabajo requiere de las capacidades físicas, biológicas del ser humano pero también de sus dimensiones psíquicas y mentales. El mismo autor (1999) expresa que el trabajo es una actividad necesaria en la vida de las personas por que crea y/o transforma bienes o servicios sin los cuales la especie humana no podría reproducirse ni vivir, como afirma Fouquet (1998, citado por Neffa, 1999), “se puede trabajar y no tener un empleo, como es el caso de la esposa o madre de familia que no percibe una remuneración por las tareas domésticas que realiza” (pág.11).

Ahora bien, el empleo se refiere a una serie de actividades las cuales son remuneradas salarialmente y casi siempre bajo la modalidad de algún tipo de contratación. Neffa (1999) comenta que el empleo relaciona el trabajo que hace una persona con una empresa debidamente constituida y se obtiene de esto un salario individual, se entiende que con esta condición los

sujetos tienen ciertas garantías jurídicas y protección social, además los sujetos son reconocidos como socialmente útiles.

Entonces se puede decir que el trabajo es una actividad que genera en las personas cierto tipo de compensación ya sea económica, psicológica o social; también requiere la inversión de algunos recursos como conocimientos, técnicas, información, energía y gasto físico y mental. El trabajo no siempre genera una remuneración económica, es decir todo trabajo no es un empleo, ya que este puede ser diversas actividades, tales como: realizar los quehaceres del hogar, hacer deporte, estudiar, alguna manualidad, entre otras, por el contrario el empleo si genera una remuneración salarial.

Para continuar, se hablará de las transformaciones que el mundo laboral ha tenido para así poder comprender los nuevos sentidos que se generan alrededor del empleo.

#### *Transformaciones laborales.*

El trabajo se desarrolla dentro de un contexto histórico – social el cual influye fuertemente en los significados y sentidos que las personas elaboran dependiendo del contexto social en el que se desarrollen, por consiguiente cada persona elabora imaginarios sobre este, Casinelli (2010). Las transformaciones que el trabajo ha tenido llevan a grandes cambios sociales tanto en las personas como en las familias, parejas, organizaciones, entre otros, no escapando a las ventajas y desventajas de ello.

A continuación se describe algunas transformaciones que impactaron en la flexibilización laboral según Peralta (2012) donde destaca 8 categorías que son las siguientes:

**Fragmentación y difusión del trabajo;** la producción deja de concentrarse en un solo lugar para hacerse en red, es decir, en diferentes lugares, regiones, ciudades, trayendo consigo la desintegración de los grupos y el aumento de la individualidad, afectando según la autora lo simbólico de las relaciones laborales.

**Cambios en las características organizacionales;** se da mayor importancia a los aspectos que hacen que la organización sea más competitiva, las empresas se enfatizan en el mercado, también se modifican a través de procesos de outsourcing y actualmente predomina poco las jerarquías y/o niveles.

**Redefinición de relaciones laborales;** aparecen diversos tipos de contratación por ejemplo, en una misma organización los empleados pueden estar vinculados directamente por la empresa o a través de una cooperativa, se da mayor énfasis en contratos a término definido, por labor cumplida, prestación de servicios, afectando las expectativas o el contrato psicológico del empleado y empleador.

**Incremento de la diversidad en la fuerza laboral;** que implica contrataciones de diferentes tipos de personas, con distinto género, etnia, manejo del lenguaje o idioma, condiciones etarias, dando paso a posibles discriminaciones o a la necesidad por ejemplo, de conocer otros idiomas.

**Falta de regulación en las condiciones de trabajo y disminución de los costos para las empresas;** se tiende a no cumplir las normas legales vigentes, se disminuye la protección y beneficios para los empleados con el fin de reducir costos.

**Realización de trabajos carentes de seguridad;** aumentan los trabajos bajo la figura de “independiente” incrementando la inseguridad y competencia.

**Fluctuación laboral permanente;** constantemente se ve la rotación del personal en una organización debido al deterioro en las contrataciones, bajos salarios, desprotección social, poco o ningún incentivo.

**Mayor exigencia a los trabajadores;** lo cual implica que el empleado es evaluado por las competencias que tenga o pueda desarrollar, es decir por las habilidades, conocimientos, actitudes o aptitudes con las que cuenta.

Los cambios mencionados anteriormente inciden de manera directa en la vida de las personas, en sus estilos de vida, en la relación con el mundo exterior, por eso es importante comprender los sentidos personales que se otorgan al empleo teniendo en cuenta que se vive en una sociedad marcada por la multidiversidad.

Ahora bien, para continuar se definen algunos términos relevantes con el fin de que el lector tenga claridad sobre ellos, para esto se consultaron diferentes autores que manejan el tema, se explican los conceptos Multiempleo, sentidos y significados del trabajo y subjetividad.

#### *Condición laboral de Multiempleo*

El Multiempleo es una alternativa actual que permite variar las actividades y posibilita el aumento de ingresos para la obtención de bienes y servicios, de manera general se define como la condición de estar vinculado laboralmente en más de un trabajo remunerado.

Escurra (1999) comenta que las condiciones actuales socioeconómicas y las necesidades generadas por la vida moderna han influido para que las personas se vean impulsadas a conseguir más de un empleo y así poder aumentar sus ingresos y alcanzar un mejor nivel de vida.

Por otro lado, Banerjee (2012) expresa que el Multiempleo “hace referencia a la situación donde una persona obtiene un segundo empleo” (p.96).

Esta condición laboral parece ser atractiva para las personas debido a que permite no caer en una rutina laboral, los motivos para multiemplearse son diversos, van más allá de una cuestión estrictamente económica y este estudio pretende conocer algunas de estas razones. Según los escritos consultados esta modalidad se presenta frecuentemente en los campos de la salud y de la educación.

Autores como Ecurra (1999) mencionan que quizás los sujetos que eligen esta condición tengan un tipo de personalidad particular que los lleva a tener un estilo de vida más acelerado y más dinámico, Friedman & Rosenman (1959 citado por Ecurra, 1999), hablan sobre el patrón de conducta tipo A; menciona que entre las características más relevantes de este tipo de conducta se tiene que son “trabajadores incansables, comprometidos con su trabajo, ambiciosos, siempre escasos de tiempo debido a las múltiples actividades que desempeñan, lo cual prodría aproximarse a quienes tienen empleo múltiples” (p.215).

Rosenman (1986, citado por Dorta, 2002) menciona que “estas personas están profundamente comprometidas con sus vocaciones o empleos, descuidando, relativamente, otros aspectos de sus vidas en favor de un comportamiento impaciente, competitivo y hostil con el fin de lograr metas, cada vez más grandes, aunque pobremente definidas” (p. 25).

Por otra parte, García & González (2006) afirman que alguna de las razones para multiemplearse puede ser por beneficio económico (obtener un ingreso extra) aunque también manifiestan que puede existir razones no monetarias, dice que “mientras uno de los trabajos es la fuente principal de los ingresos, el otro puede proporcionar beneficios no monetarios tales como mejoras en la formación, establecimiento de contactos profesionales o la obtención de reconocimiento y

prestigio” (p.31), también se puede mejorar técnicas y aumentar la experiencias profesional. Del mismo modo Banerjee (2012) dice que algunas de las razones para multiemplearse son suplir necesidades, lujos, aumentar los ingresos o adquirir experiencia para crear un negocio propio. Smith & Kimmel (1992) comentan que una de las razones por la cual las personas se ven obligadas a buscar un segundo empleo es debido a que las organizaciones no permiten trabajar horas extras y la persona se ve en la tarea de buscar un segundo empleo por fuera para aumentar sus ingresos.

Las actividades que desempeñan los sujetos en sus empleos pueden relacionarse, sin embargo, puede ser totalmente diferentes la una de la otra (García & González 2006). El Multiempleo tiene consecuencias tanto positivas como negativas, entres los aspectos positivos se tiene la obtencion de nuevas habilidades y destrezas que pueden ser utilizadas en ambos empleos, experiencia, reconocimiento y aumento de los ingresos (Banerjee, 2012). En cuanto a los aspectos negativos el mismo autor comenta que puede generar estrés debido al aumento de tiempo desempeñado en las actividades laborales, también puede presentarse conflictos de intereses debido a que el segundo empleo suele tener características similares al primero y esto puede generar competencia.

Por otro lado, García y González (2006) hablan del absentismo y elusión de tareas, es decir cuando se le dedica mayor tiempo a una de las actividades y se descuida la otra, también comentan que se puede pasar clientes o información de un lugar a otro. El tener varios empleos aumenta el esfuerzo físico y mental y esto puede traer consecuencias negativas para los trabajadores e incluso para las empresas donde laboran (Smith & Kimmel, 1992).

Se puede decir que la condición laboral de Multiempleo es una tendencia frecuente practicada por los profesionales hoy en día, quizás las transformaciones del mundo del trabajo

han influido para esto, la inseguridad laboral es uno de los factores que posiblemente obligue a las personas a conseguir más de un empleo por si uno llega a prescindir de ellos, también se ve la inclinación de unir las actividades con los intereses personales de manera que puedan dedicarse a lo que les agrada hacer y no lo que necesitan hacer para obtener un salario, finalmente, multiemplearse podría permitir que las personas adquieran más conocimientos e incrementen la experiencia y/o práctica profesional.

Ahora se hablará de los sentidos que se otorgan al empleo y para esto es necesario mostrar las diferencias que existen entre los conceptos sentidos y significados ya que son términos que se relacionan pero también tienen su disimilitud. Al revisar diferentes tipos de lecturas relacionadas con el tema se puede observar que están más direccionados a investigar sobre significados atribuidos al trabajo/empleo y muy poco se habla sentidos.

### *Sobre los sentidos*

De manera general, cuando se le pregunta a alguien sobre lo que piensa de la palabra “sentido” se escuchan respuestas como: “darle valor o significado a algo o alguien”, “es igual a algo lógico”, “se entiende como direccionalidad”, “proceso físico por medio del cual se recibe y se percibe estímulos visibles e invisibles a través de los ojos, el gusto, el tacto, el oído, el olfato, pero mucho más a través del corazón”, “algo relacionado con sentir, con sensaciones”, “darle significado a algo”. A partir de estas respuestas en el cotidiano, se puede inferir que la conceptualización de la palabra sentido no es clara, suele confundirse con el término significado, aunque varias personas reconocen que el sentido está relacionado con las emociones.

Para la Real Academia Española (2001) algunas definiciones para sentidos son: “Que incluye o expresa un sentimiento”, “Razón de ser, finalidad.”, “Cada una de las interpretaciones que puede admitir un escrito, cláusula o proposición”, “modo particular de entender algo o juicio que se hace de ello”.

Algunos autores como D’Aloisio, García, & Sarachú (2010) hablan que los sentidos se construyen con una base social a través del cual los sujetos significan y comprenden las situaciones y experiencias de la vida cotidiana, están relacionados con procesos históricos y culturales.

Saramango (1998, citado por Montañés, 2001) dice que:

“al contrario de lo que se cree, sentido y significado nunca han sido lo mismo, el significado se queda aquí, es directo, literal, explícito, cerrado en sí mismo, unívoco, podríamos decir, mientras que el sentido no es capaz de permanecer quieto, hierve de segundos sentidos, terceros y cuartos, de direcciones radiales que se van dividiendo y subdividiendo en ramas y ramajes hasta que se pierden de vista...” (p, 1).

Del mismo modo, Tolfo, Chalfin, Baasch, & Soares (2010) retoman de algunos autores diferentes definiciones de sentido, estas son:

“Es un efecto, un producto de la actividad humana” (p.181), comentan que son una estructura compuesta por tres componentes: la significación, la orientación y la coherencia. También hablan que el sentido de las palabras y de las cosas es infinito, que depende del punto de vista de cada uno y de su personalidad.

“ El sentido de la palabra es, la suma de todos los eventos psicológicos evocados en nuestra conciencia por medio de la palabra” (p. 184) . Afirman que los sentidos son una construcción relativa a la subjetividad en cambio, los significados tienen que ver con lo social.

También consideran que el sentido es “mucho más amplio que el significado, pues el primero constituye la articulación de los eventos psicológicos que el sujeto produce ante la realidad” (p.184).

Por último expresan que los sentidos son “una producción personal derivada de la aprehensión individual de los significados colectivos, en las experiencias cotidianas” (p. 193).

Por otro lado, González (2002) menciona que el sentido “ expresa las diferentes formas de la realidad en complejas unidades simbólico- emocionales, en las cuales la historia del sujeto y de los contextos sociales productores de sentido son un momento esencial de su constitución, lo cual separa esta categoría de toda forma de aprehensión racional de una realidad externa” (p. pag. 33), el autor también comenta que los sentidos “son producciones humanas que integrando los aspectos del mundo en el que vive se dan de manera única para el sujeto o el espacio social, organizados subjetivamente a través de la historia de los protagonistas” (pag. 33).

D’Aloisio, García, & Sarachú ( 2010) entienden la construcción de sentidos como “un proceso que se desarrolla en marcos intersubjetivos, mediante el cual los sujetos comprenden y significan sus experiencias cotidianas. Proceso que no es homogéneo, ni fijo, e implica contradicciones e incoherencias no transparentes para los sujetos” (p. 103).

Por lo anterior se puede interpretar que los sentidos son la suma de eventos psicológicos donde ciertos aspectos internos de los sujetos influyen en la construcción de sentidos. Son infinitos, más amplios que los significados, se producen de manera personal, sin embargo, son

derivados de los significados colectivos de un determinado contexto histórico, pueden ser contradictorios, cambiantes y están relacionados con el aspecto cognitivo pero mucho más con el emocional.

### *Sobre los significados*

Desde una perspectiva sociohistórica Leontiev (1978, citado por Tolfo, Chalfin, Baasch, & Soares, 2010) comentan que “ la significación es una generalización de las prácticas sociales de la realidad, correspondiendo a las representaciones y conocimientos en una época y una sociedad dadas, fijadas principalmente por medio del lenguaje” (p. 183). Por otro lado, Tolfo (2005, citado por Chalfin, 2009) ve los significados “como construcciones elaboradas colectivamente en un determinado contexto histórico, económico y social concreto”(p. 193). Del mismo modo, D’Aloisio, García, & Sarachú (2010) expresan que los significados se ven como un producto en el orden de lo institucionalizado y de herencia social el cual influye fuertemente el aspecto cognitivo.

Para hablar de los significados que se le atribuye al trabajo, Claes (2000, citado por Tolfo, Chalfin, Baasch, & Soares, 2010) comentan que “el significado del trabajo incluye valores, creencias, actitudes y expectativas, que las personas de la sociedad contemporánea han desarrollado en relación con el trabajo. Los significados son un componente de la realidad social...” (p.179). los autores también expresan que “ el significado del trabajo es definido como una cognición multifacética, que tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo” (p. 179).

Salanova, Osca, Peiró, Prieto, & Sancerni (1991) afirman que el significado del trabajo se trata de:

“un conjunto de representaciones sociocognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos que están relacionados con el mundo laboral y los individuos van adquiriendo mediante un proceso mental como resultado de las interacciones entre sus experiencias personales y aspectos del ambiente en que están inmersos.”(p.114).

Como resultado se puede decir que los significados son un proceso generalizado, construidos colectivamente, son un producto de lo institucionalizado, donde influye la cultura y la sociedad de una determinada época. Los significados están más relacionados con el aspecto cognitivo.

En conclusión, se identifica la construcción de los significados como sociales y los sentidos como relativos a la subjetividad. (Aguilar, 2006, citado por Tolfo, Chalfin, Baasch, & Soares, 2010). Del mismo modo D’Aloisio, García, & Sarachú (2010) ven el significado como producto de lo institucionalizado y herencia social, en cambio el sentido es un proceso de carácter opaco para el sujeto en sus prácticas cotidianas del orden de lo intersubjetivo que implica el encuentro entre voces; estos dos términos no pueden estar separados puesto que se relacionan entre sí.

Entonces, los sentidos sobre el empleo se construyen de forma subjetiva, individual, con una influencia cognitiva y emocional a la vez, son influenciados por la historia, cultura y sociedad sin embargo también influyen ciertos aspectos intrínsecos de la persona como valores, costumbres, sentimientos, expectativas, por un lado, y por otro, aspectos como la edad, nivel económico, educativo, la cultura en la que se desarrolla, entre otros.; cabe resaltar que los significados que se construyen sobre el empleo influyen fuertemente en la construcción de sentidos sobre este.

Continuando con la investigación es necesario ahondar sobre el concepto subjetividad ya que los sentidos forman parte de ella.

### *Sobre la subjetividad*

El trabajo es un campo particular y privilegiado de subjetivación, autores como Orejuela & Ramírez (2011) comentan que “hablar de subjetividad implica pensar en el ser humano desde dos puntos de vista: primero como ser histórico- social; y segundo como ser socio- consciente, es decir un agente social” (p.129).

El hombre es un ser social por naturaleza desde que nace hasta que muere, siempre está en relación con otros por medio de la comunicación y el lenguaje, también es un ser activo de ella, que participa en la creación de su entorno, de este modo los autores comprende la subjetividad como “la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social) percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido el mismo, y en consistencia con su contexto histórico - social y cultural” (Orejuela & Ramírez, 2011, p.130).

Por otro lado, González (2002) entiende la subjetividad “ como un sistema complejo y plurideterminado que se afecta por el propio curso de la sociedad y los sujetos que la constituyen dentro del continuo movimiento de las complejas redes de relaciones que caracterizan el desarrollo social” pag. 30).

De acuerdo con lo anterior, la subjetividad es un proceso individual y al mismo tiempo social representado por cada persona a través del lenguaje que a su vez esta permeado por la cultura; es un proceso cambiante, dinámico como lo dice De la Garza (1998, citado por Orejuela & Ramírez, 2011) que plantean “la subjetividad como un proceso dinámico antes que estático, contingencial y solo relativamente cohesionado y coherente” (p. 130). Para el autor la

subjetividad es un proceso que pone en juego varios aspectos como los cognitivos, valores, personalidad, estéticos, sentimentales, discursivos y formas de razonamiento.

El presente estudio se considera relevante ya que el trabajo es una actividad fundamental para las personas por ser un introductor y organizador social el cual construye subjetividades e identidades, también se ve la necesidad de actualizar datos sobre como sienten, perciben, se relacionan y viven el empleo las personas hoy en día. También es importante que se investigue más sobre la condición laboral de Multiempleo ya que es una modalidad frecuente y común en la actualidad y por tal razón se cree que los sentidos que se construyen alrededor de esta pueden ser particulares, diferentes e interesantes por conocer.

En virtud de lo anterior se fórmula la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los sentidos sobre el empleo que construyen personas vinculadas laboralmente en condición de Multiempleo?

Para responder a la pregunta anterior se definieron algunas categorías que ayudaran a interpretar los sentidos que cinco personas voluntarias construyen sobre sus empleos, estas son: descripción de la importancia de las condiciones laborales de cada empleo desde la perspectiva de los voluntarios, razones existente por las que una persona trabaja en condición de Multiempleo, la centralidad del empleo en las personas entrevistadas y las implicaciones del Multiempleo para las personas y su entorno.

## **Método**

*Tipo de estudio.* Estudio Cualitativo – Descriptivo.

*Participantes.* Se seleccionó un grupo de cinco personas voluntarias de la ciudad de Cali - Colombia para ser entrevistadas acerca de la construcción de sentidos sobre el empleo en condición de Multiempleo. Los criterios de selección de los participantes fueron estar vinculados laboralmente en más de un trabajo remunerado con por lo menos una trayectoria de 6 meses en cada uno de ellos, vinculados a organizaciones privadas o públicas y bajo alguna modalidad de contratación.

*Instrumento.* Para la recolección de datos se utilizó una entrevista semi- estructurada la cual se diseñó bajo las siguientes categorías: caracterización de los entrevistados, descripción de algunas condiciones laborales, razones existentes para el Multiempleo, la centralidad del empleo y las implicaciones de este para la persona y su entorno. Se entrevistó a cada persona una vez durante aproximadamente 45 min.

*Procedimiento.* El desarrollo del presente estudio inició con lecturas de varios autores para aclarar conceptos y poder construir el marco teórico, seguido se definen las categorías analíticas para la construcción y validación del instrumento (se anexa para que el lector observe cual fue el cuestionario), posterior se procede a realizar las entrevistas a cada voluntario. Para el análisis de los datos primero se transcribe lo expresado en las entrevistas para luego agrupar y situar en una matriz los fragmentos más representativos, expresados textualmente por los entrevistados, que tuvieran relación a la categorías asignada, lo anterior se basó en el Árbol de Asociación de Ideas de Spink (2000) para dar interpretación a la información hallada.

## **Resultados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los voluntarios; se comenzará con la caracterización del grupo para dar paso a la descripción de las categorías: importancia de las condiciones de cada empleo desde la perspectiva de la persona, razones para trabajar en modalidad de Multiempleo, la centralidad del empleo en la persona y por último las implicaciones del Multiempleo para la persona y su entorno.

Los resultados se obtienen de agrupar frases discursivas expresadas por los entrevistados, que tuvieran relación con la categoría, se escogieron los datos más relevantes y comunes para dicha descripción.

### *Caracterización de los entrevistados*

Se contó con la participación voluntaria de 5 personas las cuales tres (3) son hombres y dos (2) mujeres, todos viven en la ciudad de Cali- Colombia, sus edades oscilan entre los 30 y 45 años, los cinco entrevistados tienen educación superior, estudios de postgrado y cuentan con las siguientes profesiones:

Participante 1: Contador Público.

Participante 2: Psicólogo Organizacional – Docente.

Participante 3: Medico.

Participante 4: Medico.

Participante 5: Ingeniero Civil.

### *Descripción de las condiciones laborales*

Se le pregunto a los entrevistados acerca del número de empresas con la que están vinculados laboralmente, tipo de contrato que tienen con cada empresa, lugar donde desempeñan sus funciones, tiempo que dedican a cada empleo, si existe flexibilidad en cuanto a horarios, salario y ambiente laboral, aspectos que ayudaran a analizar la relación que existe entre el entrevistado y sus empleos y como lo anterior, influye en la construcción de sentidos.

Con relación al número de vinculaciones se encontró que los cinco entrevistados trabajan actualmente con dos empresas, es decir se hablará de 10 empleos en total. Los tipos de contratos que tienen los entrevistados con las empresas que trabajan se muestran en la siguiente tabla:

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>CANTIDAD DE ENTREVISTADOS</b>
Prestación de servicios	4
Término indefinido	3
Contrato hora cátedra	2
"Contrato a término de obra"	1

Lo anterior confirma que todos los entrevistados están en condición laboral de Multiempleo.

Respecto al lugar donde desempeñan sus funciones se encontró lo siguiente:

<b>LUGAR DONDE DESEMPEÑA LAS FUNCIONES</b>	<b>NÚMERO DE EMPLEOS</b>
Oficina	4
Aula de clases	2
Casa de pacientes	1
Ambulancia	1
Clínica	1
Hogar	1

Los entrevistados dedican a sus dos empleos un promedio de 64.6 horas semanales; estas personas trabajan 16.6 horas más que una persona que tiene un solo empleo. En cuanto a la flexibilidad de horarios se encontró de manera general que los entrevistados pueden mover, cambiar, aumentar o disminuir horas de trabajo siempre y cuando cumplan con los objetivos estipulados.

Con relación al salario, tres de los cinco entrevistados se sienten a gusto con lo que reciben en sus dos empleos y las otras dos personas se sienten bien remunerados por una de las empresas y por la otra no, las siguientes frases discursivas muestran lo anterior:

Participante 2: *"Si, sí. Yo pienso que la retribución que se da es justa, es apropiada".*

Participante 3: *"sí. Con estas dos ahora sí".*

Participante 5: *"Si! En ambos campos creo que la remuneración es bien".*

Por último, cuatro de los entrevistados manifestaron sentirse bien en los lugares de trabajo, expresaron aspectos como apoyo, confianza y respeto de parte de los compañeros y/o jefes:

Participante 1: *"Las personas con las que trabajo son muy chéveres, se siente esa calidad humana. Hay respeto, confianza..."*.

Participante 2: *"Todo este tiempo he sentido que hay apoyo, si en algún caso sucede algo en lo cual yo necesite orientación o apoyo no me he sentido solo, siempre ha habido quien oriente"*.

Sin embargo un entrevistado expreso malestar con el lugar donde desempeña las funciones de uno de sus empleos, considera que es peligroso para su vida:

Participante 3: *"el otro empleo tiene muchos riesgos, es en la calle..."*, aspecto que se encuentra relacionado con ciertas condiciones personales y familiares que conlleva a que el entrevistado tenga esa percepción del empleo.

#### *Razones existentes para el Multiempleo*

En cuanto a las razones existentes para el Multiempleo los entrevistados manifestaron que tener dos empleos les permite lo siguiente:

1. Aumentar sus ingresos para la obtención de bienes y servicios, es decir, la posibilidad de más consumo.
2. No sentirse atrapados en una actividad laboral rutinaria y monótona, los entrevistados expresaron que les agrada tener variedad en las actividades que realizan a diario y estar en contextos diferentes.
3. La obtención de más aprendizajes, lo cual les permite estar actualizados para las demandas que exige del mundo del trabajo hoy en día.

4. Pueden poner en práctica los conocimientos que adquirieron en la universidad o postgrados.
5. y por último, para darse a conocer en el sector donde se desempeñan.

Dentro de esta categoría también se encontró que tener dos empleos genera en los entrevistados cierta tranquilidad económica ya que aducen que en cualquier momento pueden prescindir de ellos en uno de sus empleos.

#### *Centralidad del empleo para las personas.*

Los resultados a esta categoría salen de realizar preguntas como: ¿Qué piensa de su condición de Multiempleo?, ¿Qué ha aportado a su vida personal, familiar y profesional el tener más de un empleo?, ¿Con que empleo se identifica más?

Los entrevistados respondieron que el empleo es importante para ellos porque les permite estar actualizados, los impulsa a la obtención de nuevos conocimientos y mejoras en la práctica, es decir los empleos exigen un continuo aprendizaje para que puedan ser parte de la organización y cumplir con las demandas del mercado. Otra razón es la obtención y aumento de ingresos, también expresaron sentir cierto grado de tranquilidad por estar empleados en dos o más empresas por si una llega a prescindir de ellos. También pueden practicar y desarrollar los conocimientos que adquirieron en la universidad o en sus postgrados, permitiendo con lo anterior un crecimiento profesional pero al mismo tiempo personal. Por otro lado el empleo es un medio para alcanzar objetivos, los entrevistados manifestaron que sus empleos les permiten estudiar la especialización que siempre desearon, poder hacer viajes, ir algunos restaurantes, ayudar económicamente a la familia, entre otros. El empleo también se convierte en una carta de

presentación para darse a conocer en el sector que trabajan, y por último, los entrevistados comentaron que el empleo les impone nuevos retos.

### *Implicaciones del Multiempleo en las personas y su entorno.*

De manera general las implicaciones que tiene el Multiempleo para la vida de los entrevistados y sus familias son positivas, sin embargo también manifestaron algunos aspectos negativos.

Tener dos empleos les permite que sus días laborales no sean monótonos, pueden variar sus actividades y cambiar de contextos y hasta cierto punto manejar sus horarios; obtienen reconocimiento profesional el cual brinda una identidad e identificación social, amplían los contactos sociales y relaciones interpersonales, expresaron que tener dos empleos los enriquece más en cuanto a conocimientos y aprendizajes.

Cuando se habla de los aspectos negativos que trae el Multiempleo, los entrevistados comentaron que se reduce significativamente el tiempo para compartir con la familia, para descansar, incluso para adquirir nuevos conocimientos por no disponer de este.

## **Discusión**

A partir de lo mencionado anteriormente, se puede decir que el empleo no es un fin en sí mismo, ya que el sentido del empleo se construye siempre y cuando el empleo tenga un sentido para la persona, es decir, este debe tener una correlación con los valores, sentimientos, emociones y expectativas que el empleado tiene frente a la actividad y sobre todo frente a los resultados que deriven de la actividad.

Los sentidos se construyen de manera singular, particular e individual sin embargo esto no significa que no puedan ser compartidos y vivenciado con otros; algunos de los entrevistados

manifestaron sentidos en común, posiblemente se deba a la cultura, crianza, educación o a los discursos hegemónicos de la sociedad compartida, por ejemplo el consumo de bienes y servicios que se establece como una lógica del capitalismo también se constituye como una meta a alcanzar, y en la medida en que el empleo permita o no cumplir estas expectativas, el trabajo adquiere sentido para la persona.

Sin embargo, adquirir bienes y servicios no está relacionado solo con el aspecto material si no que estos también brinda un lugar en la sociedad porque son un elemento de inclusión, generalmente muy importante para las personas en la medida que construye identidad, dan una noción de quien es la persona, brindan un reconocimiento del otro y una construcción del grupo social.

Muchos conceptos como “rutina”, “dinamismo”, “monotonía”, “desempeño”, “innovación”, han sido naturalizados y permeados en la vida cotidiana de las personas, el discurso de la gestión y administración de negocios tiene que ver mucho en el asunto, sin embargo estos están relacionados con la procura de cosas diferentes, como el no quedarse estático, moverse, lo cual significa un rechazo a la mecanización del trabajo, es decir, las personas se reconocen como sujetos en cuanto sus trabajos no se conviertan en algo mecánico, en cuanto no sean vistos como operarios frente a una maquina si no personas que trabajan principalmente con su mente, ideas, conocimientos, aprendizajes, experiencias; esto tiene que ver con una forma de estructura social donde se valora más a las personas que trabajan con sus habilidades mentes que con sus manos.

El primer tipo de sujetos suelen ser socialmente denominadas personas de “cuello blanco” porque son percibidas, generalmente, por la sociedad con mayor prestigio, con mejores condiciones laborales, más reconocimiento, mejor status social. Estas personas para desempeñar sus actividades requieren tener y cumplir con cierto tipo de conocimientos, los cuales se cree que

permiten mejoras, como estar en una oficina, mejor salario, buenos contratos, entre otros. Los sujetos que trabajan de forma manual o corporal suelen denominarse personas de “cuello azul”, se puede decir que son personas que tienen ocupaciones manuales y solo requieren el uso de esas habilidades y no un nivel avanzado de conocimientos.

De manera que, las personas para evitar la rutina y la monotonía laboral buscan alternativas y el Multiempleo es una opción, ya que son actividades diversas que permiten alcanzar objetivos, no solo del orden de lo material sino también de lo simbólico, por tal razón se puede pensar que el lugar de los sujetos en la sociedad es valorado y reconocido en cuanto se trabaja con la mente que de forma manual o corporal.

Ese conjunto de aspectos relacionados entre sí que construye sentidos juega un papel importante en lo psicológico de la persona en cuanto brinda status, poder, identidad, reconocimiento, identificación con un grupo social, gremial, profesional, con una actividad, con una forma de realizar el trabajo pero también el empleo brinda una inclusión social. Respecto a lo anterior Riascos (2012) comenta que:

“El trabajo como vínculo social implica que las personas logran una integración a través del trabajo no solo por ser una norma, sino por ser una de las modalidades del aprendizaje de la vida social. La noción del vínculo social en este punto, está relacionada con la reciprocidad en el sentido en que el individuo siente que hay una relación con la sociedad en la medida en que contribuye a ella y necesita de ella para poder vivir (pág. 42).

Por otra parte, se puede inferir con lo hallado que el empleo tiene una doble condición paradójica en términos de pérdidas y ganancias personales y sociales lo cual conlleva a las personas a buscar estrategias para compensarlo por ejemplo, la condición de Multiempleo puede

aumentar los ingresos a un grupo familiar para la obtención de bienes y servicios pero de manera contradictoria se ve reducido el tiempo para compartir con ellos, entonces las personas equilibran estas situaciones brindando mayor consumo, status y un lugar social de identificación tanto personal como familiar.

Por lo anterior, cabe decir que existen otros aspectos que son fuertemente valorados más allá de lo material como lo son poder tener tiempo para pasar con la familia, la obtención de nuevos conocimientos, aumentar y mejorar los contactos/ relaciones interpersonales, entre otros.

Estudios realizados por el equipo MOW (1997, citado por Orejuela y Ramírez, 2011) comentan que:

“El trabajo si bien es importante como actividad en la jerarquía social siempre está después de la familia y siempre por encima del estudio y el ocio, esto nos muestra que si bien el trabajo ya no es la categoría social vertebradora en los análisis sociológicos, no deja de ser vertebradora para los sujetos en sí” (pág. 18).

En resumen, se puede decir que el empleo como tal no es el que proporciona los sentidos sobre este, si no la relación y la coherencia que existe entre los aspectos intrínsecos de las personas y su trabajo. Tal como fue dicho anteriormente el sentido del empleo se construye a partir de una lógica - dinámica no estática, pero tampoco quiere decir que es absolutamente cambiante alrededor del tiempo, sino que tiene diferentes formas de transformación respecto a las experiencias significativas de la persona en relación a la actividad. Por lo tanto, el sentido del trabajo se estructura en una lógica psico-social que se expresa a través de lo individual pero se refiere siempre a una lógica de relación entre el individuo y su entorno, en otras palabras, la

sociedad y el contexto en el que se desarrollan. Por consiguiente el sentido no será una condición estrictamente individual si no una condición de relación, tanto con el mismo como con los otros.

## Bibliografía

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (22a edición)*. Recuperado el Junio de 2014, de <http://lema.rae.es/drae/?val=sentido>
- Banerjee, S. (2012). EFFECT OF EMPLOYEE MOONLIGHTING: a challenging task for managers and organizations. *International journal of management research and business strategy*, 1(1), 95 - 100.
- Blanch, J., Espuny, M., & Gala, C. &. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Casinelli, M. (2010). *El trabajo hoy: algunas incidencias en la subjetividad*. Tesis, Universidad de Belgrano, Buenos Aires.
- Chalfin, M. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202.
- D'Aloisio, F., García, G., & Sarachú, P. (2010). La reconstrucción de sentidos en ciencias sociales. Algunas puntualizaciones para su abordaje. *Revista científica de la Psicología, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud*, 1(2), 97-108.
- Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencias de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Investigación, Santiago de Chile.
- Dorta, M. R. (2002). *Validez de constructo patrón de conducta tipo A*. Tesis, Universidad de la Laguna, España.
- Escurra, M. (1999). *El Pluriempleo en profesionales universitarios*. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, de [http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf\\_bdfde.nsf/imagenes/FC7B53EF6F7EC7DF05256F39004DF270/\\$file/escurra.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/FC7B53EF6F7EC7DF05256F39004DF270/$file/escurra.pdf)
- García, A., & González, P. (2006). El pluriempleo entre los profesionales sanitarios: un análisis de sus causas e implicaciones. *Gaceta Sanitaria*, 20(2), 29-40.
- González, F. (2002). *Sujeto y Subjetividad: una aproximación histórico cultural*. Mexico: Thomson.
- Montañés, M. (2010). *La producción de sentido*. Investigación participativa para el desarrollo local y medio ambiente sostenible, CIMAS, Madrid.
- Neffa, J. (1999). Actividad, Trabajo y Empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Memoria Académica*, 1, 127-162.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen- Humanitas.
- Orejuela, J., & Ramirez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80118612008.pdf>

- Peralta, Maria Claudia. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. *Revista Diversitas*, 8(1), 165-182.
- Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del trabajo. En M. C. Aguilar, & E. Rentería, *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación* (págs. 25-51). Bogotá D.C.: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I., & Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127- 151.
- Riascos, W. (2012). *Trabajo: Inclusión y Exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales*. Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de Magister en Psicología, Universidad del Valle, Valle del Cauca, Cali.
- Salanova, M., Osca, A., Peiro, J., Prieto, F., & Sancerni, M. (1991). *Significado del trabajo en los jóvenes en la transición de incorporación al mercado laboral*. Obtenido de file:///G:/T.%20GRADO/Entrega%20de%20Trabajos/SIGNIFICADO%20DEL%20TRABAJO%20EN%20LOS%20JOVENES.pdf
- Smith, K., & Kimmel, J. (1992). *Moonlighting Behavior: Theory and Evidence*. Obtenido de [http://research.upjohn.org/up\\_workingpapers/9](http://research.upjohn.org/up_workingpapers/9)
- Spink, M. (2000). *Prácticas discursivas y la producción de sentidos no cotidianos*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Tolfo, S. D., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico- epistemológicas en Psicología. *Universitas Pasychologica*, 10(1), 177-188. Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/415-4116-1-PB.pdf