



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ANTROPOLOGÍA SOCIAL

**Imaginarios Laborales:
La cromática del trabajo.**

Tesis

que para acreditar las unidades de enseñanza aprendizaje de

Seminario de Investigación e Investigación de Campo

y obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

presenta

Yutzil Tania Cadena Pedraza

Comité de Investigación:

Director: Dr. Raúl Nieto Calleja

Asesores: Dr. Eduardo Nivón Bolán

Dr. Leonardo Tyrtania Geidt.

México, D.F.

Enero, 2008

Matrícula: 200323549

Índice

Introducción.....	5
Capítulo I: Concepto de Trabajo y Representación Social.....	8
1.1 Concepciones teóricas sobre el trabajo.....	8
1.2 Conceptos más comunes del trabajo.....	10
1.3 Importancia del estudio de las representaciones sobre el trabajo.....	13
Capítulo II: Valoración Laboral.....	17
2.1 Carga Negativa que en la historia ha adquirido el trabajo....	17
2.2 Oposición entre trabajo y ocio.....	19
2.3 Valor asignado al trabajo.....	22
Capítulo III: Cromática Laboral.....	26
3.1 El color como un elemento significativo.....	26
3.2 Colores asignados al ámbito laboral.....	30
3.3 Valoración cromática.....	32
Capítulo IV: Dimensión Genérica de la que son investidos los trabajos.....	36
4.1 Factor genérico en la construcción de lo laboral.....	36
4.2 Valencia genérica.....	38
Capítulo V: Significación del Trabajo.....	46
5.1 Lo simbólico antecede a lo económico.....	46
5.2 Revaloración del trabajo.....	48
Anexo Metodológico y Estadístico.....	51
Bibliografía.....	75

Índice de cuadros, gráficas y diagramas.

Diagramas

1.1	Ubicación del ámbito laboral en una trama conceptual.....	12
2.1	Sentido común del trabajo.....	18
2.2	Sentido común de la equivalencia entre trabajo y ocupación.....	19
2.3	Valoración social de lo laboral y lo no laboral.....	20
3.1	Secuencia progresiva del color.....	28
3.2	Relaciones de significado de los colores. Sahlins (1976a).....	29
3.3	Distribución significativa de la cromática laboral.....	34
4.1	Organización del género y valoración laboral.....	45

Cuadros

5.1	Razones de Gusto y Disgusto otorgadas por el trabajador.....	48
6.1	Concentrado de las respuestas obtenidas por actividad laboral.....	56
6.2	Respuestas acerca de la percepción del trabajo en general.....	61
6.3	Valencias asignadas a cada actividad (por porcentaje).....	62
6.4	Valoración asignada al color.....	63
6.5	Valencia genérica asignada a cada actividad laboral.....	63
6.6	Valencia asignada por los hombres encuestados, a actividades laborales....	64
6.7	Valencia asignada por mujeres encuestadas, a actividades laborales.....	64
6.8	Gusto y Disgusto por el trabajo, determinadas por los individuos encuestados. (por número de respuestas obtenidas).....	65

Gráficas

2.1	Valencias asignadas a cada actividad.....	23
2.2	Valencia general del trabajo.....	25
3.1	Cromática asignada al trabajo.....	30
3.2	Valoración asignada al color.....	33
4.1	Valencia genérica asignada a cada actividad laboral.....	39
4.2	Porcentaje designado al género del trabajo.....	41
4.3	Valencias asignadas por los hombres encuestados, a actividades laborales...	42
4.4	Valencias asignadas por las mujeres encuestadas, a actividades laborales.....	43
6.1	Cromática asignada al estilista.....	66
6.2	Cromática asignada al Técnico en computación.....	66
6.3	Cromática asignada al médico.....	67
6.4	Cromática asignada al profesor.....	67
6.5	Cromática asignada al locutor.....	67
6.6	Cromática asignada al serxoservidor.....	68
6.7	Cromática asignada al empleado de limpieza.....	68
6.8	Cromática asignada al taxista.....	68
6.9	Cromática asignada al mesero.....	69
6.10	Cromática asignada al psicólogo.....	69
6.11	Cromática asignada al diseñador.....	69
6.12	Cromática asignada al mecánico.....	70
6.13	Cromática asignada al sonidero.....	70
6.14	Cromática asignada al comerciante.....	70
6.15	Cromática asignada al físico-químico.....	71
6.16	Cromática asignada al microbusero.....	71
6.17	Cromática asignada al albañil.....	71
6.18	Cromática asignada al cajero.....	72
6.19	Cromática asignada al actor.....	72
6.20	Cromática asignada al sacerdote.....	72
6.21	Cromática asignada a las carreras técnicas.....	73
6.22	Cromática asignada al artista.....	73
6.23	Cromática asignada al abogado.....	73
6.24	Cromática asignada a las profesiones.....	74

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. [...] Al consumarse el proceso de trabajo surge un resultado que antes del comienzo de aquél ya existía en la imaginación del obrero o sea idealmente. El obrero no sólo efectúa un cambio de forma de lo natural; en lo natural, al mismo, efectiviza su propio objetivo, objetivo que él sabe que determina, como una ley, el modo y manera de su accionar y al que tiene que subordinar su voluntad. Y esta subordinación no es un acto aislado. Además de esforzar los órganos que trabajan, se requiere del obrero, durante todo el transcurso del trabajo, la voluntad orientada a un fin, la cual se manifiesta como atención.

MARX, 1972-75: 215-16

Introducción

Quiero agradecer, en primer lugar al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo recibido para la realización de esta investigación, la cual es parte del proyecto Imaginarios urbanos en la Ciudad de México dirigido por el profesor Raúl Nieto en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

También quiero agradecer al Programa de Atención Integral a Jóvenes Desempleados-La Comuna, del Gobierno del Distrito Federal, por su colaboración y tiempo proporcionado para la realización de esta investigación.

Al recordar como nació la inquietud de analizar el proceso de significación laboral, me remito a tiempo atrás cuando este tema tomó importancia debido por una parte a la obsesión encontrada y por la otra a la necesidad de explicar al trabajo como un fenómeno que, además de estar permeado de valores económicos y caracterizado por conflictos sociales, es poseedor de valores intrínsecos y subjetividad. Marx dejó entrever esta dimensión al caracterizar como una actividad específicamente desarrollada por el hombre.

El trabajo, es también un acto social que a través de la historia ha ocupado un papel fundamental en la construcción de la sociedad actual; es a través de éste que se construyen formas de vida; es pues, un tema de estudio muy amplio y que puede ser abordado desde diversos enfoques (De la Garza 2007, Dumazedier 1978, Friedmman 1978, Frish 1978, entre otros). Sin embargo, es a través de la antropología donde a partir de un enfoque estructuralista y cognitivo, expongo al trabajo como un acto socialmente obligatorio, con características materiales diversas e individualmente variable; no obstante, tales características responden a un patrón de apropiación cultural que reconstruye la sociedad, creando significados.

Dentro de la propuesta de investigación que propongo sugiero la existencia de factores diversos que sustentan las representaciones sociales del trabajo, sin embargo, por causas de tiempo para la exposición de este estudio, sólo me enfocaré por el momento, fundamentalmente, al análisis de tres de ellos: la valoración, su valencia genérica y su cromática. Invito a la reflexión que plantea Shalins, entre la razón práctica y la razón cultural, aplicada en la elaboración de significados en el ámbito laboral dentro de esta sociedad.

Esta tesis posee cinco capítulos acompañados al final de un anexo: en el primero me enfocaré en presentar las concepciones teóricas que sustentaran esta investigación, interpeladas por las concepciones con las que se le nombra en lo cotidiano en el ámbito del sentido común, esto nos permitirá hacer un recuento y tener claras las nociones que la sociedad utiliza en su lenguaje ordinario.

En un segundo momento presento los factores que construyen las representaciones sociales del trabajo, de esta manera, en el capítulo segundo abordo lo que he denominado Valoración Laboral, asumiendo la existencia de una carga valorativa (positiva o negativa) y como tal valoración ha sido adquirida. En el tercer capítulo propongo al color como un elemento nuevo dentro de los estudios simbólicos, el cuál es considerado como un código semiótico que otorga al estudio de las representaciones laborales la ocasión de conocer a través de él propiedades valorativas. De este modo en el cuarto capítulo presentare la dimensión genérica con la cual las representaciones del trabajo son investidas y dónde la relación trabajo-género construyen un sistema de oposición entre lo masculino y femenino (aunque ésta ha sido ya estudiada a profundidad en otras ocasiones), rescato sus posibilidades analíticas en el ámbito laboral. Así mismo, en un quinto y último capítulo propongo, a manera de conclusión, la significación laboral que se construye a partir del gusto y/o disgusto que se obtiene de la experiencia laboral, a lo que nombraré Revaloración Laboral. Al final, se encuentra un Anexo donde están los datos estadísticos más significativos que se obtuvieron a partir de la encuesta y que se ocuparon para construir las graficas que acompañan los capítulos anteriores, además de la explicación metodológica de la forma en que fueron obtenidos y organizados dichos datos. Cabe señalar que no obstante que se utilizó un riguroso procedimiento estadístico, el argumento central de esta tesis es cualitativo y por ello la presentación cuantitativa la reduje al mínimo argumental.

Agradezco a mi director de tesis, el profesor Raúl Nieto, por la confianza y el acompañamiento que me brindó al construir esta propuesta; también quiero dar el

reconocimiento a mi familia y amigos por el apoyo recibido, en especial a mi esposo Noé Campos, a mis padres, Antonieta Pedraza, Rubén Cadena y mis hermanos Misael y Rubén, por todo el apoyo y compañía en la elaboración de este trabajo.

CAPITULO I: CONCEPTO DE TRABAJO Y REPRESENTACION SOCIAL.

En la sociedad contemporánea, el *trabajo* es asumido de diferentes maneras y con muy distintas emociones y tonalidades; así el sentido que se le da está impregnado de asociaciones y valoraciones muy diversas; de tal manera, a estas formas de percibir al trabajo las llamaremos representaciones laborales, las cuales serán estudiadas desde una perspectiva antropológica, para demostrar una dimensión de la subjetividad de la que está hecha el *trabajo*.

Antes de continuar, es necesario explorar al concepto de *trabajo*, desde las más elaboradas concepciones teóricas hasta aquellas que se encuentran en el sentido común. De la misma manera presento la concepción teórica de representación social, implícita en este planteamiento.

1.1. Concepciones teóricas sobre el trabajo.

En la teoría social y antropológica existen definiciones sobre el concepto de trabajo, sin embargo, aunque no es la intención crear una nueva definición, expongo algunas de las definiciones encontradas, ya elaboradas, también expongo la concepción que encontramos en el lenguaje cotidiano. Es decir, por una parte presento definiciones teóricas que nos ayudaran a entender las connotaciones que se le atribuyen cotidianamente al concepto de *trabajo*, y por la otra algunos elementos del sentido común. De esta manera espero unificar y crear las bases que guiaran el planteamiento a lo largo de este análisis.

Limito las definiciones hechas a tres grandes teóricos: Marx, Weber y Durkheim, cada uno con un planteamiento propositivo para el estudio de lo laboral. La primera, es la que Marx hace; él describe el *trabajo*, como un proceso entre el hombre y la naturaleza, donde interviene la fuerza humana de trabajo en una forma específica y orientada a un fin; y afirma también que el trabajo pertenece exclusivamente al hombre:

“el trabajo es, independientemente de todas las formaciones sociales, condición de la existencia humana, necesidad natural y eterna de mediar el metabolismo que se da entre el hombre y la naturaleza y, por consiguiente, de mediar la vida humana” [1872:53]. Sugiere también que el Trabajo, ya sea físico y/o intelectual, es la medida definitiva y real con la cual, en todos los tiempos, puede estimarse y compararse el valor de todas las mercancías.

La segunda definición es la de Weber, quien describe al Trabajo como servicio humano con naturaleza económica, equivalente a absorción de tiempo y esfuerzo; y señala dos tipos: a) de disposición y b) orientado por disposiciones, éste último es el que tiene connotación de trabajo, los demás son considerados como servicios. Explica que:

“toda forma típica de acción social económicamente orientada y de proceso asociativo de carácter económico que tenga lugar dentro de un determinado grupo, significa en alguna extensión una manera particular de distribuir y coordinar los servicios humanos para el fin de la producción de bienes.” [1922:87]

Por último rescato la definición que está implícita en *La división del trabajo social*”, donde Durkheim explica que, en la medida que la sociedad aumenta numéricamente, se hace necesaria la diversificación del trabajo para poder atender las necesidades de los hombres; dice que esta diversificación laboral estratifica a la sociedad de acuerdo a sus funciones, a este proceso lo llama *solidaridad orgánica*. Por lo tanto, entiendo al trabajo como una función a realizar en la sociedad, es una actividad que se asimila a través del tiempo y dentro de una región, como puede ser una industria, en la política e instituciones administrativas o jurídicas. Estas a su vez cumplen una función dentro de la sociedad; así como los órganos e intestinos constituyen el organismo. Deja claro que, así como en los hechos biológicos, en los sociales existen patologías, como el cáncer o algún virus, que complican nocivamente a la sociedad, dentro de estas

patologías menciona “las profesiones criminales” porque dice que “constituyen la negación misma de la solidaridad.”

Cada una de estas definiciones retoma una dimensión del ámbito laboral en la sociedad. Sin embargo, entenderé por trabajo a la actividad, empleo u ocupación necesaria, que implica tiempo, esfuerzo físico y/o mental, por los cuales se obtiene una retribución económica, pero también una gratificación simbólica. El trabajo, sin duda, posee una dimensión identitaria, es la actividad que estaríamos desempeñando la mayor parte de nuestra vida, es lo que rige la rutina del día y el curso de la vida. Es importante dejar claro que no se pretende crear un nuevo significado, sino, entender la estructura de los que ya existen y están siendo utilizados por la sociedad y en la cotidianidad.

1.2. Conceptos más comunes del trabajo.

En el discurso cotidiano común encontramos distintos términos con que se denomina al ámbito laboral: *trabajo, actividad, ocupación, empleo, oficio, servicio o chamba*; con los cuales se construye día a día el lenguaje social. Cuando alguien nos pregunta a que nos dedicamos regularmente se piensa en la principal o más importante actividad o la ocupación que tenemos, ya sea ama de casa, estudiante, empleado, abogado, médico, etc. Al investigar que han significado estos términos de acuerdo a la Real Academia Española, encontramos que *actividad* es el “conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad”, de esta manera, entendemos como tal a cualquier acción que emprendamos, sea remunerada o no. Mientras el término *ocupación* se refiere a la “acción y efecto de ocupar u ocuparse”, “trabajo o cuidado que impide emplear el tiempo en otra cosa” o “trabajo, empleo u oficio”.

De acuerdo a lo anterior podemos inferir que, el concepto de *actividad* engloba toda acción realizada perteneciente o no al ámbito de lo laboral, sin embargo, aunque *ocupación* sugiera cualquier *actividad*, se le asocia a acciones que

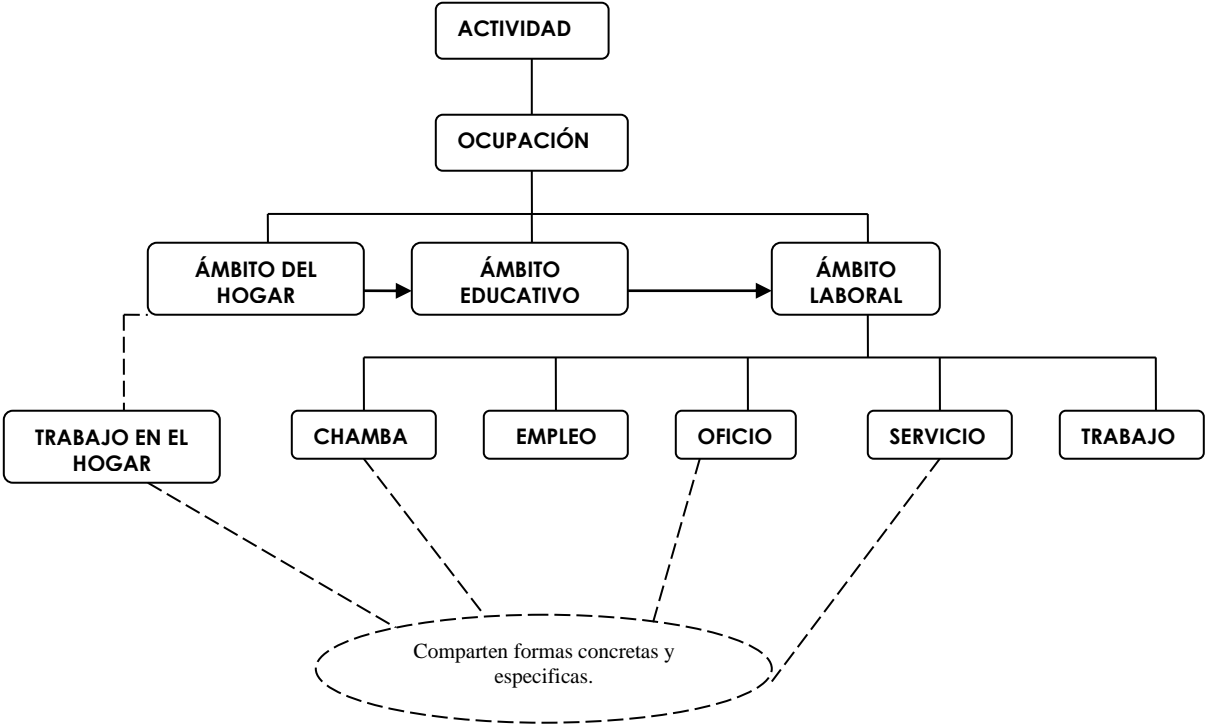
requiera de tiempo y esfuerzo, por lo que no es tan general como el término anterior, éste sugiere la disposición de tiempo específico para desempeñarlo y no precisamente dedicado al *relax* o *descanso*, pues cuando se responde a la pregunta ¿Cuál es tu Ocupación?, podemos encontrar respuestas que van desde ocupaciones que pertenecen al ámbito del hogar, al escolar o educativo, así como del laboral.

Sin embargo, dentro del ámbito laboral se encuentran algunos términos que se utilizan para señalar la actividad que desempeñamos en la mayor parte de nuestra vida con la finalidad de poder acceder al *Bienestar*. El *trabajo* es en la mayoría de las veces el más recurrente, pues su significado “ocupación retribuida”, según la Real Academia Española, precisa su finalidad a diferencia de los demás conceptos. En el caso del concepto de *oficio* encontramos como su significado “ocupación habitual” o “profesión de algún arte mecánico”; así como también la definición del término *servicio* entendido como “prestación laboral que satisface alguna necesidad social y que no consiste en la producción de bienes materiales” o “situación laboral o, sobre todo funcionarial, en la que una persona desempeña efectivamente el puesto que le corresponde”; y por último, tenemos el término de *empleo* entendido como “acción y efecto de emplear” y “ocupación u oficio”. Sumado a esto encontramos la noción de *chamba* en el lenguaje común y ya reconocido por la Real Academia Española, el cual se refiere a un *empleo* o *trabajo*. *Chamba* no es un concepto diferente a los anteriores, por el contrario es un sinónimo de algunos de los anteriores, sin embargo, se utiliza en ocasiones como perteneciente al ámbito laboral informal.

Cabe señalar la relación entre *actividad/trabajo* que encontramos en el ámbito del Hogar y el laboral. En el primero encontramos lo que definiremos como “trabajo en el hogar”, realizado por los integrantes de la familia en su propio espacio. Al no haber una retribución económica por el trabajo realizado, mas que el bienestar familiar al limpiar o darle mantenimiento de pintura, eléctrico, o en el jardín. Sin embargo estas mismas actividades las encontramos en el ámbito Laboral,

realizadas con un fin de intercambio, entendido como trabajo retribuido económicamente. A pesar de su similitud al realizarlo, existe una diferencia económica y simbólica fundamental, la cual atañe a distintos ámbitos.

Diagrama 1.1: Ubicación del ámbito laboral en una trama conceptual.



La relación entre los tres ámbitos: el del Hogar, el Laboral y el Educativo, sugieren un sistema de ordenamiento social, en el cual, el hogar es el principio donde surge la construcción de deseos y representaciones que le darán sentido una vez que se integran con el ámbito educativo donde adquiere de forma grupal un mayor sentido social y que se expresa en el ámbito laboral al “elegir” nuestro *trabajo*; es decir, construir desde nuestros deseos, valores, formas grupales de ver, vivir, habitar y trabajar en la sociedad (diagrama 1.1).

1.3 Importancia del estudio de las representaciones sobre el Trabajo.

El trabajo como fenómeno social ha sido estudiado desde diferentes disciplinas como el Derecho, la Economía, por supuesto la Sociología y la Antropología. En esta última, se han abordado desde perspectivas sociopolíticas y/o socioeconómicas, existen estudios sobre el movimiento obrero y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, enfocándose también, al estudio de clases sociales y los modos de producción. No obstante, es poco lo que podemos encontrar acerca de la Subjetividad en el Ámbito Laboral, dentro de los estudios antropológicos.

Entiendo por subjetividad del *trabajo* a la forma de interpretar y dar sentido a las formas de trabajar y vivir el trabajo; la subjetividad la podemos encontrar en diferentes partes de esta construcción ya que se encuentra inmersa en el momento de elegir una profesión, así como al asignar algún valor a cualquier actividad laboral que es realizada en nuestra sociedad. Me parece necesario entender los sistemas que organizan las representaciones y asociaciones simbólicas, con las cuales asignamos significados y valoraciones al trabajo.

Creo pertinente, antes de comenzar con la definición de representación social, exponer el proceso de asimilación cultural que se da en la sociedad. Por lo que, partimos del concepto de cultura como la dimensión simbólica donde se elabora el significado de la realidad. Nieto plantea a la cultura como:

“El conjunto de actos y discursos donde se elabora la significación de las estructuras sociales y, por tanto, contribuye a la reproducción y transformación de las sociedades; también puede ser pensada como la matriz, consciente e inconsciente, que da significado al comportamiento social e individual”. [Nieto: 1998]

El sentido de realidad se va construyendo por medio de asignar, nombrar y atribuirle significado a lo que hacemos, vemos e interpretamos, de esta manera mantenemos y reconstruimos nuestra forma de vida. El modo de compartir,

nuestra forma de explicar, es mediante el lenguaje, que Sasseur llama “un acto social”; ya que por medio de él, ya sea oral, escrito o expresado implícitamente en actos, se transmite la cultura.

También cabe mencionar, la aportación de Sahlins (1976) a la antropología simbólica; en particular su planteamiento que, subraya la importancia que tienen los símbolos y la función simbólica en la constitución de la vida social, en todos sus niveles. Opone la noción antropológica de cultura a las distintas ideas generalizadas de lo que puede denominarse "razón práctica" para concluir que la determinación de lo útil pasa necesariamente por la mediación de lo simbólico, es decir, por la razón simbólica. Todo lo anterior nos permite proponer que las asociaciones que la sociedad construye en torno a lo laboral se van reproduciendo a través de la cultura como formas de comunicación, entendimiento y construcción de formas de vida.

Por su parte el concepto de *representaciones sociales*, cobra importancia ya que a través de ellas encontramos una forma de estudiar y entender el imaginario social; el cuál se manifiesta de manera abstracta y provee sentido a las distintas prácticas cotidianas que se dan en la sociedad y que conforman su cultura. En la sociedad, los individuos que la integran, portadores de identidad, definen y organizan los signos, símbolos y significados, los cuales son condensados en discursos y portados por ellos para compartir creencias, formas de apropiación y percepción de la realidad, es decir, en la dimensión simbólica se construyen representaciones sociales.

Antes de que Mascovici reformulara el concepto de *representación social* desde la Psicología Social; Durkheim (2000) fue quien introduce el concepto de representaciones individuales y colectivas y además las separa. Es el concepto de *representaciones colectivas* que se asemeja al de *representaciones sociales*, menciona, que por su dimensión equivale a la noción de sistema, ellas son las que tienen el poder de penetrar en los individuos e imponerse, además estas representaciones son compartidas por sus miembros, además del lenguaje. Para

Durkheim las representaciones colectivas tienen la función de preservar formas de relacionarse entre los miembros de la sociedad.

Más adelante, Vergara (2001) retoma el concepto de representación social y propone la representación social como sistema, que define, orienta y atribuye sentido a una realidad; ya que en la sociedad existen diversas representaciones las cuales dice:

“...están constituidas por elementos informativo-cognitivos, ideológicos, normativos, por creencias, valores y actitudes, opiniones e imágenes que se organizan y estructuran para ‘hablar’ sobre la realidad, generalmente relacionadas a la acción, la interacción y la reflexión.” [Vergara, 2001:39]

No existe una sola representación y tampoco es objetivo de esta investigación hacer un recuento de las representaciones existentes, por el contrario pretendo estudiar los parámetros que guían la variabilidad de las representaciones, a través del lenguaje cotidiano y la asociación de ideas. Me parece que la importancia de conocer y plantear el estudio del *trabajo* desde el ámbito simbólico y de las representaciones responde a la necesidad de conocer más allá de los procesos materiales de producción y sus condiciones de trabajo, para acercarnos a aquello de lo que están investidos los significados laborales.

Concibo, por lo tanto, el estudio de las representaciones sociales, un método con el cual entenderemos los sistemas que organizan y determinan el imaginario laboral. Pretendo dar cuenta de algunos factores que organizan las representaciones laborales, las valencias que se le asocian con más frecuencia y en general la importancia de estudiar el significado cultural del trabajo. Para ello en los próximos capítulos nos valdremos de los colores con que se percibe al *trabajo* y su contraste cromático para entender su valoración social.

Otro punto de importancia al estudiar las representaciones laborales, será poder entender aún más la complejidad del entretejido simbólico que construye y sostiene a la sociedad. Esto, nos permite aportar en otros estudios urbanos,

referentes a las prácticas e identidades urbanas, una dimensión simbólica y significativa en la cuál están inmersas dichas representaciones. Sabemos que cada estudio cultural tiene como tarea, el explicar la realidad desde una visión simbólica. Por lo que considero la aportación de este estudio: la comprensión del trabajo, como una práctica social, si no la más importante, una de las más trascendentales en la existencia humana, pues con ella el hombre ha creado la existencia de lo que tenemos actualmente: la sociedad. Dicho en otras palabras, el *trabajo* es y seguirá siendo un eje transversal que le da sentido y significado a otras prácticas sociales.

CAPITULO II: VALORACION DEL AMBITO LABORAL.

2.1 Carga negativa que en la historia ha adquirido el trabajo.

En este segundo capítulo, me ocuparé de uno de los factores que organizan las estructuras de las diversas representaciones laborales, me refiero a la carga negativa que ha adquirido el *trabajo* a través de la historia. Esto nos permitirá explorar el sentido negativo que el pasado ha aportado a la forma de pensar y vivir el *trabajo* del presente etnográfico; pues a pesar de los cambios en las formas de producción, aún hay conceptos y estereotipos que están presentes en lo que hoy percibimos.

La palabra *trabajo* es el sustantivo de la palabra *trabajar*; está asociada como varios autores lo han señalado al instrumento formado por tres estacas llamado *tripalium* que utilizaban en el siglo XI para torturar. Trabajar significaba entonces torturar; mientras que durante el siglo XII *labor* designaba a las actividades agrícolas; pero durante el siglo XVI la palabra *trabajo* sustituye a *labor*, por lo que trabajar sustituye a *laborar* y *obrar*, como bien lo explica Godelier [2005]. Aunado a esto, existe toda la amplia información de cómo en la sociedad industrial, que le continuó, se relaciona al trabajo asalariado (realizado por individuos *libres* pero obligados a vender su fuerza de trabajo para subsistir) con largas jornadas laborales y la explotación del obrero, etc. Desde esta perspectiva, el origen del término *trabajo*, no es muy agradable; se ha convertido en una actividad o dominio cargado de negatividad porque está asociado al proceso de explotación, de la opresión a las pésimas condiciones de trabajo y a la alienación (relaciones distantes entre el trabajador y el producto); como bien lo señala Eduardo Menéndez [1987]. Es a través de la historia, cuando nos percatamos como el *trabajo* se asocia a la subordinación social, e implica una actividad física y casi siempre de sometimiento; además, se le percibe como parte de un proceso mediante el cual se obtiene o se excluye del beneficio económico, del status social y la riqueza.

Es necesario repensar el proceso simbólico que se da en el momento en el que la sociedad asume y transmite, generación tras generación, formas de percibir la realidad. Me refiero muy particularmente en las formas de asumir el *trabajo*, pues a pesar de las valoraciones negativas que ha adquirido el *trabajo*, éste se ha convertido en una especie de mal necesario; en el colmo en la actualidad como algo muy deseado. Esto lo podemos registrar en el sentido común por medio de dichos que circulan y que nadie conoce su origen: “no tiene oficio ni beneficio”, “si no trabajo no como”, “que trabajen los pobres”, “si el trabajo fuera bueno los ricos lo tendrían todo”, “si el trabajo fuera bueno no pagarían por hacerlo”, etc. El esfuerzo que se invierte en éste es recompensado mediante la satisfacción de algunas necesidades, lo cual nos permite pensar cómo culturalmente es aprendida y asimilada (es decir, como somos socializados en) la idea de vivir del trabajo. Somos preparados físicamente e intelectualmente para una actividad que no es totalmente aceptada, y que se contrapone al descanso u ocio, con ella obtenemos un lugar, una posición en esta sociedad con el cual seremos parte de ella y asimismo seremos reconocidos en ella, pues dentro de ella *quien no tiene oficio no tiene ningún beneficio* como lo muestra el siguiente Diagrama.

Diagrama 2.1: Sentido común del trabajo



En él sintetizamos una narrativa: a través de la escuela aprendemos patrones de comportamiento, actitudes de responsabilidad, como lo es el compromiso hacia los deberes o las tareas, la responsabilidad de llegar puntual a la hora de entrada y por supuesto las consecuencias de no hacerlo, entre otras, todo esto porque existe la idea de que al término del estudio adquiriremos una profesión o un oficio con el que nos insertaremos en un *trabajo*, el cual estaríamos desempeñando un

largo tiempo y por el cual obtendremos el bienestar deseado. Sin embargo, debido a factores por los que la sociedad atraviesa, como la situación y crisis económica, desempleo, nuevas tecnologías, las políticas empresariales y gubernamentales; las representaciones del trabajo aumentan y se modifican sin anular a las anteriores. Ahora también encontramos dentro de la exigencia social la idea en la cual el empleo al igual que la escuela es un paso para la preparación y la inserción al ámbito laboral, es decir para entrar al *mundo adulto del trabajo*. Para aquellos individuos que por diversas razones no concluyan o carezcan de preparación académica, es el empleo la opción de prepararse socialmente y acceder a algún trabajo u ocupación por el cual accedan al bienestar, como se señala en el siguiente diagrama.

Diagrama 2.2: Sentido común de la equivalencia entre trabajo y ocupación.



Lo anterior es apenas una esquematización burda de los medios por los cuales la cultura ejerce sobre la sociedad formas para reproducir los patrones que hasta ahora rigen el deseo de adquirir cierto bienestar social y material, pero sobre todo económico y simbólico.

2.2 Oposición entre trabajo y ocio

El trabajo es obligatorio socialmente, pues de *trabajo* está construida la sociedad y por ello es que es fundamental, hay quienes dicen que “si no trabajo no como” y literalmente puede ser cierto, pero mas allá de su literalidad esta nos explica que en la sociedad no se puede vivir sin hacer nada. Cuando voy en el transporte y algunas personas suben a vender o pedir dinero, otros pasajeros comentan

respecto a esto, que dan dinero sólo a los que hacen “sacrificio o esfuerzo” de cantar o vender cualquier cosa. En estos comentarios, se percibe la relación que asocia esfuerzo a beneficio, lo que supone que la sociedad entiende y acepta el intercambio de un esfuerzo, a cambio de un bien, este ordenamiento se reelabora en el imaginario social. En él *lo laboral* y *lo no laboral* (o ausencia de trabajo) también se clasifica, como lo esquematizo en el siguiente diagrama.

Diagrama 2.3: Valoración social de lo laboral y lo no laboral.			
	Laboral	No Laboral	Valorizaciones
1	Trabajo Ocupación Actividad	Jubilación Descanso Ocio	Aceptados (+)
2	Empleo/Subempleo	Discapacitado Desempleo	Liminal (+ / -)
3	Delincuencia	Desobligados Vagabundos	Rechazados (-)

Lo que trato de representar por medio de este diagrama es la organización del valor tanto en el ámbito laboral como en el no laboral, dicha valorización la explico en tres niveles: el primero comprende dentro de lo laboral a aquellos trabajos, ocupaciones y actividades que derivan de una profesión u oficio, aceptadas por la sociedad de acuerdo a los buenos patrones de comportamiento establecidos por la cultura; en la segunda columna encontramos la jubilación, el descanso y el ocio, tres aspectos que tienen en común la forma de obtenerlos como beneficios, es decir, son formas aceptadas por la sociedad de estar sin laborar y que son producto de un esfuerzo, es el *logro* que se obtiene después de realizar una actividad laboral por cierto tiempo, es en términos comunes, *la recompensa o beneficio de trabajar*.

En el segundo nivel, se encuentra una franja liminal, es una línea muy delgada entre lo aceptado o lo rechazado; en ella encontramos el empleo y el subempleo

como formas de laborar no definidas en su aceptación o rechazo derivado, tal vez, de la vulnerabilidad en cuanto a la estabilidad económica y social que se halla en estas actividades; en oposición, encontramos la discapacidad y el desempleo, como una manera de estar sin laborar, los cuales se encuentran en este nivel, pues, estos no son estados sociales que se busquen y deseen, pero que derivan, en el primero de hechos fuera de alcance social, y el segundo por conflictos sociales y económicos.

En el Tercer nivel se sitúan, los trabajos que se ubican dentro de lo considerado como inmoral y que son rechazados por la sociedad, aquí se encuentran todas las actividades relacionadas con la delincuencia, como es el narcotráfico, fraude, robo, homicidio y secuestro. Por el otro lado, están aquellas formas de estar en esta sociedad sin trabajar y que al igual que la delincuencia, son rechazadas por su no contribución al orden social, como son el vagabundo y los desobligados. Encontramos en este nivel formas de estar y no estar que son rechazadas, pues no se puede estar “haciendo el mal” y no se puede estar sin hacer nada en la sociedad. A pesar de admitir que estas actividades requieren un orden y esfuerzo, al relacionarse con la inmoralidad con la que son percibidas, se convierten, me parece, en actividades negativas y no dignas de llamarse *trabajo*.

De la clasificación anterior, podemos decir que el laborar o no laborar, son formas de estar y pertenecer a una sociedad, sin embargo éstas son supeditadas a criterios que culturalmente son elaboradas y transmitidos. Sin embargo para esta investigación resulta útil rescatar la oposición y asociación, sugiero, encontrada entre el trabajo y el ocio. Si bien, el *beneficio* es el resultado que nos otorga el trabajo, se considera al *ocio* como uno de los mayores beneficios de este¹. Es a través del tiempo dedicado al *ocio*, donde manifestamos nuestros deseos, considerado, tal vez, como un momento de libertad. El *ocio* es un beneficio simbólico, significa *tiempo libre*, el cual podemos invertirlo en la convivencia o

1. En la misma trama conceptual están las vacaciones y los descansos semanales.

recreación con seres queridos (amigos, familia, pareja, etc.), en dormir, descansar o en el consumo; pues me parece que, el *trabajo* más que satisfacer sólo insumos materiales, satisface a través de lo material necesidades simbólicas. Es por esta última parte, que me parece fundamental plantear la importancia de la oposición entre *trabajo* y *ocio*, pues tal relación explica la importancia de uno a través del otro. Así, el *ocio* se disfruta en base al *trabajo* realizado, es decir, si el *trabajo* es la negación de la libertad, es a través de él que se adquiere el beneficio del *ocio*, por tanto es el *ocio* quien le da la cualidad de positivo al *trabajo* pues nos da la oportunidad de obtener beneficios.

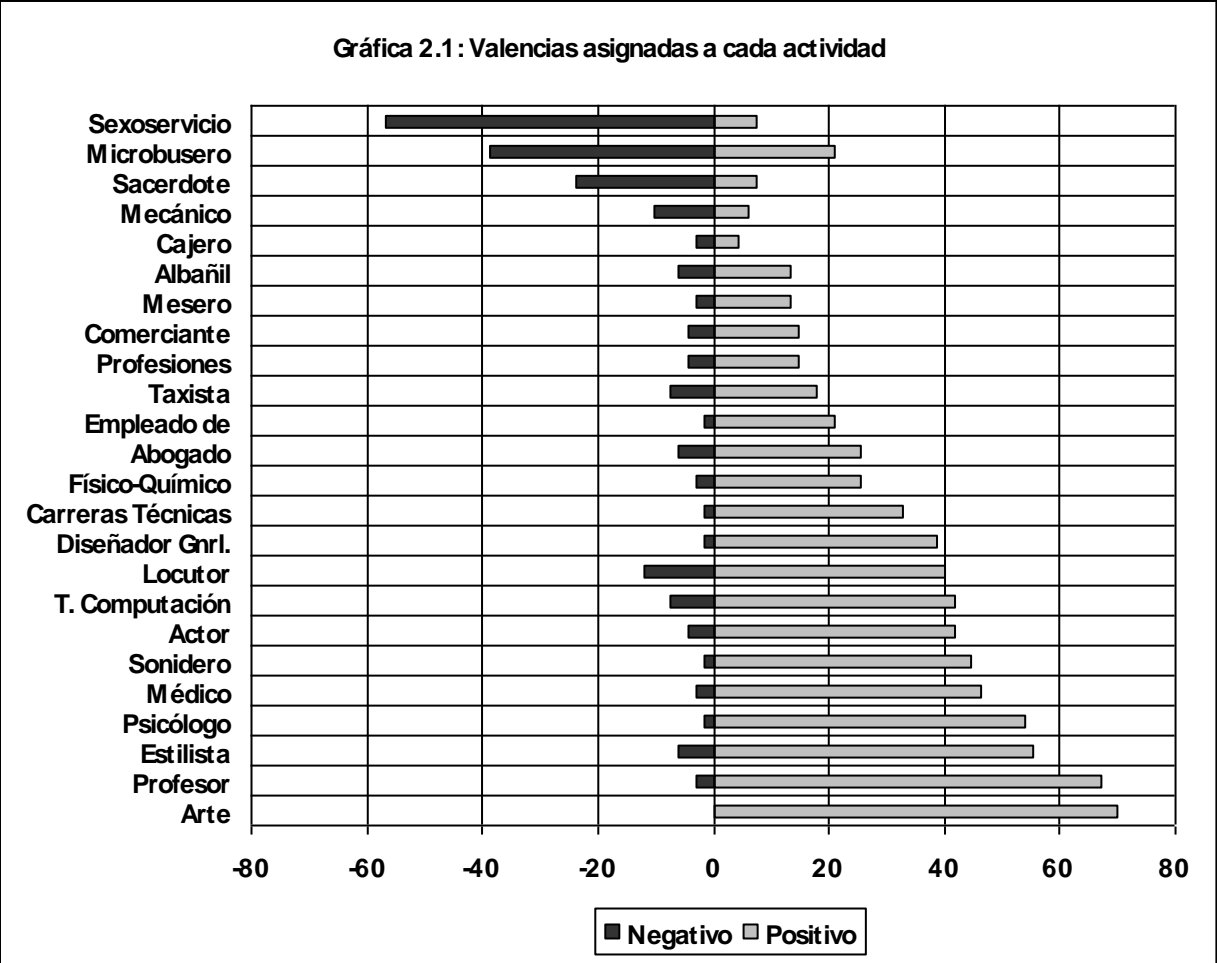
2.3 Valor asignado al trabajo.

En el presente apartado nos enfocaremos a analizar el valor que se le asigna a lo laboral, a partir de algunas actividades que lo simplifican. Después de analizar la carga negativa que en general tiene este ámbito, la finalidad de esta parte es conocer qué otros elementos son parte de la configuración que guía para adjudicar la valencia (valor asignado) a ciertas actividades laborales.

En el momento de valorar una actividad, intervienen muchos elementos, sin embargo, podemos encontrar en el conjunto de las evaluaciones valores con tendencia hacia lo positivo o lo negativo. La relación entre el valor y la actividad, me parece, se asigna dependiendo del objetivo de cada actividad, de cómo se logre y de lo que impliquen. En la sociedad existen estereotipos laborales que surgen de un complejo de elementos que dan sentido y significado, uno de los cuales tiene que ver con la actividad misma y si dichas funciones desempeñadas son “bien vistas”, o no, por la sociedad, por ejemplo, un médico se puede percibir positivamente debido a que su función en la sociedad es: curar a los enfermos; sin embargo existe una parte negativa al asociarlo con la negligencia médica y que la sociedad la ha catalogado, de acuerdo con patrones culturales y guiados por la moralidad, como negativa y dañina. Esta aparente ambigüedad será mayor, dependiendo de la experiencia e historia social que tenga el individuo que dichos

valores. Se puede decir, que el valor siempre será subjetivo sin embargo estará guiado por patrones culturales de comportamiento que rijan a la sociedad en cuestión.

El ejemplo anterior nos permitirá entender los resultados obtenidos en la encuesta que aplicamos para obtener el valor que se le asignan a algunas actividades laborales. Al preguntar sobre la valoración que se le asigna a dichas actividades (ver anexo) nos encontramos con diversas respuestas, sin embargo existe una constante que se podría visualizar en la siguiente gráfica.



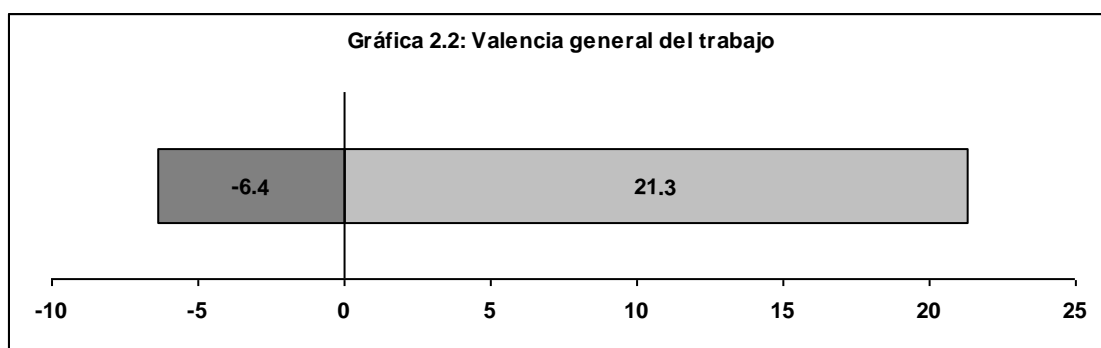
Como podemos observar, existe una tendencia hacia la valoración positiva, sin embargo, existe por cada actividad un porcentaje que tiende hacia lo negativo, excepto en el caso del arte; en éste podemos observar que es el arte la actividad considerada en su totalidad como positiva, seguramente porque está asociada a la parte creativa y divertida que podemos encontrar en el hecho de crear arte. La segunda actividad encontrada mayoritariamente positivo es la de profesor, pues seguramente está ligada a la imagen de aquella persona que enseña y brinda conocimientos; aunque la parte negativa que encontramos en éste es poca, probablemente se asocia también con todas a aquellas experiencias de abuso o maltrato que algunos maestros han ejercido sobre sus alumnos.

En lo opuesto, encontramos el sexoservicio y el microbusero como las dos actividades más negativas de la lista; en la primera tal vez radica en el hecho de ofrecer sexo o compañía a través de la venta del cuerpo, asunto que, por los valores y moral que opera en la sociedad, esta “mal visto”; mientras que su positividad podría radicar en la historia de mujeres, principalmente, que lo hacen para sacar adelante a su familia y no lograron hacerlo de otra manera. De diferente forma opera la valoración para el microbusero, pues mientras esta actividad podría asumirse dentro de lo cotidiano y de los estándares de moral que nos rigen, seguramente fue este el motivo por el cual se le adjudica una valencia positiva; en oposición, la mala experiencia que se vive en el transporte público, principalmente en los microbuses, en donde el exceso de velocidad, la mala manera de conducir y todos los conflictos que envuelven la situación del transporte público, sean los causantes de otorgarle tan mala imagen y por supuesto valencia negativa.

Es interesante observar en el caso del Sacerdote, el cuál, lo encontramos en la grafica con mayor negatividad, y en oposición al estereotipo que podríamos tener, tal vez por todos los acontecimientos y casos de pederastia que se han conocido recientemente en el clero y que en la sociedad repercutieron de tal forma que, para muchos, el sacerdocio se percibe como algo negativo y se ha abandonado

aquella imagen que se recuerda del sacerdote que ora y aboga por los pecadores, pues sin duda, es tal vez esta imagen la responsable de la valencia positiva.

Es a partir de la siguiente gráfica que podemos observar la generalización de la valencia positiva en el ámbito del trabajo, ya que al sumar las valencias otorgadas en dicha encuesta nos señalan que la presencia de la carga negativa que ha adquirido el trabajo en la historia y otros factores, se replantea y correlaciona con otras formas de percibir o valorar el trabajo.



La estructura que ordenan las representaciones sociales de las actividades laborales se componen más allá de una valencia positiva o negativa; lo que nos arroja hasta este momento, la posibilidad de analizar cada una de éstas o todas las actividades laborales que componen la sociedad y encontrar referentes aún más profundos y complejos que nos indiquen como se da dicha construcción social. Si bien en esta investigación se pretende encontrar los referentes generales que nos ayudaran a entender más esta construcción social. Es a partir de la exploración de las valencias a dichas actividades que empiezo esta exploración del imaginario laboral y afirmo que, al menos en el sentido común en el trabajo prevalece la valoración positiva sobre la negativa.

CAPITULO III: CROMÁTICA LABORAL

3.1 El color como elemento significativo.

Uno de los factores que me interesa abordar en este apartado es el análisis del color, el cual incide en la estructura de las representaciones del *trabajo*. El color es estudiado desde diferentes disciplinas como el diseño, la arquitectura y otras; sin embargo, desde una perspectiva antropológica, lo analizaremos como un factor que interviene en el simbolismo de lo laboral. No basta hacer una relación de los colores más relacionados con el ámbito laboral, sino a partir de esto, reconocer su influencia y determinación cultural, para la construcción de la representación del trabajo, y responder a la pregunta ¿Como es asociado el color al *trabajo*?

El color es aplicado a varios aspectos de la vida social, funciona como un referente, a través del como nos expresamos y nos comunicamos, está inmerso en las señales de tráfico (semáforo, paso peatonal, señalamientos en carretera, etc.); también lo encontramos en la formación genérica, que se enseña desde que nace un individuo, a partir de la asociación de género y color (hombre- azul, mujer-rosa); otro momento donde se utiliza es en la organización de áreas que conforman la sociedad, es decir, en los hospitales y lo referente a la salud, el color asignado a esta área en general es el blanco; en cuanto al área que se encarga de mantener el orden y la seguridad social (seguridad pública) está como primer referente el color azul; otro ejemplo es, el uso del color amarillo y naranja para el sector que se encarga de mantener y limpiar las calles; también podemos observar que en el crecimiento del consumo, las cadenas comerciales (Wal-mart, Comercial Mexicana, etc.) hacen uso del color, creando con este un estilo e imagen propios que son proyectado en la sociedad para comunicarse. De esta manera, podemos dar cuenta que es a través de la manipulación del color, que se construyen no solo parámetros de comportamiento y formas de relacionarse, sino formas de representar.

Partiendo de la idea de Sahlins, que señala al color como un *código semiótico*, advierte, que los colores son signos que están inmersos en esquemas de relaciones sociales por las cuales las personas, grupos, objetos y ocasiones son diferenciados y ordenados culturalmente. Además señala que:

“...el análisis debe apuntar singularmente a las correspondencias entre las estructuras de los significados simbólicos y las estructuras de la percepción, evitando de paso los despeñaderos ideológicos, paralelos entre sí, del fisismo y el asociacionismo. En efecto, el primero no responde a la manera en que el mundo se presenta a la mente, ni el segundo a la manera en que es representado. Y de nuevo, buscar correspondencias correctas entre lo perceptual y lo significativo no demostrara la delimitación de la cultura por la naturaleza, sino la apropiación de la naturaleza por la cultura.” [1976:198]

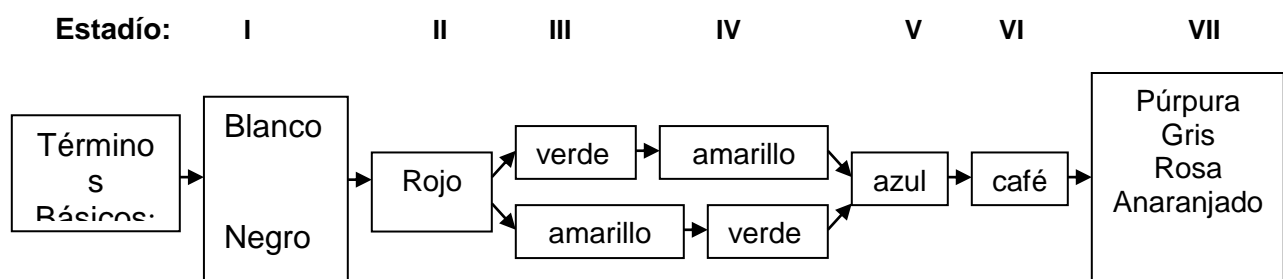
Por tanto sugiero que al analizar el color, dentro del estudio de las estructuras que componen las representaciones del *trabajo*, identifiquemos la correspondencia que liga los procesos significativos del trabajo con el color como referente simbólico. Este planteamiento nos permite pensar en una gama de posibilidades que entrelazan los trabajos y la apropiación de contrastes sensitivos, dándole a la sociedad un conjunto de matices cromáticos y coloridos significativos.

Si bien los colores son códigos semióticos, estamos hablando de que al atribuir un color más que señalando una cromática, estamos agregando una carga simbólica. Sin embargo, la atribución del color pasa antes, también, por la apropiación de éste; asunto que entabla procesos significativos donde la percepción y las emociones adquieren significado. Hablaremos primero de una asimilación del color, que si bien podría tener su origen en la naturaleza, es a través de los procesos simbólicos que se dan en la cultura, donde éste adquiere un significado; y así mismo la apropiación simbólica del color se reproduce mediante procesos culturales. La combinación de ambos procesos ayuda a la conformación de representaciones sociales, donde el asunto a representar adquiere entre otros significados, una cromática simbólica.

Existen colores establecidos por la misma naturaleza, empezando por la oposición claro y oscuro representada por el color blanco y negro y asociada al día y la noche; seguida de colores primarios como: el color verde que lo encontramos en la vegetación; el color azul en cielo y en el mar (por el reflejo del cielo en el agua y matizada por la blancura de la arena); el amarillo lo podemos observar en el desierto (naturaleza seca) y el rojo en la sangre, entre otros. Sin embargo, es a través de la cultura que estos son asimilados y se perciben según cada sociedad y cultura.

Al respecto, Sahlins en su artículo *Colores y Culturas (1976a)* retoma los estudios de Berlin y Kay (1969), donde plantean que en las distintas lenguas del mundo no se distingue el mismo número de colores; sin embargo, sí se puede hablar de unos once colores básicos universales: blanco, negro, rojo, verde, amarillo, azul, café, púrpura, gris, rosa y anaranjado con una secuencia progresiva de términos de colores (Diagrama 1). Cada estadía, representa el número de colores que una cultura puede poseer en su sistema de representación.

Diagrama 3.1: Secuencia progresiva del color.

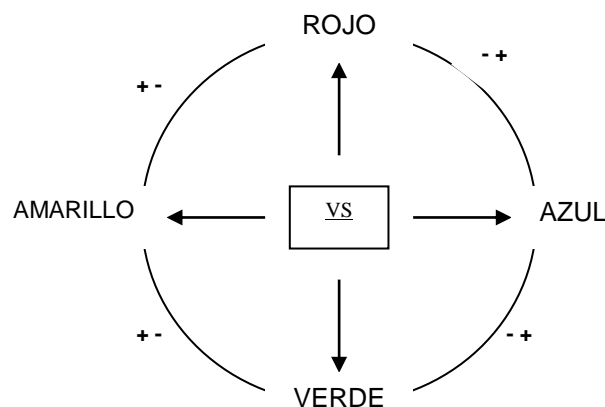


[Diseñado a partir de Sahlins (1976a) retomando a Berlin y Kay (1969)]

Más adelante, nuevamente Sahlins en su libro *Cultura y razón práctica (1976b)*, añade a este planteamiento un esquema en donde explica que después del negro y el blanco son los cuatro colores: azul, rojo, amarillo y verde, los primeros "términos de color básicos" los cuales surgen en los lenguajes naturales de

distintas culturas. Además, a partir del análisis sobre las relaciones de color que observo en las señales de tráfico y que además las encontré duplicadas en otros dominios simbólicos de la cultura occidental; plantea, un sistema de relaciones entre los colores básicos (Diagrama 3.2). Entiendo pues que el negro y el blanco responden a un sistema de relación aparte y que sumado a los cuatro que propone Sahlins, construyen un sistema de relación aun más complejo. El negro y el blanco son considerados neutros, me parece representan el primer contraste al que nos enfrentamos, son la representación de la luz y la oscuridad, a partir de ellos se identifican los demás.

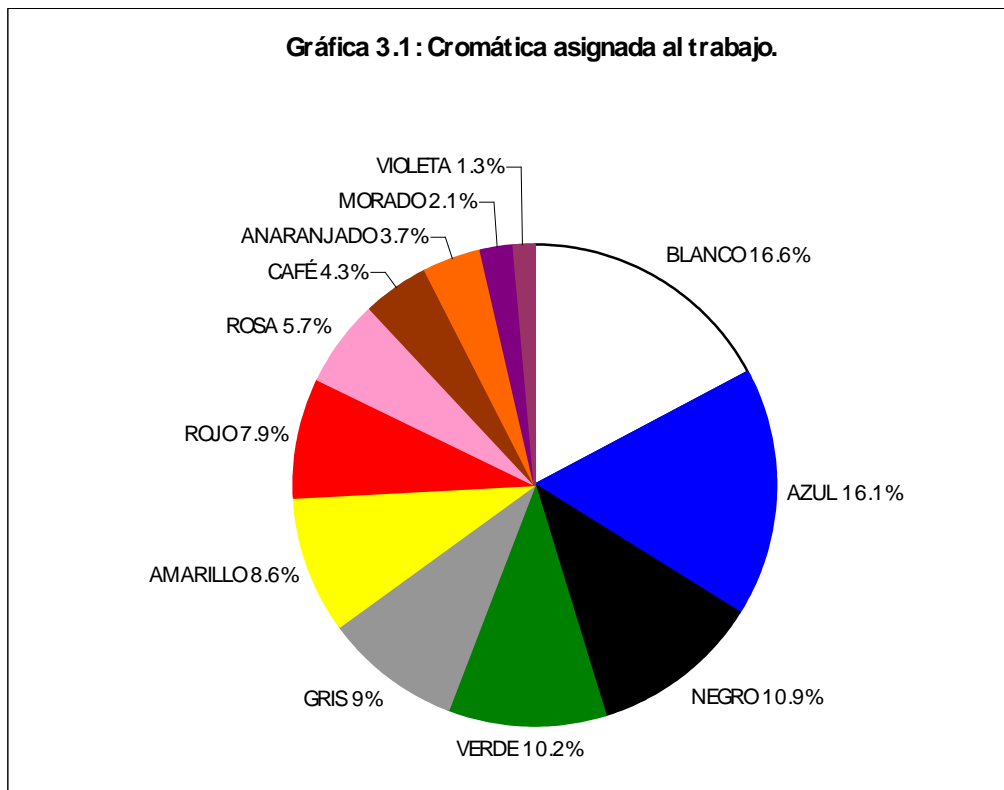
Diagrama 3.2: Relaciones de significado de los colores. Sahlins (1976a)



Ahora bien, si estos procesos simbólicos son aplicados al ámbito laboral podemos deducir que la relación entre lo laboral y el color esta implícito en la percepción de los colores que se tiene en torno al trabajo (actividad laboral); es a través de ella que podemos identificar el sistema que organiza dicha relación. Para esto tendremos que analizar los resultados obtenidos en la encuesta que se aplicó, donde se planteó, a los individuos encuestados, que asignaran un color a determinadas actividades laborales.

3.2 Colores asignados al ámbito laboral.

En adelante veremos cuales fueron los colores que se asignaron al ámbito laboral, como ya lo había mencionado antes, expondré los resultados obtenidos de la encuesta aplicada de manera exploratoria, por tanto, no pretendo generalizar sino señalar la cromática determinada para el ámbito laboral. Esta asignación cromática, sin duda, responde a un simbolismo cultural, mediante el cual el trabajo es investido de color. Por tanto parto de la idea de que la cromática presente en el ámbito laboral funciona como resultado de su significación social.



La gráfica que nos ayudara a entrar en el tema es la que contiene el concentrado de todos los colores que se le asignaron a determinadas actividades laborales. Tal asociación surgió a partir del cuestionamiento sobre “¿Con que color identifica a esta actividad?”(Ver anexo). Así pues, podemos observar que los colores principales con los que se asocio el trabajo en más de un 50% del total de las

respuestas, fueron: el blanco (16.6%), azul (16.1%), negro (10.9%) y verde (10.2%). Los colores con menor porcentaje, pero no por eso menos significativos, fueron: el gris (9%), amarillo (8.8%), rojo (7.9%), rosa (5.7%), café (4.3%), anaranjado (3.7%) y morado y violeta (3.4%) (Ver grafica 3.1).

El primer punto que me gustaría señalar es que, en el total de los colores obtenidos, se aplica la propuesta que Berlin y Kay (1969) construyeron, la cual explicamos anteriormente, y que define la existencia de once colores básicos: blanco, negro, rojo, verde, amarillo, azul, café, púrpura, gris, rosa y anaranjado. Como podemos observar estos colores se encuentran expuestos en la grafica de resultados (advierito que los colores violeta y morado, son variantes del púrpura), de tal manera y siguiendo con el planteamiento, se podría definir en primer lugar que nuestra sociedad establece un parámetro de once colores, al menos en lo que corresponde a la representación social del trabajo. Sin embargo, y con esto me introduzco al segundo punto que quiero señalar, más de la mitad de las respuestas apuntan a la propuesta que Sahlins hace con respecto a la relación de significado entre el blanco, el negro y los cuatro colores básicos (ver Diagrama 3.2).

Encontramos que los principales contrastes que organizan la cromática laboral son: blanco-negro y azul-verde, que en su total suma son más de la mitad de las respuestas (53.8%). Estos colores, en términos laborales, pueden ser asociados a la formalidad que permea al trabajo, al lugar donde se realiza la actividad laboral (fábrica, taller, oficina, áreas verdes, hospitales, consultorios, mercados, restaurantes, construcción, etc.), además, de la valoración que podemos construir del trabajo mismo como positivo o negativo. Estos tres referentes podría decirse, constituyen los medios de asociación entre el trabajo y el color; de tal manera que a una actividad laboral podrían representarse con uno o más colores, dependiendo de los medios que con frecuencia sean asociados (ver anexo).

Derivado de lo anterior podríamos decir que para la sociedad, es importante que un médico este rodeado de blancura, por la significación intrínseca que tiene con respecto de la salud. Este ejemplo de asociación puede explicarse mediante la oposición blanco/negro: el primero se percibe como la luz, la que da vida, donde el negro es el opuesto, pues en la oscuridad se percibe el mal, la muerte; de tal suerte que la salud se representa a través del blanco y combate al negro que es la muerte (el luto).

El color azul y el verde corresponde, sugiero, a la asociación entre vida vinculada a la naturaleza (como áreas verdes o vegetación) y me atrevería a pensar también en términos de libertad y esperanza; mientras que el azul es asociado a condiciones de rigidez, seriedad y sobriedad, que se le atribuye a la formalidad en el trabajo. Por lo tanto, propongo, la oposición entre libertad/rigidez, para explicar la relación que existe entre el color verde y azul en el ámbito laboral.

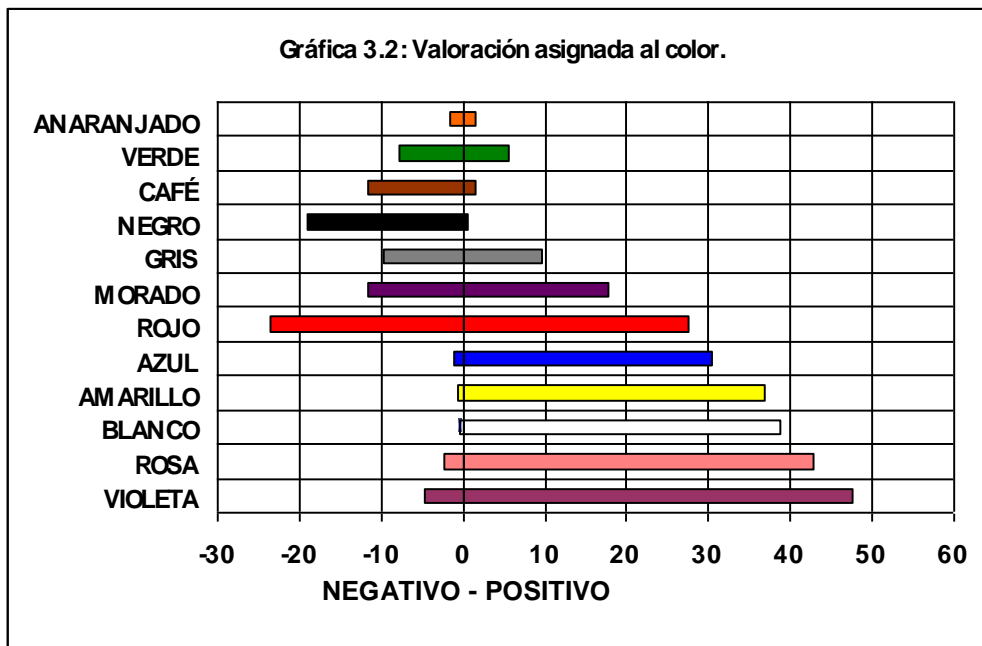
Hasta aquí hemos planteado la asociación entre color y trabajo, tratando de entender y rescatar los procesos simbólicos de asociación, donde la determinación del color hacia el trabajo es una forma de manipular, a través de la cultura, contrastes cromáticos que poseen significado social. En el siguiente tema sumaremos a lo anterior, las valencias positivo/negativo que se le atribuyen a los colores que hasta ahora representan el trabajo; de esta manera pretendo terminar de exponer los elementos que conforman el significado de la cromática laboral.

3.3 Valoración Cromática.

En lo anterior hemos abordado el tema de cómo se relaciona el color y el trabajo, a partir de concebirlo como organizado por sistemas de oposición que se establecen en dicha relación. Sin embargo, en lo siguiente, pretendo abordar un segundo nivel de análisis, y que defino como valoración cromática. Pretendo exponer y conjuntar los resultados de la encuesta, en los cuales la combinación de

estos: el color asignado y la valencia determinada a cada actividad laboral; nos plantea la pregunta ¿Existen colores con valencias positivas o negativas?.

La valencia al igual que el color es determinado a través de procesos simbólicos que dan significado. Es a través de la relación entre trabajo, color y valoración que construimos la gráfica 3.2, donde podemos observar que colores son percibidos con mayor tendencia hacia lo positivo y en otros casos hacia lo negativo.



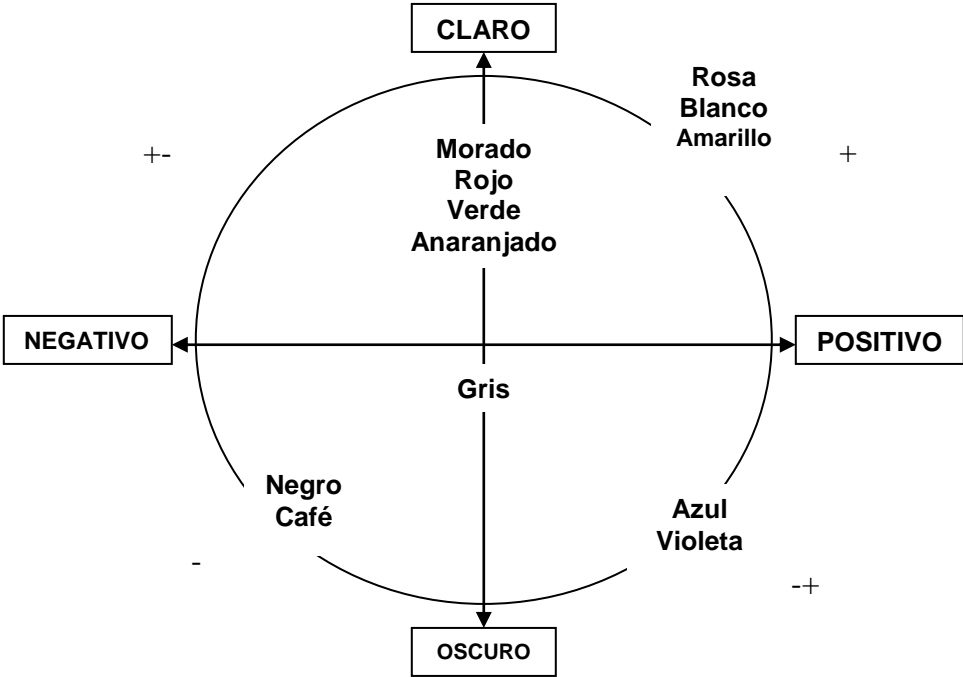
Como podemos observar, existen colores que se corren mas a las valencias positivas como el violeta (47.6), rosa (42.9%) , blanco (38.7%), amarillo (36.9%) y azul (30.4%), otros que se corren hacia lo negativo como el negro (19%), café (11.6%), pero un cinco en conjunto obtuvo valencias que no difieren tanto de lo positivo como de lo negativo como el morado (positivo 17.7%, negativo 11.7%), rojo (positivo 27.6%, negativo 23.6%), gris (positivo 9.7%, negativo 9.7%)², verde (positivo 5.5%, negativo 7.9%) y anaranjado (positivo 1.6%, negativo 1.7%). Cabe

2. Por cierto el color gris podría resultar de la mezcla de negro y blanco.

señalar que el porcentaje que se le asigna a cada color es el resultado de una operación donde la valencia se redujo, dejando de lado el porcentaje que nos conducía a datos ambiguos.

A partir de los resultados anteriores podría suponer una suerte de esquema que organiza los colores que se asignaron al trabajo, de acuerdo con los siguientes ejes en oposición: negativo/positivo :: claro/oscuro. De tal manera podemos darnos cuenta que de las cuatro combinaciones propuestas: claro/positivo, claro/negativo, oscuro/positivo y oscuro/negativo; el color rosa, blanco y amarillo pueden ser ubicados como colores claro/positivos, en tanto que los colores violeta y azul se puede apreciar como oscuro/positivo, mientras que el negro y café se podrían considerar oscuros/negativos (ver diagrama 3.3). En lo que respecta a los demás colores, su ubicación no es tan clara, sin embargo el lugar que ocupan es más en torno al contraste entre claro/oscuro.

Diagrama 3.3: Distribución significativa de la cromática



De esta manera concluyo con la reflexión en cuanto a los colores que son asignados en las representaciones sociales del trabajo, Este tema no se agota con esto, propongo una segunda reflexión en donde se analice más a profundidad y en específico, tal vez , cada una de las actividades que comprenden el ámbito laboral o al menos las más representativas. Es pues esto, solo una construcción teórica que confirma la importancia simbólica que tiene el color dentro de los fenómenos culturales que constituyen esta sociedad.

CAPITULO IV: DIMENSIÓN GENÉRICA DE LA QUE SON INVESTIDOS LOS TRABAJOS.

4.1 La valencia genérica en la construcción de lo laboral.

Con anterioridad, hemos señalado que la construcción de la representación social del *trabajo*, está compuesta por diversos factores, de los cuales hasta este momento solo hemos planteado el valor y el color con el cual es percibido. En este capítulo, abordaré la importancia del factor *género* en la construcción de esta representación social, pues intuyo una clasificación simbólica donde éste funciona al menos de dos maneras como eje central que organiza dicha representación. Es a través del género que se le puede asignar al trabajo la valoración que éste adquiere y no será lo mismo si son hombres o mujeres quienes asignan la relación entre trabajos y género. Me parece, en síntesis que la estructura que guía tal influencia genérica en las representaciones laborales es la oposición básica entre lo masculino y lo femenino.

Para abordar el concepto de género me referiré a la etnóloga francesa F. Héritier quien ha trabajado sobre este tema y plantea al género como un artefacto de orden general fundado en el reparto sexual de las tareas, lo considera un constructo cultural “con un mismo ‘alfabeto’ simbólico universal, anclado en esta naturaleza biológica”[1996:21]. Ella comenta que, existen elementos que generan la diferencia entre sexos a los cuales le llama “valencia diferencial de los sexos” que si bien:

“no se trata tanto de una carencia por parte femenina (fragilidad, peso, y talla inferiores, inconvenientes derivados del embarazo y la lactancia) cuanto de la expresión de una voluntad de control de la reproducción por parte de quienes no disponen de este poder tan particular”[1996:24].

La valencia diferencial de los sexos, se origina con la desigualdad de la oposición entre lo controlable y lo incontrolable, como Héritier le llama. Esta desigualdad se observa en el funcionamiento del cuerpo, específicamente en la pérdida de

sustancias y fluidos (sangre/semen) ya que la pérdida de estos no afecta de la misma manera entre los individuos (hombres y mujeres). Explica también que, el género se reproduce a través de categorías cognitivas, normas, valores y representaciones las cuales se reproducen en la sociedad por medio de la cultura, además, crea sentido y formas de relacionarse en la sociedad:

“Estos datos están en el origen de las categorías cognitivas: operaciones de clasificación, oposición, calificación, jerarquización, estructuras en las cuales lo masculino y lo femenino se encuentran encerrados. Estas categorías cognitivas, cualquiera que sean su contenido en cada cultura, son extraordinariamente duraderas, puesto que son transmisibles y se inculcan muy pronto por la educación y el entorno cultural, y se perpetúan a través de todos los mensajes y señales explícitos e implícitos de lo cotidiano.” [2002:27]

Hablando en términos laborales, en nuestra sociedad, la percepción genérica se establece en una separación entre lo masculino y femenino, que radica básicamente en el reparto sexual de las tareas, como lo señala Hérítier, la cual me parece, es una carga históricamente aprendida y construida, donde lo femenino esta asociado a la reproducción, crianza y trabajo en el hogar, mientras que, lo masculino se asocia al trabajo pesado, fuera de casa para la manutención familiar. En la actualidad, en lo cotidiano encontramos frases que reproducen tal categorización del género, como: “ese trabajo es de hombres” o “ese trabajo es para mujeres”. También existen otras formas de diferenciar el género, como se da cuando nace un bebé, pues si es niño se le confiere el color azul (en la vestimenta, artículos, etc.), si es niña se le asigna el rosa; en el colmo desde pequeños se enseña una clasificación de vestimenta: los hombres usan pantalón y las mujeres vestido. A todo esto, podemos decir que, es a través de la oposición entre géneros (masculino, femenino) que se deriva una diferencia de tareas, de cromática y en el uso de espacios (habitación, baño, etc.) entre sexos.

Si bien, cada género está asociado a un sexo, no hablaremos aquí de trabajos designados a hombres o mujeres, pues, en la actualidad es común encontrar a éstos compartiendo y realizando mayoritariamente las mismas actividades

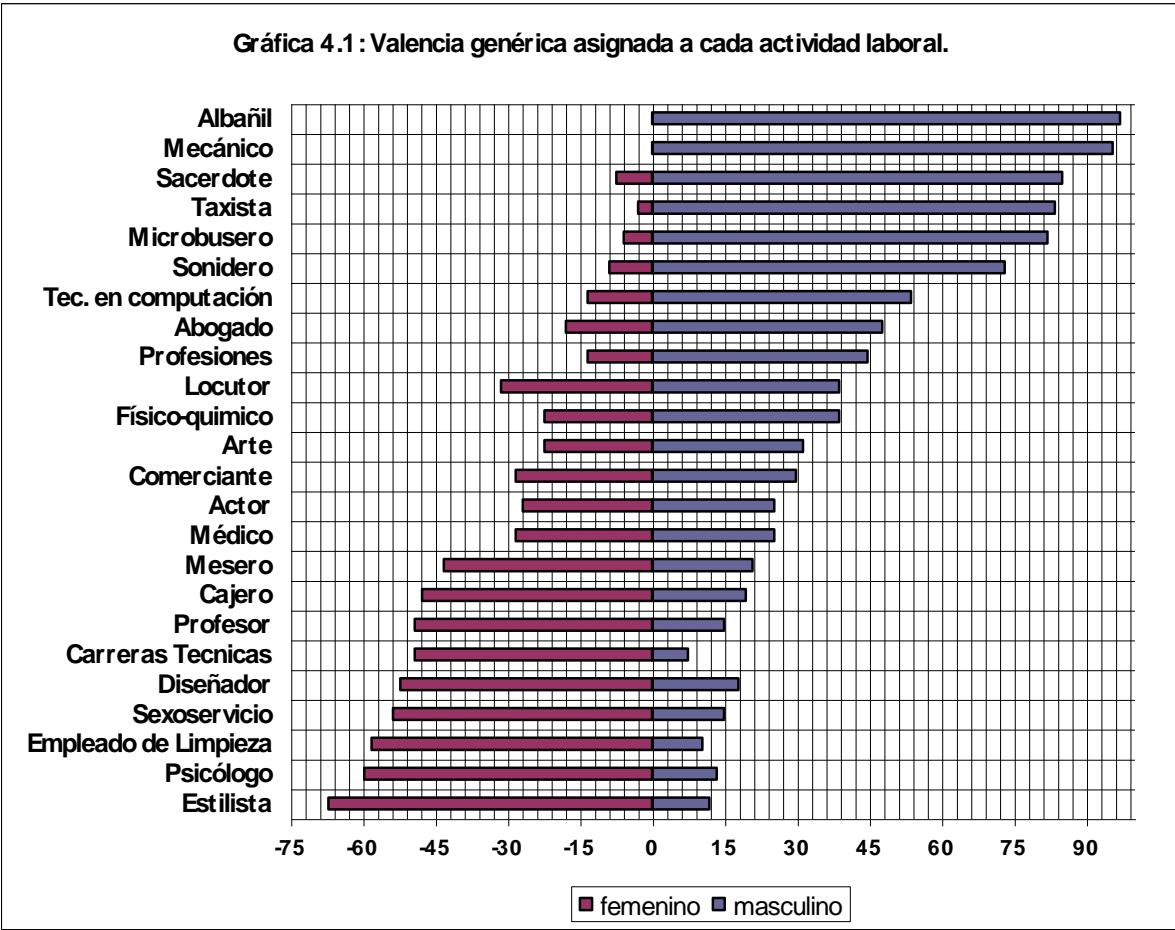
laborales. Planteo un ordenamiento laboral a partir del género y no del sexo, el cual inviste al trabajo y contribuye en la construcción de tal representación social.

4.2 Valencia genérica.

Anteriormente planteamos la existencia de una clasificación de los trabajos, organizada por la influencia genérica (masculino/ femenino). Es en esta parte presentaré los resultados de la encuesta aplicada donde la finalidad fue explorar, a manera de juego, el género que se le asigna a un conjunto de tareas que describían un tipo de actividad laboral (ver Anexo). De los resultados obtenidos, primeramente presentaré aquellos que nos demuestran un ordenamiento laboral a partir de la asignación del género, y para complementar el planteamiento, también expondré el valor que fué otorgado por hombres y mujeres, esto último dará cuenta de la influencia genérica que encontramos en la valoración de las actividades laborales, a partir del sexo que se lo asignó.

Al preguntar sobre el género apropiado para desempeñar ciertas actividades, se propone la reflexión entre lo correcto e incorrecto, es decir, pensar sobre la valencia genérica adecuada o no para el trabajo, dicho planteamiento se refleja en los resultados obtenidos. Es necesario señalar que las respuestas obtenidas a la pregunta que se elaboró: Si tuviera género (se mencionaba la actividad) ¿Cuál sería el más apropiado para desempeñarla (femenino o masculino)? (ver Anexo), las respuestas obtenidas fueron: femenino, masculino o ambos, este último para designar ambas valencias al trabajo. De estas respuestas se rescató la polarización entre lo femenino y lo masculino, ya que es ésta la que nos muestra con mayor claridad la tendencia propuesta, de tal suerte que en la gráfica 4.1, donde se presentan los resultados de las valencias genéricas que se otorgaron a las actividades laborales; de tal manera que, las valencias (por actividad) con menor proporción total (femenino/masculino) son en las que el porcentaje designado a la respuesta “ambos géneros” fue mayoritario.

Dentro de los trabajos asociados al género femenino encontramos a: la Estilista, seguido de la Psicología, Empleada de Limpieza, Sexoservicio, Diseñador, Carreras Técnicas (enfermería, secretariado, laboratorista, etc.), Profesora, Cajera y Mesera. Mientras que de las actividades laborales con tendencia masculina encontramos a: el albañil, mecánico, sacerdote, taxista, microbusero, sonidero, Técnico en computación, Abogado y Profesiones (Arquitectura e Ingenierías).



El estilista está en las actividades con mayor porcentaje femenino, mientras que el albañil tiene en su totalidad el porcentaje como una actividad masculina; esta dualidad proponen la reflexión sobre ¿Qué origina tal diferencia?; como ya lo habíamos mencionado, es la representación social de las tareas (en que consiste) del *trabajo*, lo que hace diferente una actividad laboral de otra, sin embargo, ¿Qué razón nos hace suponer que unas actividades sean femeninas y otras

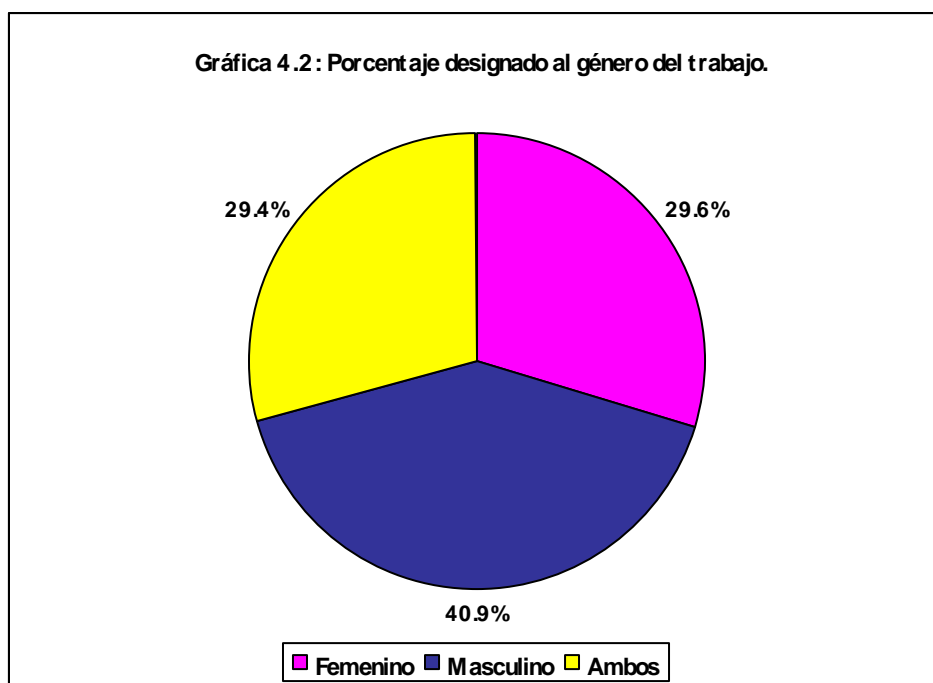
masculinas? En nuestra sociedad la asociación entre las tareas y el género está permeada, me parece, por el supuesto en el cual se plantea a la mujer como el sexo débil y al hombre el sexo fuerte; en consecuencia lo femenino está determinado por aquello que se supone débil, ligero, frágil, suave y sutil, mientras que lo masculino se supone fuerte, rudo, pesado, duro, áspero y tosco. Esto nos permite pensar en términos generales que si comparamos las tareas que realiza un estilista con las de un albañil, el primer trabajo se ocupa de la belleza e imagen, en tanto el segundo se ocupa de la construcción y reparación (casas, edificios, etc.), por tal podemos suponer que la diferencia por la que uno se asocia a lo femenino y otro a lo masculino radica en la oposición entre sutil/delicado y fuerte/áspero.

Lo anterior nos propone una suerte de organización de trabajos femeninos y otros masculinos, operado por un sistema de representaciones simbólicas establecida por la oposición entre lo femenino y lo masculino. Dicha organización, como la podemos apreciar en la gráfica 4.1, nos deja expuesta la influencia genérica de la cual son investidas las actividades laborales. Este sistema permea las representaciones sociales que la sociedad construye de cada trabajo y construye lo que aquí denominé el imaginario laboral.

Otro factor que nos ayudará a entender tal sistema es el análisis de la cromática laboral. Retomando la dualidad anterior, podemos decir que según los resultados obtenidos, el albañil es percibido con el color gris (58.2%) a diferencia de la estilista que es asociado a los colores rojo (23.8%) y rosa (19.4%). Esta oposición nos regresa al planteamiento sobre la reproducción cultural de la diferencia genérica, donde, el color rosa es, por preferencia cultural y tal vez por la evocación que sugiere a la ternura, asociado a lo femenino a diferencia del color gris, que se encuentra cromáticamente más asociado al color azul y en consecuencia a lo masculino. Por otro lado, podemos inferir que la asociación de colores también se debe a la cromática del ambiente laboral. Mientras los colores que rodean el lugar de trabajo de la estilista (estética o salón de belleza) pueden

variar desde el rojo, el rosa, amarillo, violeta, etc., comparten entre ellos ser colores llamativos; el albañil por su parte, se encuentra rodeado de tabicones, cemento, arena, varillas, herramientas y polvo, los cuales en su mayoría son de color gris y café. Tal comparación nos permite pensar en un nivel de asimilación cultural de los elementos que nos proporciona la sociedad para construir representaciones laborales.

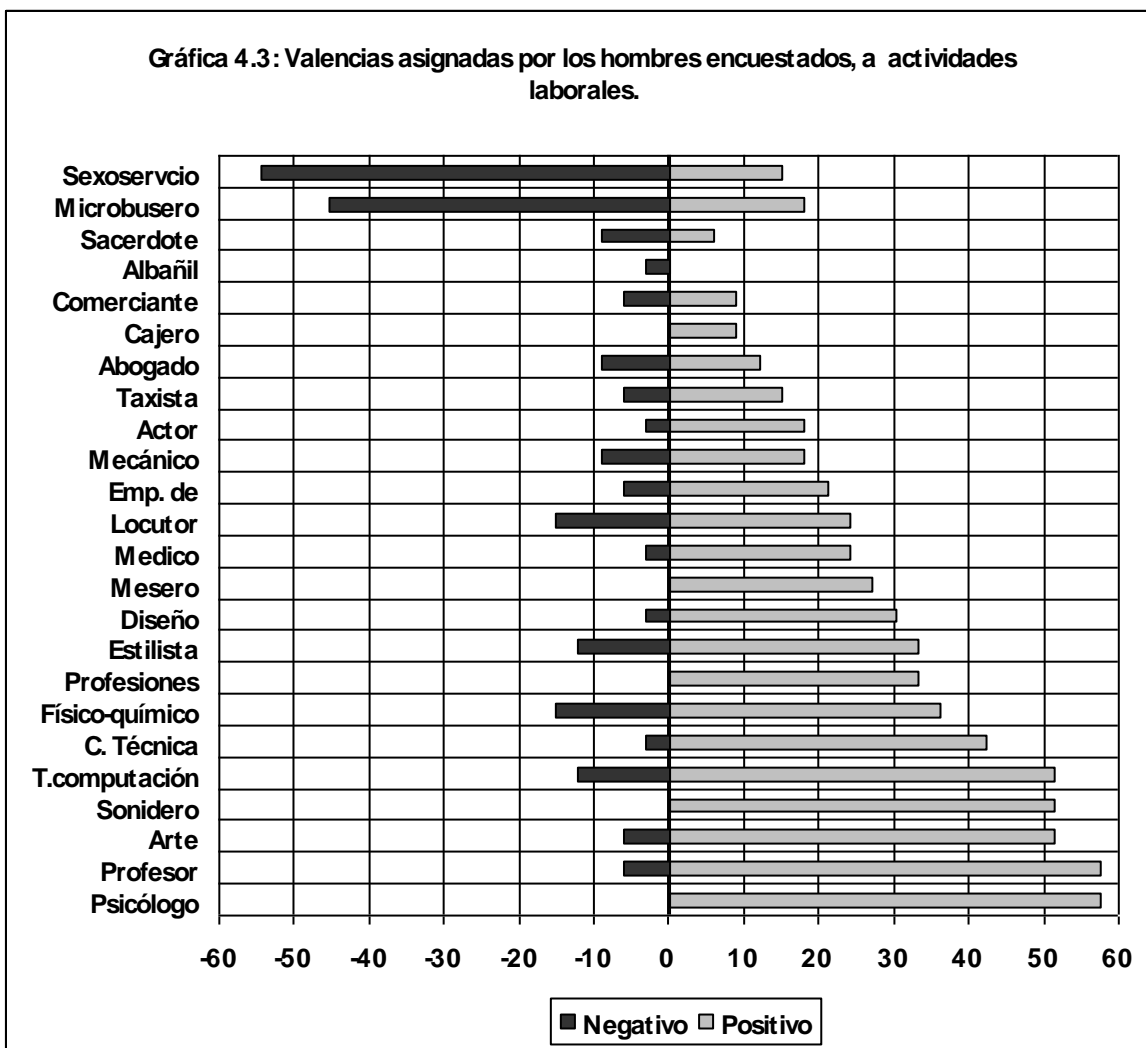
Por otra parte y a nivel más general, la suma de los resultados obtenidos y mostrados en la gráfica 4.1, nos da como resultado el porcentaje total del género que se le asignó al *trabajo*, de tal suerte que éste es más asociado a lo masculino en un 40.9%, mientras que el asociado a lo femenino se da en un 29.6% como se muestra en la grafica 4.2; el resto del porcentaje señala que el *trabajo* pertenece a ambos géneros, como una forma de neutralizar tal oposición.



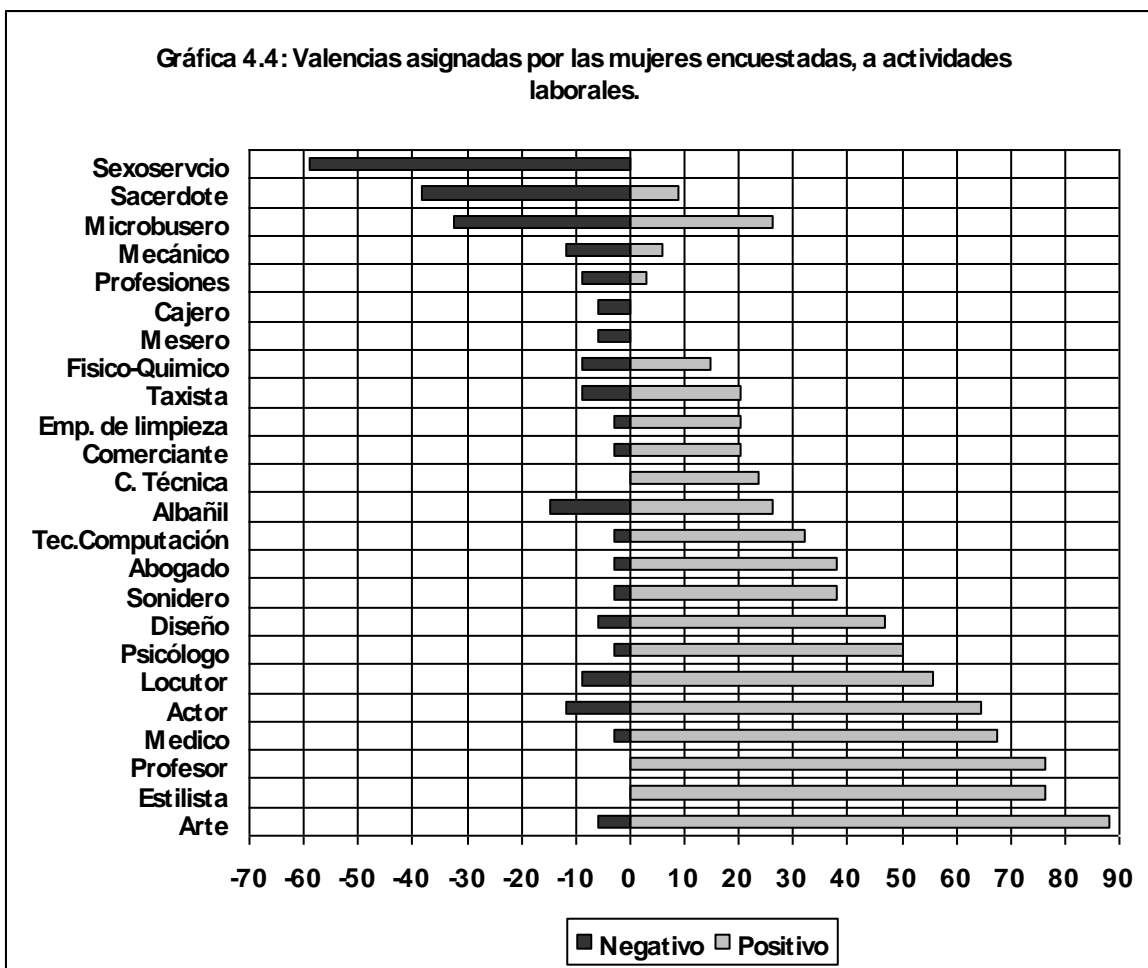
Siguiendo con el planteamiento, la asociación del género también se encuentra a partir de la influencia que éste ejerce en la asignación de la valencia, es decir, que es importante hacer énfasis en el sexo (hombre, mujer) de quien esta otorgando una valencia genérica al trabajo. Si retomamos la idea de que el género es una

construcción social que se reproduce a partir de patrones, prácticas, mensajes simbólicos con los cuales la sociedad es formada, podemos decir que una persona sexuada que asigna una valencia genérica al hacerlo reproduce la carga cultural en la que está fundamentada dicha valoración.

Es pues a partir de las graficas 4.3 y 4.4 que expondremos la valoración en términos de lo positivo y lo negativo, otorgada por individuos culturalmente influenciados por la construcción social del género. En otras palabras, se expresan los resultados en cuanto a la asignación de valencias (positivas o negativas) que se otorgan a las actividades laborales, a partir de los hombres y mujeres encuestados.



Gráfica 4.4: Valencias asignadas por las mujeres encuestadas, a actividades laborales.



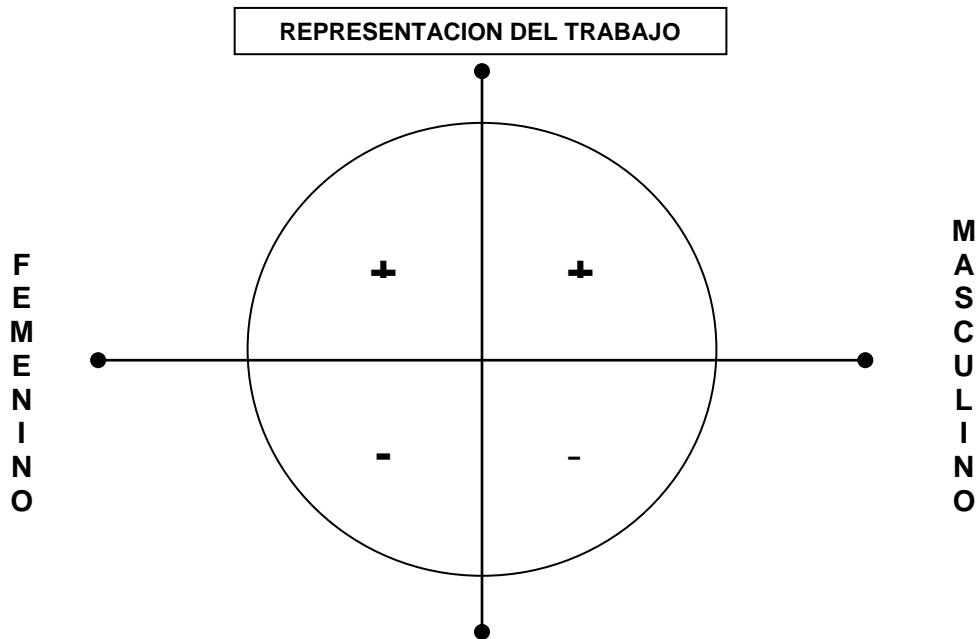
Como podemos observar en primer lugar existe una gran tendencia por parte de hombres y mujeres en general por atribuir valencias positivas a las actividades laborales y por tanto al *trabajo* en general. Si comparamos las principales actividades que los hombres identifican como negativas, podemos observar que de la misma manera, pero en diferente proporción, las mujeres identifican las mismas: sexoservicio, sacerdote y microbusero. Sin embargo, en cuanto a las actividades atribuidas principalmente con valencia positiva, encontramos que los hombres designaron al psicólogo, al profesor y el arte, mientras que las mujeres en diferente proporción designaron como mayoritariamente positivo el arte, el estilista y el profesor.

Es claro que el sistema de representaciones simbólicas, antes mencionado, vuelve a operar, en el momento de asignar valencias positivas o negativas a las actividades laborales, por los hombres y mujeres encuestados. Por ejemplo, el valor que le atribuyen las mujeres a la actividad de albañil es mayormente positiva en comparación de la valencia otorgada por los hombres para quienes el albañil es en su mayoría negativo. Por lo anterior, propongo a la influencia genérica como la responsable de establecer formas diferentes de categorizar el trabajo. Aún cuando la semejanza de valencias sea muy amplia, como lo podemos apreciar en las gráficas, no es igual en todas pues ambas partes construyeron un sistema de oposición entre lo femenino y lo masculino a partir de su propia forma de distinguir el género y en su experiencia sexuada.

Para terminar, podemos decir que la construcción de las representaciones laborales nace parece de un sistema de representaciones sociales, las cuales se explican en términos de oposición, basados en dos planteamientos: 1) el género con el cual es asociado el trabajo, lo cual nos guía a percibir unos trabajos como masculinos y otros como femeninos; y 2) en la valencia (positiva o negativa) que se le adjudica a cada trabajo, aquí, cabe señalar la importancia del sexo de quién le adjudica tal valencia (hombre o mujer); aunque uno no depende necesariamente del otro, se percibe cierta relación recíproca y autonomía con la cual los dos se fortalecen.

En el diagrama 4.1, se esquematizan las operaciones que se encuentran en el cruce de los dos factores hasta ahora propuestos (valoración y valencia genérica). El cruce de estos dos ejes nos muestra que lo laboral puede ser analizados desde estos pares de oposición: femenino/positivo, femenino/negativo, masculino/positivo y masculino/negativo. Profundizando en esta hipótesis, sugiero que sean analizadas las representaciones sociales a partir de estas oposiciones, ya que serán estos dos factores muy importantes que guiarán cualquier estudio de representación laboral.

Diagrama 4.1: Organización del género y valoración laboral



Es esta la base del estudio de las representaciones laborales ya que todo lo demás, como el color y lo que denominó como resignificación laboral, solo son parte de la carne que hace crecer tal esqueleto, el cual está establecido en esta sociedad. Es necesario, en un segundo momento, tratar de encontrar las similitudes entre cada representación laboral de los principales trabajos que organizan una suerte de clasificación simbólica del ámbito laboral.

CAPITULO V: SIGNIFICACION DEL TRABAJO.

En el presente capitulo abordare a manera de conclusión lo que denominare la significación del trabajo. Parto de dos aspectos, los cuales construyen dicha significación, el primero es la importancia simbólica del trabajo, la cual afirmaremos, se antepone a lo económico; y el segundo es la revaloración que se advierte en el proceso de apropiación del trabajo, el cual es el resultado del primer aspecto.

5.1 Lo simbólico antecede a lo económico.

Principiaré diciendo que por mucho tiempo se ha pensado y a veces asumido que la motivación para trabajar es la necesidad económica, mediante la cual se pretenden cubrir carencias básicas (casa, vestido y sustento); de aquí nace la idea del trabajo como algo necesariamente obligado. En el capítulo segundo abordé la carga negativa que el trabajo ha adquirido a través de la historia, por lo que no pretendo regresar al respecto, sino por el contrario, pretendo retomar algunas de las reflexiones encontradas a lo largo de esta investigación, donde se plantea la ratificación de cierta positividad simbólica en lo referente al trabajo, esto para concluir con lo que he denominado como la revaloración del trabajo.

Haciendo un recuento de las conclusiones a las que se llegaron a lo largo de este análisis en torno a las representaciones del trabajo, iniciaré por decir que éste en su valoración asignada (positiva, negativa) por las personas encuestados fue en su mayoría positiva (ver gráficas 2.1 y 2.2); esta valoración no se vió afectada por el género que la asignó, ya que en el cuarto capitulo se analizaron las valencias determinadas por hombres y mujeres encuestadas, lo cuál, no generó ninguna modificación a la hipótesis de percibir el trabajo como positivo (ver gráficas 4.3 y 4.4).

Partiendo de la idea de que el trabajo se percibe como positivo, ahora surge el cuestionamiento sobre ¿Qué es lo que otorga esta positividad?, como primera respuesta podría asumirse que es el beneficio económico el único referente que le otorga al trabajo tal cualidad, sin embargo, retomo nuevamente, el planteamiento que Sahlins (1976b) propone en Cultura y razón práctica, para entender que las razones simbólicas siempre se anteceden o sostienen a las razones materiales, en este caso económicas y por ambas pasa el significado de trabajar.

Si bien, hablando en términos de lo laboral, la cuestión económica, es decir el sueldo o los beneficios (económicos) recibidos a cambio de trabajo, resuelve en cierta medida la atención de necesidades básicas, sin embargo, es a través del significado simbólico (que esta indisolublemente presente en este proceso material) que se fundamenta que el trabajo sea valorado positivamente. Para reforzar lo anterior, propongo revisar los resultados que se obtuvieron en la encuesta, en ellos se propone la oposición entre *gusto* y *disgusto*.

Esta oposición fue planteada a través de preguntas que se les realizaron a los encuestados, en la primera parte de la encuesta, sobre “razones por las que le gusta su trabajo y razones por las que no le gusta su trabajo”; en las respuestas observamos el número de la frecuencia que se obtuvieron de cada rubro. De éstas podemos advertir que *el horario*, *el ambiente del trabajo*, *el sueldo*, *la cercanía entre casa y trabajo*, *lo divertido*, *la actividad misma*, *donde se realiza* y *la satisfacción* de él, son las razones principales por las que se adquiere gusto por el trabajo. Mientras que en las razones de disgusto por desempeñar el trabajo, encontramos el *ambiente de trabajo*, *la lejanía de la casa y el trabajo*, *el sueldo* y *el horario*, principalmente (ver cuadro 5.1).

No es mi intención profundizar en este momento sobre cada una de las razones, sin embargo la exposición de estos resultados me permite esbozar la existencia de otros elementos cuya valoración simbólica incide en el significado del trabajo realizado o experimentado, donde, más allá de la razón económica (práctica diría

Shalins), se plantea una razón simbólica. Pues el número de respuestas otorgadas al sueldo como razón de gusto y disgusto por el trabajo, no es mayor a las demás razones. Por el contrario son las otras razones las que en su mayoría sostienen el gusto o disgusto con el trabajo.

Cuadro 5.1. Razones de Gusto y Disgusto otorgadas por el trabajador.	
GUSTO	DISGUSTO
Horario (62)	Ambiente de Trabajo (62)
Ambiente de Trabajo (56)	Lejanía Casa-Trabajo (41)
Sueldo (50)	Sueldo (36)
Cercanía Casa-Trabajo (46)	Horario (35)
Divertido (40)	Aburrido (15)
Actividad (24)	Incierto (8)
Donde se realiza (4)	Absorbente (5)
Satisfacción (2)	Donde se realiza (3)
	Carga Administrativa (2)

FUENTE: Encuesta "Representaciones del Trabajo"

Es a través de cualidades subjetivas cargadas de simbolismo las que reafirman lo positivo del trabajo. Considero, que es en los beneficios que se adquieren en torno a la realización del mismo trabajo y no en los beneficios económicos donde se origina el significado laboral. Continuo diciendo que tal significación es la reconfiguración del trabajo negativo, tedioso y obligado, por el trabajo, propositivo y significativo.

5.2 Revaloración del trabajo.

El término de revaloración sugiere una suerte de volver a asignar un nuevo valor, es pues este cambio, el que propongo en el ámbito laboral. En todo lo anterior se ha venido confirmando la existencia de elementos positivos con los cuales el trabajo es asociado, aunque en el imaginario laboral de la sociedad aún se percibe en cierto grado la fuerza de la carga negativa, adquirida a través de la historia, propongo el análisis más profundo de la subjetividad laboral, la cual esbozo a través de la revaloración simbólica, de su resignificación.

Por tanto, la revaloración del trabajo, como le he llamado a este apartado, es la resignificación (es decir el cambio de signo) de un enfoque negativo del trabajo por una perspectiva positiva de éste. Advierto que a pesar de la carga negativa que la historia y cualidades simbólicas otorgan al trabajo, los individuos buscan en la sociedad, aceptación y satisfacción de su ego, por medio del trabajo que realizan; es pues este impulso lo que origina la reconfiguración del pensamiento sobre el trabajo como algo negativo (con aspectos cotidianos como la subordinación y la obligatoriedad de éste) por las cualidades con las que portamos nuestra representación laboral (asumida con prestigio y satisfacción). Es así como cualquier trabajador puede ver el lado positivo de su ocupación.

Profundizando un poco en la revaloración que el trabajador hace de su actividad laboral, quiero mencionar la importancia que éste expresa para sí mismo y ante los demás; las ventajas que éste encuentra en su trabajo, ya sea en los horarios, la distancia hogar-trabajo, poner en practica su creatividad, haciéndolo divertido, etc. Mismas que son reconocidas subjetiva y simbólicamente y a través de éstas el trabajo adquiere otro significado. Aún en los trabajos que consideraríamos funestos propongo que existe una revaloración del trabajo, por ejemplo un barrendero que realiza su actividad, percibe en ella la posibilidad de realizar un bien para la sociedad pues limpia las calles, retira la basura de ellas, etc.; el despachador de gasolina se podría pensar tedioso y cansado, sin embargo es a través de el lugar (abierto) que el trabajador lo asocia con la posibilidad de divertirse con sus compañeros “y echar relajo” pues esta actividad se opone a la formalidad y seriedad que comúnmente encontramos en los trabajos realizados al interior de un edificio. Por su parte la enfermera que atiende el área de terapia intensiva y cuya actividad está ligada con el cuidado de los enfermos agonizantes, ve en su trabajo la satisfacción que encuentra en ayudar y cuidar a sus pacientes, es ella y el médico quienes están a cargo de la vida del enfermo.

De lo anterior, me parece importante señalar que no podemos mencionar sólo los beneficios económicos que se obtienen por medio del trabajo, pues es a través de la actividad laboral que el trabajador busca su misión y construye el sentido de su vida y a través de la importancia que para él signifique dicha actividad, se antepondrá el valor simbólico al valor económico que obtenemos de trabajar.

Es así como llego al final de esta investigación y por último, propongo que el estudio de la representación social del trabajo tiene aún más elementos por estudiar; la relación entre los factores que componen la estructura que organiza tal representación: valencia genérica, cromática, valoración, generación, espacialidad, entre otros, señalan una estructura aún más compleja de lo que pudimos observar, pues a partir de esta investigación sólo se abren nuevos parámetros para explorar el tema del *imaginario laboral*.

VI. ANEXO METODOLOGICO Y ESTADISTICO.

La información estadística que sirve de base a esta investigación proviene de una encuesta aplicada durante los años 2006 y 2007³, a una muestra de 67 personas que transitan y trabajan en la Ciudad de México, de las cuales fueron 34 mujeres y 33 hombres, con edades entre 17 y 61 años de edad por lo que, debido al número de cuestionarios aplicados, se puede considerar esta investigación como de tipo exploratorio.

El cuestionario aplicado contiene cuatro partes y al levantamiento se pretendía que los entrevistados respondieran lo más espontáneamente posible a las preguntas que se les fueran formulando. La primera parte intentó registrar la ocupación de las personas encuestadas, seguido de preguntas con respuestas de opción múltiple que exploraban las causas de Gusto ó Disgusto por su ocupación actual y/o la anterior (en caso de ser desempleados) se pretende registrar su historial ocupacional, específicamente laboral. La segunda parte tiene la intención de averiguar sobre las representaciones laborales, a través de un cuadro en la encuesta que se aplicó a manera de juego mediante las preguntas sobre valoraciones y calificaciones (género adecuado, color asociado, valoración asignada) que se le dan a ciertas ocupaciones. Por ultimo la tercera parte pretendió explorar los deseos de los encuestados mediante preguntas dirigidas a “lo que le hubiera o le gustaría dedicarse”. La última parte, la cuarta, terminó con la recolección de algunos datos del perfil personal de los encuestados. A continuación mostraremos el formato que se ocupo para dicha encuesta.

3. La aplicación de la encuesta derivó de un proceso de corrección y validación; en una primera etapa se realizaron pruebas de la versión inicial del cuestionario (diciembre, 2005) obteniendo la última versión de éste en enero del 2006, de tal manera que el levantamiento se llevó a cabo en los siguientes dos meses del mismo año. En una segunda etapa y a partir de la sistematización de la encuesta se observó un sesgo en el factor género, lo cual (por su importancia para la investigación) se tomó la decisión de corregir la muestra, aplicando la misma encuesta al porcentaje de hombres que se requería (enero 2007). Por lo que, la validación de los dos universos mostrados para considerarlo como uno solo, se realizó mediante pruebas estadísticas.

N° de encuesta: _____ fecha: _____
 Encuestador: _____ Lugar: _____

El encuestado es: Hombre ___ Mujer ___

1. ¿Trabaja? SI NO pasar a la pregunta 7					
2. ¿En qué trabaja?					
3. ¿Le gusta su trabajo? SI NO pasar a la pregunta 5					
4. De las siguientes opciones dígame tres razones por las que le gusta su trabajo, si no se encuentra especifíquela en la opción "otros" (marcar con numero:1,2 y 3 las opciones en orden de importancia)					
4.1.DIVERTIDO	4.2.AMBIENTE DE TRABAJO	4.3.HORARIO	4.4.SUELDO	4.5. POR LA CERCANIA ENTRE CASA Y TRABAJO	4.6.OTRO
5. De las siguientes opciones dígame tres razones que no le gusten de su trabajo. Si no se encuentra, especifíquela en la opción "otros" (marcar con numero:1,2 y 3 las opciones en orden de importancia)					
5.1.ABURRIDO	5.2.AMBIENTE DE TRABAJO	5.3.HORARIO	5.4.SUELDO	5.5. POR LA LEJANIA ENTRE CASA Y TRABAJO	5.6.OTRO
Saltar a la pregunta 7					
6. ¿Ha pensado en buscar trabajo? SI NO pasar a la pregunta 12					
7. ¿Cual fue su último trabajo?					
8. ¿Le gustaba su trabajo? SI NO pasar a la pregunta 10					
9. De las siguientes opciones dígame tres razones por las que le gustaba su trabajo, si no se encuentra especifíquela en la opción "otros" (marcar con numero:1,2 y 3 las opciones en orden de importancia)					
9.1.DIVERTIDO	9.2.AMBIENTE DE TRABAJO	9.3.HORARIO	9.4.SUELDO	9.5. POR LA CERCANIA ENTRE CASA Y TRABAJO	9.6.OTRO
10. De las siguientes opciones dígame tres razones que no le gustaban de su trabajo. Si no se encuentra, especifíquela en la opción "otros" (marcar con numero:1,2 y 3 las opciones en orden de importancia)					
10.1.ABURRIDO	10.2.AMBIENTE DE TRABAJO	10.3.HORARIO	10.4.SUELDO	10.5.POR LA LEJANIA ENTRE CASA Y TRABAJO	10.6.OTRO
11. ¿Cuál ha sido la ocupación que ha desempeñado por más tiempo?					
Saltar a la pregunta 17					
12. ¿A que se dedica?					
13. ¿Le gusta su actividad? SI NO pasar a la pregunta 15					
14. De las siguientes opciones dígame tres razones por las que le gusta su actividad, si no se encuentra especifíquela en la opción "otros" (marcar con numero:1,2 y 3 las opciones en orden de importancia)					
14.1.DIVERTIDO	14.2.AMBIENTE DONDE SE REALIZA	14.3.HORARIO	14.4.SUELDO	14.5. POR LA CERCANIA ENTRE CASA Y TRABAJO	14.6.OTRO
15. De las siguientes opciones dígame tres razones que no le gusten de su actividad. Si no se encuentra, especifíquela en la opción "otros" (marcar con numero:1,2 y 3 las opciones en orden de importancia)					
15.1.DIVERTIDO	15.2. AMBIENTE DONDE SE REALIZA	15.3.HORARIO	15.4.SUELDO	15.5. POR LA LEJANIA ENTRE CASA Y TRABAJO	15.6.OTRO
16. ¿Cuál ha sido la ocupación que ha desempeñado por más tiempo?					

17. A manera de juego, en la siguiente lista no hay respuestas correctas ni incorrectas, todas son correctas, pues sólo nos interesa saber su opinión, ¿empezamos?

ACTIVIDAD - TRABAJO	Si tuviera GÉNERO ¿Cuál sería el más apropiado para desempeñarla? (femenino o masculino)		¿Con que COLOR identifica a esta actividad?	Si usted trabajara en esta actividad ¿como la consideraría?			
				agradable	Poco agradable	Poco desagradable	Desagradable
18. La actividad que se encarga del manejo del cabello, hacer cortes, peinarlo, teñirlo y darle diferentes estilos:	F	M					
19. El manejo de la computadora, la creación de programas y su compostura:	F	M					
20. La actividad que requiere de dar tratamientos médicos, quirúrgicos, de checar la salud de las personas:	F	M					
21. La actividad que tiene que ver con la enseñanza y educación en diferentes niveles:	F	M					
22. La conducción de programas en televisión y radio:	F	M					
23. La actividad que ofrece servicios sexuales:	F	M					
24. La actividad que se encarga de la limpieza en oficinas, casas o en otros lugares:	F	M					
25. El conducir un taxi:	F	M					
26. El servir y atender mesas en restaurantes, bares o cocinas económicas:	F	M					
27. La actividad que se encarga de dar asesoría u orientación psicológica:	F	M					
28. La actividad que se encarga de realizar diseños de ropa, de muebles o interiores de casa:	F	M					
29. La actividad que compone autos y los revisa de cualquier desajuste:	F	M					
30. La actividad que se encarga de poner música y ambientalizar con luces el lugar del baile o la fiesta:	F	M					
31. La actividad que se dedica al comercio:	F	M					
32. Las actividades que se ocupan de la física y la química:	F	M					
33. La actividad que requiere conducir un microbús:	F	M					
34. La actividad que se encarga de la construcción, de saber hacer la mezcla, aplanar paredes y poner pisos:	F	M					
35. La actividad que se encarga de cobrar por algún servicio o producto en una tienda, banco o súper:	F	M					

ACTIVIDAD - TRABAJO	Si tuviera GÉNERO ¿Cuál sería el más apropiado para desempeñarla? (femenino o masculino)		¿Con qué COLOR identifica a esta actividad?	Si usted trabajara en esta actividad ¿como la consideraría?			
	F	M		agradable	Poco agradable	Poco desagradable	Desagradable
36. La actividad en donde se actúa un personaje:	F	M					
37. La actividad que se dedica al sacerdocio:	F	M					
38. La actividad que requiere de estudios de alguna carrera técnica como, secretariado, técnico industrial, enfermería y laboratorista:	F	M					
39. La actividad que se dedica a la creación de arte, como pintura, música, escultura y poesía:	F	M					
40. La actividad que conoce y maneja las leyes para defender o culpar a alguien:	F	M					
41. La actividad que requiere de otras profesiones, como Ingeniería, Arquitectura, Administración o Contaduría:	F	M					

42. Tomando en cuenta la lista anterior de trabajos ¿Cuál sería el que le gustaría que desempeñara su hijo? Si no esta en la lista, especifícuelo por favor:												
43. De la misma manera ¿Cual sería el trabajo que no le gustaría que su hijo desempeñaría? Si no esta en la lista, especifícuelo por favor:												
44. ¿Cual es la profesión más extraña que ha conocido?												
45. Y si tuviera que realizarla ¿Cómo la consideraría?				AGRADABLE		POCO AGRADABLE		POCO DESAGRADABLE		DESAGRADABLE		
46. De las ocupaciones que ha desempeñado ¿Cuál es la que más le ha gustado?												
47. De las ocupaciones que ha desempeñado ¿Cuál es la que más le ha disgustado?												
48. Para finalizar: ¿Le puedo preguntar cual es su edad?												
49. ¿Qué escolaridad tiene?	NINGUNA	PRIMARIA		SECUNADRIA		BACHILLERATO		CARRERA TECNICA		LICENCIATURA		OTRA
		completa	trunca	completa	trunca	completa	trunca	completa	trunca			

Cabe señalar que la selección de las ocupaciones y oficios (que se refieren en la segunda parte del cuestionario), son el resultado de un proceso indagatorio, el cuál nos proporcione elementos para considerar una previa clasificación de las ocupaciones. La cual esta construida de la siguiente manera: en primer lugar, por la consideración de ocupaciones con características mejor construidas (médico, abogado, sacerdote, profesor, albañil, mecánico, etc.) las cuales nos auxiliaron en la validación del cuestionario (en la etapa de prueba) ; en segundo lugar, por las ocupaciones que en los últimos tiempos han tenido un considerable auge (microbusero, taxista, estilista, comerciante, técnico en computación, etc.); además, de algunas otras que por su generalidad nos ayudaría a explorar estos universos (diseño, sonidero, cajero, mesero, profesiones, carreras técnicas, etc.).

En esta investigación ocupe las dos primeras partes de la encuesta, en diferentes momentos, pues nos permitió analizar las valoraciones asignadas a ocupaciones laborales, y los motivos más recurrentes por los que los individuos valoran su trabajo. Es pues a través de esto que se pretendió analizar las respuestas en su conjunto y no así en lo individual; de esta manera se obtuvo la construcción de lo que denominaríamos el Imaginario Laboral.

En los capítulos anteriores el planteamiento de los resultados inicio con la segunda parte de la encuesta donde se indagó: la valoración laboral (capitulo II), cromática laboral (capitulo III) y la dimensión genérica (capitulo III) con respecto a diferentes ocupaciones laborales que se señalaron, y las cuales son denominadas como se muestra en el cuadro 6.1, donde expongo el concentrado de las respuestas obtenidas de cada una de ellas, además este cuadro nos muestra de una manera organizada y clasificada las respuestas obtenidas.

En el rubro 1 *género asignado*, el porcentaje sugerido a la valencia “I” se refiere a los que en su repuesta determinaban con insistencia “ambos géneros”, así como “F” se refiere a género femenino y “M” a género masculino; cabe señalar y como más adelante se verá el porcentaje designado a “I” se anula por su indefinición y

ya que para el análisis, solo nos interesan los porcentajes que se inclinan hacia alguna opción definida.

En los resultados que se refieren a los *colores asignados*, al sumar los destinados a cada actividad dicha suma no da el 100% debido a que no se consideraron aquellos colores que carecieron de un porcentaje mayor, por ser colores muy específicos o no definidos (por ejemplo: los cuales insistieron en definir con el término de “varios” o “color mamey”, “color madera”, etc.); además, en las respuestas obtenidas se encontraron definiciones como “azul”, “azul claro” y “azul fuerte”, los cuales para la practicidad del manejo de la información y por la estrecha relación que existe entre estos términos se simplificaron al término “azul”.

Por otro lado en el rubro de la *valoración asignada*, se sugirieron cuatro respuestas: Agradable (A), Poco Agradable (PA), Poco Desagradable (PD) y Desagradable (D); lo cual nos permitió ofrecer a los encuestados respuestas cerradas que poseen un rango pero que pueden “reducirse” de manera binaria; y de esta manera controlar y polarizar las respuestas entre lo positivo (A y PA) y lo negativo (PD y D). Estos resultados se utilizaron en diversas ocasiones y también se combinaron, realizando el cruce de información entre los rubros como más adelante se señalara.

Cuadro 6.1: Concentrado de las respuestas obtenidas por actividad laboral.				
Ocupación	Rubro 1: Género asignado	Rubro 2: Principales colores asignados	Rubro 3: Valores asignados	Observaciones
Estilista	F-67.1% I-6% M-11.9%	Rojo-23.8% Rosa- 19.4% Azul-11.9% Amarillo- 11.9% Blanco- 8.9% Negro-5.9% Café-4.4% Verde-2.9% Morado-2.9%	A-73.1% PA-17.9% PD-1.4% D-7.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (8.9%), azul fuerte (1.4%) y azul claro (1.4%).

Técnico en computación	F-13.4% I-32.8% M-53.7%	Gris-23.8% Azul-23.8% Blanco-17.9% Negro-8.9% Verde-8.9% Rojo-5.9%	A-64.1% PA-22.3% PD-10.4% D-2.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (20.8%), azul fuerte (1.4%) y azul claro (1.4%).
Medico	F-28.3% I-46.2% M-25.3%	Blanco-67.1% Azul-10.4% Verde-5.9% Rosa-5.9% Amarillo- 4.4%	A-64.1% PA-17.9% PD-7.4% D-10.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (7.4%), azul fuerte (1.4%) y azul claro (1.4%).
Profesor	F-49.2% I-35.8% M-14.9%	Azul-31.3% Verde-11.9% Amarillo-11.9% Rosa-8.9% Rojo-8.9% Blanco-5.9% Negro-5.9% Café-4.4%	A-82% PA-14.9% PD-2.9% D-0	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (25.3%), azul fuerte (2.9%) y azul claro (2.9%).
Locutor	F-31.3% I-29.8% M-38.8%	Negro-16.4% Azul-16.4% Rojo-11.9% Verde-10.4% Anaranjado-10.4% Gris-8.9% Rosa-7.4% Amarillo-7.4% Blanco-4.4%	A-64% PA-23.8% PD-0% D-11.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (14.9%), azul fuerte (1.4%).
Sexoservicio	F-53.7% I-31.3% M-14.9%	Rojo-40.2% Negro-13.4% Rosa-10.4% Azul-7.4% Amarillo-5.9% Morado-5.9% Café-4.4% Violeta-4.4%	A-14.9% PA-22.3% PD-2.9% D-59.7%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (5.9%) y azul claro (1.4%).
Empleado de limpieza	F-58.2% I-31.3% M-10.4%	Azul-26.8% Blanco-20.8% Gris-13.4% Amarillo-11.9% Verde-10.4% Rosa-4.4%	A-23.8% PA-44.7% PD-16.4% D-14.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (20.8%), azul fuerte (5.9%)

Taxista	F-2.9% I-13.4% M-56%	Verde-47.7% Amarillo-19.4% Azul-7.4% Blanco-5.9% Gris-5.9%	A-25.3% PD-43.2% PD-11.9% D-19.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (2.9%), azul fuerte (1.4%) y azul claro (2.9%).
Mesero	F-43.2% I-35.8% M-20.8%	Blanco-20.8% Negro-19.4% Anaranjado-14.9% Verde-10.4% Amarillo-5.9% Rosa-5.9% Azul-4.4% Rojo-4.4% Café-4.4%	A-37.3% 50.7% PD-7.4% D-4.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (2.9%) y azul claro (1.4%).
Psicólogo	F-59.7% I-26.8% M-13.4%	Blanco-31.3% Azul-20.8% Amarillo-8.9% Gris-5.9% Anaranjado-5.9% Café-5.9% Verde-4.4%	A-74.6% PA-20.8% PD-2.9% D-1.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (13.4%), azul fuerte (2.9%) y azul claro (4.4%).
Diseñador	F-52.2% I-29.8% M-17.9%	Rosa-23.8% Azul-13.4% Café-13.4% Blanco-10.4% Amarillo-8.9% Gris-4.4% Rojo-4.4% Anaranjado-4.4%	A-62.9% PA-23.8% PD-7.4% D-5.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (10.4%) y azul claro (2.9%).
Mecánico	F-0% I-34.4% M-95.5%	Negro-43.2% Azul-19.4% Gris-16.4% Verde-5.9% Amarillo-4.4% Rojo-2.9%	A-37.3% PA-31.3% PD-20.8% D-20.8%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (13.4%), azul fuerte (4.4%) y azul claro (1.4%).
Sonidero	F-8.9% I-17.9% M-73.1%	Amarillo-19.4% Azul-14.9% Rojo-13.4% Negro-10.4% Verde-7.4% Morado-5.9% Blanco-4.4% Gris-2.9%	A-64.1% PA-19.4% PD-7.4% D-8.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (13.4%), azul fuerte (1.4%).

		Café-2.9% Violeta-2.9%		
Comerciante	F-28.3% I-41.7% M-29.8%	Azul-16.4% Blanco-14.9% Amarillo-14.9% Verde-13.4% Anaranjado-11.9% Rojo-7.4% Gris-5.9% Café-4.4%	A-49.2% PA-34.3% PD-5.9% D-10.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (10.4%), azul fuerte (2.9%) y azul claro (2.9%).
Físico-Químico	F-22.3% I-38.8% M-38.8%	Blanco-41.7% Verde-14.9% Azul-7.4% Gris-5.9% Morado-5.9% Rojo-4.4% Rosa-4.4% Amarillo-4.4%	A-53.7% PA-28.3% PD-10.4% D-7.4%	
Microbusero	F-5.9% I-11.9% M-82.9%	Verde-34.3% Negro-14.9% Azul-11.9% Blanco-10.4% Gris-8.9% Amarillo-5.9% Café-4.4%	A-13.4% PA-34.3% PD-5.9% D-44.7%	
Albañil	F-0% I-2.9% M-97%	Gris-58.2% Café-10.4% Negro-8.9% Blanco-7.4% Azul-5.9% Rojo-4.4%	A-26.8% PA-40.2% PD-13.4% D-19.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (4.4%), azul fuerte (1.4%).
Cajero	F-47.7% I-32.8% M-19.4%	Azul-31.3% Verde-16.4% Anaranjado-10.4% Blanco-8.9% Amarillo-8.9% Gris-5.9% Rosa-5.9% Rojo-4.4%	A-34.3% PA-38.8% PD-14.9% D-11.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (23.8%), azul fuerte (2.9%) y azul claro (5.9%).
Actor	F-26.8% I-47.7% M-25.3%	Rosa-19.4% Azul-16.4% Amarillo-10.4% Rojo-8.9% Blanco-7.4%	A-64.1% PA-22.3% PD-4.4% D-8.9%	

		Verde-5.9% Café-5.9% Violeta-5.9% Negro-4.4% Anaranjado-4.4%		
Sacerdote	F-7.4% I-7.4% M-85%	Negro-40.2% Blanco-29.8% Rojo-5.9% Café-5.9% Morado-5.9%	A-28.3% PA-35.8% PD-5.9% D-29.8%	
Carreras técnicas (secretariado, técnico industrial, enfermería y laboratorista)	F-49.2% I-43.2% M-7.4%	Blanco-41.7% Azul-25.3% Gris-10.4% Verde-5.9% Rojo-5.9% Rosa-4.4%	A-61.1% PA-28.3% PD-4.4% D-5.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (20.8%), azul fuerte (1.4%) y azul claro (2.9%).
Arte	F-22.3% I-46.2% M-7.4%	Azul-29.8% Amarillo-16.4% Blanco-14.9% Verde-8.9% Rojo-5.9% Café-5.9% Rosa-4.4% Violeta-4.4%	A-82% PA-11.9% PD-2.9% D-2.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (23.8%) y azul claro (5.9%).
Abogado	F-17.9% I-34.3% M-47.7%	Negro-32.8% Gris-16.4% Café-8.4% Blanco-7.4% Azul-7.4% Rojo-7.4% Amarillo-4.4%	A-47.7% PA-22.3% PD-11.9% D-17.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (5.9%), azul fuerte (1.4%).
Profesiones (Ingeniería, Arquitectura, Administración o Contaduría)	F-13.4% I-41.7% M-44.7%	Azul-23.8% Negro-13.4% Gris-13.4% Rojo-10.4% Blanco-8.4% Verde-8.4% Amarillo-7.4% Anaranjado-4.4%	A-47.7% PA-32.8% PD-11.9% D-7.4%	El color azul es la suma del porcentaje designado al término azul (20.8%), azul fuerte (1.4%) y azul claro (1.4%).

Ahora bien, al sumar los resultados de cada actividad, obtenemos el cuadro 6.2, que se muestra a continuación, donde observamos cómo se percibe el trabajo en general, de esta manera obtenemos también los tres rubros anteriores y con los cuales se construyeron las gráficas: 2.2, 3.1 y 4.2.

Cuadro 6.2: Respuestas acerca de la percepción del trabajo en general.				
	GENERO ASIGNADO	PRINCIPALES COLORES ASIGNADOS	VALORES ASIGNADOS	OBSERVACIONES
TRABAJO	F-29.6% I-29.4% M-40.9%	Blanco-16.6% Azul-16.1% Negro-10.9% Verde-10.2% Gris-9% Amarillo-8.6% Rojo-7.9% Rosa-5.7% Café-4.3% Anaranjado-3.7% Morado-2.1% Violeta-1.3%	A-49.8% PA-28.5% PD-7.5% D-13.9%	El color azul es la suma del porcentaje designado al termino azul (12.9%), azul fuerte (1.6%) y azul claro (1.6%).

Retomando los resultados obtenidos en el primer cuadro (6.1) y la manera en como se fueron presentando en cada capítulo (cuadros y gráficas) continuare con la explicación de cómo se construyeron cada uno. Para empezar, diré que la exposición de dichos resultados inició en el capítulo segundo; en el cuál la gráfica 2.1 se obtuvo con los resultados del siguiente cuadro (6.3) los cuales se derivan al sacar el porcentaje de las respuestas obtenidas en cada rubro (A, PA, PD y D) y al aplicarles a los resultados correspondientes a cada actividad laboral la siguiente ecuación:

$$Po = A - PA \quad \text{VS} \quad Ne = D - PD$$

Donde (Po) es lo positivo, (A) es lo agradable, (PA) poco agradable, (Ne) lo negativo, (D) desagradable, (PD) poco desagradable.

Para fines cuantitativos y con el fin de suprimir ambivalencias en los porcentajes se aplicó esta ecuación pues frecuentemente las personas encuestadas al responder *cuidan* sus respuestas ubicándolas en ocasiones en los rubros de enmedio (*poco agradable o poco desagradable*) como se observa en el cuadro (6.3); por lo que al aplicar esta ecuación, se resta a lo *agradable* la ambigüedad (negatividad) de lo *poco agradable* y de la misma forma se resto a lo *desagradable* la positividad de lo *poco desagradable*.

Cuadro 6.3: Valencias asignadas a cada actividad (por porcentaje)				
ACTIVIDAD	POSIVAS		NEGATIVAS	
	AGRADABLE	P. AGRADABLE	P. DESAGRADABLE	DESAGRADABLE
Estilista	73.1	17.9	1.4	7.4
Técnico en Computación	64.1	22.3	10.4	2.9
Médico	64.1	17.9	7.4	10.4
Profesor	82	14.9	2.9	0
Locutor	64	23.8	0	11.9
Sexoservicio	14.9	22.3	2.9	59.7
Empleado de limpieza	23.8	44.7	16.4	14.9
Taxista	25.3	43.2	11.9	19.4
Mesero	37.3	50.7	7.4	4.4
Psicólogo	74.6	20.8	2.9	1.4
Diseñador General.	62.6	23.8	7.4	5.9
Mecánico	37.3	31.3	10.4	20.8
Sonidero	64.1	19.4	7.4	8.9
Comerciante	49.2	34.3	5.9	10.4
Físico-Químico	53.7	28.3	10.4	7.4
Microbusero	13.4	34.3	5.9	44.7
Albañil	26.8	40.2	13.4	19.4
Cajero	34.3	38.8	14.9	11.9
Actor	64.1	22.3	4.4	8.9
Sacerdote	28.3	35.8	5.9	29.8
Carreras Técnicas	61.1	28.3	4.4	5.9
Arte	82	11.9	2.9	2.9
Abogado	47.7	22.3	11.9	17.9
Profesiones	47.7	32.8	11.9	7.4

Siguiendo con la frecuencia, en el capítulo III, la grafica 3.2 se obtuvo del cruce entre el *color* y la *valoración* asignados y que se muestran en el cuadro 6.2; además en el caso de la *valoración* también se le aplicó la ecuación antes mencionada; de tal forma que se obtuvieron los siguientes resultados (cuadro 6.4) con los cuales se realizó la grafica (3.2).

Cuadro 6.4: Valoración asignada al color.		
Color	Positivo	Negativo
ROSA	42.9%	2.2%
BLANCO	38.7%	0.4%
AMARILLO	36.9%	0.7%
AZUL	30.4%	1.1%
ROJO	27.6%	23.6%
GRIS	9.7%	9.7%
NEGRO	0.6%	19%
CAFÉ	1.4%	11.6%
VERDE	5.5%	7.9%
ANARANJADO	1.6%	1.7%

En el capítulo IV, la gráfica 4.1 se realizó de acuerdo con los resultados obtenidos, en el rubro 1 del cuadro 6.1, como se muestra en el cuadro (6.5) que a continuación presento.

Cuadro 6.5: Valencia genérica asignada a cada actividad laboral.		
Actividades	Porcentaje Femenino	Porcentaje Masculino
Estilista	-67.1	11.9
Psicólogo	-59.7	13.4
Empleado de Limpieza	-58.2	10.4
Sexoservicio	-53.7	14.9
Diseñador	-52.2	17.9
Carreras Técnicas	-49.2	7.4
Profesor	-49.2	14.9
Cajero	-47.7	19.4
Mesero	-43.2	20.8
Médico	-28.3	25.3
Actor	-26.8	25.3
Comerciante	-28.3	29.8
Arte	-22.3	31.3
Físico-químico	-22.3	38.8
Locutor	-31.3	38.8
Profesiones	-13.4	44.7
Abogado	-17.9	47.7
Técnico en computación	-13.4	53.7
Sonidero	-8.9	73.1
Microbusero	-5.9	82
Taxista	-2.9	83.5
Sacerdote	-7.4	85
Mecánico	0	95.5
Albañil	0	97

Las gráficas 4.3 y 4.4, derivan de los resultados obtenidos en el cruce de las valoraciones (positiva/negativa) y su valencia genérica que en cada caso se les fue atribuyendo (hombres y mujeres encuestadas). Dichos resultados se muestran en los dos cuadros que a continuación se presentan (6.6 y 6.7).

Cuadro 6.6: Valencia asignada por los hombres encuestados, a actividades laborales,		
Actividad	Positivo	Negativo
Estilista	33.3	12.1
Técnico Computación	51.5	12.1
Medico	24.2	3
Profesor	57.5	6
Locutor	24.2	15.1
Sexoservicio	15.1	54.5
Empleado de limpieza	21.2	6
Taxista	15.1	6
Mesero	27.2	0
Psicólogo	57.5	0
Diseño	30.3	3
Mecánico	18.1	9
Sonidero	51.5	0
Comerciante	9	6
Físico-químico	36.3	15.1
Microbusero	18.1	45.4
Albañil	0	3
Cajero	9	0
Actor	18.1	3
Sacerdote	6	9
C. Técnica	42.4	3
Arte	51.5	6
Abogado	12.1	9
Profesiones	33.3	0

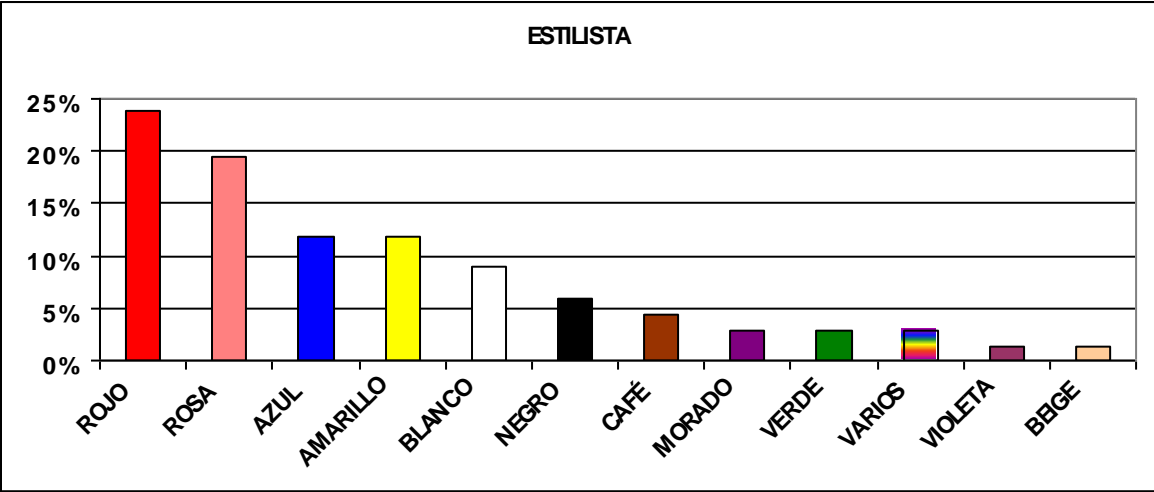
Cuadro 6.7: Valencia asignada por mujeres encuestadas, a actividades laborales.		
Actividad	Positivo	Negativo
Estilista	76.4	0
Técnico en Computación	32.3	2.9
Medico	67.6	2.9
Profesor	76.4	0
Locutor	55.8	8.8
Sexoservicio	0	58.8
Empleado de limpieza	20.5	2.9
Taxista	20.5	8.8
Mesero	0	5.8
Psicólogo	50	2.9
Diseño	47	5.8
Mecánico	5.8	11.7
Sonidero	38.2	2.9
Comerciante	20.5	2.9
Físico-químico	14.7	8.8
Microbusero	26.4	32.3
Albañil	26.4	14.7
Cajero	0	5.8
Actor	64.7	11.7
Sacerdote	8.8	38.2
C. Técnica	23.5	0
Arte	88.2	5.8
Abogado	38.2	2.9
Profesiones	2.9	8.8

Por último, a partir de las respuestas a las preguntas 4, 5, 9 y 10, del cuestionario aplicado, que en una primera suma se muestran en el cuadro 6.8; se reducen y reelaboran para obtener el cuadro 5.1 que se expone en el capítulo 5.

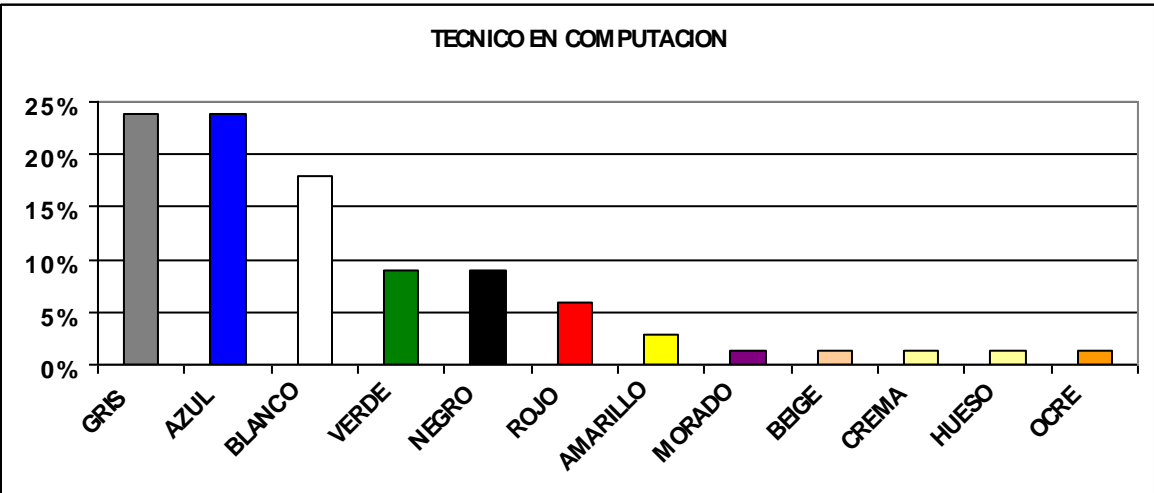
Cuadro 6.8: Gusto y Disgusto por el trabajo, determinadas por los individuos encuestados. (por número de respuestas obtenidas)					
Gusto			Disgusto		
1er Razón	2da Razón	3ra Razón	1er Razón	2da Razón	3ra Razón
Horario (29)	Sueldo (20)	Cercanía casa	Ambiente de	Lejanía casa-	Ambiente de
Ambiente de	Ambiente de	Trabajo (20)	trabajo (27)	trabajo (19)	trabajo (17)
Trabajo (21)	Trabajo (20)	Sueldo (16)	Lejanía casa-	Ambiente de	Aburrido (9)
Cercanía	Horario (18)	Divertido (16)	trabajo (20)	trabajo (18)	Sueldo (9)
casa-trabajo	Divertido (12)	Ambiente de	Sueldo (18)	Horario (14)	Horario (9)
(15)	Cercanía	Trabajo (15)	Horario (13)	Sueldo (9)	Carga
Sueldo (14)	casa-trabajo	Horario (15)	Incierto (5)	Aburrido (6)	administrativa
Actividad (13)	(11)	Donde se		Donde se	(2)
Divertido (12)	Actividad (11)	realiza (2)		realiza (3)	Absorbente
Satisfacción	Donde se			Absorbente	(2)
(2)	realiza (2)			(3)	Lejanía casa-
				Incierto (3)	trabajo (2)

A continuación, de manera complementaria a lo antes ya presentado, presento gráficas de la cromática que le fue asignada a cada una de las ocupaciones que se mencionaron en el cuestionario de la encuesta.

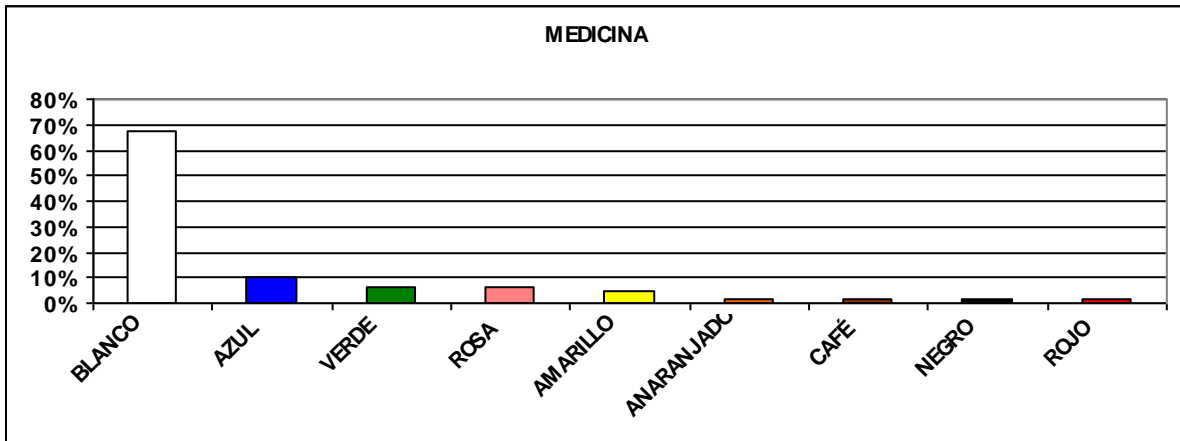
Gráfica 6.1: Cromática asignada al estilista.



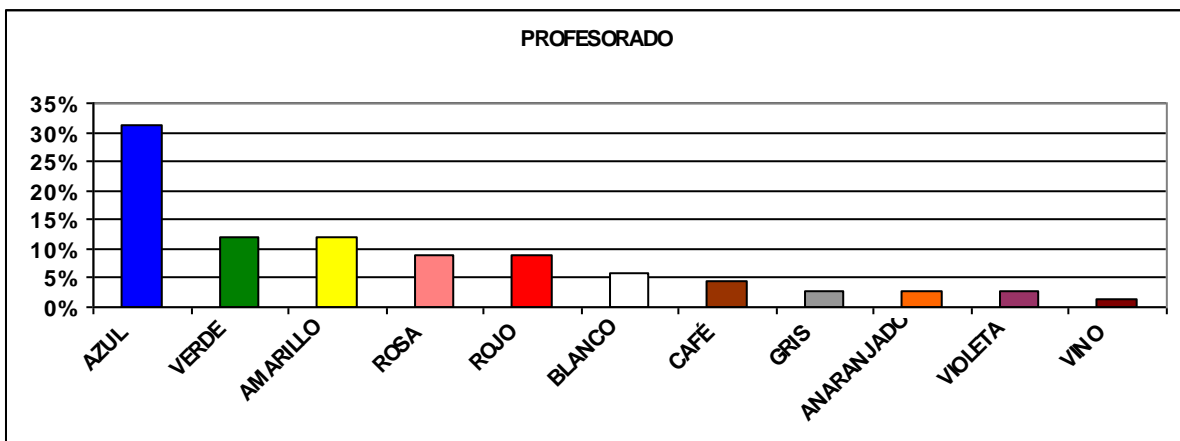
Gráfica 6.2: Cromática asignada al Técnico en computación



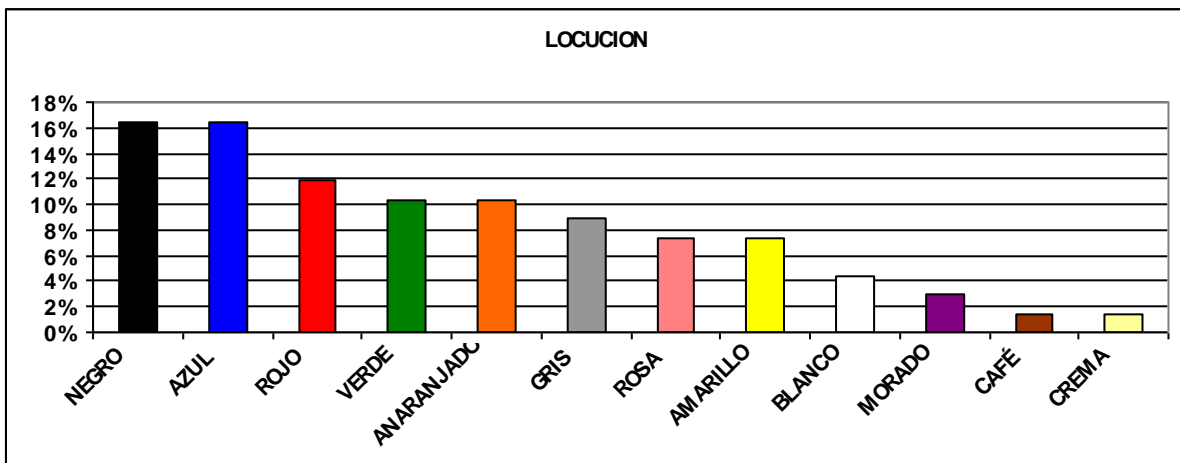
Gráfica 6.3: Cromática asignada al médico.



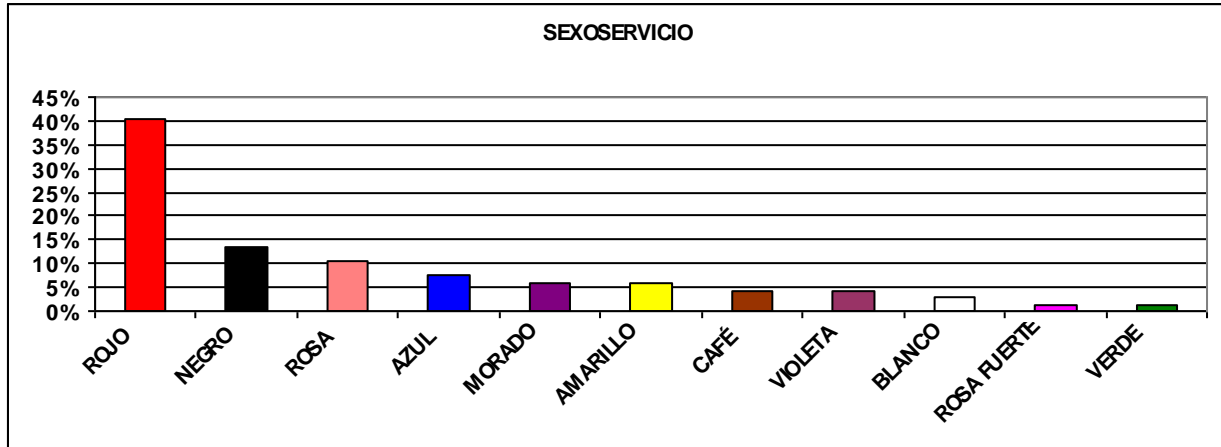
Gráfica 6.4: Cromática asignada al profesor.



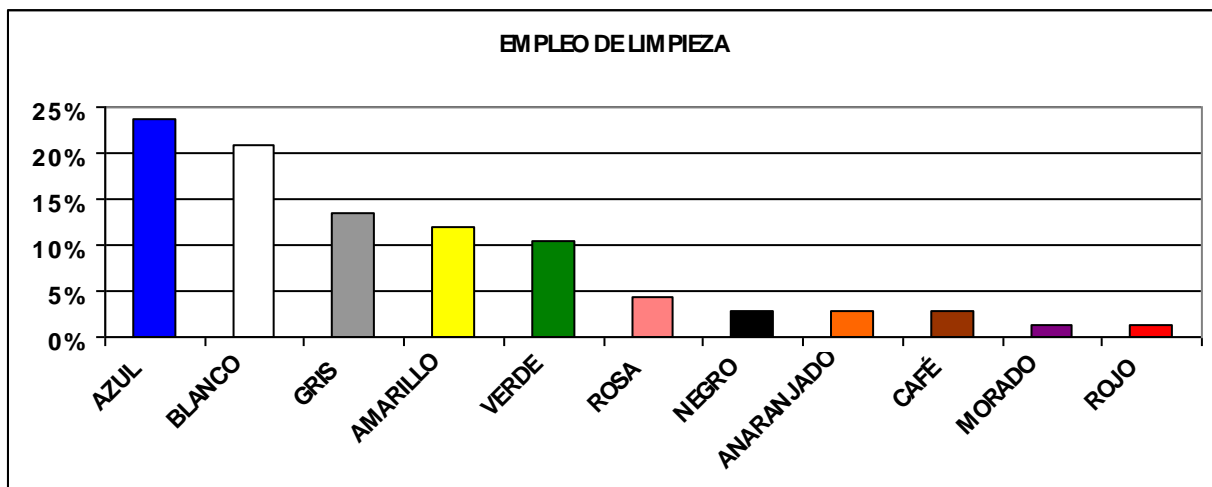
Gráfica 6.5: Cromática asignada al locutor.



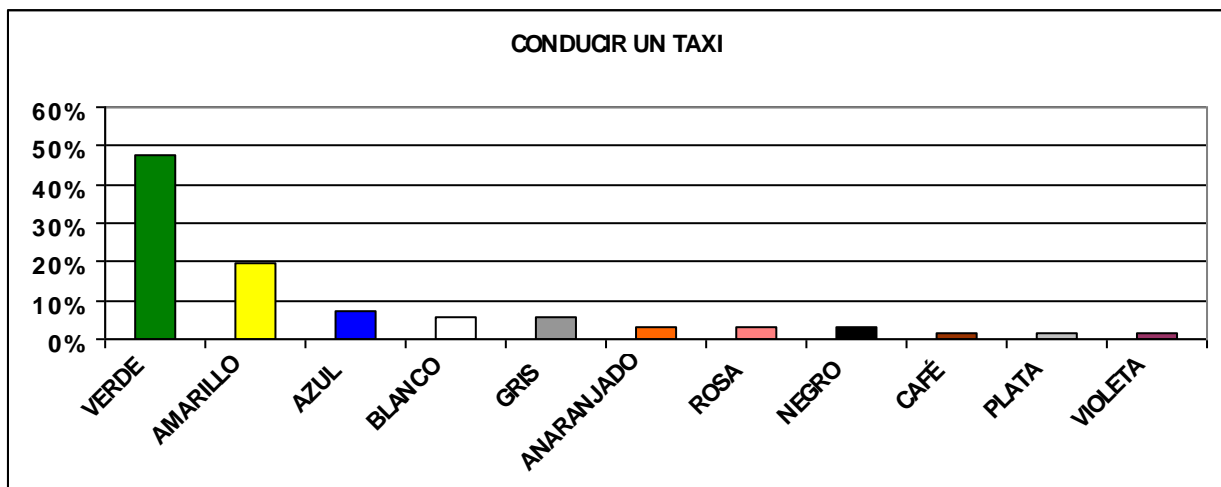
Gráfica 6.6: Cromática asignada al



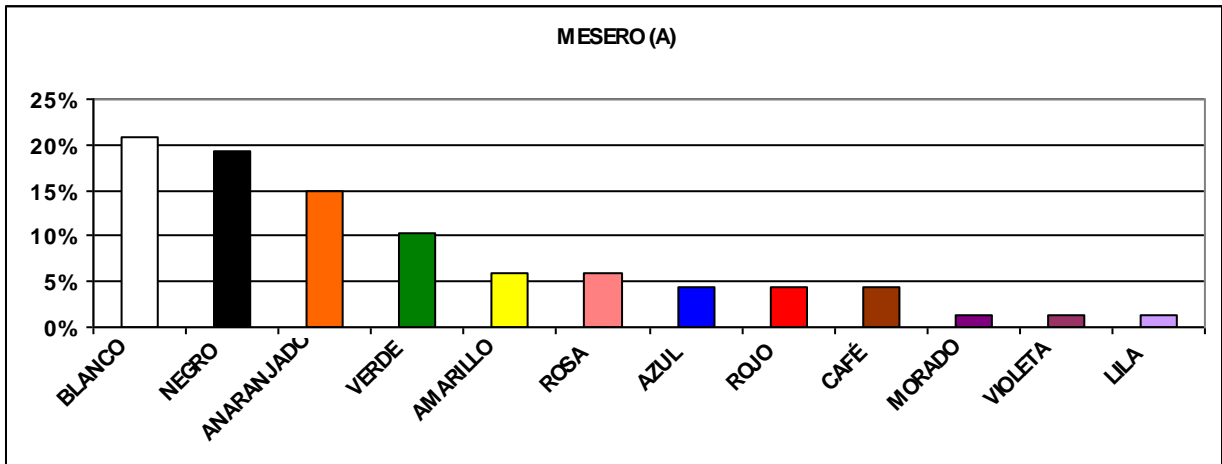
Gráfica 6.7: Cromática asignada al empleado de



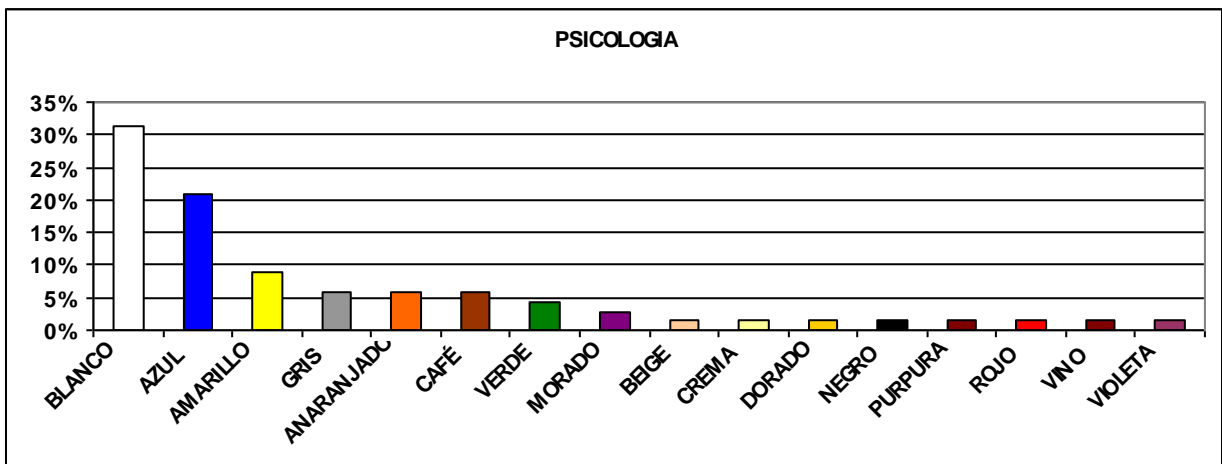
Gráfica 6.8: Cromática asignada al taxista.



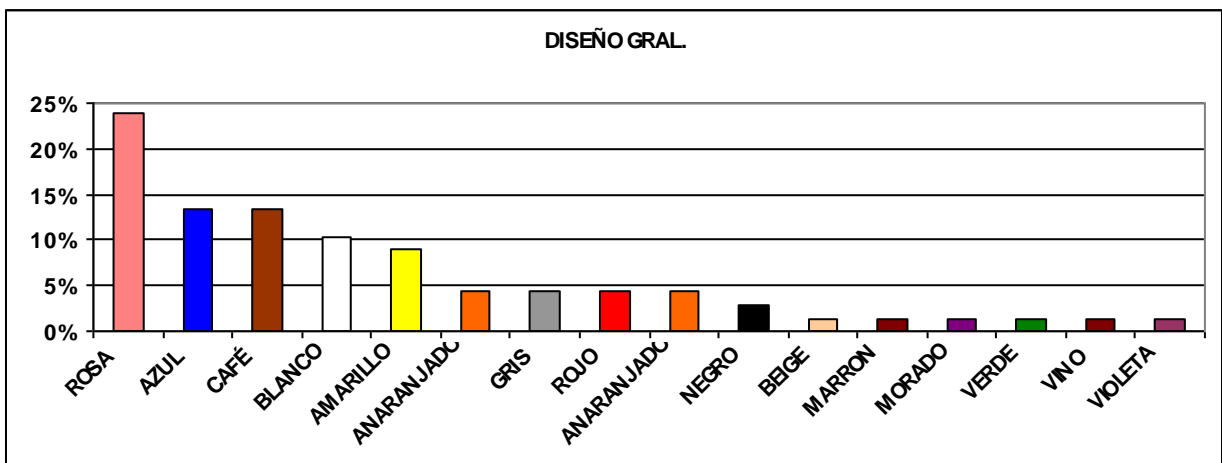
Gráfica 6.9: Cromática asignada al mesero.



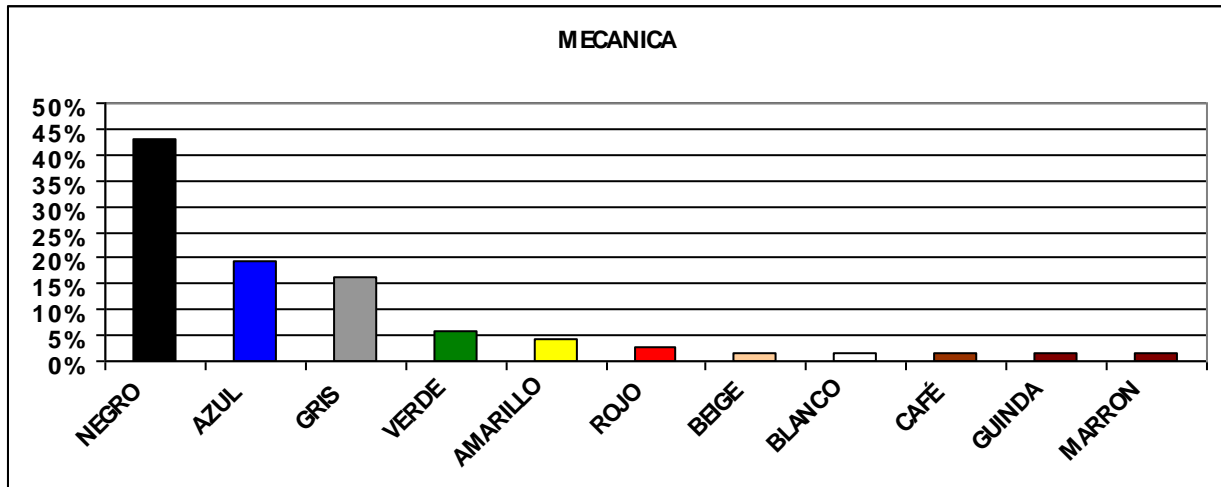
Gráfica 6.10: Cromática asignada al psicólogo.



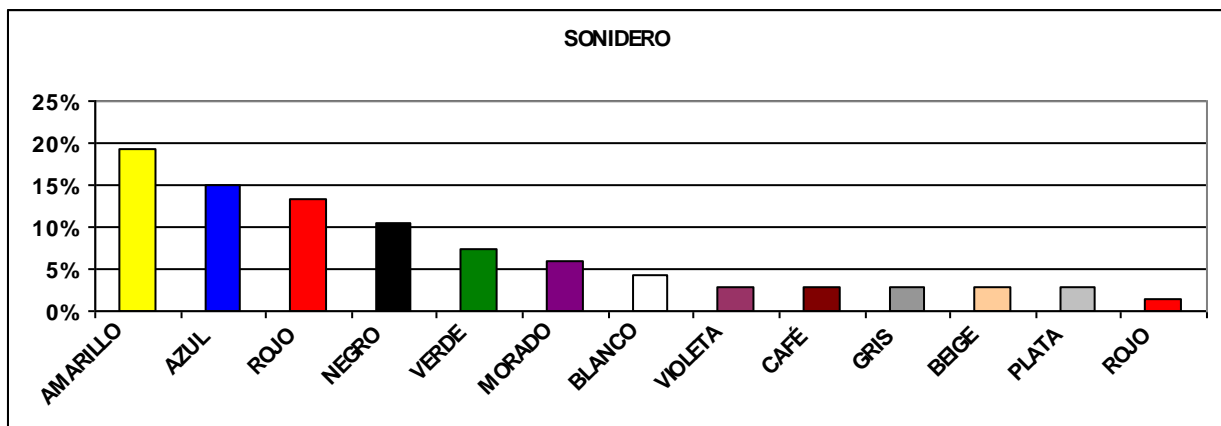
Gráfica 6.11: Cromática asignada al diseñador gráfico.



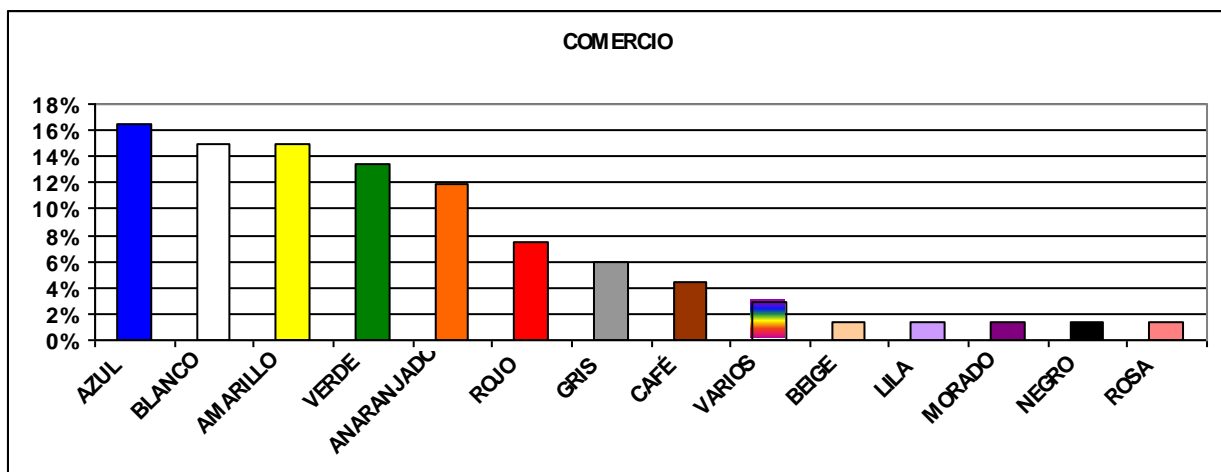
Gráfica 6.12: Cromática asignada al



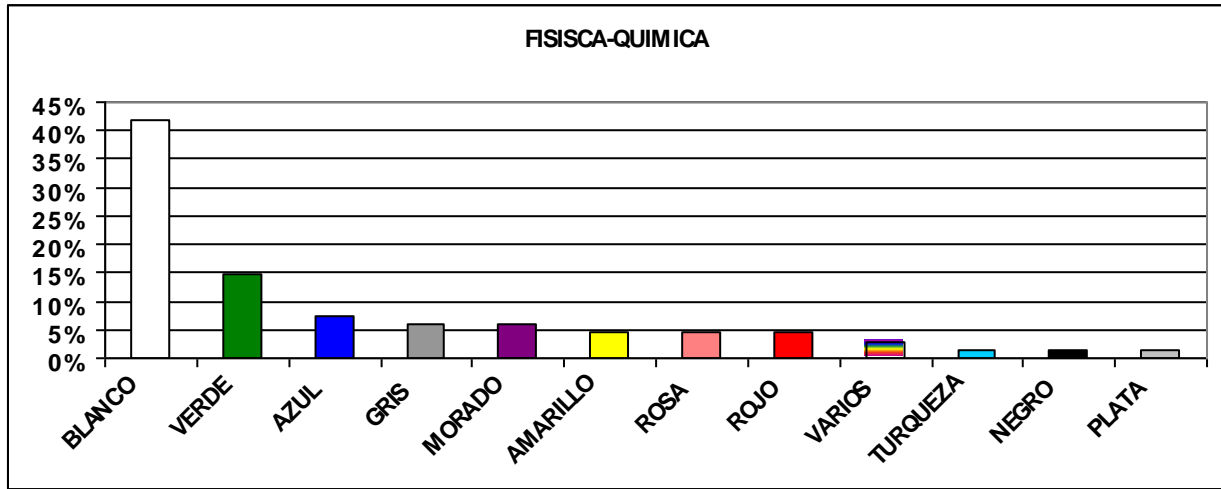
Gráfica 6.13: Cromática asignada al



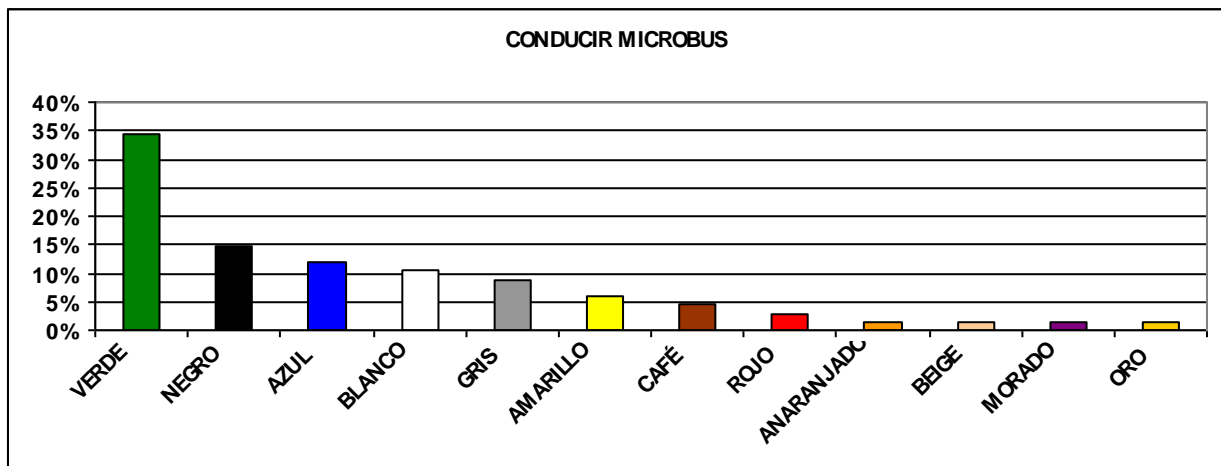
Gráfica 6.14: Cromática asignada al



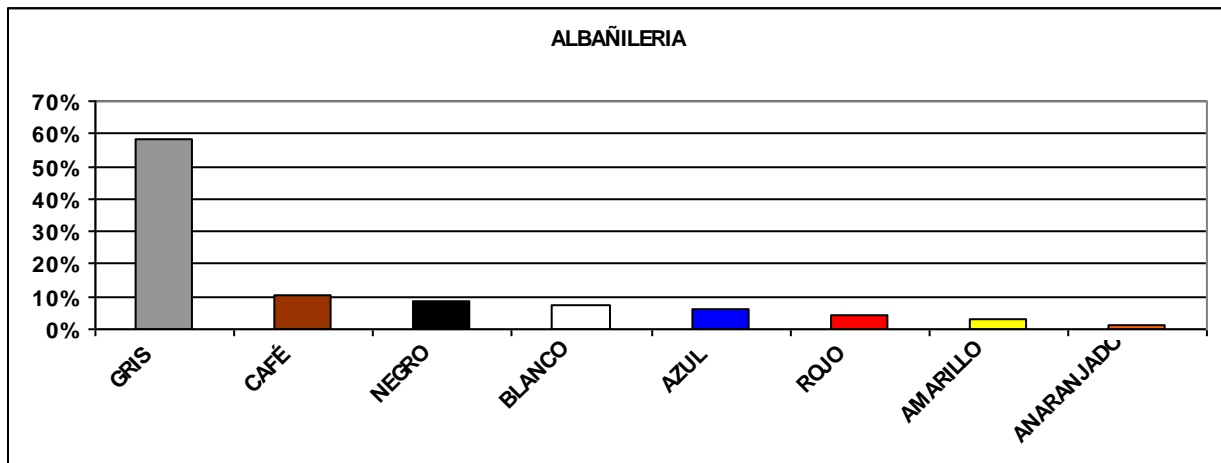
Gráfica 6.15: Cromática asignada al físico-



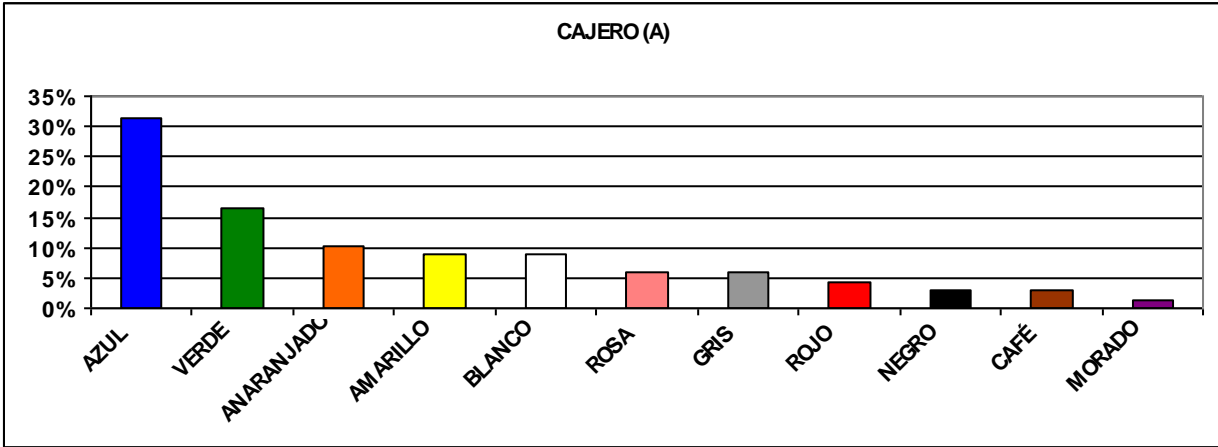
Gráfica 6.16: Cromática asignada al



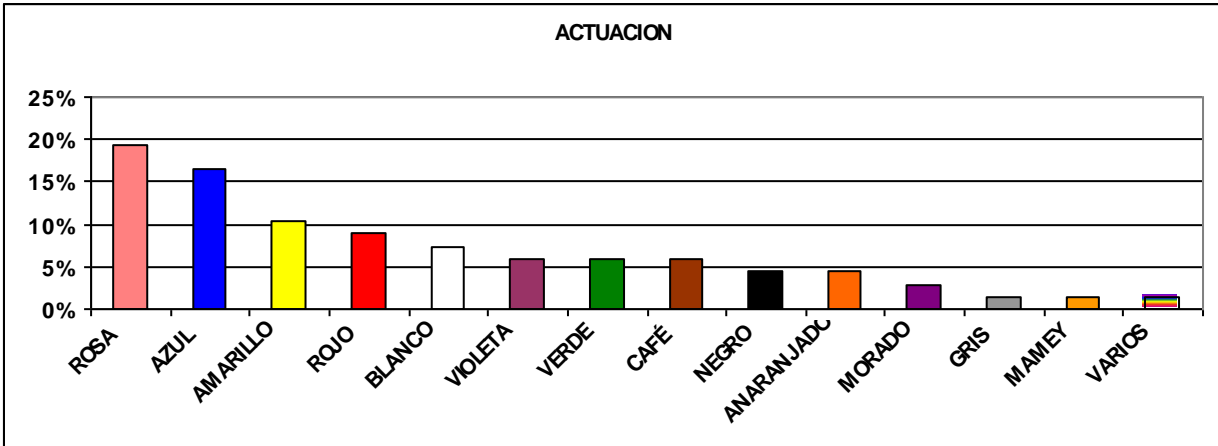
Gráfica 6.17: Cromática asignada al albañil.



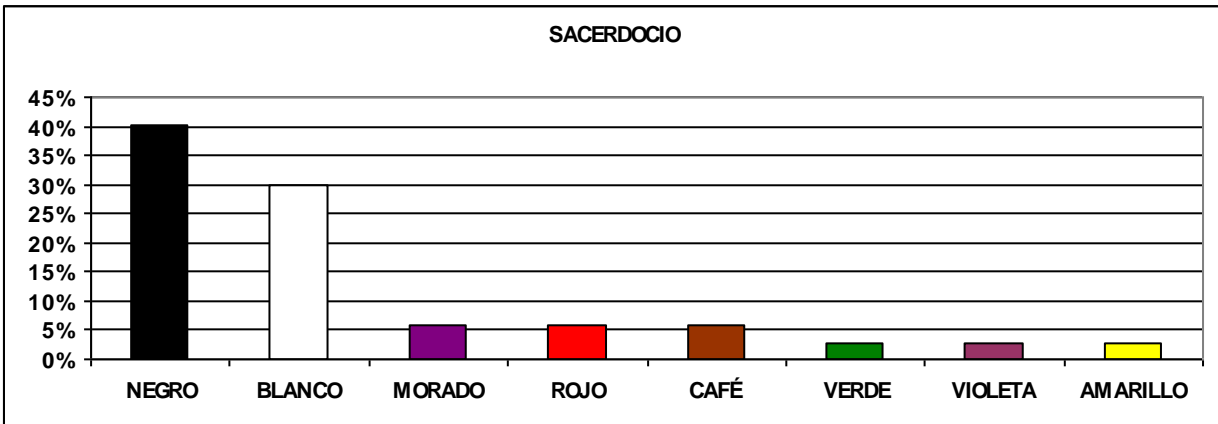
Gráfica 6.18: Cromática asignada al cajero.



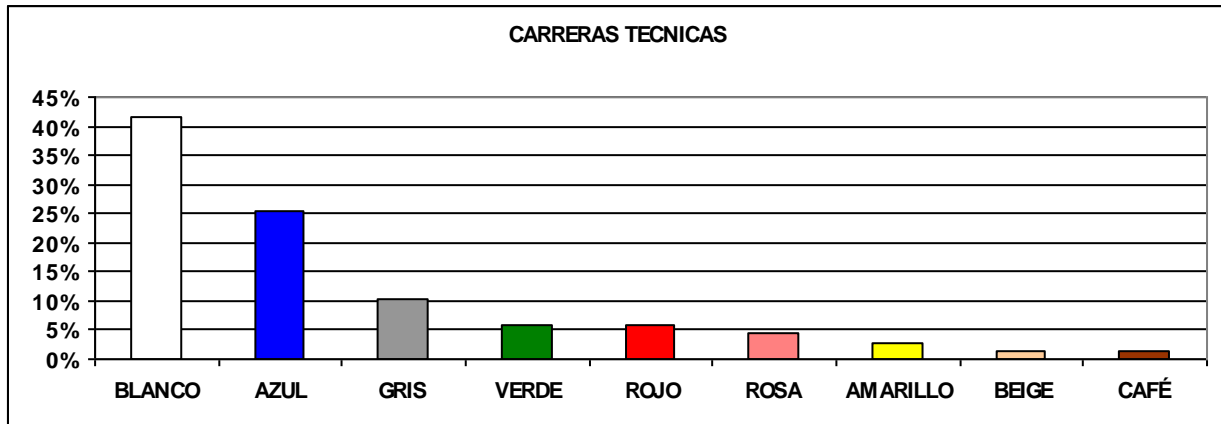
Gráfica 6.19: Cromática asignada al actor.



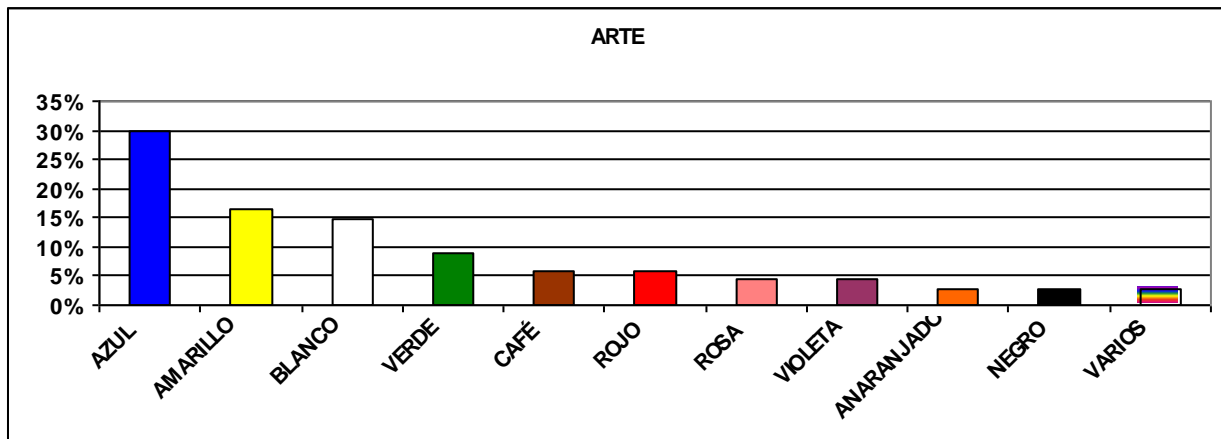
Gráfica 6.20: Cromática asignada al



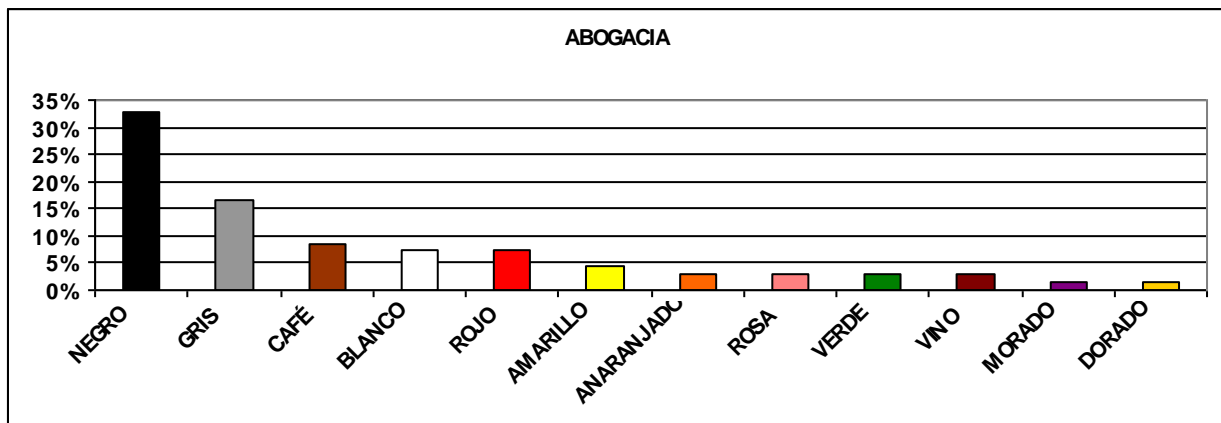
Gráfica 6.21: Cromática asignada a las carreras



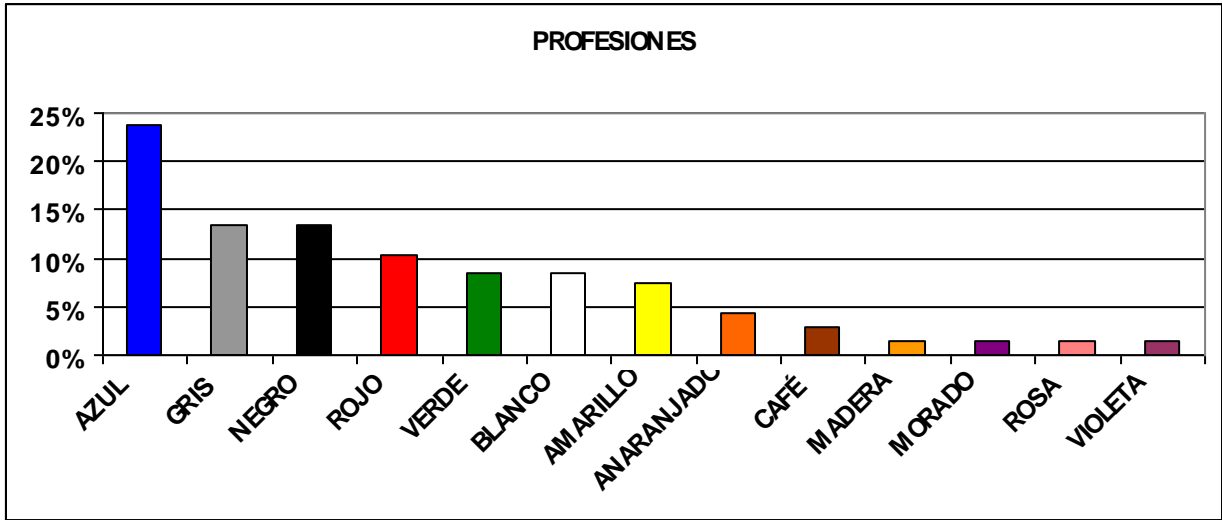
Gráfica 6.22: Cromática asignada al artista.



Gráfica 6.23: Cromática asignada al abogado.



Gráfica 6.24: Cromática asignada a las



BIBLIOGRAFIA CITADA.

APPLEBAUM, HERNERT

2000

“Trabajo” en Thomas Barfield, *Diccionario de Antropología* Siglo XXI Editores, México D.F. pp 515-516.

BERLIN, BRENT Y KAY, PAUL

1969

Basic color terms, Berkeley, University of California Press.

DE LA GARZA, ENRIQUE

2003

La Situación del Trabajo en México. Plaza y Valdés, México DF.

DUMAZEDIER, JOFFRE.

1978

“Trabajo y recreación”, en G. Friedmann y P. Naville (Eds): *Tratado de Sociología del Trabajo*. Vol. II F.C.E, México DF. pp 341-367.

DURKHEIM, EMILE

1967

La división del trabajo social. Schapire, Buenos Aires.

FRIEDMANN, GEORGE

1902

¿A dónde va el trabajo humano? Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

1978

“Tendencias de hoy, perspectivas del mañana” en G. Friedmann y P. Naville (Edit): *Tratado de Sociología del Trabajo*. Vol. II F.C.E, México DF, pp 368-395.

FRISCH – GAUTHIER, JACQUELINE.

1978

“Moral y satisfacción en el trabajo”, en G. Friedmann y P. Naville (Edit): *Tratado de Sociología del Trabajo*. Vol. II F.C.E, México DF, pp 135-159.

GODELIER, MAURICE

2005

“Trabajo” en Pierre Bonte y Michael Izard, *Diccionario Akal de Etnología y Antropología*. Ed. AKAL, Madrid.

HÉRITIER, FRANÇOISE

1996

Masculino/Femenino, El pensamiento de la diferencia, Ed. Ariel, Barcelona.

LEACH, EDMUND R.

1978

(1976) *Cultura y comunicación, La lógica de la comunicación de los símbolos*, Siglo XXI de España. Madrid

- LEVI-STRAUSS, CLAUDE**
1992 (1958) *Antropología Estructural*. Ed. Paidós, Barcelona
- MARX, KARL**
1980 (1872-1875) *El capital. El proceso del capital*. Tomo I, Vol II. Siglo XXI Editores, México, D.F.
- MÉNENDEZ, EDUARDO L.**
1987 “Trabajo y significación subjetiva, continuidad cultural, determinación económica y negatividad”, en *Cuicuilco* núm. 19, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D.F. pp 31-41.
- NIETO, RAÚL**
1997 *El trabajo y la construcción de un orden urbano. Un estudio de prácticas y procesos sociales y culturales en la Ciudad de México*, tesis de doctorado. Guadalajara. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social-Occidente/ Universidad de Guadalajara. México, Guadalajara.
- 1998 “Lo imaginario como articulador de los órdenes laboral y urbano.” en *Alteridades*, año 8, núm. 15, UAM-I, México DF: 121-129.
- 2002 (con Miguel Ángel Aguilar y Mónica Cinco) “Ciudad de presencias: dimensiones evaluativas y sensoriales en las evocaciones de la ciudad de México” en Abilio Vergara (coord.) *Imaginarios: horizontes plurales*, BUAP-CONACULTA-INAH. México, D.F.: 165-194.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**
2001 Diccionario de la Lengua Española. Vol. II.
- SAHLINS, MARSHALL**
1976a “Colors and cultures” en *Semiotica*, núm. 16, Journal of the International Association for Semiotic Studies, Mouton Publishers, pp 1-22.
- 1997 (1976b) *Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica*. Gedisa, México D.F.
- VERGARA, ABILIO**
2001 *Imaginarios: Horizontes plurales*. BUAP-CONACULTA-INAH, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México D.F.
- WEBER, MAX**
1944 (1922) *Economía y Sociedad*. F.C.E. México, D.F.