

IDENTIDAD DEL CONDUCTOR EN EL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO SOLIDARIO

DIANA ISABELA BEDOYA ROJAS, LINA MARÍA DUARTE HIDALGO Y
LUZ MERY CARVAJAL MARÍN*
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

Recibido: junio 8 de 2005

Revisado: julio 13 de 2005

Aceptado: agosto 4 de 2005

ABSTRACT

This article systematizes information of a research project developed during the year of 2002 which had the purpose to describe and analyze discourses of a group of operators of Bogotá's massive transportation system TransMilenio. Discourses are part of cultural repertoires that construct their work identity. A group of eight drivers of an operating company which led the proposal of Associated Work Organizations- OTAS- as a contracting alternative, were interviewed. The discourse was analyzed having constructionism as a theoretical background; this orientation implies three essential aspects: language, culture and relationships (Gergen, 1996). It was also necessary to deepen into the Economical Solidarity Model. A qualitative ethnographic focus and discourse analysis was adopted (Potter and Weterell, 1996).

Key words: Organizational Psychology, discourse analysis, TransMilenio.

RESUMEN

El siguiente artículo sistematiza la información de la investigación realizada en el año 2002, la cual tenía como propósito describir y analizar los discursos enunciados por un grupo de operadores del sistema de transporte masivo de Bogotá TransMilenio. Los discursos hacen parte de los repertorios culturales que construyen su identidad laboral. El grupo entrevistado lo conformaron ocho conductores de una empresa operadora que lideró la propuesta de las Organizaciones de Trabajo Asociado –OTAS– como alternativa de vinculación laboral. El acercamiento a estos discursos se logró a través de los referentes teóricos del Construccinismo, que destaca tres aspectos esenciales: lenguaje, cultura y relaciones (Gergen, 1996), también fue necesario profundizar en el modelo de la economía solidaria. Se adoptó un enfoque cualitativo etnográfico y se empleó el análisis de discurso desde los planteamientos de Potter y Weterell (1996).

Palabras claves: Psicología organizacional, análisis de discurso, TransMilenio.

* Enviar correspondencia relacionada con este artículo a: lmcarvaj@javeriana.edu.co

En Colombia, la creación de empresas temporales y cooperativas, ha aumentado de manera significativa. Son empresas que agrupan un gran número de trabajadores, en su mayoría operarios y operarias, que laboran en diferentes sectores de la economía. Las políticas gubernamentales han apoyado estas iniciativas con el propósito disminuir el alto índice de desempleo que aqueja a las diferentes ciudades. Sin embargo, esta medida está siendo replanteada debido a las precarias condiciones laborales y bajos salarios con los que estas empresas operan; en la actualidad, el Senado de la República está estudiando este tipo de organizaciones, con la idea de reglamentarlas de manera que el Estado pueda ejercer un mayor control.

Pero esto obedece y es evidente, a un cambio en el mundo laboral que se relaciona con la forma actual de vinculación de los trabajadores y que sin duda ha cuestionado a los diferentes actores empresariales y que inquieta a otros para hallar mecanismos que permitan disminuir los costos sociales, culturales y económicos que se están presentando en la actualidad.

El presente artículo aborda un caso específico de una de las empresas operadoras de TransMilenio que brindaba la posibilidad para que sus operadores (conductores) se asociaran en cooperativas, con el propósito inicial de formarlos como empresarios, prestando servicios de conducción, a través de Organizaciones de Trabajo Asociado -OTAS- y posteriormente, buscar la forma de convertirlos en accionistas.

Se ilustra la construcción psicológica que realizan estos actores en términos de identidad a partir de los discursos que circulan desde la experiencia con las OTAS y que permiten observar la forma como se está construyendo empresa en nuestro país y plantea nuevos derroteros no sólo para la psicología sino para otras disciplinas que puedan arrojar luces y permitan fortalecer la sociedad civil y construir un mejor entorno.

El mundo laboral

En los últimos años la Psicología Organizacional ha sufrido desplazamientos en la forma de entender el mundo del trabajo, de tener miradas lineales se ha pasado a otras más complejas. De analizar las variables personales que podían incidir en la producción y de sugerir qué hacer con ellas para aumentar la eficiencia, se pasó a comprender las implicaciones de ese tipo de fenómenos y cambios laborales en los miembros de la organización: del cómo, al por qué y para qué se utilizan esas estrategias (Pulido-Martínez, 2004).

Se hace necesario buscar nuevos enfoques y derroteros desde la disciplina que contemplen la importancia de otros aspectos como el lenguaje, la cultura, las relaciones

sociales, la identidad y la historia; aspectos presentes en los planteamientos construccionistas sociales, que proporcionan insumos para la comprensión del trabajo y del trabajador (Gergen, 2000).

A partir de esta mirada el trabajo se concibe como una condición humana fundamental resultado de una construcción social, a través del cual se pueden realizar transformaciones al mundo tal como éste se presenta y es sólo a partir de éstas que puede ser significativa, es decir, que adquiere significado para los sujetos.

Justamente no sólo se trabaja para sobrevivir, pues el trabajo en sí mismo es una fuente de identificación para el sujeto y para los otros, instituyéndose en un marco que condiciona la constitución de lo psicológico porque en los espacios laborales se presentan delineamientos de referencia que a través del intercambio, las interacciones y la negociación de significado llegan a ser cruciales para la construcción de identidad (Pulido y Carvajal, 2001).

En la actualidad, dados los cambios en el mundo laboral en el que se presentan diferentes transformaciones como flexibilización, aumento en el índice de desempleo, fracaso repetido de economías, nuevas tecnologías y la tan mencionada globalización, resulta más complejo construir sentidos para el trabajo y demandar de él una auto identificación para los trabajadores (Coutrot, 2000).

Bajo estas condiciones históricas particulares, enmarcadas dentro de procesos sociales y culturales es donde hay una construcción del sujeto laboral y donde la psicología debe arrojar luces para la comprensión de los procesos que se gestan en el mundo del trabajo.

Al considerar los escenarios de intercambio concreto, la cultura cobra valor preponderante dentro de cualquier estudio, en dichos escenarios se interactúa delimitado por condiciones espacio-temporales específicas y se desarrollan las relaciones entre los sujetos, circulan una variedad de discursos acerca de la realidad que les permite sumergirse en una cultura y crear significados.

Según Villamizar (1992), dentro de las escuelas que abordan este concepto, la simbólica o semiótica propone una óptica interpretativa según la cual la cultura puede ser considerada como un sistema de significados y símbolos colectivos. C. Geertz, antropólogo norteamericano de esta corriente, plantea que existen unas estructuras significativas según las cuales se producen, se interpretan y se perciben los comportamientos. Vale aclarar que “aunque la cultura está compuesta por conductas, [éstas] no se corresponden directamente ni es ella en sí el complejo de esquemas concretos de conducta” Geertz (1988, p. 51). Son conductas humanas que sirven para relacionarse con otros, están cargadas de significados y son acciones simbólicas, nunca son vacías, por lo que son el reflejo de los símbolos significativos compartidos socialmente

y que entretreídos unos con otros, constituyen lo que es la cultura de un grupo social específico.

Geertz (1988) propone que la cultura es un “sistema ordenado de significaciones y símbolos en virtud de los cuales los individuos definen su mundo, expresan sus sentimientos y formulan sus juicios”. Cuando se entiende la cultura de un grupo determinado lo que se intenta es *conversar* (en un sentido amplio del término con el que se designa algo más que la charla) con sus integrantes tratando de entender los hechos desde el punto de vista de los actores (Geertz, 1988, p. 52).

En consecuencia, una descripción cultural debe atender a los valores que imaginamos que los personajes asignan a las cosas, prestando atención a las fórmulas que ellos usan para definir lo que les sucede; además debe tener en claro que la coherencia no puede ser la principal prueba de validez de una descripción cultural.

En conclusión, la “cultura no es una entidad, algo a lo que puedan atribuirse de manera causal acontecimientos sociales, modos de conducta, instituciones o procesos sociales; la cultura es un contexto dentro del cual pueden describirse todos esos fenómenos de manera inteligible” (Geertz y Clifford, 1991, p. 27).

Por esto la cultura vista desde el ámbito organizacional, al ser comprendida a partir de los planteamientos de Geertz, es una herramienta fundamental para la interpretación de la vida y del comportamiento en los espacios de trabajo, pues las organizaciones son creaciones sociales y creadoras de significados a través del lenguaje.

Por medio de las interacciones e intercambios de significados en el ámbito laboral, que se dan en una cultura es que el sujeto puede diferenciarse de otros sujetos y de otros grupos sociales. Cabe anotar, que este intercambio corresponde al proceso de construcción de identidad dentro de la estructura social del mundo del trabajo y recalcar que es producto de la interacción e intercambio de significados.

La identidad es una posición negociada entre diferentes grupos sociales, quienes luchan por versiones acerca de quienes son, tratando de encontrar la posición más adecuada de acuerdo a intereses y propósitos (Pulido-Martínez, 2004).

Reguillo (1991) la define como “la relación objetiva entre un portador y el medio social donde se desenvuelve, ésta necesita exteriorizarse y objetivarse de algún modo (...) para construirse requiere de una alteridad, de un nosotros frente a los otros, por eso cuando se habla de identidad se habla de clase social, de oficios, de prácticas cotidianas, etc.” (p. 23).

Desde los planteamientos de Reguillo, un análisis del concepto de identidad, debe contemplar dos elementos básicos, el escenario y los discursos presentes en los

sujetos que hacen parte de él, para que por medio del discurso, se pueda acceder a la identidad individual y social que se está construyendo en un determinado contexto o grupo social.

¿El modelo de la economía social y solidaria (ESS)?

El modelo alternativo de ESS, recoge aspectos filosóficos, sociales, económicos, políticos, jurídicos, tributarios y comerciales; se basa en un proyecto solidario que enfatiza en la idea de empresa como proyecto colectivo, responsabilidad de todos y de beneficio común. De esta forma una cultura solidaria implica una construcción de los diferentes actores sociales, coherentemente organizados con identidad y ética propia para representar sus intereses y mantener el sentido humano y social del trabajo.

El trabajo se considera en una relación social, el hombre al trabajar entra en contacto y cooperación con otros, lo que le implica un trabajo cooperativo. Por esto la solidaridad surge como una necesidad del ser humano para lograr objetivos en términos de trabajo, de producción y finalmente de realización, difíciles de alcanzar en el contexto actual de globalización (Marín, 2000).

Algunas de las particularidades del ESS consisten en la adhesión a la cooperación y la participación del sujeto (voluntaria) y la naturaleza del vínculo de la persona con la empresa solidaria. Ésta se rige mediante el autogobierno, la libre autodeterminación de los asociados y la autonomía colectiva y con base en ello se toman y se acuerdan decisiones.

El transporte urbano de pasajeros de Bogotá

El transporte cumple un papel fundamental en todos los países del mundo, pero en América Latina se ha desarrollado de una forma característica cuyas particularidades deben ser estudiadas para comprender la llegada de un nuevo sistema masivo de transporte.

Los sistemas del sector se organizan a partir de compañías privadas de autobuses que a su vez se consolidan gracias a las condiciones creadas por el acelerado crecimiento urbano. Los sistemas de transporte colectivo son precarios y en su mayoría son el resultado de la organización y gestión propias. Por una parte, la poca capacidad de administración del transporte y de otro la reducida capacidad de evolución y transformación de las empresas, han creado asociaciones conocidas como cooperativas que son grupos artesanales de transportadores que se unen para operar (Montezuma, 1999).

La organización del transporte colectivo en la ciudad, es asegurada por organismos del Distrito o del Estado, mientras que la gestión está a cargo del servicio privado. La

Secretaría de Tránsito y Transporte es la entidad única encargada de expedir licencias de funcionamiento para las empresas y cooperativas, de autorizar las rutas y de determinar la capacidad transportadora de las mismas. Sin embargo, su eficiencia es mínima o prácticamente nula.

Las empresas encargadas de la gestión son las entidades autorizadas para prestar el servicio, su papel se limita a ser afiliadoras de transportadores, pues a pesar de estar a cargo de las rutas no poseen vehículos, estos pertenecen a propietarios privados independientes quienes para poder prestar el servicio se ven obligados a incorporar sus buses. Ellos son pequeños empresarios que ejercen el control en el transporte de la ciudad, debido a que escogen horarios, rutas y conductores. Deben pagar obligatoriamente derechos de afiliación como mensualidades fijas y multas eventuales.

A partir del funcionamiento que se instaura en el sector, se ha creado una lógica de explotación consolidada en el tiempo a través de relaciones jerárquicas entre los diferentes tipos de empresas y propietarios. (Pulido-Martínez y Burbano, 1997)

Las empresas privadas de transporte urbano colectivo, se caracterizan porque poseen el control total de las unidades de producción, además la relación entre la casi totalidad de los actores de ese escenario son interpersonales. El número de vehículos por propietario es desproporcionado, existen algunos que comparten un vehículo y otros que tienen varias decenas, sin embargo, la gran mayoría poseen sólo una unidad (Montezuma, 1996).

Subsisten únicamente como organismos de asociación o afiliación de los transportadores; sin embargo los propietarios conservan las prácticas de gestión informales que no son propias de la gestión formal dentro de las políticas de la ciudad.

Pulido-Martínez y Burbano (1997), señalan que en las cooperativas de transporte colectivo de pasajeros, se presenta una hibridación entre sociedades anónimas y verdaderas cooperativas en las que se preservan algunos de los requerimientos del cooperativismo, pero otros principios fundamentales se dejan de lado. Las cooperativas asumen para su funcionamiento, muchas de las características de las sociedades anónimas. De esta forma, en el sistema de transporte colectivo (articulado a empresas y cooperativas), se genera un modelo perfecto en el que todos ganan y por eso se han constituido itinerarios, horarios de trabajo y rutas que obedecen a ciertas formas de relación.

Los actores construyen relaciones particulares en el escenario de transporte colectivo con la peculiaridad de que las interacciones se presentan al exterior de la organización. Para el propietario su vehículo es dominio propio, no es parte de una empresa sino que se realiza un arrendamiento que genera relaciones complejas, con formas diferentes de actuación a la de los sujetos de otras organizaciones.

El trabajo que realiza el conductor, está inscrito en el área de servicios pero tiene sus propias particularidades; cuando este actor no es el dueño del vehículo se genera una relación de dependencia con el propietario, el carro se encuentra a su cuidado pero no le pertenece, lo tiene la mayor parte del tiempo, lo lleva a su casa, lo adorna y sirve a la familia del conductor (Pulido-Martínez y Burbano, 1997).

Las relaciones entre propietario y conductor, se concretan en el pago por el trabajo a destajo, los porcentajes por números de pasajeros varían de acuerdo al contrato que se haya establecido. Esta forma de trabajo brinda la posibilidad de mejorar los ingresos en la medida en que se aumente el número de pasajeros, permitiendo el manejo de dinero en efectivo diariamente.

El trabajo que realiza el conductor lo mantiene ocupado la mayor parte del tiempo diario, las jornadas se extienden hasta 16 horas con uno o dos días de descanso al mes y sin vacaciones; a pesar de estas condiciones los conductores ganan más dinero, autoridad y autonomía en el cargo desempeñado, así como en su estatus dentro de su grupo social.

En apariencia el salario del conductor es mayor que el de otros trabajadores del mismo nivel educativo, aunque relacionando la extensión de las jornadas laborales con el salario obtenido se estaría devengando lo mismo. El trabajo es valorado por la proporción de salario que se devenga y no porque sea satisfactorio, pues el ingreso real obtenido es mayor que para otros trabajadores lo que les permite disfrutar de un nivel de vida más alto en cuanto al consumo; no obstante el tiempo que dedica a su trabajo es mayor, lo que termina afectando otras instancias de su cotidianidad.

Se esboza un punto esencial: la necesidad que hubo de plantear nuevas políticas y medidas, teniendo en cuenta las desfavorables condiciones del servicio colectivo en Bogotá, que dieron origen a un nuevo sistema de transporte masivo llamado *TransMilenio*.

El transporte colectivo en Bogotá con el uso de buses urbanos, tiempo después y dada su proliferación, los malos manejos administrativos y la guerra del centavo, sumergieron a la ciudad en un caos; estas condiciones forjaron decisiones y políticas propias, que se concretaron en el año 2000 con la inauguración del sistema *TransMilenio* (Sandoval, 1998).

Según Sandoval (1998), el sistema *TransMilenio* consta de tres componentes principales. El primero, la infraestructura, que hace referencia a las estaciones y carriles exclusivos para el sistema. El siguiente incluye los servicios, que pueden ser de tipo corriente o expreso –con buses de gran capacidad– y otros de alimentación, que permiten el acceso desde los barrios periféricos hasta las troncales. Finalmente, el sistema organizacional del pro-

yecto, que consta de una gestión institucional y empresarial a través de un sistema de recaudo (diseño prepago), y un sistema de control por parte de una empresa del Estado: TransMilenio S. A.

El sistema empezó a funcionar en el año 2000 con el principal compromiso de planear, ofrecer e implantar un servicio de transporte masivo automotor de pasajeros. Se estipuló que legalmente TransMilenio S. A. no podía encargarse por sí misma de la operación del sistema, por lo que se hizo necesaria la participación de la empresa privada (Acuerdo N° 4, citado por Fuquen, 2000).

Los delineamientos que regirían a estas empresas operadoras consisten en diferentes aspectos dentro de los cuales se mencionan: el pago en función de los kilómetros recorridos, la compra y operación de la flota durante la primera etapa (Un total de 470 vehículos) del sistema TransMilenio, también el contrato y capacitación del personal requerido para llevar a cabo bajo las mejores condiciones la operación de transporte masivo en la ciudad. (TransMilenio 2001).

El método

A partir de un diseño de investigación cualitativo, se adoptó el enfoque etnográfico. Para analizar la información se utilizó la propuesta de Potter y Whetherell (1996) sobre el análisis de discurso, donde se resalta la importancia del lenguaje y se le identifica como el posibilitador de ideologías.

Desde esta perspectiva, se logró un acercamiento a los significados que circulan en los contextos culturales donde se desarrollan las prácticas discursivas que permiten la conformación de formas de identificación específicas de un grupo o comunidad.

El discurso es definido por los autores como “una forma de interacción hablada, formal e informal, así como los textos escritos de toda clase” (Pulido-Martínez, 2004, p. 215), para su análisis se sugieren cuatro conceptos interconectados: función, construcción, variación y repertorio interpretativo.

Así, desde las nuevas tendencias para las prácticas de escritura de los investigadores que se encuentran dentro de la orientación etnográfica y según el modelo de Marcus de los textos desordenados, los resultados dieron cuenta de la cotidianidad y permitieron “confrontar la comprensión espacio temporal que define las condiciones de gentes y culturas globalmente” (1998, p. 7).

Participantes

Fueron ocho operadores de buses (siete hombres y una mujer) del sistema TransMilenio que ingresaron a la empresa operadora en el año 2001, tuvieron experiencia

previa en el sector transporte y finalmente fueron informados del proyecto de OTAS.

Procedimiento

El estudio se realizó en cuatro fases: 1. Trabajo de campo y recolección de la información. 2. Sistematización de la información. 3. Presentación de resultados. 4. Devolución a los participantes a través de un taller.

Instrumentos

La técnica que se empleó para acceder a los discursos que hacen parte del ámbito organizacional, en el cual se está construyendo cierto tipo de sujeto, fue la entrevista. Tal como lo proponen Delgado y Gutiérrez (1995, p. 231), la entrevista “se construye como un discurso principalmente enunciado pero que comprende también las intervenciones del investigador, cada uno con un sentido y un proyecto de sentido determinado”, que están en función de un situación o un contexto inicial. La entrevista no puede ser catalogada como una experiencia de laboratorio en el sentido de que permita brindar al entrevistado y entrevistador unas condiciones asépticas para emitir la información y condiciones particulares de aislamiento respecto a las normas y creencias que rigen el contexto particular de la persona. Lo que se busca es evocar mediante el proceso comunicativo los contextos naturales de la vida cotidiana para así sustraer la información relevante para el estudio (Valles, 1999, p. 195).

El guión de las entrevistas a profundidad abarcó temas afines con la experiencia e interacciones que se han establecido en los operadores desde el ingreso a la organización hasta las vivencias actuales. Los temas que se abordaron fueron: aspectos relacionados con el trabajo en la organización, expectativas con el proyecto de OTAS, proceso de conformación del grupo de operadores, proceso de capacitación y formación, aspectos positivos y negativos de la propuesta, finalización del proyecto y experiencia laboral a través de empresas temporales.

Resultados

Después del análisis de la información a través del análisis de discurso propuesto por Potter y Whetherell (1996) se pudieron identificar los siguientes discursos:

1. *Esperar a ver que hace la empresa con nosotros*

Este discurso describe como el trabajador atribuye a la empresa el poder de tomar y ejecutar decisiones; en el operador se evidencia una actitud de resignación frente a las disposiciones que toma la organización sin tenerle en cuenta y que lo comprometen directamente.

2. *En las cooperativas pasaba eso, y difícil... como cuando a uno lo van a... porque no es lo mismo que nos reunamos nosotras*

las tres y digamos: vamos a formar una cooperativa y digamos que vamos a hacer esto. Como cuando la persona viene... lo cogen a uno y como que tiene que sentarse aquí y le dicen tiene que hacer esto; ¿sí me entiende?

Una variación de este discurso está presente en los trabajadores que justifican las acciones de la empresa y por tanto el manejo de la información argumentando tres razones: una de ellas es que por causa de los comportamientos de los trabajadores la empresa tiene que tomar ciertas medidas, otra de las razones es que la empresa sabe lo que hace y no necesita pedir opinión de los operadores y, finalmente, se argumenta que la organización es buena con los trabajadores.

En el proyecto de las OTAS, el discurso generó prácticas específicas cuando se realizó la indagación sobre economía solidaria dispuesta por la empresa, los operadores asumieron este trabajo como un requisito más con el que debían cumplir para operar, así no estuvieran de acuerdo.

Sin embargo, este discurso se hace evidente en todas las acciones que emprende la organización respecto a sus operadores, como la vinculación a través de empresas temporales, los cambios constantes de temporal, la organización del trabajo, los horarios y las cancelaciones del contrato.

3. *Eso es una entretención, un maquillaje de la Cooperativa*

Los operadores utilizan este discurso para cuestionar el proyecto de las OTAS, considerándolo como una excusa de la empresa para desentenderse de la responsabilidad con los empleados, evadiendo todo tipo de compromiso y las cargas prestacionales que implicaría vincularlos directamente.

4. *Lo que sí nos han demostrado es que ellos quieren como liberarse de esa carga prestacional con nosotros, de alguna forma, creando alguna otra figura, una temporal, una cooperativa, alguna OTA, ellos quieren es librarse de cualquier responsabilidad con nosotros*

De esta forma la creación de cooperativas es justificada como una medida que toma la empresa para desligarse de las implicaciones económicas y técnicas que implica el mantenimiento y la operación de los buses articulados, por lo que las futuras cooperativas que se podrían crear dentro de las empresas operadoras del sistema son denotadas por el operador como un maquillaje.

Se requerían ciertas condiciones para que los operadores fueran empresarios; la existencia de un capital suficiente, democracia, poder de decisión, de mando y distribución equitativa de las ganancias, todas estas se contraponen a la insuficiente capacidad adquisitiva de ellos que no les permite ni tomar decisiones ni crear empresas.

5. *Si vemos el principio del cooperativismo, es una unión para un mismo fin, un régimen comunal... si hay un propósito de ayuda tenemos que buscarle como poder ayudar para estudio,*

para vivienda, si no tenemos los fondos para eso, entonces eso es una entretención, un maquillaje de cooperativa

Este discurso generó en los trabajadores una imagen de la propuesta como poco viable y perjudicial, lo que originó un distanciamiento y falta de participación activa en su implementación. Asimismo una imagen negativa de la organización porque el operador no encuentra proyecciones a futuro al interior de la misma, sólo se limita a cumplir con su trabajo porque ella no le permite desarrollarse laboralmente.

6. *La oveja negra*

En este discurso se encuentran diferentes caracterizaciones negativas de los operadores que vienen del transporte colectivo que son consideradas como un obstáculo en la implementación del proyecto de las OTAS. Se personifica a este trabajador de otro nivel, con una educación distinta y aunque sus comportamientos permanecen aún arraigados en ellos, se justifican por la crianza que han recibido y por las dificultades que atraviesan cotidianamente.

7. *Aquí viene cualquier fulano de cualquier ciudad, de cualquier campo viene a trabajar... que porque manejaba un tractor y ya es conductor aquí en la ciudad*

Una variación del discurso reside en la visión que tienen los operadores sobre ellos mismos, en la que se describen como solidarios y compañeristas en espacios informales, pero individualistas en aspectos vitales relacionados con su trabajo.

Sin embargo, también el trabajador operador que viene de otros sectores del transporte se piensa a sí mismo como dependiente de la empresa, en una relación paternalista donde está acostumbrado a recibir los beneficios proporcionados por un figura externa a la cual presta sus servicios y no a buscarlos por su propia iniciativa.

Las implicaciones de estas posiciones frente al trabajador originan acciones en las que la empresa es la responsable de capacitarlo, formarlo y guiarlo, pues aunque ellos cuentan con conocimientos y habilidades en el campo de la conducción, éstos no son reconocidos ni valorados culturalmente por no ser formales sino desarrollados desde la propia experiencia.

8. *Estábamos cogiendo como muchas alas y ellos vieron que se les podía salir de las manos*

Desde este discurso se argumenta cómo el trabajador es peligroso para la organización dada su capacidad para agremiarse y convertirse en un posible sindicalista que estaría en la posición de luchar por la consecución de mejores condiciones laborales.

El operador desde este discurso se puede considerar como empoderado, capaz de involucrarse y negociar sobre aspectos prácticos de la posible relación de las OTAS con la empresa. Es quien se apropia de la propuesta que

lanzó la organización y cuestiona el proyecto identificando los beneficios y las consecuencias de este.

Por el manejo que ha hecho la empresa del control y la represión (cancelación de contrato) con este tipo de trabajador, la estrategia que utiliza el operador para conservar su trabajo consiste en evitar el contacto con los directivos y con los "corrillos" que se forman entre sus compañeros, el operador considera que dentro de la empresa no tiene posibilidades de surgir y como resultado de esta posición él necesita planear su futuro externamente.

9. *Todos somos eslabones de algo, somos complemento de algo*

El operador en este discurso se describe como aquel que tiene buenas relaciones con sus compañeros, administrativos y directivos de la organización. Conoce las reglas de su trabajo por lo tanto las cumple con disciplina y es un trabajador que cuenta con las características necesarias para que la empresa pueda cumplir sus proyectos -como el de las OTAS-, es la pieza necesaria para que la empresa funcione adecuadamente.

10. *Lo mejor que puede haber es que haya derecho al trabajo, que haya vida laboral, que le respeten a uno la dignidad humana, la dignidad como ser, todos somos eslabones de algo, somos complemento de algo... no por ser yo operador le he ganado a todo el mundo, no, yo soy un eslabón de ese engranaje de ese sistema*

Para la empresa es el mejor trabajador que puede tener pues se rige bajo los parámetros que le traza; a él no le interesa salirse de los lineamientos establecidos, sólo se compromete a cumplir con su trabajo.

En su desenvolvimiento al interior de la empresa es discreto con la información, es agradecido con los beneficios recibidos, se inyecta ánimo cuando se presentan situaciones desmotivantes en la empresa, puede autocontrolarse para cumplir efectivamente con su trabajo.

Conclusiones

Para clarificar el aporte de los resultados y comprender los discursos, se tuvieron en cuenta tres ejes fundamentales: el de relación laboral de los trabajadores, la construcción de empresa y la propuesta de economía solidaria.

Desde el primer eje se ilustró cómo las condiciones en el ámbito organizacional, según Coutrot (2000), y como consecuencia del tipo de contratación temporal, el trabajador no construye un proyecto dentro de la empresa operadora, viéndose afectada su estabilidad; sin embargo la inestabilidad no es exclusiva del ámbito laboral pues también afecta otras esferas vitales del operador como la familia y su proyecto de vida.

Adicionalmente el cambio frecuente de empresa temporal incide en la valoración de la experiencia laboral y restringe la posibilidad de acceder a la seguridad social que brinda el trabajo bajo la vinculación directa.

De otro lado, para los trabajadores no existe un salario justo¹, en consecuencia deben trabajar más horas de las estipuladas para lograr compensar los bajos ingresos económicos y sopesar la disminución del consumo de acuerdo a su nivel de vida.

Estas características que enmarcan la prestación del servicio (la inestabilidad en el contrato, su carácter temporal, el salario bajo y las altas exigencias del sistema), repercuten en la calidad de vida del trabajador.

Pese a los efectos negativos, el operador de buses busca mantener su trabajo porque así como le gusta su labor, le es imprescindible para sobrevivir, por esto debe adaptarse a cualquier condición que la empresa le imponga, así no sea la más favorable.

El segundo eje, el de *construcción de empresa*, permitió esclarecer las condiciones bajo las cuales esto ocurre en nuestro contexto, perfilando nuevos retos para la disciplina. Se retomaron los conceptos sobre empresa de los autores Villar (1998) y Bustamante (1998) y se comparó con las versiones de los entrevistados.

En la operadora de TransMilenio se desdibuja la noción de empresa planteada por los autores en aspectos concernientes a la prioridad del trabajo sobre el capital, el predominio de los trabajadores sobre las estructuras, la participación y, finalmente, la dignidad del trabajo y del trabajador.

Su identidad empresarial se caracteriza por la preeminencia de la estructura de la organización sobre los operadores, es así como el valor del trabajo parece ubicarse en la función de la labor cumplida por el operador y no en que quien lo realiza es un sujeto.

Las posibilidades de participación están limitadas en la medida en que los operadores no pueden influir activamente en su crecimiento profesional y personal, las disposiciones relacionadas con su trabajo, y que los involucran directamente, no le son concertadas.

Concluyendo desde los planteamientos de Bustamante (1998), la organización en algunos aspectos se podría describir como una empresa tradicional debido a que se interesa por sus resultados, su gestión se centra en los servicios que ofrece y pareciera que su objetivo es el de acrecentar su capital. Así es difícil captar una proyección social que trascienda el rol de la empresa-negocio dentro del contexto actual, como refiere Villar (1998).

El último eje, denominado *economía solidaria*, mostró que por la forma como se planteó e implementó el

¹ Las expectativas económicas de los operadores al ingresar al sistema TransMilenio en el año 2000 eran de alrededor de un millón de pesos. En el año 2003, su salario básico es de quinientos mil pesos y hay una bonificación variable de doscientos cincuenta mil pesos.

proyecto nunca se pudo gestar la posibilidad de organizarse a través de los valores subyacentes a su marco filosófico, económico y social.

La forma en que la propuesta de OTAS fue ejecutada, su desarrollo y su desvanecimiento, no corresponden a los supuestos de Marín (2000), Pérez (2000) y Uribe (1993) sobre el carácter solidario de las empresas constituidas bajo esta figura, la concepción de trabajo, la naturaleza del vínculo de sus miembros, la actividad autónoma y autodeterminada del trabajador.

Para lograr forjar una empresa solidaria y fortalecida es indispensable la construcción y apropiación de una auténtica cultura de solidaridad que debe basarse en la apropiación de valores como la cooperación, el desarrollo con equidad, la democracia económica y preeminencia del trabajo sobre el capital, así la cultura solidaria implicaba una construcción de diferentes actores sociales, organizados congruentemente con identidad y ética propia para representar sus intereses y mantener el sentido humano y social del trabajo.

Los valores del modelo solidario en el proyecto de las OTAS no fueron asumidos por los trabajadores como una alternativa de promover una manera novedosa de asociación para el trabajo sino como una medida de vinculación y de desarrollo profesional al formarlos como empresarios para poder ser miembros de la empresa.

En lo que respecta a las acciones que se originan desde los discursos encontrados en la investigación y mediante los cuáles se construyó y se construye la identidad laboral de los operadores de TransMilenio, se encontró que en el discurso *La oveja negra*, no es posible encontrar en ellos valores de solidaridad y cooperación, necesarios para implementar OTAS; en la medida que se emplea el discurso anterior, se desvanece la posibilidad de alcanzar un bienestar común.

El discurso *Todos somos eslabones de algo, complemento de algo*, facilita la implementación de cualquier proyecto de la organización pues el operador reúne ciertos valores y características que permiten el cumplimiento de los mismos.

A través del discurso *Esto es una entretenimiento, un maquillaje de Cooperativa*, se evidencia cómo el operador reconoce que la empresa emplea términos propios de la economía solidaria para nombrar acciones que no corresponden a este modelo económico; se construyó como un discurso motivacional a partir de un supuesto empoderamiento que dejaba de lado el valor cooperativo.

Sin embargo, al emplear este discurso, se ven restringidas las posibilidades de acción de los trabajadores, pues se encasillan en una crítica hacia la empresa que no le permite tener una actitud propositiva.

El discurso *Estábamos cogiendo alas y ellos vieron que se les podía salir de las manos*, permitió que los operadores se apro-

piaran de la propuesta y encaminaran acciones destinadas hacia la futura negociación con la empresa. Además es el que genera en ellos mismos la posibilidad de posicionarse frente a la organización con argumentos y con acciones que irían en pro de mejores condiciones. Pero la empresa está perdiendo la posibilidad de beneficiarse con este tipo de trabajadores para un desarrollo mutuo.

El discurso *Esperar a ver que hace la empresa con nosotros* hace que los trabajadores se asuman como sujetos pasivos para la consecución de mejoras en su ambiente y condiciones laborales manteniéndose de esta forma a la expectativa de las disposiciones de la empresa.

En síntesis, por la forma como se trazó e implementó el proyecto no se pudo gestar la posibilidad de organizarse a través de los valores planteados desde el marco de la economía social y solidaria, perdiéndose así la riqueza de sus postulados como una alternativa viable para contrarrestar los efectos negativos de los modelos de producción capitalistas.

Es así como se puede concluir que en los operadores no fue posible construir una identidad a partir de los planteamientos de la economía solidaria desde una autoidentificación con los valores correspondientes, sino que los discursos que están circulando en el espacio laboral toman de referentes sus postulados como alteridad que les permite diferenciarse de trabajadores solidarios.

Tampoco fue posible construir identidad desde la autoidentificación con el rol de empresario; a pesar de existir diferentes formas de conceptualizar este actor, ninguna de las definiciones pudo encontrarse ni perfilarse en la descripción de la experiencia de los operadores con las OTAS.

Referencias

- Bustamante, S. (1998). Los empresarios y el desarrollo de la sociedad. *Cuadernos de administración*, 20. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Constitución Política de Colombia (1996). *Artículos 58, 60, 333, 355*, 6a edición. Bogotá: Panamericana.
- Coutrot, T. (2000). Trabajo, empleo, actividad. En P. Gentili y G. Frigotto (Comp.), *La ciudadanía negra: políticas de exclusión en la educación y el trabajo*. Buenos Aires: CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Decreto número 468 de 1990, Ley 79 de 1988 (2000). *Normas legales y contables para empresas del sector de la economía solidaria*. Lexcom.
- Delgado, J. & Gutiérrez, J. (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- Fuquen, A. (2000). *Transmilenio, un sistema de vida*. Bogotá: Transmilenio S.A.

- Geertz, C. (1988). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Geertz, C., & Clifford, J. (1991). *El surgimiento de la antropología postmoderna*. Barcelona: Gedisa.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y relaciones*. España: Paidós.
- Gergen, K. (2000). *Organizational science in a postmodern context*. USA: Swarthmore Collage.
- Marcus, G. (1998). What comes (just) after "post"? The case of ethnography. En Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds), *The landscape of qualitative research: Theories and issues*. Thousand Oaks: Sage.
- Marín, C. (2000). Economía solidaria, democracia económica y empleo. *Economía solidaria hoy: Propuestas para la agenda de paz*. Bogotá: ISMAC.
- Montezuma, R. (1996). Bogotá, transporte colectivo y transformación urbana. *Foro Económico Regional y Urbano*, 3, 71-81.
- Montezuma, R. (1999). *Transformación urbana y movilidad. Contribución al debate en América Latina*. III Programa de gestión urbana. V Serie: Cuadernos de trabajo.
- Peñuela, D. L. & Contreras, A. L. (2002). *¿Transmilenio la posibilidad para el nuevo milenio?* Tesis no publicada, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Pérez, G. (2000). La crisis cooperativa: Primera aproximación: génesis histórica. En *Cooperativismo y economía solidaria en Colombia: pedagogía de una crisis*. Derroteros Siglo XXI. Medellín: COOPETROL.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1996). El análisis del discurso y la identificación de repertorios interpretativos. En Gordo, A. & Linaza, J. (Comp.). *Psicología, discursos y poder*. Madrid: Visor.
- Pulido-Martínez, H. (2000). *Nómades urbanos. Acercamiento a la construcción de identidad ocupacional de los conductores de servicio urbano en Bogotá*. Tesis de maestría no publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Comunicación y Lenguaje. Bogotá, Colombia.
- Pulido-Martínez, H. (2001). Hitos de la psicología organizacional: trabajo y organizaciones. *Debates en Psicología*, 4, 7-17.
- Pulido-Martínez, H. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3, 213-222.
- Pulido-Martínez, H. & Burbano, J. (1997). *La empresa de transporte en Santa Fe de Bogotá. Aproximación a la cultura del transporte urbano en Santa Fe de Bogotá*. Bogotá: JAVEGRAF.
- Pulido-Martínez, H. & Carvajal, L. (2001). Discurso y construcción de identidad: El caso de los propietarios de vehículos del transporte urbano en Bogotá. *Debates en Psicología*, 4, 91-103.
- Reguillo, R (1991). *En la calle otra vez, las bandas: identidad urbana y usos de la comunicación*. México: ITESO - Instituto Tecnológico y de Estudiantes de Extensión Universitaria.
- Sandoval, E. (1998). *Transmilenio, un sistema empresarial de transporte para hacer de Bogotá una ciudad competitiva*. Bogotá: ASOCRETO.
- Uribe, C. (1993). *Bases del cooperativismo*. Bogotá: Fondo Nacional Universitario.
- Valles, M. (1999). *Técnicas de conversación, narración (I), las entrevistas en profundidad. Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Villamizar, J. (1992.) *Teoría sobre la cultura organizacional, aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Bogotá: LEGIS.
- Villar, E. (1998). *Proyección social de la empresa. Reflexiones e interrogantes*. Bogotá: Fundación social.