



REFLEXIVIDAD Y CARRERA,

LAS LUCHAS POR LOS POSICIONAMIENTOS IDENTITARIOS EN LAS
TRAYECTORIAS DE DIRIGENTES DE ONG

Categoría: **Ponencias**

Área temática: **Significado y Valores del Trabajo**

Autor principal: Carlos Fernando Torres Oviedo

Dirección postal: Calle 46B 1G 23

Ciudad: Cali

País: Colombia

Correo electrónico: cafetoviedo@yahoo.com

Coautor/es: 1.

2.

3.

4.



Resumen:

Nuevas formas de relacionamiento entre personas y trabajo emergen a partir de cambios en el mundo social, político y económico propios de la llamada postmodernidad. La investigación en curso pretende caracterizar a partir de las narrativas, referidas a las trayectorias personales y profesionales, la configuración de la identidad de dirigentes de ONG, con el ánimo de contribuir a la ampliación de los repertorios de comprensión y explicación psicosocial que faciliten la lectura sobre las nuevas realidades del trabajo, en el contexto colombiano, diferentes a las organizaciones tipo empresarial. Se han aplicado siete entrevistas en profundidad, en cuatro ciudades colombianas, procesadas mediante análisis de contenido y ampliadas con la técnica de líneas narrativas, a partir del abordaje teórico-metodológico de prácticas discursivas y producción de sentidos en el cotidiano. Se detectan cinco grandes fases en las trayectorias personales-profesionales a partir de la noción de posicionamiento, lo que permitió perfilar el desarrollo de la carrera a partir de identificaciones, diferenciaciones y rupturas a lo largo de las narraciones de la propia vida.

- Palabras clave:
1. Identidad
 2. Trayectorias
 3. Posicionamientos
 4. ONG

Abstract:

New forms of relationships between people and work emerge from changes in social, political and economic world in this so called post-modernity. The ongoing research seeks to describe from the narratives, relating to personal and professional career, the configuration of the identity of directors of NGOs, with the aim of contributing to the expansion of the repertoire of psychosocial understanding that facilitate the interpretation of the new realities of work, different from types of business organizations, in the Colombian context. Seven interviews have been implemented in-depth in four Colombian cities, which were processed by using content analysis and extended with the narrative lines technique, departing from the theoretical-methodological approach of discursive practices in the production of everyday senses. It has been detected five major phases in the personal and professional career from the notion of positioning, which helped to shape the career development, departing from identification, differentiation and ruptures along the narration of their lives.



**"VI Jornadas Universitarias y III Congreso
Latinoamericano de Psicología del Trabajo"**

**"La Crisis como Oportunidad: Abordajes
Creativos desde la Psicología del Trabajo"**

**Buenos Aires
3|4|5 septiembre 2009
Facultad de Psicología | UBA**

Keywords:

1. Identity
2. Career
3. Positioning
4. NGO

Ponencia:

Área temática: “La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo”

Referencias del autor principal: Carlos Fernando Torres Oviedo

Formación académica: Psicología Organizacional y del Trabajo

Institución en la que se
graduó o estudia: Universidad del Valle

Formación profesional: Administración de Empresas

Producciones teóricas Proyecto investigación en desarrollo sobre identidad de
Trabajos de investigación Directores de ONG a partir de los relatos sobre sus
trayectorias

Vías de contacto: cafetoviedo@yahoo.com

Referencias de coautores:

Coautor 1:

Coautor 2:

Coautor 3:

Coautor 4:

INTRODUCCIÓN

Preguntarse quienes son los sujetos trabajadores en el actual momento histórico, cual es su lugar en el mundo laboral, cuales son los significados culturales que construyen, cómo se relacionan con otros actores y cómo afrontan las nuevas realidades sociales, políticas y económicas, implica necesariamente considerar los diferentes factores que están configurando lo subjetivo a partir del trabajo en el nuevo capitalismo (Sennett, 2004). Dar respuesta a estas inquietudes conlleva a un interesante ejercicio de ver la sociedad en el individuo para encontrar en el mundo subjetivo, las acciones prácticas que cada persona emprende ante la realidad que trajo el presente siglo.

En el ámbito de los negocios estamos presenciando un mundo de cambios constantes caracterizados por la flexibilidad, la rapidez, el enaltecimiento del consumo y la diversidad de formas organizativas mediadas por lo subjetivo, entre

REFERENCIAS CURRICULARES

otras. En este contexto el nuevo trabajador, como sujeto histórico, responde a partir de sus propios recursos ante las demandas del medio y a favor de lo que considera como sus propias necesidades e intereses. Malvezzi (1999) propone la noción de agente económico reflexivo, como aquel profesional que tiene la crítica y la hermenéutica como sus principales herramientas, y cuya identidad ya no está dada por estructuras que lo superan para determinarle o diseñarle el trayecto de su vida (Shein, 1982). En ese sentido estamos ante una concepción de hombre trabajador, que asume su carácter dinámico, cambiante, pero sobre todo autodeterminable, con consciencia de sí mismo y con posibilidades de incidir en su propio cotidiano.

El presente documento presenta un intento por comprender la relación persona-trabajo en el contexto particular de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG). El interés particular por explorar en las llamadas entidades del tercer sector, se fundamenta en el hecho de que existe un supuesto social según el cual, este tipo de organizaciones escapan a las contradicciones propias de la relación capital-trabajo. Se plantea entonces, un esfuerzo por empezar a develar el mundo subjetivo que rodea un tipo de formas organizativas, que tradicionalmente ha sido poco estudiado desde la psicología organizacional y del trabajo. Adicionalmente se ha visto cómo en América Latina, un especial crecimiento de ONG (Cerdá, 2003), ha resultado ser importante campo de empleabilidad para buena cantidad de profesionales formados en diversas áreas del conocimiento: ciencias sociales, económicas, de la salud y de las ingenierías. En observaciones previas se ha encontrado que el dirigente de las ONG (en adelante D-ONG), proviene históricamente de movimientos sociales inspirados en las reivindicaciones políticas que emergieron en los años 60 y 70s. ¿Cuáles son los insumos de trabajo de ese profesional? ¿Cómo se mantienen y avanzan en su carrera estos dirigentes? ¿Cómo ha sido su proceso de auto-construcción como dirigente y como profesional, considerando personas bajo su mando y con referentes ideológicos emancipatorios? ¿Cómo es posible hablar de construcción de una carrera profesional por parte de los D-ONG teniendo en cuenta las condiciones propias del sector y su marcada gestión por proyectos a corto y mediano plazo? Son algunas de las inquietudes que han inspirado el estudio.

MARCO CONCEPTUAL

En el contexto de las ciencias sociales asistimos a una producción investigativa con una tendencia a lo que Offe (1995) denomina como “subjetivismo sociológico”, y de acuerdo con lo mencionado por Beck y Beck-Gernshein (2002) como una sociología orientada al individuo. Presenciamos un tránsito en el modo de hacer ciencia social, ahora más centrado en las personas y menos en las estructuras. Se privilegia el campo subjetivo como posibilidad de comprender la realidad social e histórica de actual mundo cambiante.

Siguiendo a Beck y Beck-Gernshein (2002), la sociedad moderna, en su fase reflexiva, en términos de Bauman (2005) modernidad líquida, las personas se desincrustan de sus moldes identitarios, observando que ya sus vidas no están tan fuertemente determinadas por las estructuras tradicionales como la familia, la clase o el Estado. Ahora, luego de las reformas políticas de finales del siglo XX, las personas y no las instituciones a las que adherían, son las propias responsables de sus propias vidas. Resulta cada vez menos sostenible hablar de, tal como se concebía tradicionalmente, un destino humano ya trazado y en el cual las personas casi naturalmente se inscribían. La posibilidad de que los individuos trazaran su propia ruta de vida independiente de las instituciones, era algo ciertamente inconcebible.

Hay una ruptura, en los modos de vida de la sociedad moderna, marcada por una motivación personal por vivir la propia vida, lo que constituye una paradoja en tanto ello es la gran aspiración colectiva. Se aprecia un insistente deseo por configurar el trayecto personal que responda a las pretensiones e intereses que nacen de lo más profundo del ser, individualmente concebido. Un indicador de éxito y felicidad en la actual sociedad, estaría estimado por la realización de metas trazadas por las mismas personas.

Como referentes teóricos y conceptuales que guiaron la de investigación aquí presentada, se consideraron algunos aportes vigentes, basados en la necesidad de dar

cuenta de las nuevas realidades del mundo de los negocios en el contexto global, por parte de la psicología organizacional y del trabajo.

De ese modo se considera lo planteado por Ciampa (1987), fundamentado en el interaccionismo simbólico, la teoría de papeles y la dialéctica materialista, proponiendo una concepción de identidad personal como metamorfosis en el transcurso de la historia particular de las personas. Ofrece las categorías “actividad, conciencia e identidad” como fundamentales para el estudio de la persona por parte de la Psicología Social. En esta perspectiva se destaca el carácter dinámico de la identidad, destacando su diferencia con la apariencia estática de ésta, lo que en otras palabras podría denominarse como la no-metamorfosis o la cristalización de la identidad. Karl Scheibe (1995), plantea la idea del *ser en lugares*, acudiendo a las *marcas de identidad* a través de las cuales las personas son distinguidas en un contexto y tiempo particular. Así mismo retoma la noción de *self*, definido como la instancia de autorreflexión a través de la cual que la persona tiene conciencia de sí misma.

En términos de identidad profesional, Malvezzi (2000) la describe como la respuesta a la pregunta ¿quién soy yo, como trabajador?, acudiendo al conjunto de predicados que constituyen la singularidad del individuo, dejando entrever las semejanzas y diferencias en relación con los otros, es decir, una singularidad construida en relación con los demás a lo largo de la trayectoria de las personas y en un proceso de constante autorreflexión orientado a la movilidad profesional.

El concepto de trayectoria laboral hace referencia al recorrido particular que realizan las personas en el transcurso de los lugares de trabajo que han ocupado. Retomar esta noción implica tener en cuenta tanto los elementos personales (conocimientos, competencias, etc) como los elementos del contexto que facilitan o dificultan la inserción en el mercado laboral. De este modo, se consideran aquellos recursos de los que disponen las personas para movilizarse, dadas las nuevas condiciones que se presentan en el mundo del trabajo; flexibilidad, contrataciones temporales, tercerización, competitividad, entre otras. Así, en la relación persona-trabajo, el estudio de las trayectorias representa un aspecto crucial en el intento de caracterizar la identidad.

En un estudio referido a sentidos de trabajo contraídos a partir de trayectorias, Rentería, García, Restrepo & Riascos (2007) retoman los aportes de autores como Frassa (2005), Dávalos (2001) y Grabbinetti (2005) en relación con las trayectorias, referidas a las diversas situaciones particulares y condiciones estructurales a las que se enfrenta el sujeto en el tiempo, quien debe tomar una posición activa, reconstruirla en función de su posibilidad de actuación, de acuerdo al contexto y a sus recursos propios puestos en escena para enfrentar tales situaciones. Adicionalmente, se incorporan a esta noción los elementos referidos a los vínculos familiares y sociales con los que cuenta la persona como otro recurso importante orientado al afrontamiento del contexto en el plano laboral.

Considerando el concepto de posicionamiento enunciado por Davies & Harré (1990), se exploró cómo los D-ONG dan cuenta de su mundo laboral y social desde la perspectiva de su identidad. “El posicionamiento, como lo usaremos es el proceso discursivo donde las identidades se localizan en conversaciones en las que participantes, observable y subjetivamente coherentes, conjuntamente producen argumentos” (Davies & Harré, 1990, p. 5). Estos autores mencionan la posibilidad de entender la persona a partir de la noción de posicionamiento, lo que conlleva a considerar la multiplicidad de identidades, coexistentes, posiblemente contradictorias en una misma persona y susceptibles de ser aprehendidas en las prácticas discursivas. Esos posicionamientos producen un intertexto producido intersubjetivamente, a partir de la interacción que se genera dialógica y dialécticamente en el nuevo texto.

MÉTODO

Se propuso un proyecto de investigación enmarcado en lo que Crotty (2003) y Denzin & Lincoln (2000) enuncian como perspectiva interpretativa. Se definió implementar un estudio exploratorio en tanto se busca, una explicación preliminar y el hallazgo de ideas sobre un tema en particular, y que para el caso corresponde a caracterizar a partir de las narrativas, referidas a las trayectorias personales y profesionales, la configuración de la identidad de D-ONG.

Hasta el momento se han aplicado y analizado siete entrevistas en profundidad, a personas vinculadas al sector de las ONG desde hace más de cinco años, con un mínimo de dos años continuos y actuales en la ocupación del cargo directivo, con voz y voto en la junta directiva de su respectiva ONG, y con título profesional universitario. Se trabajó con el criterio de sujetos tipo (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2002) localizados en cuatro ciudades colombianas en las que existe una considerable presencia de ONG, apoyadas por entidades internacionales que brindan ayuda al desarrollo.

De acuerdo con De Godoy Pinheiro (2000) se toma la entrevista no solo como una técnica de recolección de información, sino también como una práctica discursiva. “Entendiéndola como acción (interacción) situada y contextualizada, por medio de la cual se producen sentidos y se construyen versiones de la realidad” (De Godoy Pinheiro, 2000, p.186). De este modo se incluyeron en las situaciones de entrevista, a modo de conversación dirigida, algunas intervenciones por parte del entrevistador para ampliar los tópicos enunciados en las categorías de análisis, con la intención de evidenciar situaciones relacionadas con la pregunta de investigación, a partir de la explicitación de posicionamientos y con el fin de ampliar o significar esos tópicos.

Para analizar la información recogida, se optó por utilizar la técnica de análisis de contenido en la perspectiva de Bardin (2002), definiendo:

Unidades de registro:

- Objeto o referente: Entendido como el eje temático sobre el cual se organiza el discurso. Se han encontrado elementos relacionados con valores ideológicos de solidaridad, ayuda, incidencia política.

- Personaje: Aquellos actores con los que los entrevistados se ha relacionado e interactúan en su cotidiano, tales como familiares, educadores, los participantes de los programas de intervención social, compañeros de trabajo, entidades donantes, entre otros.

- Acontecimiento: Sucesos o eventos que perfilan la trayectoria de los entrevistados, como por ejemplo; época escolar, lugares de trabajo, eventos familiares, cambios de residencia, etc.

Reglas de enumeración:

- La dirección, que permitió dilucidar algunos de los posicionamientos en relación con varios de los aspectos narrados.

- La co-ocurrencia, que facilitó la identificación de varias unidades de registro al mismo tiempo y que en el presente caso se muestran como por ejemplo: acontecimientos mediados por personajes, el tema ideológico como determinante para preservar el puesto de trabajo, entre otros.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Una vez aplicadas las entrevistas, se procedió a transcribirlas en procesador de palabras y a organizar la información por trechos relatados según las categorías de análisis. Durante el proceso de registro, se fueron detectando ciertos acontecimientos similares narrados por los entrevistados, por lo cual fue necesario acudir a una

clasificación por orden cronológico en la perspectiva teórico-metodológica de Spink (2000), quien destaca la técnica de líneas narrativas, como una valiosa posibilidad de esquematizar los contenidos de las historias y posicionamientos identitarios en el transcurso de las entrevistas, dado que en éstas no se narran los hechos de manera organizada conforme ha sucedido en el tiempo.

A continuación se presenta el esquema organizado de la línea narrativa de la entrevista analizada:

Ver Cuadro No 1. Línea narrativa, sujeto No 3.

De este modo, organizando los acontecimientos narrados por los entrevistados, a través de líneas narrativas, se encontraron cinco grandes fases comunes en la *trayectoria* de cada uno de ellos:

Etapa I: *Influencias previas*. Entendida como todos aquellos factores que han inspirado a los entrevistados en sus años de infancia y adolescencia, para posicionarse, en principio ideológicamente. En términos cronológicos correspondería a una época temprana, en la que los entrevistados aún no se vinculan con alguna modalidad de trabajo en el sentido económico, pero en la que resulta importante caracterizar los procesos de identificación a través de sus espacios de socialización.

Los D-ONG ubican los intereses por el campo en el que trabajan, en su infancia o adolescencia. En casi todos los casos mencionan un momento de su vida que se localiza alrededor de los trece años de edad. Algunos apartados:

(...) Yo salí así porque mi papá me ponía a escuchar discos de 45 revoluciones por minuto de discursos de Gaitán, del negro Gaitán, cuando tenía como siete u ocho años y yo no entendía (...) entonces eso me forzó en mi casa todo un asunto de, yo no entendía qué era la revolución y el cambio, pues como es que, y después me di cuenta que el partido liberal no era ni revolución ni era

cambio, de eso me di muy rapidito cuenta. (...) Cuando tenía los trece años y en mí particularmente influyeron mucho dos padres monfortianos de la teología de la liberación, ese es el momento clarito. (Sujeto No.2)

(...) entonces mi mamá siempre fue una mujer muy sensible a ayudarle a la gente, como a enseñarle cosas, no era egoísta, ella enseñaba eso, y uno miraba un poco eso (...) Lo otro es que, pues digamos desde cuando uno está en el colegio uno tenía una visión como más social, como que estaba en contra de las políticas del Estado, como que a uno no le parecía, le parecía como (...) Si, nosotras tuvimos, yo tuve unas excelentes profesoras de historia, podríamos decir que era que daban como un enfoque político. (...) (Sujeto No.4)

(...) yo desde que estudié en el bachillerato, que estudié en un colegio cooperativo en Bogotá a mí me ha gustado el proceso cooperativo, el proceso solidario, (...) (Sujeto No.7)

Etapa II: *Trabajo voluntario*. Entendida como un momento en el que los sujetos inician algún tipo de actividad productiva, reconocida socialmente en un contexto particular, sin que ello implique expectativas de remuneración económica, generalmente en contextos denominados “sin ánimo de lucro”. Aquí se ubican las acciones motivadas por los primeros referentes ideológicos. Se mencionan las labores realizadas de cuenta propia en los diferentes contextos, acompañados de personas muy cercanas afectivamente:

(...) yo empiezo a digamos a promover otro tipo de cosas ya más desde mi voluntarismo llamémoslo así, y ahí es que yo con todos esos referentes de digamos “Segundo Sexo” y unas mujeres que yo empiezo a ver en esos barrios que son la que se comprometen con, los procesos de autoconstrucción (...) con ellas armamos unas semanas culturales en el barrio San Pablo II, acerca de capacitación, hacer tertulias, conversatorios, es decir, procesos mucho de contribuir a, al crecimiento de las mujeres, pero muy, digamos, muy individualmente se puede decir que (...) O sea lo estaba haciendo yo, no estaba

respaldada ni por ninguna institución ni por un grupo, bueno hicimos talleres de prensa popular (...) crear ese grupo de mujeres no hacía parte de mi trabajo, o sea eso fue a partir de mi relacionamiento con ellas y de los vínculos que voy estableciendo con la gente del barrio (...) era pues una cosa que fue muy voluntaria de parte de mí y por otro lado muy espontánea en cierta medida(...)
(Sujeto No.1)

(...)Me quedaba haciendo deporte allá, hacía cosas y todo eso y venía a hacer cosas de la comunidad por la noche, después de las seis y almorzaba en la universidad y todo eso. Y claro y como todo lo que venía a hacer eran cosas de deportes, hacía entrenamiento de deportes, hacía otra cosa, toda esa gente veía que eso no tenía ningún riesgo (...) (Sujeto No.2)

(...) he ido perteneciendo a experiencias organizativas, de jóvenes inicialmente, múltiples, porque desde que estuve estudiando me enfoque hacia el trabajo, pues, social. (Sujeto No.5)

Etapa III: *Institucionalización*. Entendida como el proceso a través del cual la persona menciona un primer ingreso en relaciones de trabajo mediadas por una compensación económica, sin que necesariamente se distinga alguna modalidad o forma organizativa. En esta etapa los sujetos, bien se vinculan jurídicamente a alguna forma organizativa o su llamado “grupo de amigos” se transforma en una entidad oficialmente reconocida o instituida. Se observa una forma más “racional” de realizar el trabajo de campo. Aquí se encuentran los factores externos que facilitaron una vinculación al mundo del trabajo de manera más instituida:

(...) a mí me invitan a esas reuniones de mujeres y ahí es donde empezamos pues un colectivo de mujeres a trabajar los temas de las mujeres de sectores populares, tanto urbanas como rurales y digamos es todo ese proceso que finalmente va llevando a que decidamos convertirnos en una corporación que hoy en día es (...) (Sujeto No.1)

(...) el planteamiento es muy sencillo, en 1990 con la aparición de la consejería presidencial para Medellín, en cabeza de María Ema Mejía, hay unos boom de atención del Estado a los sectores populares, ¿Por qué nos volvemos ya institucionales? Porque aparece el programa de María Ema Mejía y ofrece todo, es un programa que uno dice vea, viene María Ema diciendo si ustedes se quieren organizar deme los datos a mí y en una semana tienen la personería jurídica, en una semana, sólo es que hagan una asamblea (...) (Sujeto No.2)

(...) somos, digamos un grupo de amigas que trabajamos con mujeres, y va pues produciéndose durante los 80 digamos un proceso de institucionalización porque empieza a darse la solicitud de trabajos para organizaciones, (...) (Sujeto No.3)

Etapa IV: *Ciclos críticos*. Corresponde al conjunto de eventos caracterizados por el juicio evaluador de la persona en su contexto de trabajo. Aquí se ubican las rupturas con diferentes actores: amigos de vieja militancia, opciones laborales, organizaciones, formas de pensar, prácticas, entre otros. Sería la fase en que la persona se quiere sostener en algo, emergen los arraigos, los apegos, la insistencia de conservar algo: un lugar, una idea, una posición. Es el momento de la valoración de su lugar, de la confrontación. La persona toma decisiones, manifiesta tomar partido en situaciones que no necesariamente comparte. Se mencionan conflictos, expresados en rupturas:

(...) Yo también en (...) ejercí la dirección durante 4 años y luego, en estos procesos en que estamos la gente trabajando juntas, aparecen momentos de diferencia y de digamos, de unas maneras distintas de ver las cosas de esa (...) entonces nos salimos 4, 5 armamos otra institución (...) (Sujeto No.1)

(...) Recuerdo que éramos quince socios cuando eso también, y hubo una división para liquidar o continuar la organización. Porque, y se rompió, los que lo seguían a él y los que estábamos, y hubo una votación de 8 a 7, que a través de un voto, por un voto ganamos, porque eso fue en 1995. Agosto del 95 esta entidad entra en crisis, su primera crisis y esa crisis fue surgida, el

planteamiento que había es que había una división ideológica al interior de la entidad y la división estaba dada porque el primer director decía que los que se quedaban eran guerrilleros (...). Nos quedamos ocho y los otros siete terminaron yéndose, casi esos ocho están, excepto S porque nos lo mataron en el 96, lo asesinaron aquí precisamente en 1996, (...) (Sujeto No.2)

(...) yo me fui del país, casi 5 años, entonces me fui, de una organización que era eminentemente marcada por el voluntarismo, y volví a una institución en plena crisis, (...) transitar del trabajo voluntario a las reglas del juego del mundo laboral. Entonces eso fue pues, muy duro, fue un momento muy duro, muchas personas salieron y en ese momento G decidió, decidió salir, pero somos pues organizaciones hermanas muy cercanas y, con proyectos muy cercanos de manera que, trabajamos juntas, y somos pues muy cercanas(...) y la gente masivamente decidió renunciar, o sea: “Es preferible renunciar a que alguien nos tenga que evaluar” (...) lo que me toca es asumir como ese nuevo tránsito, a una institución realmente, pasar de un colectivo a ser una institución, entonces es como en ese momento crítico que regreso y ahí pues, con un trabajo muy colectivo vamos como en red haciendo el proyecto. (Sujeto No.3)

(...)Yo he tenido propuestas de mucha índole para militar en cosas, pero no, por ahí no ha sido el camino y ni es el camino de mi vida. (Sujeto No.5)

(...) Los integrantes de C antes hacían parte de una entidad que se llamaba U, ellos se desintegraron y parte del grupo de U se fue y creó la corporación C. (...) (Sujeto No.6)

Etapa V: *Consolidación*. Entendida como el momento actual en el que los sujetos se desempeñan. No necesariamente es una etapa posterior a la anterior. Se plantea la distinción para efectos puramente ilustrativos, resaltando el hecho de que, en el momento de realizar la entrevista, la persona delimita un lugar ocupado, producto de una relación dialéctica entre diferentes elementos psicosociales, configurados de una manera tal, que producen un ser sólo aprehensible temporalmente. Aquí emergen

relatos con los que el D-ONG justifica ciertas posiciones, argumenta a su favor las decisiones tomadas para mantener su lugar en relación con varios otros:

(...) En este momento mi trabajo en esta institución (...) es desde el lugar de la dirección (...) soy puente entre la junta directiva y el equipo de trabajo, y del equipo de trabajo con la junta (...) (Sujeto No.1)

(...) Si claro, pero tenemos contratos con el Municipio de (...), pero a proyectos de desarrollo, eso sí y no lo permitimos como cooptación. O sea, por ejemplo, trabajamos los planes locales de desarrollo de la comuna, y trabajamos procesos de formación y participación política. (...) (Sujeto No.2)

(...)Y llegué a trabajar de coordinadora de un proyecto, yo empecé coordinando un proyecto y después me dijeron ellos que porqué no asumía la dirección porque la persona que era director se iba de la ciudad, fue como una, o sea ellos me dijeron “¿porque no te metés en esto para que nos colabores?”, además tú sabes que esos cargos son sin plata (...) Pero también apoyo, soy asesora de una empresa constructora, lo hago alterno. (...) (Sujeto No.4)

(...) Yo acepté este trabajo en la cooperación con una agencia que me ha brindado plena confianza, pleno respaldo y me ha dado mucha libertad para desarrollar cosas a través de la misma cooperación. Incluso cuando se hizo el convenio, el dialogo para hacer el convenio, el trabajo de asesoría tenía un sentido muy técnico muy administrativo, muy operativo y yo desde un comienzo planteé que ese trabajo no solamente debía ser en esa perspectiva sino que también tenía que tener una dimensión política social clara (...) (Sujeto No.5)

(...) yo soy el tercer o cuarto gerente y ha habido mucha oposición de algunos asociados, pues no sé si por el estilo de trabajo o por varias cosas. Pero afortunadamente, modestia aparte, en los dos años que es lo que llevo, es en donde se ha estructurado más la cosa, donde no hay cuentas por pagar, donde tenemos el mayor número de proyectos y de todas maneras, pues sí quise ser gerente. (Sujeto No.7)

En un ejercicio de inferencia, a través de la técnica de análisis de contenido (Bardin, 2002), es posible detectar algunas de las marcas de identidad (Scheibe, 1995), así como los posicionamientos (Davies & Harré, 1990) a través de los trechos extraídos. En ese sentido se encuentra una rica dinámica de relaciones entre posicionamientos que los entrevistados narran, tanto al interior de las etapas mencionadas, así como entre las diferentes fases de su trayectoria.

A lo largo de las trayectorias se observa una constante aceptación y rechazo de marcas de identidad a partir de los posicionamientos. La niña que acoge valores católicos en su familia de origen, pero al mismo tiempo toma distancia de su rol de género asignado, para plantear una forma de relacionamiento equitativo en su hogar, da cuenta de una importante diferenciación, que, posteriormente se reitera en otra etapa de su trayectoria, tomando distancia con posturas políticas determinantes a la hora de tomar decisiones que implican rupturas.

El niño que en su espacio primario de socialización, cotidianamente se expone a discursos políticos facilitados por su padre, luego toma distancia de su contenido, a pesar de que reconoce el valor de la reflexión sobre la administración del poder en el escenario social. En dicha diferenciación es posible localizar el hecho de que allí la persona es, del mismo modo en que más adelante, en otra etapa, el joven profesional distingue entre sus compañeros de trabajo los que estarían a su favor o en su contra, y de esa manera incide en la toma de decisiones organizacionales.

También es posible encontrar posicionamientos que no necesariamente contrastan por su diferenciación, al contrario, conforman trayectorias que se caracterizan por una conjunción armónica de marcas de identidad. Tal es caso de la niña que, en concordancia con los valores éticos judeo-cristianos inculcados por su madre, en términos de “ayuda al prójimo”, más adelante se vincula con una organización que recibe apoyo de la iglesia católica europea para el desarrollo en su región. Del mismo modo, se resalta el caso del joven que menciona haber estudiado en

un colegio con principios cooperativos y que ya en su edad madura, hace parte de sindicatos y posteriormente lidera una ONG en la cual trabajan sus familiares.

Dicho en otras palabras, se observa, a lo largo de éstas trayectorias, una permanente dinámica de confrontación de posicionamientos, que atraviesan a lo largo del tiempo la vida cotidiana de los entrevistados, desde sus años de juventud hasta la actualidad, en un movimiento progresivo dirigido a la permanencia y crecimiento de su carrera profesional en el marco de la labor social.

Desde el punto de vista sociológico Sennett (2000), menciona que la gente busca una versión de su hogar en el trabajo, la justificación es una de las cosas que la gente intenta llevar a cabo al construir la narración de su vida. Quizá sea valido mencionar el escenario de las luchas como la razón por la cual las personas permanecen en un lugar, o mantienen su posición, en constante confrontación con otros. Podría pensarse en una experiencia de diferenciación persistente en la permanencia de su propia singularidad.

Desde el punto de organizacional, dicha dinámica de confrontación de posicionamientos que subyacen a la toma de decisiones, se relaciona con lo que Weick (1982) menciona como el proceso de organización, es decir, como el transcurso en el que se van configurando los sentidos que las personas atribuyen a su trabajo y a las relaciones con los otros. Para el caso de los D-ONG, su carrera individual es un proceso no dado de antemano, se va construyendo a partir del movimiento en cierto modo consciente y en cierto modo determinado por las condiciones socioeconómicas que le rodean.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Algunos de los entrevistados han desarrollado su carrera en el tránsito del “grupo de amigos” hacia la institucionalización. Otros la han realizado en varias organizaciones del mismo sector. En cualquiera de los casos mencionan rupturas y cambios (Sennett,

2000), a partir de la diferenciación permitiendo localizar los posicionamientos, es decir lo narrado como “yo soy...”, y que caracteriza su singularidad.

El hallazgo de indicios de reflexividad a lo largo de las trayectorias de los D-ONGD, permite dar cuenta de que la carrera, en este contexto, no empieza con el primer contrato de trabajo remunerado, sea cual fuera la modalidad de vinculación jurídica. En este caso es posible observar una continuidad que se empieza a configurar desde los espacios de socialización en la infancia y la adolescencia, tal como lo narran los entrevistados. En este orden de ideas, es posible entonces consolidar la idea de que en el actual contexto, las carreras profesionales no necesariamente se inscriben en fronteras tan claramente diferenciadas (Malvezzi, 2001).

Ahondando en la caracterización de la trayectoria de los D-ONG, es posible ilustrar sus dinámicas a través del recurso metafórico del espiral, considerando que en el paso de una etapa a otra, el sujeto incorpora nuevos recursos, en lo que Malvezzi (1999), menciona como insumos de trabajo. En ese orden de ideas se puede apreciar con el avance de su carrera, cómo la persona va ampliando sus repertorios interpretativos y de acción, se hace profesional, gana un reconocimiento social y económico, justifica más elaboradamente sus acciones. Contrario a lo que podría pensarse, dadas las condiciones económicas en el sector no lucrativo, las posibilidades de crecimiento profesional serían limitadas. Sin embargo, los resultados muestran a modo de una trayectoria en espiral, cómo estas personas se sostienen y avanzan en su proceso personal de construcción de su propia identidad.

Entendiendo cómo estas personas han, reflexionado, expresado y confrontado sus posiciones desde temprana edad y a lo largo de sus trayectorias, es claro comprender cómo generan su continuidad en el sector de las ONG, ejecutando culminando y reiniciando nuevos proyectos de intervención social a través de los cuales, generan su fuente de sostenibilidad, aunque es claro que lideran organizaciones dependientes desde el punto de vista financiero. En otras palabras, los D-ONG han ido capitalizando recursos argumentativos plasmados en sus repertorios de interpretación y de acción indistintamente de su lugar de trabajo ocupado, más allá de su formación profesional, asumiendo desde el cotidiano y desde temprana edad

posiciones dirigidas al campo de la labor social. Sería interesante discutir hasta qué punto sus reivindicaciones sociopolíticas son expresión de posicionarse como agentes de cambio, o si de otro modo, han desempeñado de modo eficiente papeles prediseñados en el contexto de los debates sobre el desarrollo social y económico. Estos profesionales se han mantenido, en parte a que hay decisiones externas como la decisión política de proveer recursos a las ONG, pero de otro lado, en el plano individual, estos profesionales han construido su propia carrera, aunque no necesariamente de modo consciente, tomando decisiones y actuando (o accionando). Estos D-ONGD no sólo se identifican con las poblaciones socialmente e históricamente marginadas, son al mismo tiempo personas que se han tomado sus propias decisiones con cierta autonomía, dentro de unos marcos normativos sociales, políticos y jurídicos.

En el marco de los nuevos escenarios presenciados recientemente en el mundo del trabajo, hemos asistido al advenimiento de otras formas organizativas, así como de diferentes modos de relacionamiento entre las personas y su actividad económico-productiva, más allá de lo típicamente mencionado en los manuales sobre administración de recursos humanos, casi siempre basados en organizaciones de tipo empresarial. De este modo surge entonces la necesidad de contar con recursos teóricos que contribuyan al esclarecimiento de las dinámicas vigentes que envuelven la relación persona-trabajo. Se espera pues de la psicología, como práctica científica y profesional, una incursión más mucho más resuelta en aquellos campos hacia los cuales el trabajo ha “migrado” (Antunes, 1995). Ahora, si bien existen y se reconocen avances investigativos en el campo de las organizaciones prestadoras de servicios y más recientemente, en el llamado campo del conocimiento, las nuevas tecnologías y de lo virtual, ello continúa encuadrándose en el sector económico empresarial. De todos modos, se advierte también como un valioso desafío, invertir esfuerzos en el denominado tercer sector, o sector no lucrativo, sin que por ésta condición sea ajeno a dinámicas dignas de ser estudiadas, por el contrario, como se evidencia en el estudio presentado, es posible dilucidar una realidad psicológica merecedora de ser develada.

Si bien, en el ejercicio profesional de la psicología, se dispone de recursos discursivos orientados a procesos de cambio psicosocial, una tendencia generalizada en el campo de la intervención en organizaciones de trabajo ha sido muy restringida a ofrecer soluciones preconcebidas. Ello posiciona al profesional-consultor como

Ponencia:

Área temática: **“La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo”**

poseedor de conocimiento aplicado sobre personas objeto de la intervención, excluyendo la posibilidad de que sean los mismos afectados quienes reflexivamente actúen sobre su propio contexto. Se hace necesario entonces, un llamado hacia la formación de agentes más que de actores en las organizaciones y en el mundo del trabajo, en vista de contribuir a que las personas sean partícipes de sus propias vidas, ante los nuevos retos que traza la realidad social, política y económica del siglo XXI.

Ponencia:
Autor principal: Carlos Fernando Torres Oviedo

Ponencia:
 Autor principal:

Ilustraciones y tablas

Momentos	50's	60's-70's	70's-80's	80's		
Lugares	Nacimiento	Universidad	Universidad Zona Rural	ONG	Viaje fuera del país	
Grupo familiar	Familia numerosa					
Formación		Teología de la liberación	Antropología			
Tipo de vinculación			Trabajo voluntario	Integrante de equipo de trabajo institu.	Trabajo fuera del país	no rem
					Momento de institucional y reestructu	
Marcas de Identidad	Hija de familia tradicional, numerosa y ante la cual plantea relaciones de equidad.	Joven estudiante, lectora.	Estudiante universitaria que realiza trabajo voluntario con mujeres en barrios populares.	Cofundadora, con grupo de amigas profesionales, de entidad apoyada por cooperación internacional	Militancia en movimiento de la teología de la liberación, contacto con grupos en Europa y África.	prop resol insti Ma fa

Cuadro No 1. Línea narrativa, sujeto No 3.

Fuentes de referencia y notas:

Antunes, R. (1995). Cap. IV. Qual crise do trabalho?. En: R. Antunes. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez/Editora da UNICAMP

Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido* (3ra ed). Madrid: Ediciones Akal.

Bauman, Z. (2005). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization*. London: Sage.

Cerdá, S. (2003). LAS ONGD COMO AGENTES DE LA COOPERACIÓN Y LA AYUDA HUMANITARIA. EL CASO ESPAÑOL. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

Ciampa, A. (1987). *A estoria de Severino e a historia da Severina*. São Paulo: Brasiliense.

Crotty, M. (2003). *The Foundations of Social Research. Meaning and Perspective in the Research Process*. Australia: Sage Publication.

Davies, B. y Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the theory social behavior*, 20 (1): 43-63, 1990

De Godoy Pinheiro, O. (2000). *Entrevista: Uma pratica discursiva*. En Spink, M. J. (2000) *Praticas discursivas y produção de sentidos no cotidiano*. São Paulo: Cortez Editora.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2002). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. México: McGraw Hill.

Ponencia:
Autor principal:

- Malvezzi, S. (1999). O agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*, 49, 16-19.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente da carreira. *ORGANIZAÇÃO E SOCIEDADE*. UFBA, v. 7, n. 17, p. 137-143
- Malvezzi, S. (2001). *The building of professional identity and the boundaryless careers*. Conferencia no publicada.
- Offe, C. (1995). Trabalho, a categoria sociológica chave? En: C. Offe. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense. Cap. 5.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I. & y Riascos, W. (2007). Sentidos de trabajo contruidos a partir de la trayectoria y recursos para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127 - 151.
- Sennett, R. (2000). Street and office: Two sources of Identity. En: W. Hutton & A. Giddens (Eds.) *On the Edge. Living with global capitalism* (pp. 175-190). London: Jonathan Cape.
- Sennett, R. (2004). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Scheibe, K. (1995). *Self Studies. The Psychology of self and identity*. London: Praeger.
- Schein, E. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Spink, M. (2000). *Praticas discursivas y produção de sentidos no cotidiano*. São Paulo: Cortez Editora.

Ponencia:
Autor principal:

Weick, K. (1982). *Psicología Social del proceso de organización*. Bogotá: Fondo Educativo Latinoamericano.

**Espacio para registro de las autoridades de las VI Jornadas
Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del
Trabajo**