

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Los trabajos no calificados en el Perú:
Los trabajadores de limpieza y su rol dentro de la comunidad universitaria
Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller en
Ciencias Sociales con mención en Sociología presentado por:

Bustamante Duran, José Antonio

Asesor:

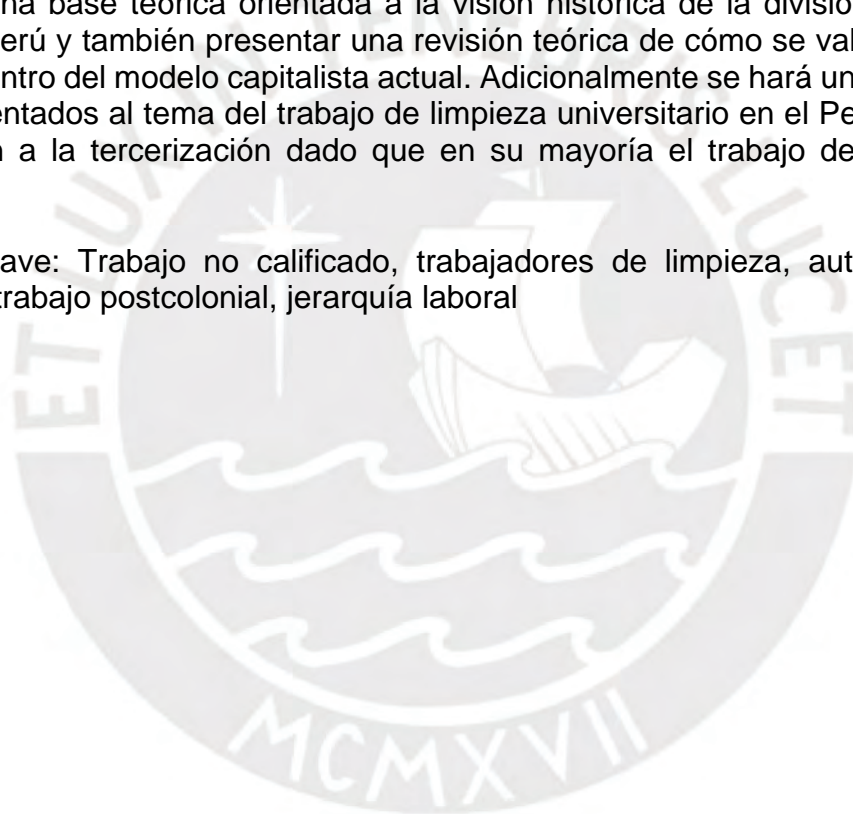
Castro Carpio, Augusto José Antonio Lázaro

Lima, 2022

Resumen

En la actualidad se ha empezado a dar mayor énfasis en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores para poder mejorar la productividad y el sentimiento de comunidad de las empresas. El problema radica en que debido a la ya establecida jerarquía laboral muchos de los empleos considerados menos importantes han sido dejados de lado y hasta discriminados por la labor que realizan. Dentro de este grupo se encuentran los trabajos denominados “no calificados”, entendidos como trabajos que solo requieren educación de nivel inicial para poder hacerse. Esta fuerte separación conlleva a que muchos de los trabajadores no calificados sientan que su labor no es considerada importante y con ello también empiecen a dudar ellos mismos sobre su rol dentro de la comunidad organizacional donde se encuentran. Considerando esto es que la presente investigación tiene como objetivo analizar hasta qué punto la autopercepción de los trabajadores de limpieza de la PUCP se ve afectada por la división del trabajo postcolonial y la jerarquía laboral. Para ello se busca dar una base teórica orientada a la visión histórica de la división del trabajo dentro del Perú y también presentar una revisión teórica de cómo se valora y premia el trabajo dentro del modelo capitalista actual. Adicionalmente se hará una revisión de trabajos orientados al tema del trabajo de limpieza universitario en el Perú y trabajos con relación a la tercerización dado que en su mayoría el trabajo de limpieza es tercerizado.

Palabras Clave: Trabajo no calificado, trabajadores de limpieza, autopercepción, división del trabajo postcolonial, jerarquía laboral



índice

1. Introducción	1
1.1 Problema	2
1.2 Pregunta	2
1.3 Preguntas secundarias	2
1.4 Hipótesis	3
2. Marco Teórico	4
3. Estado de la cuestión	10
4. Conclusiones	14
Bibliografía	15



1. Introducción

En los últimos años se ha visto un incremento en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales para con ello crear un mejor espacio de trabajo. Esta nueva practica se ha visto obstruida por la ya marcada jerarquía laboral y la división del trabajo dentro de las organizaciones. Estos dos factores han creado un ideal de que algunos trabajos son menos importantes que otros, y por ello no es necesario mejorar su situación laboral dado que no tendría un verdadero efecto en la organización. Esto se ha visto en los denominados “trabajos no calificados” entendidos como trabajos que no requieren de altos niveles de educación. Dentro de este grupo resaltan trabajos como limpieza y seguridad, ambos vitales para el correcto funcionamiento de una organización. Esta falta de importancia se ve más que todo en las necesidades y facilidades que se dan a estos tipos de empleo. (Lené 2019: 1). La necesidad de mejor equipo y condiciones crea la necesidad de un gasto adicional que muchas empresas no desean tener dado que existe esta noción de que como son trabajos poco importantes entonces no hay necesidad de gastar en ellos.

Ahora bien, en el contexto peruano se puede apreciar claramente la jerarquía laboral y se puede ver esta visión negativa que se tiene a ciertos empleos. Existen múltiples factores para poder entender esta problemática, pero entre estos algunos que resaltan son la historicidad del país y la identidad nacional. La identidad peruana está relacionada con múltiples visiones étnicas, racismo y discriminación que muchas veces terminan por marcar como los individuos se identifican los unos a los otros (Espinosa, 2010). Esta forma de identificar a los demás se ve fuertemente reflejada dentro del ámbito laboral. Es normal ver cómo las diferentes áreas de una organización se identifican como grupos separados y no siempre se ve a la organización como una comunidad unida. Esto se ve con mayor énfasis en los ya mencionados trabajos considerados poco importantes. Dado el lugar que ocupan dentro de la jerarquía no es sorpresa que existan casos donde directamente se les discriminen solo por ejemplo que tiene. Por ejemplo, en el 2019 la facultad de derechos de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote colgó un cartel en el comedor donde se informaba que los trabajadores de limpieza no tenían permitido el uso de las mesas para poder almorzar (Condori, 2019). Aquí vemos que aun cuando estos trabajos son parte de la comunidad de la universidad se les discrimina abiertamente por el trabajo que tiene aun cuando este es un trabajo primordial para el

correcto funcionamiento de la organización. La limpieza cumple un rol muy importante en los centros de educación superior privada, pues incrementa la productividad y desempeño, además de garantizar el bienestar de la comunidad.

Habiendo identificado que esta problemática existe dentro de la sociedad peruana es importante poder analizar a fondo cómo esta visión negativa afecta a los trabajadores. Para ello esta investigación busca analizar cómo la división del trabajo postcolonial y la jerarquía laboral afecta la autopercepción de los trabajadores de limpieza de la PUCP. El objetivo principal es poder analizar desde la visión de los trabajadores como uno se auto percibe dentro de este contexto de trabajo de limpieza. Para ello la investigación buscará analizar diferentes dimensiones del trabajo de limpieza dentro de la universidad. Se busca identificar cómo ellos perciben su situación laboral dentro de la universidad, esto dado que existe una clara diferencia entre cómo uno identifica su situación laboral versus como esta se ve desde un punto administrativo. Más aún, se buscará identificar cómo los trabajadores se identifican dentro de la comunidad universitaria. Poder ver cómo ellos perciben su interacción con otros trabajadores, alumnos, visitantes, profesores, etc. Esto no solo para poder ver como se les trata sino también para identificar cómo ellos perciben que se valora el trabajo que hacen dentro de la universidad.

1.1 Problema

Los trabajos “no calificados” tienen una estigmatización negativa debido al ideal de jerarquía dentro de los espacios de trabajo.

1.2 Pregunta

¿Hasta qué punto la autopercepción de los trabajadores de limpieza de la Pontificia Universidad Católica del Perú se ve afectada por la división del trabajo postcolonial y la jerarquía laboral?

1.3 Preguntas secundarias

- 1.1.1. ¿Cómo los trabajadores de limpieza califican su trabajo como parte de la comunidad universitaria?
- 1.1.2. ¿Cómo el ser trabajador de limpieza afecta sus relaciones interpersonales dentro de la comunidad universitaria?

1.1.3. ¿Cómo los mismos trabajadores se identifican dentro de la comunidad universitaria?

1.4 Hipótesis

La primera hipótesis de este trabajo se basa en que los trabajos “no calificados” y en especial los trabajos de limpieza tienen una estigmatización negativa debido al ideal de jerarquía dentro de los espacios de trabajo. El ideal de la división jerárquica laboral ha llevado a que el trabajo sea visto en gran medida como una gran competencia entre todos los individuos. Para que esta jerarquía tenga una base fuerte es necesario que exista un tipo de empleo que siempre sea el de menor nivel, aquel trabajo que nadie quiere hacer pero que tendrán que hacer si no suben en la jerarquía. Esta fuerte competitividad significa que todos deben tener como objetivo el “mejorar” dentro de su trabajo y no quedarse en trabajos en la parte “baja” de la jerarquía. Para lograr estos altos puestos es necesario no solo experiencia sino también varios diferentes niveles de estudios. Esto entonces lleva a que aquellos trabajos considerados “fáciles de hacer”, fáciles de reemplazar y que no necesitan estudios sean vistos como los de nivel más bajo.

La segunda hipótesis se basa en que sin importar la visión negativa los mismos trabajadores de limpieza identifican su trabajo de una manera positiva. En base a la literatura e investigaciones revisadas encuentro que los trabajadores de limpieza ven a su trabajo de una manera bastante positiva. Sin importar los problemas o riesgos que el trabajo tiene los trabajadores continúan con su labor de una manera activa y continua. Encuentro que ellos perciben su trabajo como uno importante para la empresa por lo que trabajan sin importar como otros puedan clasificarlos. Más aún, dada las condiciones de trabajo y su constante interacción con sus compañeros encuentro posible que esa relación de comunidad laboral sea uno de los factores principales para la aceptación que los trabajadores de limpieza tienen con su tipo de labor. Adicionalmente encuentro que dentro de un contexto universitario como el de la PUCP su relación con el resto de la comunidad universitaria puede ser positiva.

2. Marco Teórico

Para poder entender esta idea de la relación de la autopercepción y la división de trabajo es necesario empezar por una revisión de la base de estas relaciones laborales y también del efecto histórico que esto puede tener. Para ello es importante tener una idea clara de las relaciones de poder que existen dentro de las jerarquías laborales y cómo estas relaciones de poder se han dado en el contexto moderno en el que vivimos.

Como un primer acercamiento a esta idea del poder dentro de una sociedad como la peruana encuentro necesario hacer referencia a las ideas que presenta Julio Cotler (1978) en su texto "Clases, Estado y Nación en el Perú". Cotler menciona que una característica central que diferencia el proceso social peruano del resto de la región es la presencia de una herencia colonial peruana. Esta herencia colonial presenta dos facetas para la sociedad peruana que marcaron cómo se dio el desarrollo económico y social. La primera faceta hace referencia a la fuerte dependencia de nuestra sociedad con respecto al crecimiento del capitalismo extranjero. La segunda faceta está más relacionada al contexto social y hace referencia a "la persistencia de las relaciones coloniales de explotación de la población indígena." (Cotler, 1978, p. 336). Esto entonces tuvo un fuerte efecto en cómo se dieron las relaciones de dominación dentro del Perú, donde muchas veces la etnicidad de los individuos tomó un rol central dentro de esta dominación. Ahora bien, el desarrollo del capitalismo urbano trajo consigo una nueva ola de ideales que chocaban con las ideas de dominación, esto terminó en lo que Cotler denomina "la crisis de la dominación burguesa-oligárquica" (1978, p. 337). Esta crisis presentó un momento de cambio para la sociedad peruana, pero debido a la incapacidad del Estado no se logró responder a las necesidades de la población. Esto terminó por crear una situación de marginalidad o subempleo, sobre todo en sectores populares. Esta marginalidad creó un contexto donde los sectores populares quedaron más expuestos a discriminación étnica algo que en la actualidad sigue fuertemente vigente.

Otro acercamiento a la idea del poder que encuentro central es el de Aníbal Quijano. Para Quijano el poder nace de una opresión por parte de las sociedades del centro sobre aquellas de la periferia, y esto nace desde la época colonial. En su obra "Colinealidad del poder, eurocentrismo y América Latina" Quijano (2014) empieza por mencionar cómo la globalización sirve como un proceso eurocentrado de un nuevo patrón de poder mundial. En gran medida podemos ver la globalización como una

iniciativa de expandir los ideales capitalistas europeos/norteamericanos a los países de América Latina y así expandir el poder capitalista. El problema radica en que tratar de usar ideales europeos dentro de sociedades latinoamericanas termina dando resultados diferentes a los europeos. Esto debido a que la historicidad y contexto de donde se da este cambio es muy diferente. Las sociedades europeas y latinoamericanas son muy distintas entre sí, tratar de cambiar y entender una sociedad latinoamericana con ideales netamente extranjeros termina por obviar características propias de la región dando una imagen incompleta/distorsionada de sus sociedades. “... es tiempo de aprender a liberarnos del espejo eurocéntrico donde nuestra imagen es siempre, necesariamente, distorsionada.” (Quijano, 2014, p. 915)

Ahora bien, la teoría de Quijano presenta una idea de cómo las relaciones de poder se establecieron en base a los problemas coloniales. Adicionalmente presenta lo importante de considerar cómo esta influencia ha cambiado y/o evolucionado a lo largo de la historia. Quijano da un punto de vista amplio del efecto del colonialismo y al mismo tiempo permite ver aquellos puntos más específicos de como este ha ido cambiando. Para analizar estas áreas más específicas sería pertinente hacer referencia a la teoría heterárquica del poder de Foucault y conectarla con las ideas de Quijano. Esta teoría es analizada a fondo por Santiago Castro-Gómez (2016) quien presenta justamente la relación de Foucault con la visión colonial. La base de esta teoría es entender que el problema del colonialismo se debe analizar desde perspectivas específicas y en base a estas analizar el contexto más amplio. En esta visión encontramos que lo macrosocial y lo microsociales son complementarios, ambos se afectan mutuamente. Considerando esto podemos ver que una idea como la autopercepción no solo se ve afectada por un nivel macrosocial, sino que se crea en gran medida por las múltiples interacciones microsociales de los sujetos.

Habiendo considerado estas ideas de relaciones de poder es importante también considerar las relaciones laborales, sobre todo el ideal de las jerarquías laborales. Una visión muy interesante de estas relaciones de trabajo es la presentada por Yolanda Álvarez (2010) donde ella define a las empresas como “...campos de posibilidades en donde los sujetos, como sujetos libres, ejercen acciones y reacciones frente a las acciones y las reacciones de los otros.” (p. 159). Álvarez basa su reflexión en una fusión de ideales presentados por Foucault, Bourdieu y Weber, tomando los cruces entre estos tres autores con respecto a lo que son las relaciones, el poder y el campo. La idea fuerte es que una organización presenta esta jerarquía laboral como

una aceptación del poder legítimo, donde los sujetos de manera libre actúan bajo la dominación de sus jefes. En base a esta teoría entonces los sujetos son libres de aceptar o no aceptar las órdenes dadas, siempre que esto busque cumplir sus objetivos personales y al mismo tiempo los objetivos de la organización en la que trabajan. El rol y orden administrativo entonces presenta que cada individuo trabaja no solo por su beneficio sino también por el beneficio de los otros que son parte de su organización. Esto con el fin de que así puedan mantenerse a flote en el mercado competitivo. Ahora bien, de manera teórica esto suena como un ideal perfecto de cómo interactúan y se relacionan los sujetos dentro de las organizaciones, pero la realidad no funciona de manera teórica. Como la misma teoría lo menciona el fin es poder mantenerse a flote en este mundo competitivo y esto entonces trae consigo una gran visión individualista donde cada sujeto debe asegurarse su lugar en este mundo competitivo.

Como se ha mencionado, las relaciones de poder dentro de todo espacio laboral presentan una fuerte jerarquía donde siempre se busca que el individuo consiga una posición más alta dentro de esta escala. Como bien critica Wendy Brown (2015), la visión capitalista moderna ha traído una nueva forma de entender a los trabajadores como “capital humano”. En este sentido, el trabajador pasa a ser un capital de la empresa y tiene un “valor” como tal. Esto ha creado una necesidad de mejorar el “capital humano”, dado que solo así los individuos podrán ser considerados como “mejores” dentro de un mercado súper competitivo. En gran medida las formas de mejorar nacen de la experiencia laboral, pero en mayor importancia mediante mayores niveles de educación (maestría, doctorado, etc). Con ello aquellos que no poseen estas “mejoras” no podrán acceder a trabajos no solo mejor pagados sino mejor “vistos”. En base a esto entonces se crea otra noción, si un trabajo bien visto y bien pagado requiere de altos niveles de estudios entonces un trabajo que no requiere de estudios debería ser un trabajo mal visto y pagado. Esta visión de “mejora” termina por degradar aún más los trabajos no calificados, dado que conlleva una idea de que estos son trabajos que uno no debe querer y que son trabajos que uno consigue dado su bajo nivel de “capital humano”.

En base a la idea de relaciones de poder existe una característica de esta relación: la violencia. Se suele entender a la violencia directamente como algo físico o psicológico, pero existen otras maneras de verla. Una de estas formas es la presentada por Johan Galtung (2003), quien presenta un triángulo de violencia

compuesto de tres tipos: violencia directa, estructural y cultural. La violencia directa es la más conocida y fácil de ver, violencia física o psicológica que es obvia a simple vista. La violencia estructural es más abstracta y está presente dentro de la misma estructura social, casos como violencia económica, escolar, etc. Por último, la violencia cultural es la más difícil de identificar dado que se esconde detrás de la cultura de la sociedad. Aquí encontramos actos de violencia tan asimilados a nuestra cultura que no se captan como violencia, lo que permite que se den sin ninguna resistencia. Ahora bien, en el caso de los trabajadores de limpieza aun cuando no encontremos violencia directa, dado que es fuertemente castigada, aún podemos encontrar casos de violencia estructural y violencia cultural. El mismo mecanismo de dividir a los trabajadores y sus oportunidades por nivel de educación ya tiene en sí mismo un ideal de violencia estructural. Mas aun, debido a cómo funciona la estructura laboral existe una discriminación y diferenciación hacia aquellos que no poseen estudios lo cual ya presenta características de ser una violencia cultural.

Más aún, si seguimos a nivel cultural también encontramos violencia bajo aquel ideal social sobre que la educación es algo central para poder crecer en la sociedad. Así como se mencionó en la teoría de Wendy Brown (2015), esta idea de la “mejora” significa que aquellos que no “mejoran” entonces son separados y juzgados por ello. Lo principal radica en que esta violencia cultural se da de manera continua, el ideal de que los trabajos calificados son más “importantes” ha llevado a que todo trabajo “no calificado” sea inferior y por ende menos importante en todo aspecto laboral y social. En el caso de los trabajadores de limpieza esta es la violencia más presente, aun cuando la limpieza sea un trabajo esencial para todo ámbito donde se da.

Considerando la visión cultural, no es sorpresa que trabajos como limpieza no sean recompensados de la manera correcta aun cuando tiene un rol vital en toda organización. Esto se puede entender aún más considerando la idea de las recompensas en el texto “Some principles of Stratification” Davis & Moore (1945). El texto sostiene que no es necesario dar recompensas por la importancia funcional de los empleos, sino que solo se requiere dar recompensas suficientes para asegurar que los puestos laborales estén llenos. Esta visión funcionalista da base para muchos de los casos de explotación que se puede observar en el caso de los trabajos de limpieza. Muchos encuentran que trabajos como limpieza son tan fáciles de llenar y que por ello no es necesario dar recompensas o condiciones laborales ideales dado que ante cualquier queja es fácil reemplazar al trabajador. Dado que son espacios

laborales fáciles de llenar entonces solo es cuestión de encontrar a los individuos que dada sus necesidades estén dispuestos a trabajar en cualquier condición que la empresa desee darles. Ahora bien, es verdad que existen leyes que defienden las condiciones laborales de los trabajadores, pero en un país como el Perú estos se salta fácilmente dado el fuerte nivel de informalidad que tenemos. Esto entonces se vuelve un problema de discriminación y clase, donde se contrata a personas de clase baja sabiendo que por necesidad harán el trabajo sin importar las condiciones.

Ahora bien, siguiendo con esta idea de las recompensas de los trabajadores también es importante ver cuál es el valor que se da al tipo de empleo. David Graeber (2018) en su texto "Trabajos de mierda" presenta un tipo de teoría orientado a lo que él define como "trabajos de mierda", definidos como trabajos inútiles dentro del proceso laboral. Para esto Graeber los divide en dos niveles, los de primer nivel son aquellos trabajos netamente innecesarios y que si desaparecieran no harían ningún cambio o hasta harían el proceso más sencillo. El segundo nivel hace referencia a los trabajos que no son inútiles en sí mismo, pero apoyan a empresas que en sí mismas no son útiles. Dicho esto, la teoría no se centra en catalogar los trabajos sino en la subjetividad de cómo aquellos que hacen el trabajo identifican su empleo como un "trabajo de mierda" o no. Esta subjetividad es lo central para la investigación de los trabajadores de limpieza donde lo central es entender como ellos mismos entienden la importancia de su empleo. Es posible que otros categoricen a los trabajos de limpieza como "trabajos de mierda" pero lo importante es entender cómo los mismos trabajadores identifican su trabajo, saber si ellos encuentran su trabajo importante y necesario.

Dicho eso, aun cuando la autopercepción nace del mismo individuo no se puede negar la importancia de factores externos. Para esto es importante entender cómo los individuos socializan dentro de sus organizaciones y como esta socialización lleva a que un sujeto se identifique dentro del rol que cumple. Para esto se puede tomar la visión de Chao, O'Leary-Kelley, Wof, Klein y Gardner (1994) quienes establecen 6 dimensiones de socialización con las que uno puede entender cómo los sujetos se identifican en sus roles. Primero "Desempeño laboral" (Performance Proficiency), como uno identifica qué habilidades y experiencias necesita para hacer bien su trabajo. Segundo "Personas" (People), como uno se lleva con sus compañeros y por ende como actúa ante ellos. Tercero "Política" (Politics), las relaciones formales e informales de poder estructural dentro de la organización. Cuarto "Lenguaje"

(Language), no solo el lenguaje correcto para el trabajo que hace sino también jergas o acrónimos usados dentro de su contexto laboral. Quinto “Valores y Objetivos Organizacionales” (Organizational Goals and Values), identificar los valores y objetivos de la organización como una manera en que el sujeto se identifique como parte de la organización y no solo como individuo. Por último “Historia” (History), la historicidad, costumbre e historias del contexto en el que trabaja para así también identificarse con mayor facilidad. En base a estas 6 dimensiones de socialización cada sujeto crea una autopercepción de su rol dentro de la organización donde se ubica.



3. Estado de la cuestión

Es importante mencionar que el tema de los trabajadores de limpieza ha sido estudiado y analizado desde múltiples disciplinas, pero existe un gran vacío con respecto a investigación orientadas a la autopercepción de los trabajadores. En gran medida en Perú se encuentran investigación orientadas a condiciones laborales, problemas de salud, problemas económicos y problemas estructurales, donde existe cierta aproximación a los trabajadores, pero nunca a un nivel personal. Dicho eso, aun cuando la temática de la autopercepción no esté presente muchas de las ideas dadas por estas investigaciones son pertinentes para la presente investigación.

Como se mencionó anteriormente uno de los temas más tratados es con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza. Una de estas investigaciones es la de Madeleyni Mendoza (2016) "Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate". La investigación presenta una metodología cuantitativa dirigida a que los mismos trabajadores respondan con respecto a las dificultades y posibles interacciones negativas que pueden tener dentro de su trabajo. Lo central a rescatar de esta investigación es justamente que la información recolectada viene directamente del punto de vista de los trabajadores, lo que entonces da una manera de autopercepción con respecto a su trabajo, Es claro que este no es el enfoque central de la investigación de Mendoza, no obstante, permite tener una primera aproximación a cómo los trabajadores identifican su situación laboral. Un dato clave a tomar de esta investigación es que aun cuando la gran mayoría de los encuestados afirman tener múltiples riesgos laborales (iluminación, temperaturas extremas, químicos y secreción o desechos) al final el 81% de los entrevistados afirma estar de acuerdo con sus condiciones laborales. A primera vista uno pensaría que antes tantos riesgos existirían una baja aprobación de las condiciones laborales, pero los trabajadores de limpieza no lo perciben así dando una primera idea de cómo ellos entienden su tipo de empleo. Más aún, muchos de los trabajadores afirman que conocen de los peligros dadas las experiencias de trabajados más longevos, lo que también empieza a dar una visión del contexto de compañerismo entre los trabajadores.

Para profundizar más con esta idea es importante también ver el texto de Verónica Troca y Erika Yungure (2017). En su investigación las autoras buscan ver las condiciones laborales que tienen trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Cerro Colorado. Igual que el caso pasado se centra en un

estudio cuantitativo directamente dirigido a los mismos trabajadores, lo cual nuevamente da una visión directa sobre cómo los mismos trabajadores identifican su condición laboral. La diferencia principal radica en que esta investigación se centra más que todo en el conocimiento que tienen los trabajadores de limpieza con respecto a los posibles riesgos de su trabajo y también a los reglamentos y leyes que apoyan lo que es el trabajo de limpieza. Es así como la investigación se centra en cómo los trabajadores perciben su situación laboral con respecto a posibles accidentes y también con respecto a sus derechos como trabajadores. Dicho eso, al ser una investigación cuantitativa el enfoque central aun es solo en dar una imagen generalizada con respecto al trabajo de limpieza y faltaría una mayor discusión con respecto a cómo estos posibles accidentes y conocimiento o no conocimiento de las leyes es percibido por los trabajadores. Aun así, los resultados obtenidos permiten tener una primera impresión sobre cómo los trabajadores de limpieza empiezan a percibir el contexto administrativo y legal de su empleo.

Ahora bien, habiendo considerado el contexto de trabajadores de limpieza pública es también importante revisar otras investigaciones orientadas a un contexto universitario. Una de estas investigaciones es la de Heidi Matos (2019) con respecto a conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad para trabajadores de dos universidades en Huánuco. La investigación se dio de una forma cuantitativa orientada a dar una visión generalizada con respecto al conocimiento de las medidas de bioseguridad por parte de los trabajadores de limpieza. Dicho eso, esta investigación también presentó una participación más activa por parte de la investigadora dado que para contrastar las respuestas de los trabajadores también se usó herramientas de observación para ver si en efecto aplicaban las medidas de bioseguridad. En este caso la investigación de Heidi Matos (2019) permite tener una visión más orientada al contexto que mi investigación busca, es decir el contexto universitario. Aun cuando el tema a tratar es distinto, la idea de la percepción de los trabajadores de limpieza sigue presente. Lo que sí cabe resaltar es que dada la visión cuantitativa y la idea de contrastar las respuestas con lo observado la investigadora llega a respuestas que sería interesante contrastar también con la opinión de los mismos trabajadores, entender por qué siguen o no siguen las medidas, ver como ellos mismo perciben estas medidas dentro de su contexto como trabajadores de limpieza.

Continuando con el tema de trabajadores de limpieza universitarios se puede revisar la investigación de Anghela Huamán y Roxana Delgado (2013) quienes

analizaron el caso de conocimiento y prácticas en elementos de protección personal por parte de trabajadores de limpieza y mantenimiento en una universidad de Chiclayo. Esta investigación de corte cuantitativo se enfocó más que todo en el número, periodicidad y continuidad de capacitaciones dadas a los trabajadores y como estas se relacionan con su uso de elementos de protección personal. Lo importante a resaltar es justamente la importancia que los trabajadores de limpieza dan a las capacitaciones, no solo buscan que se les entrene para evitar posibles accidentes sino también para poder mejorar y aprender más de su empleo.

Ahora bien, habiendo visto algunas investigaciones orientadas a la condición laboral de los trabajadores también es importante analizar el tipo de empleo que es el trabajo de limpieza en el Perú. Aun cuando existen empresas que emplean sus propios trabajadores como parte de su personal la gran mayoría se contratan por tercerización. En el caso del contexto universitario la tercerización de este servicio es lo más común. Como bien lo menciona Mauro Ugaz (2017) las organizaciones modernas han dejado atrás el tipo de empresa tradicional para enfocarse en tipos de organizaciones especializadas. Es así como las organizaciones se centran solo en un tipo de servicio y subcontratan a las áreas menos orientadas al tipo de servicio que ofrecen. Más aún, como bien lo explica Mauro servicios como limpieza encajan dentro de las llamadas “actividades secundarias” que según el Decreto Supremo N° 003-2002-TR (Gobierno del Perú, 2002) se define como una actividad no esencial para el correcto funcionamiento de las organizaciones. Este es un punto interesante para tratar dado que presenta que desde un punto de vista “legal” los trabajos de limpieza poseen un nivel de importancia secundario dentro de toda organización.

Para continuar con el tema de tercerización desde una perspectiva más orientada a los trabajadores se puede revisar la investigación de Ángel Infante (2017) “La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, Lima Sur – 2016”. Esta investigación cualitativa se realizó mediante la entrevista de varios trabajadores tercerizados con respecto a su opinión de cómo el ser tercerizado afecta su situación laboral. Infante (2017) muestra en sus resultados que los trabajadores encuestados encuentran que esta “desnaturalización” los afecta de una manera negativa dado que hace que su situación laboral sea peor con relación a los otros trabajadores que sí están en la planilla de la empresa principal. En base a esto los entrevistados muestran su descontento con la situación y hacen presente que para ellos esta desnaturalización no debería existir. Esta investigación

permite una primera mirada de cómo los trabajadores de limpieza identifican su tipo de empleo y también les permite dar su opinión con respecto a cómo su situación laboral debería cambiar.



4. Conclusiones

Como se puede ver en estas ideas teóricas, existe una estigmatización de los trabajos no calificados vas más allá que solo un problema económico. La cultura colonial peruana ha traído consigo una idea de diferenciación entre los tipos de labores considerados calificados y “no calificados”. La gran mayoría de los trabajos “no calificados” eran anteriormente hechos por la llamada “servidumbre”. Esto justamente porque eran trabajos importantes pero rutinarios que requerían de habilidades “fáciles” de aprender. Pero también eran trabajos que requerían de fuerte mano de obra, algo que las clases altas no deseaban hacer. Esta noción continua en la época moderna sólo que ahora guiándose del ideal capitalista. Ahora uno puede pagar por la mano de obra de otros para hacer estos trabajos rutinarios que encuentra trabajosos y cansados. Pero, la noción de que son trabajos fáciles continua por lo que siguen siendo considerados trabajos secundarios, trabajos que con poco entrenamiento cualquier podría hacer. Trabajos como limpieza son de vital importancia para cualquier organización, hogar o ciudad. Pero como es una necesidad que se da como obvia no se le da una importancia real. Esto lleva a que se obvie las condiciones en que se dan. Es como respirar, no le prestamos atención y lo hacemos sin problemas, pero es de vital importancia. Solo nos percatamos de su importancia cuando hay problemas.

Habiendo revisado la literatura relacionada al tema de trabajadores de limpieza se puede ver un inicio con respecto al tema de autopercepción. La mayoría de los textos se enfocan en temas laborales, pero aun así presentan cierto acercamiento al tema de la autopercepción de los trabajadores. Dicho eso, este acercamiento es bastante indirecto y deja de lado posibles temas a profundizar. Por ello, la presente investigación busca poder empezar a llenar este vacío y con ello poder mostrar la importancia de ver el trabajo desde los mismos trabajadores y no solo desde variables externas.

Bibliografía

Álvarez Sánchez, Y. (2010) “El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber”. *Gestión y Sociedad*, 4(1) , 145-161. https://www.ses.unam.mx/docencia/2019/Alvarez2010_EIPoderYLasRelacionesDePoder.pdf

Brown, W. (2015). *Undoing the demos: Neoliberalism's stealth revolution*. Zone Books <https://erikafontanez.files.wordpress.com/2019/10/w.-brown-undoing-the-demos.pdf>

Castro-Gómez, S. (2007) “Michel Foucault y la colonialidad del poder”. *Tabula Rasa*, numero 6, pp 153 – 172. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600607.pdf>

Condori, Z. (2019, 18 de febrero) “Arequipa: conductora golpea e insulta a trabajadora que no permitió paso de su auto”. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/arequipa-mujer-golpea-e-insulta-trabajadora-le-permitio-paso-vehiculo-noticia-nndc-608699>

Cotler, J. (1978) *Clases, Estado Y Nación en El Perú*. Lima, Instituto de Estudios Peruanos

Davis, K & Moore, W. (1945) “Some Principles of Stratification”. *Annual Meeting Papers*. Vol. 10(2) pp. 242-249 https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Reference%20Media/Kingsley_Moore_Theory.pdf

Espinoza, A. (2010) “Estudios sobre identidad nacional en el Perú y sus correlatos psicológicos, sociales y culturales”. Universidad del País Vasco. https://www.researchgate.net/publication/277141441_ESTUDIOS SOBRE IDENTIDAD NACIONAL EN EL PERU Y SUS CORRELATOS PSICOLOGICOS SOCIALES Y CULTURALES

Galtung, J. (2003) “Violencia Cultural” <https://www.gernikagogoratuz.org/wp-content/uploads/2019/03/doc-14-violencia-cultural.pdf>

Graeber, David (2018) “Trabajos de Mierda”. Editorial Ariel <https://www.rentabasicauiversal.es/wp-content/uploads/2018/10/Trabajos-de-mierda -Una-teoria-David-Graeber.pdf>

Huaman, Anghela & Delgado Roxana (2013) *Conocimiento y prácticas en elementos de protección personal del trabajador de mantenimiento- limpieza de una universidad de Chiclayo – 2012* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/383/TL_PazHuamanAnghela_PeraltaDelgadoRoxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matos, H. (2019) “CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD QUE EMPLEAN LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE LIMPIEZA”. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1965/MATOS%20CAYCO,%20Heidi%20Vanessa.pdf?sequence=1>

Mendoza, M. (2016) "Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate". Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/965/Mendoza%20Mamani%20Madelayni%20Elizabeth_%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lené, Alexander (2011) "Job Satisfaction and Bad Jobs: Why Are Cleaners So Happy At Work". Work, Employment and Society, Nueva York, numero 1, pp 1-16. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017019828904>

Quijano, A. (2014) "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina". En: "Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder". CLACSO. Pp 861 – 920. https://www.jstor.org/stable/j.ctv1gm019g.31?seq=1#metadata_info_tab_contents

Troca, V & Yungure, E. (2017) "FACTORES DE RIESGO QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES OBREROS DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO – AREQUIPA 2017". Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4359/Tstohuvc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

