



Facultad de Humanidades
Instituto de Sociología
Carrera de Sociología

La construcción de la identidad laboral en profesionales de la Región de Valparaíso

Memoria para optar al Grado de Licenciada en Sociología y al Título Profesional de
Socióloga

CONSTANZA MARTICORENA FERNÁNDEZ

Profesor Guía:
Marcelo Charlín de Groote

Mayo, 2015
Valparaíso, Chile

Contenido

Resumen	4
Introducción.....	5
Problematización	6
Pregunta de investigación.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos	11
Relevancias.....	12
Relevancia Teórica	12
Relevancia Práctica:	12
Marco Teórico	13
1.- ¿Qué se ha entendido por trabajo?	13
Algunas definiciones sobre el trabajo.....	13
El trabajo desde una dimensión simbólica	15
Las transformaciones del trabajo.....	18
¿El trabajo como fuente de integración social e identidad?	19
¿Quién asume la integración social y desde dónde se construye la identidad?.....	21
2.- La centralidad del trabajo.....	24
¿Fin de la centralidad del trabajo?.....	24
El trabajo como elemento central constitutivo de la vida de los individuos	26
El fin del trabajo estable: la bienvenida a un bien escaso	27
3.- Modernización.....	28
La modernización y los riesgos	28
La individualización	31
4.- Identidad laboral.....	34
Las dos dimensiones en la definición de la identidad laboral	40
Identidad laboral y su relación con la experiencia temporal	48
5.- Nuevas estrategias de inserción y estabilización laboral: el fomento de la empleabilidad y la gestión individual de la trayectoria laboral	50
6.- Profesionales del área Ingeniería, Salud y Educación	54
Marco metodológico.....	58
1.- Tipo de estudio	58
2.- Tipo de diseño	58
3.- Universo y muestra	59

4.- Técnica de producción de datos	64
5.- Técnica de análisis de datos	65
6.- Calidad del diseño	66
7.- Plan de trabajo	67
8.- Condiciones éticas.....	67
Análisis	68
Identidad laboral: dimensiones y experiencias	68
Estrategias en la construcción de la identidad laboral.....	78
Experiencia temporal.....	88
¿Qué se entiende por trabajo?.....	93
Identificación institucional	96
Mi profesión es mi vocación	99
Comparación de la construcción de identidad laboral según área profesional.....	101
Conclusiones.....	107
Bibliografía.....	115
Anexos	119
Anexo N°1: Los cuatro procesos identitarios típicos.....	119
Anexo N°2: Carreras de mayor matrícula en Universidades, Institutos profesionales y Centros de formación técnica durante el año 2012 en Chile	119
Anexo N°3: Carreras de mayor matrícula 2012-2014	120
Anexo N°4: Pauta temática de entrevista	121
Anexo n°5: Matriz de análisis.....	123

Resumen

En esta investigación buscaremos responder cómo los trabajadores profesionales construyen su identidad laboral insertos en el mercado laboral actual, caracterizado por la flexibilidad, la precariedad de la vinculación laboral, el fomento de la empleabilidad y por el fortalecimiento de las capacidades individuales. Los puestos de trabajo estables que acompañan durante toda la trayectoria laboral han desaparecido, mientras que los individuos se muestran cada vez más a favor de la movilidad laboral u ocupacional como ventaja laboral profesional. Si bien los trabajadores profesionales reconocen las desigualdades e irregularidades del mercado de trabajo, demuestran haber sabido manejarlas e incorporarlas en beneficio propio. En general, la identidad laboral que han construido los profesionales entrevistados se caracteriza por elementos individuales, como por ejemplo, elaborarse sobre la base de una profesión que podría asegurar cierta estabilidad laboral, por el empleo de estrategias de reconocimiento y validación y por la relación de incertidumbre que mantienen con el futuro laboral. Se trata, pues, de identidades individuales que dan forma a un proyecto de vida y que deben poder ser traducidas en competencias.

Introducción

Actualmente, la flexibilidad laboral en nuestro país es tanto un hecho como una de las condiciones centrales para el funcionamiento del mercado laboral. Los contratos por proyectos o actividades, a honorarios o, inclusive, trabajos sin contrato laboral de por medio, despidos respaldados tras la frase “necesidades de la empresa”, desigualdad salarial según género, mayor incidencia de la informalidad laboral en los jóvenes que se insertan por primera vez al mercado de trabajo, entre otros, representan algunas de las condiciones en las que se desenvuelve y reproduce este mercado laboral.

En términos generales, esta flexibilidad laboral a la que hacemos mención ha propiciado, entre otras cosas, la precarización de la relación o vinculación laboral que los trabajadores establecen con y en su lugar de trabajo. Según esto, la inserción y la estabilización laboral a lo largo de la trayectoria laboral se encuentran en manos de cada trabajador y, por tanto, hacen el llamado a la puesta en juego o al ofrecimiento de cada una de las capacidades y habilidades individuales al mercado de trabajo.

El trabajo que acompaña durante toda la vida o el desarrollo de un oficio dentro de un lugar de trabajo han desaparecido. Hoy en día, la movilidad, la transitoriedad y lo flexible se han impuesto como características de este mercado, mientras que el trabajo mismo continúa siendo una de las actividades centrales y estructuradoras de la vida de los individuos. Es por esto que nos hemos preguntado por la definición que de sí mismos construyen los trabajadores insertos en este mercado de trabajo, quienes han debido internalizar cada una de sus exigencias o, al menos, saber enfrentarlas para poder moverse dentro de éste.

Mientras el trabajo continúa integrando a los individuos en una sociedad donde los “parámetros” de integración han sido modificados totalmente, es de manera individual que cada trabajador se inserta y mantiene vigente en cada trabajo por los que “transita”. Es por esto que postulamos que el trabajo ha dejado de dotar de identidad por sí mismo, siendo tarea de cada individuo la construcción de ésta durante la trayectoria laboral.

Problematización

El trabajo como fenómeno de estudio nos ofrece una gran diversidad de posibles temáticas y problemáticas para la investigación. Basta con pensar en alguna de sus dimensiones constituyentes- espacio de trabajo, tiempo de trabajo, modos de gestión, jornadas de trabajo, entre otras- para poder imaginarnos esa diversidad de la que hablamos. Es por esto que, al momento de especificar qué estudiaremos del mundo del trabajo, debemos explicitar qué entendemos por trabajo y qué dimensiones entran en juego, ya que toda definición del trabajo moviliza ciertas variables, relaciones y determinaciones. Desde una *dimensión simbólica* del trabajo podemos llegar a comprender que no existe solo un significado del trabajo, sino que éste es una construcción social que, como tal, está totalmente relacionado al contexto sociohistórico que lo genera (Marín, 2001).

A partir de la interrelación entre las configuraciones simbólicas de los individuos trabajadores y las condiciones objetivas en las que se desarrolla la experiencia sociolaboral de éstos mismos se juega el significado del trabajo, teniendo un especial lugar en este proceso las identificaciones y definiciones que los mismos trabajadores van elaborando acerca de su trabajo y de ellos mismos, cuestión central para nuestra investigación.

Ahora bien, como es sabido, el trabajo ha experimentado una serie de transformaciones durante las últimas décadas del siglo XX tanto en su práctica misma como en las condiciones que lo sostienen, las que han ido generando un nuevo ambiente laboral caracterizado por la precariedad y la flexibilidad, dando lugar a una nueva relación de los individuos con su trabajo.

Particularmente en nuestro país, la transformación del trabajo, en lo que a regulaciones, seguridades y garantías laborales y vinculación social se refiere, tuvo importantes consecuencias en la forma en que los trabajadores se desenvuelven, relacionan y constituyen en él. En efecto, desde la década de 1980, diversas fuerzas económicas, políticas y sociales condujeron las reformas estructurales orientadas hacia la liberalización de la economía, con fines tales como garantizar la acumulación cada vez más flexible. Ciertamente, la alianza con el neoliberalismo marcó las pautas centrales de este cambio, orientadas hacia eliminar cualquier tipo de dificultad en el funcionamiento del mercado, lo que involucró el despliegue de una serie de reformas que llegaban a desregular el funcionamiento de la economía.

No obstante, previo a la reestructuración productiva, la introducción del nuevo modelo neoliberal y la reificación del mercado como principio regulador de bienes y sentidos en la sociedad, era posible hablar de un orden social, político, económico y cultural totalmente diferente. En efecto, tanto en nuestro país como a nivel Latinoamericano era posible identificar fuertes medidas proteccionistas que buscaban el avance y desarrollo colectivo desde las capacidades y potencialidades existentes dentro de cada país, las que estaban articuladas a una alta regulación del mercado (Muñiz, 2007). Fundamentalmente,

este proceso, que en nuestro país se caracterizó por la industrialización, estuvo sustentado en la intervención del Estado, configurándose así, la base y estructura de un modelo regulador de la actividad económica y protector de las relaciones sociales.

Por cierto que estas condiciones tuvieron sus implicancias en el modo en cómo se concebía al trabajo, el cual era considerado fundamento de las relaciones sociales y la actividad principal en la vida de los individuos; por medio de él se distribuía la riqueza, los derechos y las seguridades sociales. Además, constituía la base del proyecto desarrollista, por lo cual la condición de trabajador dotaba de una posición social estable dentro de la estructura social (Sánchez Mella, 2006). En consecuencia, el trabajo aparecía como fuente de integración social e identidad para los trabajadores de aquel entonces (Laport et al, 2010) y el principal elemento que caracterizaba las trayectorias laborales de los trabajadores era la estabilidad dentro de un mismo trabajo, en el cual se aprendía un oficio y se constituían día a día una serie de relaciones con los demás integrantes del entorno.

Justamente, las condiciones señaladas fueron suprimidas con la introducción del nuevo modelo que buscó la desregulación del mercado de trabajo, garantizando así, la nueva organización flexible del trabajo que dejaba tras las sombras las antiguas estabilidades y seguridades asociadas a él, trayendo consigo la precarización de las relaciones sociolaborales. Dicha flexibilización del trabajo buscaba tanto la eliminación continua de las normas de protección a los trabajadores para, por un lado, disminuir los costos laborales y, por otro, erradicar los impedimentos frente al ajuste inmediato del empleo a los requerimientos de la producción (Sandoval & Arellano, 2005), como también, la precarización de la vinculación social asociada al mismo (Laport et al, 2010).

Así, pues, si antes se identificaba el trabajo como fundamento de las relaciones sociales, hoy, incluso se habla del fin del trabajo a raíz de su pérdida de centralidad estructuradora en la vida de los individuos (Gorz, 1982 citado por De la Garza, 2001; Offe, 1985 citado por De la Garza, 2001), o bien de la relación instrumental que se establece con el trabajo en una comunidad de consumidores (Bauman, 1999). No obstante, al contrario de estas últimas tesis, se puede argumentar que las reformas estructurales han precarizado el trabajo (Escobar, 2005), provocando el fin del trabajo estable, aquel trabajo que acompaña durante toda la vida y que resguarda derechos y seguridades. En efecto, “surge la concepción del trabajo como un “bien escaso y preciado”, como un “privilegio” que se obtiene por esfuerzos individuales y que es necesario resguardar” (Escobar, 2005, pág. 6).

Esta precarización del trabajo y de la vinculación social asociada a él tienen como base aquel proceso- consecuencia de la modernización- de fragmentación y disolución de las fuentes de certeza y significados colectivos y de vinculación social (Beck, 1998), a partir del cual, instituciones como clase, familia o trabajo dejan ya de actuar como basamento de las relaciones sociales. Esta disolución ha provocado que los individuos- que se desenvuelven en diferentes ámbitos o entornos- asuman la construcción de nuevas

formas de vida y la elaboración individual de sus propios trayectos identitarios en la búsqueda de nuevos significados. De esta manera, se entiende la individualización y diversificación de situaciones y estilos de vida, los que se independizan de las condiciones y lazos de los que proceden, mientras adquieren una realidad propia y de destino personal (Beck, 1998).

Así pues, la individualización de las distintas esferas sociales también ha intervenido en cómo los trabajadores se conciben y son concebidos dentro del trabajo, esto es, en el proceso de construcción de la identidad laboral. Se han modificado las relaciones de y con el trabajo, dando lugar a nuevas formas de movilización de la subjetividad marcadas por la individualización de las condiciones laborales, cuestión que pone en duda la integración social que pudiese lograrse a partir del trabajo. Es así que, a través de las trayectorias de inserción y vinculación social en el trabajo no solo se juega la ausencia de éste, sino que la integración social misma, la identidad laboral y la legitimidad-reconocimiento- de esa identidad construida. Consecuentemente, a partir de esta crisis social y simbólica (Sisto, 2009), lo que está cambiando es cómo se identifican los individuos en el trabajo.

Cabe señalar que las diferentes empresas han colaborado con estas medidas de flexibilización y precarización de la vinculación social en el trabajo, fomentando un nuevo modo de identificación de los trabajadores con y en su lugar de trabajo. Fundamentalmente, este se basa en la identificación con una serie de valores y un perfil laboral instituido por la empresa, cuestiones que se orientan hacia controlar el ser trabajador (Escobar, 2005). Ambas determinaciones hacen referencia a un conjunto de capacidades y habilidades que las empresas buscan en los trabajadores y que se corresponden, la mayoría de las veces, con las exigencias del mercado de trabajo en general. Estos son los principales elementos que se observan a través de la revisión de los resultados de la “Encuesta sobre escasez de talento”¹ (Manpower Group, 2012), la cual demuestra la “alarmante preocupación” frente a la falta de talento especializado disponible- como bien individualizado y ventaja competitiva- (principalmente, capacidades técnicas, experiencia y habilidades blandas de comunicación y relación). Así, lo que se busca son capacidades y la identificación con los principios y valores del lugar de trabajo, cuestión que podría tener total respuesta desde el lado de los individuos si tomamos en cuenta la transformación de los ejes que configuran la identidad laboral, como, por ejemplo, la individualización de la trayectoria laboral y la aceptación progresiva de la movilidad y las estrategias-disposiciones que ésta exige (Soto, 2011).

¹ Encuesta aplicada a más de 38.000 empleadores de 41 países. Es la séptima encuesta anual que explora el impacto de la escasez de talento en el mercado laboral global y cómo responden los empleadores a éstos “retos” en categorías ocupacionales específicas. En América se encuestó a 10.232 empleadores de los siguientes países: Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, E.E.U.U., Guatemala, México, Panamá y Perú.

Diversos autores han asumido esta problemática, señalando, fundamentalmente y desde diversos enfoques, que las identidades laborales se encuentran fragmentadas, puesto que ya no articulan todas las esferas de vida de los trabajadores, sino, más bien, responden a un modo de gestión individual y particular de las transformaciones y exigencias del medio, como la inserción y vinculación dentro del lugar de trabajo. Así, por ejemplo, se habla de nuevas estrategias individuales en y para la inserción y estabilización laboral (Sandoval & Arellano, 2005); de la gestión individual por medio de la empleabilidad (Sisto, 2009); de las identidades temporales y singulares (Alfonso Ribeiro, 2012); o bien, de identidades laborales flexibles, transitorias y particularizadas (Kirpal, 2006).

Sociología, antropología, psicología y psicología social han abordado la construcción de identidad laboral, logrando problematizar cómo se construye esta identidad bajo las condiciones del mercado laboral, las exigencias de cada empresa y la trayectoria laboral de cada trabajador. Efectivamente, si bien se trata de disciplinas distintas, es posible reconocer cierto consenso respecto a lo que se entiende por identidad laboral y las dimensiones centrales de ésta. En términos generales, la identidad laboral corresponde a cómo los trabajadores se definen a sí mismos en tanto son definidos por los otros en su medio de trabajo (Dubar, 2001), es decir, en situación de integración e interacción en un grupo de trabajadores. Consecuentemente, las dimensiones que constituyen la identidad laboral serían *dimensión subjetiva* y *dimensión colectiva o del otro* (Dubar, 2001). Además, se nos presenta la identidad laboral como organización de la experiencia temporal a lo largo de la trayectoria laboral, la cual ha sido alterada a partir de la introducción de nuevos modelos de organización del tiempo laboral (De Castro Pericacho, 2012).

En el contexto y condiciones actuales del trabajo, en el momento en que se fundamenta el fin del trabajo estable y la institucionalización del trabajo como “bien escaso y preciado”, es preciso preguntarse qué ha sucedido con la identidad laboral. Si las identidades estables y la fuerte vinculación e interacción asociadas a los entornos de trabajo ya no caracterizan a nuestra sociedad, cabe preguntarse cómo los trabajadores establecen vínculos con su entorno de trabajo, construyen definiciones de sí mismos y son reconocidos por los otros.

Para esto, llevaremos a cabo nuestra investigación en un grupo específico de trabajadores, estos son, profesionales de la región de Valparaíso. Si bien la flexibilización y la precarización impactan en todas las áreas del trabajo productivo y remunerado, consideramos que los profesionales constituyen un especial grupo de estudio, ya que han podido “elegir” qué estudiar y en qué desempeñarse a futuro, poniendo a disposición del mercado de trabajo este conjunto de saberes prácticos y teóricos adquiridos. Además, las nuevas exigencias de contratación y el fomento de la empleabilidad, exige que los trabajadores sean capaces de elaborar, mantener y gestionar sus competencias dentro del mercado de trabajo, dando especial importancia en esto a la formación adquirida. A partir

de esto, se individualizan las trayectorias laborales responsabilizando a cada individuo por su situación laboral.

Por otra parte, a pesar de poseer años de estudio, han sido igualmente afectados por las nuevas condiciones del trabajo. En efecto, las empresas cambian radicalmente los puestos fijos profesionales en función de la vinculación laboral flexible por medio de contratos temporales- por tarea, proyecto, prestaciones de servicios profesionales, o externalización de funciones (Entrepreneur, 2005). Así, por ejemplo, solo el 41% de los profesionales que encuentran trabajo son contratados como empleados fijos con contrato. Es por esto que consideramos que el trabajo ha cambiado para todos, dejando de ofrecer un lugar estable en la sociedad.

Según lo planteado, resulta será relevante realizar esta investigación en profesionales, ya que, dado su nivel de formación y su posición en las organizaciones, están más expuestos a los discursos que promueven tanto la identificación con la empresa como la responsabilización en torno a la propia trayectoria, es decir, más expuestos a las nuevas formas de gestión y organización laboral. Además, sabemos que el acceso al conocimiento constituye una herramienta de poder importantísima actualmente, la que incide en la autonomía y en el prestigio de los individuos.

Cabría preguntarse entonces, cómo, a partir de las condiciones flexibles y precarizadas del trabajo y de las exigencias del mercado de trabajo, los profesionales entre 30 y 65 años del área Ingeniería, Salud o Educación de la Región de Valparaíso y en los que predomine alguna forma de contratación laboral durante su trayectoria laboral, construyen su identidad laboral.

Pregunta de investigación

¿Cómo los profesionales, entre 30 y 65 años de edad del área Ingeniería, Salud o Educación de la Región de Valparaíso, en los que predomine alguna forma de contratación laboral durante su trayectoria laboral, construyen su identidad laboral?

Objetivo General

Describir el proceso por el cual los profesionales entre 30 y 65 años de edad del área Ingeniería, Salud o Educación de la Región de Valparaíso, en los que predomina alguna forma de contratación laboral durante su trayectoria laboral, construyen su identidad laboral.

Objetivos Específicos

1. Identificar las estrategias empleadas por los profesionales en la construcción de la identidad laboral.
2. Identificar la organización/desorganización de la experiencia temporal de la trayectoria laboral de los profesionales.
3. Describir la relación que los profesionales han establecido con el trabajo durante su trayectoria laboral.
4. Determinar la relación que los profesionales establecen con las exigencias laborales y lineamientos generales instituidos y determinados en sus lugares de trabajo.
5. Analizar la relación entre profesión y vocación en el trayecto identitario de los profesionales.
6. Comparar la identidad laboral construida por los profesionales según área profesional.

Relevancias

Relevancia Teórica: Al comprender la dinámica de construcción de la identidad laboral como un proceso continuo y esencialmente relacional, quedan involucradas e interrelacionadas tanto las propias identificaciones de cada trabajador dentro del entorno de trabajo como también, las identificaciones que los otros, dentro del mismo entorno laboral y externos a éste, reconocen en él o ella. Así, desde este enfoque de estudio de la identidad laboral, se reintegra la *dimensión subjetiva* o de relación de cada individuo con su lugar de trabajo, dando cuenta de que la identidad laboral no corresponde solo a un proceso de categorización social en función de ciertos roles, actividades y del tipo de organización en las que se insertan los trabajadores.

Asimismo, también integraremos a esta investigación la dimensión temporal de la identidad laboral, buscando la organización, continuidad y coherencia entre las distintas experiencias de los individuos en el trabajo. De esta forma, nuestro enfoque reflexionará sobre la identidad laboral a partir de dos dimensiones centrales, la primera de ellas es la definición de sí y la definición por otros y, la segunda de ellas es la dimensión temporal.

Relevancia Práctica: Según nuestra problemática central es que se identifican identidades individualizadas y singulares en trayectorias laborales en las que cada individuo debe gestionar su inserción y estabilización dentro del trabajo. A partir de esto es que surgen propuestas estratégicas como la empleabilidad y, más concretamente, la gestión de la empleabilidad de cada individuo en base a sus competencias en relación a las exigencias del mercado laboral.

En base a lo anterior, es posible cuestionar y problematizar el rol que ha asumido el Estado frente al problema del mercado del trabajo. Si la flexibilidad, la desregulación y la precariedad constituyen reales problemas actuales, las políticas públicas implementadas no se han enfrentado a dichos problemas. Todo lo contrario, las políticas de gobierno no garantizan el derecho al trabajo ni los derechos de los trabajadores, sino que han fomentado el derecho al fortalecimiento de la empleabilidad como estrategia individual de inserción y estabilización laboral. Dichas políticas, al no responsabilizarse por la regulación del mercado laboral, responsabilizan al individuo de su propia trayectoria laboral.

La gestión de la empleabilidad y la desresponsabilización por parte del Estado frente a las problemáticas del mercado laboral, serán cuestionadas en nuestro proyecto. Por tanto, los resultados de esta investigación podrán ser un antecedente en materia laboral en tanto demuestren cómo han sido internalizadas y reproducidas las principales tendencias del mercado de trabajo por parte de los trabajadores, específicamente, por parte de un grupo de profesionales.

Marco Teórico

En este apartado se presentarán y discutirán diversos temas en torno al trabajo y nuestra sociedad contemporánea, los que constituyen la base necesaria para comprender por qué resulta relevante preguntarnos por la identidad laboral actualmente. En un primer momento se discutirá qué se ha entendido por trabajo, cómo ha sido definido y cuáles son las implicancias de estas definiciones. Luego, revisaremos qué definición acerca del trabajo nos parece adecuada para comenzar nuestro acercamiento hacia la comprensión de la identidad laboral y las dimensiones que involucra.

En un segundo momento, presentaremos aquellas discusiones que hablan sobre la centralidad del trabajo en nuestra sociedad. Esto, con el objetivo de ilustrar los efectos que las diversas reformas flexibilizadoras y desregularizadoras del trabajo han tenido en la relación misma que cada individuo establece con él. En este sentido, buscaremos reafirmar que el trabajo, en las condiciones en las que hoy se presenta, continúa siendo un elemento central en la vida de los individuos.

Posteriormente, daremos lugar a discusiones sobre la modernización de nuestra sociedad y el proceso de individualización, poniendo en relación esto último con las experiencias de los trabajadores profesionales frente a las exigencias y desafíos del medio. Este análisis nos ayudará a presentar luego, las nuevas formas de identificación y de estabilización laboral.

Finalmente, abordaremos el concepto de identidad laboral, presentando algunas definiciones y las dimensiones principales que aparecen como elementales para su análisis. Según esto, especial importancia tendrán las dimensiones temporal y relacional de la identidad laboral. Toda esta discusión deberá finalizar aclarando por qué nos es relevante estudiar la identidad laboral específicamente en trabajadores profesionales de las áreas Educación, Salud e Ingenierías.

1.- ¿Qué se ha entendido por trabajo?

Algunas definiciones sobre el trabajo

A continuación se revisarán brevemente algunas definiciones de las principales corrientes teóricas que han abordado el concepto del trabajo. Ciertamente, cada una de ellas ha elaborado su concepto de trabajo desde su enfoque particular, lo cual, la mayoría de las veces, da cuenta de la funcionalidad de determinadas definiciones del trabajo.

Las primeras definiciones sobre el trabajo del hombre hacen referencia a su relación con la naturaleza. En este enfoque se sitúa el comienzo de muchas tradiciones teóricas, las cuales según sus perspectivas van agregando nuevos elementos que dan cuenta más cabalmente, de lo que el trabajo significa en y para la sociedad. Así, encontramos la tradición hermenéutica, para la cual el trabajo, más allá de la transformación de la

naturaleza por el hombre, es importante dado su carácter subjetivo, en cuanto la construcción cultural del trabajo se enmarca en ciertas relaciones de poder (Berger, 1958 citado por De la Garza, 2000a). Asimismo, la tradición marxista reivindica la subjetividad involucrada en el trabajo, pero, esta vez, señalando la dualidad del trabajo como actividad objetiva y subjetiva (De la Garza, 2000a). En tal sentido, se indica que el trabajo existe dos veces, como proyecto de cada trabajador y como actividad concreta.

Ahora bien, en el siglo XIX encontramos la teoría económica clásica y durante el siglo XX la teoría económica neoclásica. Ambas representaron grandes fuerzas que impusieron cierta concepción del trabajo que, si bien resultan ser sumamente limitadas, aún es posible evidenciar su enorme influencia sobre la ordenación del aparato económico y, más fundamentalmente, sobre el mercado del trabajo.

Si la teoría económica clásica considera el trabajo como fuente de todo valor, el cual se complementa con la sociedad y sus individuos dando forma a un gran mercado, la teoría económica neoclásica- la que toma forma luego de la separación y delimitación de la economía frente a las demás ciencias sociales- viene a estrechar aún más tales contenidos de la definición. Para esta corriente teórica, lo que constituye el trabajo radica fundamentalmente en el trabajo de carácter asalariado, el cual adquiere su forma, contenidos, necesidades y organización según las tendencias del mercado. Se trata, pues, de la reducción de la sociedad al mercado y, más específicamente aún, de la pérdida de importancia y centralidad del trabajo frente al capital como fuente de valor (De la Garza, 2000a).

Frente a estas definiciones de mercado carácter económico, que olvidan que el trabajo consiste en una acción llevada a cabo por individuos, quienes presentan subjetividades diversas, valores y distintas redes de relaciones sociales, es preciso ampliar lo que se ha entendido por éste. Así, el trabajo puede entenderse como “la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana [la cual] implica cierta interacción con otros hombres; como resultado de ella el hombre mismo se transforma” (De la Garza, 2001, pág. 13). Tal definición delimita al trabajo como un concepto histórico, en el cual las relaciones sociales que lo determinan, las subjetividades, la cultura y el poder, por ejemplo, nos permiten comprender la significación social del trabajo. En tal sentido, definiciones que reducen el trabajo a la producción de mercancías resultan incompletas, al no dar cuenta de la construcción social del concepto trabajo que, a través de relaciones de poder, por ejemplo, pueden modificar lo que se entiende por él (De la Garza, 2001).

En consecuencia, el trabajo va más allá de la superficialidad de una actividad productiva. Las relaciones de poder, su ordenamiento jurídico, las subjetividades en juego, el intercambio de significaciones, entre otras, constituyen categorías que forman parte de una definición integral y dinámica del trabajo que interesa como interacción y sus consecuencias sobre el orden (De la Garza, 2000a). A partir de esto, será relevante e

imprescindible conocer en qué consiste el trabajo para cada uno de los trabajadores profesionales estudiados y cuál ha sido la relación que ellos han establecido con el trabajo a lo largo de su trayectoria laboral.

El trabajo desde una dimensión simbólica

Tal como se propuso, el trabajo puede ser abordado y presentado de diversas maneras según la perspectiva que se adopte a la hora de conducir su interpretación. Es por esto que, luego de los consecutivos cambios que han acaecido sobre el trabajo, pasando desde un modelo orientado hacia la producción y distribución internas hacia uno de objetivos totalmente reorientados hacia el intercambio exterior, el crecimiento y la competencia, el principal ámbito que hoy domina lo que se entiende y deriva del trabajo es el económico.

Ya que las principales reformas estructurales de 1980 buscaban liberalizar el funcionamiento del mercado, el trabajo pasó a ser considerado un objeto más a ser transado en él, siendo considerado como una actividad productiva que colaboraba en la sobrevivencia de los individuos. De esta forma es que se va imponiendo cierta interpretación del trabajo, del desempleo, de la fuerza productiva, de los contratos laborales, entre otras categorías relacionadas. Es contra estas definiciones hegemónicas y limitadas que es preciso ampliar la visión que se tiene del trabajo para comenzar a comprender y observar otra serie de procesos que se desencadenan al visualizar en él algo más que una actividad productiva, realizando las relaciones y procesos de identificación que se desencadenan en él.

Según esta última propuesta, Marín (2001) presenta su análisis de la multidimensionalidad del trabajo. Tres son las principales dimensiones identificadas: primero, desde una dimensión *económica* o *material*, el trabajo se reduce a una actividad de producción sustentada en el desarrollo de ciertas labores por medio del engranaje de un conjunto de individuos encargados de ponerlas en funcionamiento y, de esta manera, conducente a contribuir al crecimiento de la economía. A partir de una definición del trabajo que solo involucre su dimensión *material*, la economía pasa a ser considerada máxima institución reguladora, estructuradora y organizadora del orden social.

Al permanecer en la esfera de la producción, este enfoque no da cabida a un análisis profundo de las relaciones sociales dentro del trabajo, ya que éstas son interpretadas dentro del mercado de trabajo como un elemento más que contribuye en la producción continua y sistemática del capital. Así, el trabajo queda definido como medio de subsistencia, se lo instrumentaliza en función de los bienes y servicios a los que permite acceder (Marín, 2001). De esta misma forma, los grandes debates político-económicos solo observan en el trabajo un problema de producción, el que debe ser atacado tratando de disminuir de la

manera más eficiente las cifras de desempleo, sin siquiera acercarse a una posible discusión sobre las relaciones e intercambios sociales que se dan en el trabajo.

Ahora bien, la segunda dimensión abordada es la *sociocultural*, desde la cual el trabajo forma parte de los procesos de regulación social, legitimando o no el orden y cambios socioestructurales que hoy ocurren en nuestra sociedad (Marín, 2001). Así, por ejemplo, con la intervención de la informatización en el mundo del trabajo, ha acaecido una nueva figura del trabajo y del trabajador subordinado a diferentes máquinas. Las consecuencias de este proceso de introducción de nueva tecnología- que genera y reproduce desigualdades entre diversas regiones según el cambio en sus estructuras socioproductivas- repercuten en la construcción e interpretación de la realidad a través de procesos intersubjetivos:

“En tal sentido, el trabajo como valor central en la vida de las personas y en la integración de las sociedades, va modificando su significado a medida que las políticas socioeconómicas exigen una racionalidad que prescinde del hombre y potencia la técnica, anteponiendo la información a la producción y segmentando la sociedad en compartimentos estancos” (Marín, 2001, pág. 95).

En último lugar es posible hablar de la dimensión *simbólica* del trabajo, desde la cual solo es comprensible alguna definición del trabajo en función de cierto contexto sociohistórico. De esta manera, la producción intersubjetiva de significados en torno al trabajo articula, además, las dimensiones ya abordadas, estas son, la *material-objetiva* y la *sociocultural* con la subjetividad de los individuos. Así, el trabajo será considerado una construcción social en base a la interrelación entre las prácticas laborales que son limitadas o promovidas por ciertas estructuras objetivas de poder y por las configuraciones simbólicas elaboradas por los individuos sobre éstas. Si “la dimensión simbólica del trabajo se elabora sobre una práctica social instituida, [ésta es, a su vez,] construida y reconstruida por los agentes sociales en los procesos comunicativos en los que se otorga sentido a las experiencias laborales cotidianas” (Marín, 2001, pág. 96).

Al igual que Marín (2001), De la Garza señala que no existe una única definición de lo que es el trabajo. Por el contrario, cada una de las significaciones que se le atribuyen son construcciones sociales que surgen a partir de determinadas relaciones de poder y de fuerza (De la Garza, 2001). De otro modo, toda definición con pretensiones universalistas acerca del trabajo pierde carácter histórico al otorgar mayor relevancia a elementos como el tipo de actividad o de objeto, olvidando la articulación de relaciones sociales- de subordinación, cooperación, explotación o autonomía, por ejemplo- que la integran, dan forma y contenido.

Esta dimensión *simbólica* permite, además, hacer mención a otras significaciones atribuidas al trabajo que han entrado en conflicto con el estado actual del mismo. Es el caso del antiguo concepto del trabajo asociado a seguros y derechos incuestionables y una estabilidad que dotaba de seguridad y permitía el desarrollo y aprendizaje de un oficio

enfrentado a su estado actual- transitorio, escaso, inseguro y, en el peor de los casos, inalcanzable dado el desempleo estructural-. Se trata, pues, del conflicto entre los cambios cualitativos y cuantitativos del trabajo y las visiones que han trascendido acerca de él como actividad que dota de una posición social, derechos y seguros estables².

Es así que, en la dimensión *simbólica* del trabajo interactúan diversos aspectos para dar forma a lo que se entiende por él, siendo especialmente importante dar énfasis a la interrelación entre las tres dimensiones, ya que el significado del trabajo se vincula a los aspectos estructurales con los que interactúa en un determinado contexto sociohistórico, como también a las definiciones tradicionales que se mantienen y reproducen en nuestra sociedad. Se trata, entonces, de la construcción multidimensional del trabajo a partir de las configuraciones simbólicas intersubjetivas y las condiciones objetivas en las que se desarrolla la experiencia sociolaboral de los trabajadores (Marín, 2001).

A partir de esta discusión, cabe aclarar dos puntos; en lo sucesivo, a qué tipo de trabajo estaremos haciendo referencia y qué entenderemos por trabajo. Nuestro estudio abordará el trabajo productivo y remunerado, quedando fuera, pues, categorías como el trabajo doméstico- cuestión que no involucra que no visualicemos las relaciones de poder y generación de significados que surgen de aquel tipo de trabajo-. Además, entenderemos que el significado del trabajo refiere a una construcción social que siempre está ligada a un contexto sociohistórico particular. Solo de esta forma se puede comprender cómo ha ido cambiando el significado del trabajo a medida que la sociedad se ha complejizado. Fundamentalmente, nos interesa y reivindicamos una definición del trabajo como interacción entre individuos, mediante la cual se producen y experimentan procesos de identificación y reconocimiento de sí mismo en relación con el entorno. Así, también, nos interesa como intercambio y producción de significaciones en torno al conjunto de prácticas instituidas según cierta estructura de poder.

En síntesis, más allá de los distintos significados del trabajo, nos interesa poder conocer y comprender cómo los individuos construyen y configuran diferentes significados e identificaciones en el entorno del trabajo- estructurado, como ya se dijo, en ciertas relaciones de poder-. Tal como lo propone Garabito (2005), es en la identidad laboral donde los diversos significados del trabajo tienen su expresión.

² Esta cuestión se asemeja a lo planteado por Giddens a través de su comprensión de la modernización, la destradicionalización y el desencantamiento. Para él, si bien la modernización implica que las bases de la sociedad tradicional cambian, siendo una de las principales consecuencias de este proceso de tránsito la pérdida de las “antiguas certezas”, también es posible identificar que la tradición es reconstruida incesantemente. En este sentido es que se puede entender el desencantamiento de antiguos trabajadores que han experimentado dicha transición, en la cual han perdido seguridades, derechos y garantías laborales como, por ejemplo, el derecho a la sindicalización o a un contrato de trabajo legal. En este caso, quizás no es posible hablar de una reconstrucción de la estabilidad del trabajo, pero sí sería adecuado hacer referencia al trabajo como norma en nuestra sociedad. En relación a esto se pasará a revisar más adelante la propuesta teórica acerca de la ética del trabajo y la ética del consumo de Bauman (1999).

Las transformaciones del trabajo

Durante la segunda mitad del siglo XX transcurren una serie de cambios políticos, económicos, sociales y culturales en América Latina. Se trata de la transición hacia un nuevo modelo orientado hacia diversos objetivos en relación al desarrollo y crecimiento continuo del mercado, el cual, para asentarse, requeriría de profundas modificaciones en las antiguas legislaciones que regulaban y limitaban su actuar. Estas modificaciones, que ciertamente se orientan hacia la desregulación, tendrán importantes consecuencias sobre la organización del trabajo en Latinoamérica y, más profundamente, sobre la relación que se establece en y con el trabajo.

Efectivamente, en la década del '80 se asiste a un cambio de modelo económico/productivo, desde uno que propiciaba el desarrollo y crecimiento "hacia adentro"- propio de un proceso de industrialización- a otro propiamente neoliberal a partir de la introducción de las políticas neoliberales de reestructuración productiva.

Bajo el modelo de desarrollo interno que potencia las capacidades productivas propias de cada región, el trabajo aparecía como el fundamento de las relaciones sociales (Sánchez Mella, 2006), ya que operaba como medio de organización de la distribución de la riqueza, derechos y protecciones sociales y, de esta manera, permitía situar a los individuos en una determinada posición social. Se trata de un período donde los derechos de los trabajadores eran reconocidos y resguardados por todos, contribuyendo a la estabilidad en la relación en y con el trabajo. De esta forma es que las trayectorias laborales se caracterizaron por la continuidad que el trabajo- las relaciones sociales establecidas en el medio de trabajo- permitía a sus trabajadores, a partir, por ejemplo, del aprendizaje, desarrollo y perfeccionamiento de un oficio. Este desarrollo estable permitió, además, la configuración de estilos de vida comunes entre comunidades de trabajadores, lo cual ilustra la trascendencia de la relación establecida con y en el trabajo.

No obstante, este modelo de vida elaborado en torno al trabajo comienza a perder sus cualidades y atributos a partir de la implementación de las políticas de reestructuración productiva con el objetivo de asentar un nuevo modelo de producción y de desarrollo. Una de las diferencias radicales consiste en la apertura de la economía al mercado externo, la cual supuso un énfasis y fomento en el desarrollo de las actividades productivas que cada país tuviese como ventajas comparativas (Sánchez Mella, 2006). Por cierto, este incentivo en el intercambio con el mercado externo significó todo lo contrario para el crecimiento del mercado interno y la industria nacional.

Otro rasgo esencial consiste en la desregulación de la economía con el objetivo de conseguir el libre juego del mercado a partir de sus propias leyes, cuestión que implicó una serie de cambios en la organización y estructura del trabajo. Fundamentalmente, estas políticas de desregulación y flexibilización provocaron la pérdida de las antiguas garantías y derechos asociados al trabajo, implicaron un cambio en la relación que cada trabajador

experimenta y establece con y en su trabajo a partir de la relativización de la inserción y estabilización en el mismo, produciendo cierta fragmentación dentro del conjunto de la fuerza laboral. Cabe destacar que este último punto no hace referencia a una diversificación de los “mundos de vida” ni de la heterogeneización de los trabajadores producto del surgimiento y fortalecimiento de nuevas áreas de trabajo, por ejemplo. Muy por el contrario, se trata de una fragmentación horizontal entre los trabajadores de calificaciones y condiciones laborales precarias similares que responde a la diferenciación impuesta sobre las actividades y que llevó, por ejemplo, al establecimiento de microunidades de empleo separadas unas de otras (De la Garza, 2001).

En relación a lo anterior podríamos prever un sinnúmero de consecuencias y perjuicios sobre el proceso de construcción de la identidad laboral. Sin embargo, la fragmentación horizontal “no implica que no pueda haber elementos de identidad al menos potencial... identidad [que] no podría tener como centro solamente el lugar micro del trabajo... sino la sociedad global de la exclusión, la globalización excluyente y el neoliberalismo” (De la Garza, 2001, pág. 28). Todo acercamiento hacia la construcción de identidad laboral debe tener en cuenta, pues, no solo el lugar de trabajo como esfera micro y espacio actual, sino que debe reconocer y reflexionar en torno a las condiciones estructurales que organizan el mundo del trabajo en relación a los procesos intersubjetivos que van experimentando los individuos en situación de trabajo³.

En suma, como hemos visto, el proceso de tránsito hacia el nuevo modelo de crecimiento estuvo basado firmemente en la flexibilización. Sin embargo, en relación a esta última, es preciso notar ciertas precisiones; no es posible hablar de un proceso de cambio armónico en toda América Latina a partir de la introducción del nuevo modelo. Efectivamente, no hay evidencia de que haya generado ventajas masivas en el trabajo y no produjo un cambio armónico en toda la región producto de la adopción de diferentes estrategias de reestructuración, siendo las más comunes el cambio tecnológico y organizacional. Del mismo modo, si bien se intentó demostrar que las políticas reestructuradoras y de flexibilización buscaban el desarrollo de las economías, ambas representan la

“capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción. [Es así que pueden asumir] varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo” (De la Garza, 2000b, pág. 162).

¿El trabajo como fuente de integración social e identidad?

Ya que el trabajo no ha sido protegido frente al conjunto de cambios constantes que ha liderado el mercado en función de conseguir mayor libertad de acción, han sido cuestionadas sus capacidades de integración social y de vinculación social estable que

³ Estos primeros acercamiento hacia una posible definición de la identidad laboral, serán mayormente profundizados en apartados siguientes en los que se discutirá sobre el concepto y sus dimensiones centrales.

inciden en la construcción de identidad laboral. Ciertamente, el fomento de la productividad ha transformado su orientación y objetivos, con lo cual se ha instituido como una actividad mercantil considerada un valor de cambio en la que la fuerza laboral es reducida a una mercancía que puede ser transada en el mercado. No obstante, al mismo tiempo se trata de una esfera de interacción social estructurada por normas jurídicas, técnicas y morales, en la cual los individuos logran existencia e identidad social, al interiorizarse en una serie de relaciones e intercambios con otros (Laport et al, 2010).

Frente a las exigencias del mercado y la implementación de la flexibilidad, algunos plantean que: "... un cambio en las condiciones laborales implica una precarización en la experiencia laboral" (Laport et al, 2010, pág. 141). En este mismo sentido es que Offe (1997 en Laport et al, 2010) distingue entre la *precariedad de subsistencia* y la *precariedad de la situación social*. Con la primera de ellas, critica la disminución indiscriminada de los salarios, mientras que con la segunda, hace referencia a la precarización de la experiencia sociolaboral, ya que el trabajo, en su condición flexible, no permite que los individuos puedan organizar su tiempo- ni presente, ni futuro- y, además, no otorga una posición social estable, determinada y reconocida dentro de la estructura social. Así, pues, la flexibilidad adoptada y sus condiciones asociadas terminan interviniendo en cada una de las relaciones de estos individuos, quienes ven con dificultad la tarea de desarrollar vínculos sociales estables y duraderos, lo cual afectará el modo de identificación de sí mismos en el medio laboral.

Así es como se va articulando un conflicto práctico-simbólico entre lo que algún día fueron las capacidades del trabajo y su permanencia como esfera significativa que participa activamente en los procesos de construcción identitarios. Si bien, la función de integración social del trabajo puede ser claramente cuestionada en nuestros días, no podemos afirmar lo mismo respecto a la identidad laboral. Ciertamente, no se trata de identidades estables y duraderas, pero sí de identidades que dan cuenta de un proceso de interacción e identificación en el trabajo. Dos argumentos nos ayudan a reafirmar esta idea: primero, la identidad laboral es un producto histórico construido relacional y dinámicamente (Dubar, 2001) y, en segundo lugar, es en el entorno y espacio de trabajo donde ocurren la vinculación, interrelación e intercambios materiales y simbólicos entre quienes lo componen y participan.

Tal como hemos indicado más arriba, el proceso de construcción de la identidad laboral ocurre en un contexto de vinculación socio-laboral flexible. La vinculación socio-laboral se ha precarizado, impidiendo que los individuos puedan organizar sus trayectorias laborales estableciendo una relación de continuidad y coherencia en el tiempo, y que su condición de trabajador o trabajadora signifique una posición social estable y reconocida en la sociedad. El trabajo ya no permite que los individuos desarrollen y experimenten vínculos estables y duraderos; por el contrario, la flexibilización del mercado de trabajo ha provocado que, cada uno de los vínculos que se puedan establecer entre trabajadores y entre

éstos y su lugar de trabajo, se establezcan a partir de las capacidades individuales de cada trabajador y solo sean transitorios, es decir, mientras dure cada contratación. Se trata de la vinculación socio-laboral flexible, ya que, además de individualizar la inserción y la vinculación de cada trabajador en y con su entorno de trabajo, también tiene su reflejo en los contratos laborales, los que cada vez tienden a ser por períodos definidos o, incluso, por proyectos adjudicados.

¿Quién asume la integración social y desde dónde se construye la identidad?

En relación a cómo se ha ido desarrollando la relación de los individuos con el trabajo y a cómo ha perdido su centralidad como fuente de integración social, Bauman elabora su propuesta teórica tomando como elemento central la ética del trabajo y la estética del consumo.

A lo largo del siglo XIX la ética del trabajo actuó como una norma de vida en base a dos premisas explícitas y dos presunciones tácitas (Bauman, 1999). La primera premisa gira en torno al salario como recompensa que solo puede ser otorgado a alguien que se esfuerza de manera digna por él, mientras que la segunda hace alusión al trabajo como un valor en sí mismo, como una actividad que se debe realizar de manera continua solo por sus cualidades intrínsecas. Por su parte, la primera de las presunciones dice que todo individuo cuenta con las capacidades para ofrecer su fuerza de trabajo, teniendo como motivación principal el simple hecho de que la actividad de trabajar es buena y hace merecedor a cada uno de los bienes que posee, mientras que la segunda presunción apunta a que solo el trabajo que es reconocido socialmente posee valor moral. De esta forma, la ética del trabajo se instituye como recurso instrumentalizado, como única norma que conduce hacia el progreso social e individual, la cual se guiaba por dos objetivos: cubrir la demanda de trabajadores de la naciente industria mecanizada y prescindir de las necesidades de quienes aun no pudiesen integrarse a las nuevas condiciones de la sociedad y del mercado de trabajo.

Este recurso permitió una rápida conversión hacia la racionalidad de mercado regida por el cálculo costo-beneficio, dejando de lado el compromiso premoderno del artesano con su trabajo, quienes encontraban sentido a éste estableciendo sus propias metas y manteniendo el control de las tareas necesarias para cumplir sus objetivos. Por el contrario, la modernización se encargó de forzar a los trabajadores a utilizar sus habilidades en procesos determinados y controlados por terceros y a un ritmo desconocido, obligándolos a obedecer sin pensar y privándolos de una experiencia dentro del trabajo plena de sentido, lo cual condujo hacia la renuncia de la libertad y a la separación entre esfuerzo productivo- lo que se puede llegar a hacer- y las necesidades- lo que es necesario hacer-. Esta imposición de realizar una serie de tareas inconexas y sin sentido para los trabajadores, conduce a que desarrollen labores que les son ilegibles y que sean indiferentes frente a ellas. Quienes están forzados a permanecer en la superficialidad no cuentan con el lugar necesario para la generación de compromiso e integración en un todo mayor dotado

de sentido (Sennett, 1998). Por cierto, la finalidad “era volver irrelevantes los sentimientos de los hombres con respecto a sus acciones [para que] resultaran regulares y predecibles en un grado que jamás podría haberse logrado si se las hubiera dejado libradas a impulsos irracionales” (Bauman, 1999, pág. 38).

Así es cómo se fue construyendo la idea de relajación moral y de resistencia ante el ascenso de la humanidad en relación a la pobreza y a la no actividad. En efecto, la ética del trabajo se enfrentó al “tradicionalismo” de los trabajadores orientados solo por sus necesidades básicas, “eran materia prima humana en condiciones de ser procesada para recibir la forma correcta... objetos, no sujetos, de la transformación racional que en la sociedad estaba naciendo” (Bauman, 1999, págs. 24-25). Esta regulación económica-moral solo se ocupó de los deseos de los individuos que fuesen directamente antagónicos al deseo de riqueza y de adquisición del mercado, no hubo intención alguna, pues, de cultivar sus habilidades reales, solo se les impuso la opción a elegir qué hacer con sus vidas, ya que no haría falta nada más que ponerlos bajo esta encrucijada para que optasen por “lo mejor” guiados por la tutela de la ética del trabajo. Esta cuestión nos demuestra el compromiso moral entre capital y trabajo, un deber moral para la continuidad del orden. Esta noción que se fue construyendo del empleo como meta universal final, nos habla del trabajo como eje central de la vida individual y del orden social. De acuerdo al tipo de trabajo se definía el lugar al que se podía llegar, es decir, actuaba como factor de ubicación social y evaluación individual y, además, en torno a él se construía y reforzaba la identidad.

Ahora bien, ya que el trabajo no logró imponerse universalmente como valor por sí mismo que conducía hacia una vida digna se lo institucionalizó como medio a través del cual se adquieren recompensas materiales. Es por esto que las diferencias salariales llegan a reemplazar al trabajo como valor en sí mismo, determinando ahora el prestigio y la posición social. Consecuentemente, de comunidad de productores se transita a una comunidad de consumidores que miden su posición social en función de su capacidad de consumo. Hay un cambio de énfasis desde la producción hacia el consumo, mientras la sociedad impone a sus miembros la necesidad de cumplir el rol de consumidores bajo la norma de contar con las capacidades y voluntad de consumir.

Dicho cambio involucra, necesariamente, una transformación en el modo en cómo la sociedad integra a cada uno de sus miembros. Ya que lo que caracteriza a los consumidores es la fugacidad y el carácter transitorio de todo compromiso, la integración social que proveían las antiguas instituciones sociales es puesta en duda. Solo el consumo-esta serie de elecciones que aparecen como obligación internalizada, un derecho a disfrutar como resultado de sus propias elecciones y voluntad-, la capacidad de consumo y la insatisfacción constante conducen hacia una integración. En teoría, los individuos son quienes juzgan y escogen, sin embargo siempre dentro de un predeterminado conjunto de opciones y, más importante aún, forzados a escoger. Es por esto que la estética llega a reemplazar la ética del trabajo, siendo el elemento integrador en la nueva comunidad de

consumidores que mantiene el rumbo de la misma y, dado que se basa en las experiencias inéditas e intensas, las diversas actividades cotidianas se juzgan según su capacidad de proporcionar experiencias placenteras. Lo mismo sucede con los distintos tipos de trabajo, los cuales pasan a ser juzgados por las experiencias que logran brindar, según lo cual se logra entender el rechazo social hacia aquellos puestos laborales que solo son aceptados en función de la supervivencia básica, sin contar con la dignidad de la nobleza moral del trabajo. Esto es, bajo la estética del consumo, pero fuera de la comunidad de consumidores con “derecho” a escoger.

En base a la conceptualización elaborada es que ya no se admite la oposición entre trabajo y ocio, sino que en la comunidad de consumidores el trabajo ha adquirido la categoría de entretención y, al mismo tiempo, su connotación de privilegio: “El trabajo...como realización personal...sentido de la vida...centro y eje de todo lo que importa...En síntesis: el trabajo como *vocación* se ha convertido en privilegio de unos pocos” (Bauman, 1999, pág. 60). En este sentido, los profesionales- considerados dentro de nuestra muestra- constituyen un grupo privilegiado, ya que sus profesiones, al haber sido “elegidas” en función de cierta relación de cercanía o, incluso, en función de una vocación, conducen hacia la realización personal y al reconocimiento de sí mismo. Ciertamente, esto se entiende dentro de la lógica de consumo, de la cual también forma parte la educación y, según los límites de nuestra investigación, la educación superior al ofrecer títulos profesionales asegurando cualificación.

A partir de los elementos aportados, es posible establecer una nueva relación entre individualización, sociedad de consumo y desigualdad. Dado que se experimenta un cambio de énfasis hacia el consumo, también es posible percibir un cambio en el significado social de la desigualdad a partir de la transformación de la relación entre trabajo y vida. El impulso liberador que pone en movimiento las condiciones de vida de los individuos no en el trabajo, sino que fuera del trabajo, específicamente en las instancias de consumo, conduce hacia nuevas posibilidades materiales y temporales que coinciden con tentaciones de esta comunidad de masas que hacen desaparecer los contornos de las formas tradicionales de vida y del medio social (Beck, 1998).

Según lo anterior, la tarea de construcción de uno mismo, de encontrar un lugar en la sociedad y de construcción de una identidad dentro de la misma sociedad, recae sobre los mismos individuos. El papel correspondiente al trabajo en la construcción de identidad y del destino de los individuos en base a la elección de una carrera laboral estable y continua, hoy se desvanecen producto de la fugacidad, la flexibilización y la desregulación: “El nuevo lema es flexibilidad [e] implica un juego de contratos y despidos con muy pocas reglas pero con el poder de cambiarlas unilateralmente mientras la misma partida se está jugando” (Bauman, 1999, pág. 49). Asimismo, todo aquello que entorpece la libertad y continuidad de elección en la comunidad del consumo viene a ser disfuncional a ésta, por lo que el apoyo a las medidas desregulatorias es unilateral.

2.- La centralidad del trabajo

¿Fin de la centralidad del trabajo?

Gorz (1982, en De la Garza, 2001) y Offe (1985, en De la Garza, 2001) se refieren a la pérdida de centralidad del trabajo en la estructuración de la sociedad y las relaciones sociales. Si, por un lado, Gorz, con una visión más optimista y propositiva, nos habla del *adiós al proletariado* como programa político por la erradicación del trabajo y recuperación del tiempo libre que se sustentaba en la inserción de la nueva tecnología que, supuestamente, podría satisfacer nuestras necesidades básicas con menos trabajo, por el otro, encontramos la tesis de Offe que señala el *fin de la centralidad del trabajo*. Esta se sustenta en dos transformaciones: primero, la transformación hacia el sector terciario de la economía en perjuicio de los trabajos manuales y de las ocupaciones, y, en segundo lugar, se encuentra la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores, lo que interviene tanto en la conformación de identidades y subjetividades como en la pérdida de capacidades transformadoras de los mismos trabajadores producto de la heterogeneidad entre ellos dentro y fuera de los espacios productivos.

El reverso de la visión estructuralista de la identidad y subjetividad de Offe, consiste en una visión dinámica de la construcción de éstas a partir de amplios espacios de acción, puesto que no solo las determinantes ocupacionales intervienen en dichos procesos (De la Garza, 2001). Además, frente a su planteamiento de las consecuencias de la fragmentación de lo social es preciso reivindicar el real y actual lugar de la producción y de las relaciones laborales, las que, menos que perder su centralidad, se han convertido en un gran problema para quienes trabajan.

Ciertamente, nuestra sociedad ha reservado las tesis del fin del trabajo, si es que en algún rincón del mundo se han asentado, para una minoría, mientras que lo peor de la flexibilización ha sido descargado sobre la mayoría. Así, pues, desde las últimas décadas del siglo XX que el trabajo viene experimentado un conjunto de modificaciones y entre sus consecuencias es posible observar dos hechos centrales paralelos. Se trata de las nuevas tendencias generales del trabajo: la *desproletarización* y la *subproletarización* (Antunes, 2000). Si por un lado, con la *desproletarización* se hace referencia a la disminución de la clase obrera tradicional en el trabajo industrial-manual- hecho que podría aportar con suficiencia la tesis que pregona el fin de la sociedad del trabajo-, por el otro lado nos encontramos con la *subproletarización* como consecuencia del trabajo precario, del aumento del trabajo en el sector servicios y propio de una economía flexible e informal. Si ambas ideas hacen mención a una transformación, la diferencia estructural entre ambas es que con la segunda de ellas, al dar cuenta de la precarización y complejización del trabajo, no desconoce su permanencia y constancia como eje central en la sociedad contemporánea. Además, se debe reconocer que la disminución de la clase obrera industrial responde a una necesidad de las mismas transformaciones que venían ocurriendo en el trabajo, transformaciones que empezarían a demandar una nueva clase o tipo de trabajador, de

ciertas habilidades especializadas y profesionales en función de la terciarización, heterogeneización y precarización del trabajo:

“Hay... una metamorfosis en el universo del trabajo, que varía de rama en rama, de sector en sector, etc., que configura un proceso contradictorio, que cualifica en algunas ramas y descualifica en otras. Entonces se complejizó, heterogeneizó y fragmentó el mundo del trabajo” (Antunes, 2000, pág. 88).

De esta forma, volvemos a contra-argumentar la tesis del fin de la centralidad del trabajo. Las nuevas tendencias que ha adquirido no nos permiten afirmar aquello, puesto que nos demuestran que el trabajo permanece bajo nuevas condiciones y categorías que van estructurando la *nueva morfología del trabajo* en nuestra sociedad productora de mercancías (Antunes, 2009).

Ahora bien, la reflexión sobre el *fin de la centralidad del trabajo* necesariamente debe contemplar las dos dimensiones del trabajo: *trabajo abstracto* y *trabajo concreto* (Antunes, 2000). En su dimensión abstracta, el trabajo tiene por función la creación de valor de cambio, lo que se corresponde con las nuevas tendencias del trabajo, las que no niegan- de ninguna manera- la ley del valor. De esta forma, si se comparte la tesis del fin de la centralidad del trabajo en su dimensión abstracta, también estaríamos afirmando la descentralización de la lógica del valor y del capital en nuestra sociedad. Por el contrario, de no ser así, con esta tesis solo se afirmaría la reducción cuantitativa- con sus consecuencias cualitativas- del trabajo vivo a favor del trabajo muerto al incorporarse nueva maquinaria avanzada que incrementa intensivamente la productividad (Antunes, 2009).

Desde la dimensión de lo concreto, el trabajo contribuye en la generación de valor de uso, es decir, utilidades, frente a lo cual se señala:

“... una cosa es concebir, con la eliminación del capitalismo, también el fin del trabajo abstracto... y otra, muy distinta, es concebir la eliminación, en el universo de la sociedad humana, del trabajo concreto, que crea cosas socialmente útiles y que, al hacerlo, autotransforma a su propio creador” (Antunes, 2000, pág. 91).

Se entiende, pues, que es posible examinar las condiciones actuales en las que se desarrolla el trabajo, pero, muy distinto, es plantear su fin concibiéndolo solo como una actividad productiva creadora de utilidades. El pregonar esto, implica ignorar las relaciones sociales que se establecen en el entorno de trabajo y las posibilidades constitutivas de cada individuo en el mismo. Si lo que se busca es la liberación de las “ataduras modernas” del trabajo, comprendiendo su centralidad en nuestra sociedad, ya no será necesario erradicarlo, sino que, la emancipación es viabilizada socialmente a partir de las luchas que se den en el trabajo, por el trabajo y del trabajo. Lo que se nos exige es, entonces, además de reconocer las modificaciones que ha experimentado el trabajo, poder observar y analizar también, sus consecuencias en la materialidad, en la subjetividad y en la relación entre ambas, esto es, la forma de ser, de quienes forman parte de la fuerza de trabajo (Antunes, 2000).

El trabajo como elemento central constitutivo de la vida de los individuos

Si actualmente asistimos a la constante degradación de las regulaciones organizadas en torno al trabajo, que en algún momento de la historia- especialmente la que se ha llamado sociedad salarial⁴- constituyeron las condiciones mínimas de la función integradora del mismo, se puede intuir que el tipo de relación que se establece entre él y los individuos ha cambiado, siendo posible discutir y cuestionar sus principales cualidades atribuidas. Una de las principales consecuencias de la imposición a partir de los años 80 de una nueva política económica inspirada en la centralidad de la empresa, de la rentabilidad económica y de la competencia, es la aparición de nuevos riesgos que hacen manifiesta la desestabilización de las antiguas regulaciones y que llegan a redefinir la relación con el trabajo: “La relación laboral dejaba de ser el basamento estable a partir del cual podía alimentarse el proyecto de construir una carrera, dominar los avatares del porvenir y contener la inseguridad social” (Castel, 2010, pág. 79).

A través de la dinámica de flexibilización es que el trabajo se convierte en la principal variable de ajuste económico, lo cual brinda el escenario suficiente para el florecimiento de novedosas lecturas de la sociedad que vaticinaban el derrumbe o el fin- ya no solo el deterioro o la modificación- de la sociedad salarial. Estas lecturas críticas terminan cuestionando firmemente la importancia del trabajo como punto de organización de la vida social, lo cual fundamentaron principalmente, en la exclusión del círculo de la producción; exclusión que no solo se limitaba al desempleo, sino que, y con mayores repercusiones, la exclusión de las garantías, derechos y protecciones que alguna vez otorgó el trabajo.

Si bien las relaciones de trabajo y con el trabajo se han vuelto más problemáticas, esta cuestión no quiere decir ni es asimilable a una pérdida de centralidad. El sobreempleo, las horas extra para compensar los salarios bajos, la implicación excesiva con el trabajo, la mayor autonomía- o falsa autonomía- en la ejecución de las tareas que se traduce en mayores presiones, la exigencia constante de adaptación y preparación, el temor permanente frente a la desocupación, nos hablan de una intensificación del trabajo y de la sobredeterminación de la relación con el trabajo, incluso, estando fuera de él (Castel, 2010). Según esto, la pérdida de centralidad del trabajo estaría basada en una “confusión que asimila el hecho de que el empleo perdió su consistencia al juicio de valor de que habría perdido su importancia” (Castel, 2010, pág. 86). Esta confusión pierde de vista un elemento central, a saber, aún cuando pueda relativizarse la centralidad e importancia del trabajo, lo que no se podrá relativizar es el imperio del mercado.

⁴ Sociedad en la que el trabajo- como empleo asalariado- ocupa una posición hegemónica tanto por la cantidad de población activa asociada a él como, también, por la condición social estable que aseguraba. Las garantías y derechos asociados en principio al trabajo asalariado, allí protegían no solo a dichos trabajadores y sus familias, sino que, especialmente, a los no asalariados y a la población pasiva laboralmente. El trabajo constituía, pues, la matriz de una sociedad anclada fuertemente en un “compromiso social”.

Con mayor importancia hoy en día en que vivimos en y con la sobrevaloración del trabajo como único medio de “realización”, en combinación con la estigmatización de quienes no trabajan, solo el conocimiento de las experiencias de vida de los trabajadores en su medio de trabajo- con su diversidad y tipos de integración/involucramiento- nos permitirá comprender la real importancia asociada al mismo.

Incluso al mismo capitalismo le es imprescindible el trabajo como fuerza productiva y reproductiva. Se debate en una dualidad; por un lado muestra la creación especulativa de la riqueza y lo prescindible del trabajo en ello, pero a la vez, no puede prescindir de la producción y de la circulación de ésta, para lo cual el trabajo continúa siendo central (De la Garza, 2001). De esta forma, es posible comprender la complementariedad de las categorías actuales subempleo, estigmatización del desocupado y sobrevaloración del trabajo, las que contribuyen al retorno hacia la plena actividad- en condiciones precarizadas y desestabilizantes- para maximizar la producción, en detrimento de la búsqueda del pleno empleo.

El fin del trabajo estable: la bienvenida a un bien escaso

Si bien el trabajo se reafirma como conformador de significados sociales, de legitimidad individual/social y como medio de subsistencia, ha desaparecido casi completamente, la idea del trabajo como medio estable que permite organizar toda la trayectoria laboral de los individuos (Escobar, 2005). De esta forma, las condiciones actuales del trabajo configuran la subjetividad laboral actual, en la cual “surge la concepción del trabajo como un “bien escaso y preciado”, como un “privilegio” que se obtiene por esfuerzos individuales y que es necesario resguardar” (Escobar, 2005, pág. 6).

Las diferentes cualificaciones profesionales podrán facilitar la búsqueda de empleo, pero la permanencia en un mismo trabajo ya no está asegurada por la formación adquirida, ni menos por la experiencia, ya que lo que caracteriza al trabajo contemporáneo es la inestabilidad permanente. No obstante estas ideas se van internalizando e impregnando en el discurso general, siempre hay espacio suficiente para la diversidad y, sobre todo, para la resistencia y para la desnaturalización. Así pues, es posible encontrar, paralelamente, la no naturalización de la organización del trabajo contemporáneo como única manifestación posible y deseable, puesto que siempre existe la reflexividad frente a las formas instituidas de expresión y pensamiento (Castoriadis, 1989 en Escobar, 2005).

Si el trabajo no ha perdido la centralidad en la vida los individuos, sí se ha visto modificada la idea que de él tienen los trabajadores; y es que ya no es posible referirse a él como medio de estabilización. Es por esto que el trabajo se instituye cada vez más como un “bien escaso y preciado” (Escobar, 2005).

3.- Modernización

La modernización y los riesgos

El punto en común en el que convergen las propuestas teóricas a revisar consiste en el diagnóstico actual de nuestra sociedad, según el cual nos encontramos en una etapa avanzada de la modernidad que manifiesta las consecuencias sociales, económicas, políticas y culturales de un proceso de transformación y transición hacia una modernidad avanzada, en la que ya no es posible identificar aquella relación integral y armónica entre las distintas esferas o mundos de vida. Todo lo contrario, la modernidad avanzada se caracteriza principalmente por la fragmentación de las antiguas fuentes de certeza colectivas y específicas de grupo que otorgaban sentido y significado a las acciones de una colectividad. Actualmente, dichas fuentes de certeza se desencantan y, por tanto, los individuos que se desenvuelven en diferentes ámbitos o entornos, han asumido la construcción de nuevas formas de vida, buscando nuevos significados y elaborando sus propios trayectos identitarios. Es por esto que los grupos que aún persisten se caracterizan por una estructuración en torno a una comunidad de intereses y no en torno a comunidad de significados compartidos.

Ya sea bajo el apelativo de segunda modernidad, de modernidad avanzada o de sociedad postradicional- si bien cada una de estas propuestas teóricas involucran una serie de dimensiones y consecuencias que dan forma a una normativa específica de lo social- lo que se busca dar a conocer son las consecuencias del estado de avance y desarrollo actual- al que se ha ascendido o descendido, según se prefiera- que nuestra sociedad ha alcanzado, partiendo de la premisa del tránsito desde una sociedad tradicional a una moderna y, posteriormente, a una de modernidad avanzada- no de tránsito mecánico, por cierto-.

Ciertamente, son las bases constitutivas de la sociedad moderna las que se transforman- como proceso que altera y modifica toda la estructura social-, actuando sobre las fuentes de certeza que, anteriormente, estructuraban y daban un significado a la vida de los individuos. Dentro de estas fuentes de certezas se encontraba el trabajo como fuente de estabilidad social, ya que no solo involucraba una remuneración monetaria que proveía de estabilidad económica, sino que permitía la vinculación de los distintos trabajadores en una comunidad sociolaboral en su entorno de trabajo, y, además, en la misma sociedad, puesto que dotaba de una posición social estable y reconocida en la estructura social.

La transformación hacia la modernidad avanzada según Beck, está vinculada históricamente a dos condiciones paralelas: primero, a un estado de desarrollo de las fuerzas productivas y a la reducción de la miseria material auténtica por medio de las garantías del Estado benefactor y, segundo, a la liberación de los riesgos y potenciales de amenaza (Beck, 1998). Estos riesgos constituyen amenazas globales en la modernidad avanzada y, por esto, resultan ser la problemática central de una modernización reflexiva

que se autovisualiza y analiza a partir de las consecuencias de los impulsos tecnológicos de racionalización y la transformación de las organizaciones.

Para Beck la modernidad avanzada representa la autodestrucción de las relaciones y vinculaciones sociales asociadas a la sociedad moderna; se trata de la radicalización de la modernidad, donde la problemática en torno a los riesgos- a la sociedad del riesgo- cobra sentido. Los riesgos se sustraen a los sentidos humanos y residen- para la delimitación de su real contenido y afectaciones- en la razón científica, de tal manera que subyace a cada uno de ellos un horizonte normativo sobre cómo queremos vivir. Esta imperceptibilidad e intangibilidad de los riesgos radica en que el saber científico no logra vincularse con las reales experiencias de los individuos, constituyéndose en un nuevo tipo de amenaza no evidente por sí misma que se sustenta en la naturaleza de los riesgos; si bien representan amenazas globales, a la vez son inespecíficos.

Además, los riesgos se caracterizan por un *pluralismo inmanente*, esto es, no hay una solución o salida inequívoca frente a ellos, sino que la modernización ha provocado el surgimiento de nuevas oportunidades. Así, si bien los riesgos presuponen una serie de decisiones que llevaron hacia la autodestrucción de las relaciones y vinculaciones sociales propiamente modernas, también abren el camino hacia la liberación de las decisiones de manera individual (Beck, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997). Estas amenazas globales se basan en una nueva asignación, esta es, la *adscriptividad civilizatoria del riesgo* (Beck, 1998) que no distingue por categorías, sino que envuelve a toda la civilización de la modernidad avanzada. Es así que surgen diferenciaciones y conflictos sociales nuevos en la sociedad de mercado desarrollada, en la cual éstos se constituyen, además, en oportunidades de mercado, lo que va dando forma a nuevos conflictos de intereses y nuevas comunidades de amenaza.

No obstante el saber científico adquiere un nuevo significado que puede determinar la experiencia, los riesgos albergan un potencial político que pudiese llegar a reorganizar el poder y la competencia, el cual reside en su cualidad “igualadora”. Además, no solo la racionalidad científica participa en el proceso de definición de los riesgos, sino que se trata de un proceso circular en el que las impresiones de los individuos- como causantes y afectados- complementan tal definición. Racionalidad científica y racionalidad social se interrelacionan y complementan a la hora de percibir y analizar los riesgos (Beck, 1998).

Si bien Lash también comienza desde una lectura de la modernización reflexiva señalando la vuelta sobre sí misma de la razón propiamente modernizadora, difiere de Beck al proponer una visión distinta respecto a los riesgos. Para él la sociedad del riesgo no se fundamenta en la distribución global de éstos, sino que refiere a un modo de conducta centrado en el riesgo, el cual puede ser aprehendido en la autoconstrucción de las narrativas vitales de los individuos (Lash, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997). En este sentido, se asemeja a lo propuesto por Sennett (1998), quien señala que el desarrollo y asentamiento

del carácter en el capitalismo flexible se da a través de la exposición continua a riesgos. Esta disposición refleja que los riesgos se han convertido en una necesidad diaria de los individuos, quienes la han asimilado- en base a las exigencias del medio- a una virtud rejuvenecedora, a una “prueba de carácter”.

Ahora bien, si para Beck la modernización confluye hacia la autodestrucción de las relaciones y vinculaciones sociales, para Giddens la modernización, aun cuando se trata de un proceso de transformación, mantiene ciertos aspectos de la sociedad tradicional. Es por esto que identifica una influencia continua de la tradición, ya que, si bien la modernización la ha disuelto, también la reconstruye incesantemente (Giddens, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997).

Giddens señala que la modernización se basa en la interrelación de dos transformaciones, una de ellas es la difusión masiva de las instituciones modernas sustentada por los procesos de globalización y la disolución de los contextos tradicionales de acción a partir de la radicalización de la modernidad. De esta manera, a partir del impulso globalizador, lo individual y lo social se relacionan en una nueva extensión espacio temporal indefinida, característico de lo que él identifica como *sociedad global*, donde todos se interrelacionan con todos y nadie está fuera; un orden social donde cada uno debe construir y concretar sus vínculos y relaciones y no, por el contrario, heredarlos del pasado (Giddens, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997).

Según esto, “¿Qué es lo que vincula la globalización a los procesos de excavación de los contextos tradicionales de acción? El nexo son las consecuencias desvinculadoras de los sistemas abstractos” (Giddens, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997, pág. 123). A partir de esta respuesta, más específicamente, desde los sistemas abstractos como elementos centrales, es que se comprenden la desvinculación y el desarraigo como un proceso descentralizado que interrumpe la conexión orgánica con el lugar. Si bien todos puedan entrar en contacto con los otros, no es posible hablar de una superficie común que, realmente, posibilite la interrelación y la vinculación social, puesto que cada individuo debe hacerse cargo de dichas relaciones.

Otro aspecto relevante en lo expuesto por Giddens es la centralidad otorgada a la tradición, la que se manifiesta en dos argumentos. Primero, la tradición, ya que presupone permanencia, integridad y autenticidad, refleja una forma de organización y control del tiempo a partir de una serie de rituales y costumbres que refieren al pasado. Además, posee carácter vinculante y un contenido emocional que pone en relación a un conjunto de individuos. En este sentido, y en segundo lugar, la tradición- a partir de sus elementos de vinculación, continuidad e integridad- se relaciona con la noción de identidad, por lo cual “a medida que la tradición se disuelve...la reconstrucción del pasado que proporcionaba la tradición deviene una responsabilidad- incluso una exigencia- más acusadamente individual” (Giddens, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997, pág. 89).

La identidad exige significado, recapitulación y reinterpretación constantes, elementos a través de los cuales crea constancia en el tiempo, los que se ven fortalecidos por la relación entre tradición y la regeneración de la identidad misma. La tradición proporciona un punto de apoyo a la confianza básica fundamental en la continuidad de la identidad: "...el mantenimiento de la identidad personal y su conexión [o desconexión] con identidades sociales más amplias es un requisito primordial de la seguridad ontológica" (Giddens, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997, pág. 104)⁵. De esta forma es que se comprende el problema de la continuidad de la identidad en la modernidad, período que se caracteriza por la fragmentación en lugar de la estabilidad y la permanencia, por la desvinculación en lugar de la vinculación.

La individualización

En relación a los elementos ya señalados- fragmentación y autodestrucción de las relaciones y vinculaciones sociales de un período propiamente moderno- los autores hacen referencia a un proceso que constituye el motor mismo de este proceso de transformación hacia una sociedad de modernidad avanzada. Se trata de la individualización, de un proceso por el cual los individuos pasan a ser la unidad reproductiva de lo social, "se convierten en actores de la aseguración de su existencia en el mercado y de la planificación y organización biográficas relacionadas a ello" (Beck, 1998, pág. 98). Ya que se desvanecen las antiguas vinculaciones sociales, como, por ejemplo, una vinculación e identidad de clase, y, por tanto, se fragmentan y desencantan como fuentes de significado colectivas, se individualizan y diversifican las situaciones y estilos de vida, independizándose de las condiciones y lazos de los que proceden, mientras adquieren una realidad propia y de destino personal frente a ellos. Es por esto que se espera de los individuos- inmersos entre una variedad de riesgos globales y específicos- que solo manejen estas oportunidades arriesgadas, sin esperar que fundamenten sus decisiones en las consecuencias posibles (Beck, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997).

Tal es lo que ocurre frente al desempleo, el cual ya no afecta de una manera socialmente visible y colectiva, sino que corresponde a un destino personal y específico en relación a las fases de vida. De esta manera, lo que anteriormente se pudo entender como destino de clase o destino colectivo, actualmente aparece como destino personal del individuo. Así, pues, "dividido en fases intermedias (aparentemente) pasajeras, el desempleo masivo es escondido bajo la alfombra de la normalidad... es aceptado sin escándalo político, es *eliminado mediante la individualización*" (Beck, 1998, pág. 121).

Sin embargo, para Beck, la individualización no constituye un proceso propio y único de la modernidad avanzada, sino que corresponde a "determinados aspectos subjetivo-biográficos del proceso de civilización, especialmente en la última fase de

⁵ Con seguridad ontológica, Giddens se refiere a esa confianza básica en la continuidad del mundo o del orden social, la cual estaría fundada en la dualidad de expectativas de un actor sobre otro y de la estructura sobre otro actor. Esta confianza básica es la que permite que los actores puedan tomar decisiones.

industrialización y modernización” (Beck, 1998, pág. 164). Es por esto que propone un modelo general y ahistórico de la individualización en base a lo que identifica como *triple individualización* con sus correspondientes dimensiones: de *liberación*, en cuanto se produce una disolución de las formas sociales históricas y de vinculación, con lo cual se transita desde la reproducción de ciertas condiciones culturales y relaciones sociales hacia la producción como único foco central; de *desencanto* en relación a la pérdida de seguridades orientadas hacia la conformación de una normativa respecto al saber hacer, normas y creencias tradicionales; y, por último, de *control o integración*, dimensión con la que alude a un nuevo tipo de cohesión social.

A partir de esta última dimensión, la individualización no solo involucra un proceso de desvinculación, sino que ésta es tanto el proceso de desvinculación como de revinculación a nuevas formas de vida, es decir, las formas de vida de la sociedad moderna son reemplazadas por nuevas formas de conducir y organizar la vida. No obstante, no se trata de la libre elección de los individuos, sino de la compulsión a fabricar, autodiseñar y autoescenificar la propia biografía, compromisos y redes de relaciones (Beck, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997).

Ahora bien, los mismos medios que dan lugar a la individualización, conducen hacia la estandarización de aquellas nuevas formas individuales originadas en la medida en que éstas dependen del mercado. Hablamos de la simultaneidad de individualización, institucionalización y estandarización de las condiciones individuales y privadas que dependen de las instituciones, simultaneidad con la cual “la individualización se convierte en la forma más avanzada de socialización dependiente del mercado que... impide gradualmente la autonomía individual” (Beck, 1998, pág. 167). La esfera de la privacidad individualizada se encuentra, entonces, fuertemente entrelazada con los sectores de producción y consumo.

Aquella dependencia en relación a las instituciones ha llegado incluso a incrementar las situaciones de crisis de las condiciones individuales. Si la clave de la seguridad actualmente recae, por ejemplo, en el trabajo, con ello aumentan tanto las problemáticas referentes al modo de permanecer en él como las estrategias de mercado para mantener dicha problemática, a través de ciertas estrategias y exigencias como la capacitación constante del personal en diversas empresas.

En relación a esto último es que Bauman (1999) señala que, mientras la industria racionalizada se enfoque en la conquista de mayores capitales y en el conocimiento más profundo de su negocio, considerará que todo aumento de la mano de obra repercutirá negativamente en su productividad. Que la medida del progreso tecnológico esté ligada a la reducción o, incluso, supresión de la mano de obra, se entiende bajo una nueva concepción de la ética del trabajo. Las nuevas funciones y acepciones de ésta toman toda situación social- pobreza o desempleo, por ejemplo-, primero, por situación personal y, segundo,

como realidad immanente a la sociedad moderna. Ciertamente, la nueva ética “sirve para lavar las manos y la conciencia de quienes permanecen dentro de los límites aceptados de la sociedad... [condición que se alcanza], al mismo tiempo, condenando moralmente a los pobres y absolviendo a los demás” (Bauman, 1999, pág. 113).

Por su parte, Lash también elabora su propuesta en torno a la individualización para posicionarla en relación a la modernización reflexiva⁶, ya que si la modernización implica una creciente individualización es porque los individuos serán cada vez más libres de situarse frente a la convención (Lash, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997). Es así que la individualización representa el motor del cambio social entre una sociedad de modernidad simple hacia una de modernidad avanzada, en la cual los individuos pudiesen llegar a concretar una subjetividad autónoma en relación a su entorno.

La plena modernización solo llega cuando el progreso de la individualización libera a los individuos de las estructuras sociales tradicionalmente integradoras y simplemente modernas. Es así que, en esta modernidad avanzada, solo es posible hablar de colectividades que tienen en común intereses compartidos. Si a partir de dicha fragmentación, el autor nos plantea una posible liberación de los individuos en una modernización reflexiva es porque “la estructura fuerza a la agencia a ser libre en el sentido de que la acumulación estructural de capital es posible solo con la condición de que la agencia pueda liberarse de estructuras <<fordistas>> vinculadas a normas” (Lash, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997, pág. 148). Esto es puesto en relación con las nuevas exigencias de innovación en los procesos de producción y las estructuras de información y comunicación⁷. Solo la reflexividad- bajo las formas de autorreflexividad-autocontrol y reflexividad estructural en cuanto a reglas y recursos- consolidada en base a un conjunto articulado de redes globales y estructuras de información y comunicación, construye las nuevas oportunidades de vida; se trata de una cuestión de acceso y del lugar en las nuevas estructuras ya mencionadas de información y comunicación. La nueva fuerza impulsora de la modernidad reflexiva reside entonces, en la acumulación de información⁸.

Si Bauman (1999) y Sennett (1998) analizan la fragmentación de los marcos temporales que articulan la experiencia temporal y su incidencia en la construcción individual de identidades inestables marcadas por la incertidumbre, Giddens (1997) y Beck (1998) reflexionan acerca de la fragmentación de las fuentes de vinculación social

⁶ No obstante Beck y Giddens también desarrollan su propuesta teórica en relación al proceso de modernización reflexiva, las ideas expuestas por Scott Lash resultan ser de mayor aporte teórico en función del tema central abordado en esta investigación.

⁷ Las estructuras de información y comunicación consisten, primero, en canales conectados en redes a través de los que fluye la información y, en segundo lugar, en espacios en los que tiene lugar la adquisición de capacidades para el procesamiento de la información. Es por esto que la producción reflexiva hace referencia a los niveles óptimos de flujo de información y adquisición de conocimiento (Lash, 1997 en Beck, Giddens & Lash, 1997).

⁸ No obstante, cabe acotar que si la modernización reflexiva implica el potenciamiento de los individuos, también podría conducir hacia nuevas formas de sometimiento, dado que las consecuencias de la reflexividad podrían tener como resultado nuevas inseguridades.

reconociendo la racionalidad y reflexividad de los individuos en la selección de categorías de referencia para la construcción de su identidad. Así, la identidad es construida desde la capacidad individual de los individuos en la configuración de la vida social, alcanzando estabilidad y coherencia a pesar del contexto de transformación. Sin embargo, no todos los individuos comparten la misma experiencia temporal, por lo cual construyen su identidad a partir de capacidades y estrategias. Por tanto, experiencia temporal y las estrategias de construcción variarán según el contexto sociolaboral.

En suma, según lo expuesto en este apartado, entenderemos entonces por individualización un proceso característico de la modernidad avanzada, por el cual cada individuo se convierte en asegurador de su propia existencia dentro del mercado y de la organización biográfica que esto supone. Con esto, las nuevas situaciones y estilos de vida adquieren características de destino personal y de realidad individual. Coincidimos con Beck al considerar que la individualización es tanto desvinculación como revinculación en estas nuevas situaciones o estilos de vida propiamente individuales, los cuales se estandarizan a partir de su estrecha relación con la producción y el consumo. De esta forma, la individualización contiene en sí elementos de legitimación del orden social, cuestión que veremos más adelante en el proceso de la construcción de la identidad laboral entre la exigencia del mercado de ser trabajadores móviles y autónomos en base a nuestras capacidades individuales, pero, a la vez, identificados e involucrados con los fines del lugar de trabajo.

4.- Identidad laboral

En este apartado revisaremos cómo se ha abordado teóricamente la identidad laboral a partir de algunos autores e investigaciones que la posicionan como objeto de estudio. Su lectura nos ayudará a observar cómo se define esta identidad, cuáles son sus dimensiones centrales, qué factores entran en juego en su construcción, si se ve modificada a lo largo del tiempo, entre otras cuestiones centrales.

A partir de las transformaciones del mundo del trabajo, hay autores que hablan tanto de un proceso de desvinculación como de uno de revinculación (Beck, 1998). Es, precisamente, desde esta idea que es posible identificar nuevos espacios para la conformación de las identidades. Si se han disuelto las antiguas fuentes de certezas y significados colectivos, los individuos frente a este proceso, buscan en nuevos espacios e instancias los significados y definiciones de su actuar, particularmente de un modo individual.

Por otra parte y en relación a la comunidad de consumidores de la que nos habla Bauman (1999), en la que todo adquiere fecha de caducidad y lo efímero y volátil constituyen las nuevas reglas, la construcción de una identidad estable y de una vez para siempre, acarrea problemas serios. Es por esto que los individuos construyen identidad

conforme a la flexibilidad y con la suficiente atención a las diferentes opciones que el consumo les ofrece; además “...es preciso asumirla con ligereza y echarla al olvido ni bien se abraza una nueva, más brillante o bien simplemente no probada todavía” (Bauman, 1999, pág. 50). De esta forma es que se entiende que identidad y bienes de consumo- como elementos temporarios y transitorios- pertenecen a alguien solo durante el momento del consumo, por lo que no existen motivos para no buscar estas identidades en el mercado, considerado institución central proveedora de bienes de consumo

De la misma forma, bajo las nuevas condiciones del trabajo, este último

“[como] eje de la construcción de una identidad social y personal, sobre la base del reconocimiento y el prestigio, o de metas de realización personal, tal como se planteaba en la concepción moderna, va adquiriendo valor como medio de acceder al consumo básico que permite sobrevivir o al consumismo que da existencia social a las personas” (Marín, 2001, pág. 97).

Como vemos, la relación que se establece con el trabajo se va instrumentalizando en función de los bienes y servicios a los que nos permite acceder, pero también -y esto es lo que nos gustaría reforzar- en función del reconocimiento, auto-reconocimiento y realización personal de los individuos dentro del mercado del trabajo en relación a sus capacidades y habilidades, ya que el trabajo como ocupación “corresponde... a un deseo de realización de sí por la experiencia de trabajo y de construcción de un vínculo social cooperativo” (Osty, 2002, pág. 231).

Pues bien, para proseguir es necesario que volvamos a aclarar qué definición de trabajo subyace a nuestra investigación. Ya que el concepto de trabajo fue tratado en el primero apartado, dando muestras claras de que nuestra investigación va mucho más allá de su significado como mera actividad productiva, consideramos que cabe profundizar aquella definición, volviendo a realzar la importancia de las relaciones que se establecen en el trabajo como motor del proceso de definición de sí. Sabemos que se trata de una actividad específica caracterizada por el dominio de cierta área de la producción en la que los trabajadores se mueven con distintos grados de autonomía y en la que experimentan procesos de subjetivación. Osty (2002), concuerda con esto al referirse al trabajo como experiencia social irremplazable a partir de tres argumentos prácticos que conducen hacia la construcción/definición de sí, estos son: elaboración de competencias, edificación de un colectivo de pertenencia y la delimitación de reglas legítimas en el desempeño de una actividad. Además de estos elementos, la autora otorga bastante importancia en su análisis a la autonomía con la que se conducen los trabajadores en sus actividades, dando muestras claras de reconocer e integrar las relaciones de poder como variable en la esfera de trabajo. La autonomía se basa y moviliza a partir de la distancia que se mantiene entre la experiencia subjetiva en el trabajo y las condiciones para el ejercicio de un rol asignado. En lo sucesivo, veremos cómo estos elementos- experiencia subjetiva, condiciones estructurales, relaciones de poder- continúan apareciendo como dimensiones determinantes- desde enfoques diversos, por cierto- en el estudio de la identidad laboral.

La centralidad de la autonomía en Osty (2002) se corresponde con la importancia otorgada a la participación que pudiesen alcanzar los trabajadores en la definición de las reglas de funcionamiento y gestión y el reconocimiento- simbólico e institucional- a éstos. La relación entre estos elementos constituye dinámicas que intervienen en la definición de sí que cada trabajador construye en su trabajo- como espacio de identificación-. Como analizaremos a continuación, este proceso de definición de sí ha sido abordado desde diversos enfoques que van desde la psicología, el funcionalismo o el interaccionismo simbólico, por ejemplo. Mientras unos reivindican la integración en la empresa considerada como espacio cultural, algunos se dedican a analizar cómo los trabajadores se van “acomodando” a la exigencias del mercado de trabajo y otros realzan la interacción entre la confrontación de las identificaciones propias de cada trabajador sobre sí mismo con las asignadas o adquiridas en su lugar de trabajo.

A propósito de la relación entre exigencias del mercado de trabajo y las identidades laborales transitorias e individualizadas, es que encontramos a Kirpal (2006), quien elabora su propuesta acerca de la construcción de la identidad laboral e identifica ciertas características de ésta que la volverían más “afín” a las demandas de flexibilidad del mercado laboral. Según esto, identidades que se construyen en base a roles socioprofesionales dificultan a los individuos el desarrollo de orientaciones ocupacionales móviles, es decir, acordes a las exigencias del mercado.

La identidad laboral se construye mediante la articulación de complejos procesos de negociación entre recursos, actitudes y valores individuales- disposiciones individuales- y exigencias del entorno de trabajo- condiciones estructurales del contexto laboral- (Kirpal, 2006). Las condiciones estructurales son trabajadas como variables independientes, configurando, entonces, un conjunto de oportunidades y restricciones frente a las cuales los individuos deben responder. Por consiguiente, las estrategias utilizadas por los individuos para enfrentar las transformaciones del medio y cómo esto afecta a su identificación con el trabajo, son consideradas variables dependientes.

Las identidades flexibles, transitorias e individualizadas que nos presenta Kirpal (2006) son capaces de adelantarse, internalizando las exigencias del mercado de trabajo, pudiendo, entonces, “responder”- o, más bien, reaccionar- frente a estas demandas. Estos trabajadores utilizan la flexibilidad, la movilidad y el aprendizaje continuo como elementos para el desarrollo de sus trayectorias laborales. Se trata de emprendedores autónomos que prestan sus servicios, aptitudes y competencias en función de la demanda. Sin embargo, “cada vez es más frecuente que [estos mismo trabajadores deban] construir la estabilidad y continuidad que antes se generaba formalmente a través de contratos de empleo fijo y una vinculación estable a la empresa” (Kirpal, 2006, pág. 45).

Ahora bien, también encontramos las propuestas funcionalistas⁹ sobre la identidad laboral, las que sientan sus bases a partir de la hipótesis que plantea a la empresa como medio estructurado y organizado y, por tanto, medio de regulación cultural. Según esto, la cultura aparece como un todo equilibrado, un todo que expresa una identidad colectiva- de empresa- y que “ofrece” a los individuos insertos en ella un estilo (inconsciente) de comportamiento (Osty, 2002). La socialización, en consecuencia, aparece como el proceso clave en la construcción de la identidad laboral; la integración en una nueva cultura, la interiorización de reglas y valores propios de la actividad que lleguen a asegurar y controlar las repuestas de los individuos. Siendo esto así, la dimensión temporal constituye la variable a controlar en la empresa, ya que se busca la incorporación de los patrones establecidos, dejando escaso lugar al aprendizaje espontáneo. Esta propuesta de la identidad laboral, por consiguiente, nos la presenta como una categoría exterior e, incluso, anterior al ingreso y desempeño en una nueva actividad laboral. La integración termina imponiéndose por sobre la interacción y la identificación entre los individuos en el medio de trabajo.

Este enfoque de estudio de la identidad laboral solo se sitúa al nivel de la acción y comportamiento de los individuos socializados en cierta cultura. Por tanto, solo busca limitar y orientar acciones y no pensamientos, por lo cual todo caso de “desvío” frente a la cultura o de aprendizaje fuera de lo impuesto llega a des-ordenar aquel todo armonioso. Además, no toma en cuenta la integración e interacción alcanzadas dentro del colectivo mismo de trabajo, en el cual se aprehenden saberes en base a la experiencia cotidiana de trabajo. Se limita a la situación de trabajo misma, a la interacción, aprendizaje e interiorización de diferentes elementos solo en el ámbito de trabajo.

Desde un enfoque interaccionista Osty (2002) distingue las propuestas elaboradas por autores como Goffman, Sainsaulieu, Alter, Dubar y Dejours. Este enfoque- y los autores recién mencionados- destacan una cualidad de la identidad laboral, esta es, la indeterminación, cuestión que abre espacio para la integración de la definición de sí que cada individuo elabora en relación a su trabajo. En efecto, la identidad laboral es el resultado siempre inacabado del proceso de construcción de sí que se lleva a cabo en un espacio social situado y en el cual adquiere carácter central y determinante la interacción entre los individuos. Esta interacción debe ser entendida como relación de interdependencia, ya que “modelado por su pertenencia a grupos sociales, [el individuo] dispone de una capacidad de influencia sobre el sistema social” (Osty, 2002, pág. 104). Es decir, tanto el individuo mismo como las relaciones que establece con su entorno van dando forma a la identidad laboral.

Desde su teoría de los roles y el interaccionismo simbólico, Goffman expone una serie de dimensiones que coinciden con lo recién propuesto. La construcción de los roles se

⁹ Florence Osty (2002) realiza un análisis de las distintas propuestas teóricas de la identidad laboral. Para esto, distingue dos grandes enfoques: funcionalismo e interaccionismo. Además de su propia propuesta teórica sobre la identidad laboral, la autora procede a exponer las características de cada uno de estos enfoques, sus cualidades explicativas y sus limitaciones teórico prácticas.

lleva a cabo a partir de la intersección de dos dimensiones: la identidad social virtual- categorización social o atribución de identidad- e identidad social real- atributos que cada uno percibe de sí mismo- (Goffman, 1963 en Osty, 2002). De la intersección y ajuste continuos entre ambas dimensiones surge la identidad laboral; por la asimilación e incorporación de atributos o por la diferenciación por la que los individuos buscan autonomía en la definición de sí. Todo este proceso es mediatizado por el reconocimiento social de cada una de las categorías, tanto las atribuidas como las elaboradas por cada individuo. Ciertamente, la identidad laboral se juega en el equilibrio entre la construcción de la imagen de sí y su reconocimiento social (Goffman, 1963 en Osty, 2002).

Sainsaulieu (1977 en Osty, 2002), también hace mención al reconocimiento de la imagen de sí, otorgando especial importancia a las relaciones de poder en el entorno de trabajo. Define la identidad laboral como la “manera por la cual los diferentes grupos en el trabajo identifican a los pares, a los otros grupos... se basa en las representaciones colectivas, construyendo a los actores del sistema social de empresa” (Sainsaulieu, 1985 citado por Dubar, 1991, pág. 124). Esta manera de identificar a los otros se va desarrollando a través de un juego estratégico en el lugar de trabajo y está “íntimamente ligada al poder porque ella depende de los medios de lucha que el individuo encuentra en su experiencia social para imponer y hacer respetar su diferencia” (Sainsaulieu, 1977 citado por Osty, 2002, pág. 106).

La identidad laboral se va desarrollando a lo largo de toda la trayectoria laboral de los individuos; se construyen imágenes de sí con mayor o menor reconocimiento social y legitimidad según el poder al que tengan acceso en sus actividades. Es por esto que todas las experiencias en relación al trabajo- pasadas y presentes- obligan a la búsqueda de coherencia identitaria entre diferentes imágenes de sí validadas o no según el acceso a distintas posiciones de poder.

Para Alter (1991 en Osty, 2002), por su parte, la racionalización e incertidumbre que caracterizan nuestros tiempos y la manera cómo los individuos se enfrentan a éstas van dando lugar a un nuevo tipo de identidad laboral que ha debido saber integrar entre sus bases fundamentales la innovación, la creatividad y la autonomía. Se trata de una identidad laboral de marcado carácter profesional, de un nuevo tipo de profesionalismo que exige y espera que los individuos sean capaces de responder eficazmente frente a todo tipo de situaciones y circunstancias. La problemática específica que tendrían estos nuevos profesionales recae en la legitimidad de la definición que se elabora sobre ellos y que es internalizada por los mismos, ya que solo son valorados en función de la utilidad que prestan a su lugar de trabajo, es decir, su legitimidad y reconocimiento institucional dependen de su capacidad de crear condiciones de eficiencia a favor de la producción y del fomento de la innovación. Por esto es que el autor describe como “salvaje” este nuevo tipo de profesionalismo; dado que no están completamente integrados institucionalmente, su situación permanece insegura e incierta. Son incorporados como profesionales encargados

de dominios específicos en lugares de trabajo en los cuales se ha institucionalizado la innovación, sin embargo, no logran integrarse institucionalmente ya que su labor va en dirección contraria a la lógica racional de las organizaciones, esta es, mantener el orden. Por tanto, la incertidumbre y la inseguridad resultan ser los aspectos que sobresalen de este nuevo tipo de identidad laboral de corte profesional.

En Dubar (1992 en Osty, 2002) se mantienen las dimensiones relacional y de poder y se introduce una nueva al análisis, esta es, la trayectoria. Este autor también comienza desde la socialización como proceso de integración e interiorización; no obstante, lo descompone, por un lado, en un proceso relacional y, por otro, en un proceso biográfico. El proceso relacional abarca la atribución de categorías sociales a partir de ciertas reglas de gestión definidas por el lugar de trabajo, por lo cual la problemática del reconocimiento podría verse resuelta en los espacios de saberes y competencias legítimos. Esto último coincide con lo propuesto por Sainsaulieu (1977 en Osty, 2002) sobre el espacio social de trabajo y las relaciones de poder que se movilizan en él.

El segundo proceso es el biográfico y resulta de la articulación entre identidad heredada e identidad pretendida. De esta articulación surge la identidad para sí, la definición de sí mismo que cada individuo elabora y que se ve confrontada a la definición que de sí elaboran los otros a partir del proceso relacional (Dubar, 1992 en Osty, 2002). Por lo tanto, lo que está en juego es la continuidad- por sobre la ruptura en relación al proceso biográfico- y el reconocimiento- por sobre el no reconocimiento de la identidad laboral-, para lo cual los individuos pueden emplear estrategias identitarias que determinan modos de inversión en el entorno de trabajo que logren minimizar los “costos” en este doble proceso. El resultado de estos modos de inversión son diferentes formas identitarias¹⁰.

Ahora bien, Dejours (1998 citado en Osty, 2002), desde el psicoanálisis, nos presenta la relación con el trabajo como factor de construcción de identidad para sí. Para esto, propone la tesis que señala que el trabajo moviliza y pone en juego las capacidades humanas, condicionando, así, la realización de sí.

“... en la esperanza de liberarse del sufrimiento asignándole un sentimiento de sublimación, el individuo se construye y resiste de manera sorprendente a situaciones de trabajo juzgadas difíciles, peligrosas o exigentes. Pero la sublimación depende del espacio de autonomía en el cual el sujeto se puede expresar” (Dejours, 1998 citado por Osty, 2002).

A pesar de que este enfoque se diferencia bastante del resto, también hace partícipe la dimensión del reconocimiento en dos escenas diferentes: primero el reconocimiento simbólico de los pares del colectivo de trabajo y, segundo, el reconocimiento institucional de la jerarquía a través de las reglas de gestión. Dado que este enfoque proviene del psicoanálisis e integra la dimensión de la realización de sí como variable central, no nos será de gran utilidad al momento del análisis. Si bien, como veremos en seguida, la

¹⁰ La mayor parte de los conceptos nombrados en este apartado serán aclarados en el siguiente, en el cual, luego de tomar posición entre las diferentes propuestas sobre la identidad laboral, se pasará a definir y comprender el proceso de construcción de la identidad laboral que será empleado al momento del análisis.

realización de sí y la trayectoria pretendida a futuro forman parte de la dimensión biográfica de la definición de la identidad laboral a utilizar, no pretendemos establecer ningún tipo de relación entre el trabajo y la realización personal de los individuos.

Entre las propuestas revisadas a partir de Osty (2002), consideramos de especial relevancia para nuestra investigación los aportes elaborados desde el interaccionismo. Especialmente, incluiremos en la definición a utilizar las dos dimensiones constitutivas que van dando forma a la identidad laboral, esta son, la dimensión relacional y la dimensión biográfica. Si bien los distintos autores les otorgan nombres diferentes, nos parece que las dimensiones expuestas y desarrolladas por Dubar ostentan mayor capacidad analítica, razón por la cual continuaremos ahondando en lo propuesto por este autor. Según esto, entenderemos que la identidad laboral es el resultado de socializaciones sucesivas, las que van dando forma a estas “construcciones sociales que implican la interacción entre trayectorias individuales y sistemas de empleo, de trabajo y de formación... [Estas identidades] constituyen una forma social de construcción de individualidades en cada generación en cada sociedad” (Dubar, 1991, pág. 264). Además de sus dos dimensiones constitutivas, la identidad laboral debe ser entendida como espacio-tiempo generacional, ya que

“... no se transmite de una generación a la siguiente, se construye por cada generación sobre la base de categorías y de posiciones heredadas de la generación precedente, pero también, a través de estrategias identitarias desplegadas en las instituciones [por las que transitan] los individuos y que ellos contribuyen a transformar realmente” (Erikson, 1968 citado por Dubar, 1991, pág. 128).

Las dos dimensiones en la definición de la identidad laboral

Dubar (2001) identifica dos dimensiones en la definición de la identidad laboral: la primera de ellas remite a lo individual, a lo más íntimo y personal que podemos encontrar en la definición de uno mismo, de lo que se es o de los que se espera ser, mientras que la segunda dimensión remite a lo colectivo, es decir, la definición que de mí construyen los otros en función de las formas de situar tanto a los individuos como a sus actividades en ciertas categorías sociales. Partiendo desde ambas dimensiones es que se plantea la siguiente pregunta: “¿De qué modo nuestro trabajo nos permite definirnos a nosotros mismos y ser definidos por los demás?” (Dubar, 2001, pág. 5).

Lo que este autor busca es recuperar la dimensión subjetiva en la definición de la identidad laboral, superando aquellas definiciones más objetivas de las *figuras de identidad*¹¹ que se focalizan en el trabajo como una actividad en la cual predomina cierta

¹¹ A diferencia de las *formas de identidad* que corresponden a la relación subjetiva que cada individuo establece con su trabajo y, por medio de la cual interviene en la definición de sí mismo, las *figuras de identidad* corresponden a una forma de clasificación tanto de las actividades laborales como de los grupos de trabajadores en una sociedad. De esta forma es que se pueden distinguir distintas *figuras de identidad* en función del desarrollo y avance de la división del trabajo en nuestra sociedad. Así, por ejemplo, se habla de la *figura cultural* que corresponde a los inicios de la división del trabajo en que la identidad se fundamentaba en la cultura, mitos, ritos y visión del mundo de cada grupo, o bien de la *figura de status*, que caracteriza a la identidad de cargos técnicos, administrativos, ingenieros, entre otros, que consideran importantes en la definición de su posición dentro de una empresa la pertenencia a ésta y la competencia, es decir, que generan fuerte dependencia frente al status que se les otorga.

forma de organización. Por esto es que refuerza que la identidad laboral no solo viene dada por los otros y de una vez para siempre, sino que, por el contrario, cada identidad responde a un proceso de construcción a lo largo de toda la vida, en el cual la dimensión individual interviene permanentemente. Para esto, Dubar plantea la hipótesis que señala que en aquello más íntimo e individual que posee cada individuo, es posible encontrar elementos en común con los otros, ya que la base de todo este proceso de construcción de identidad laboral es la identificación de y por los otros (Dubar, 2002). De esta manera, en los procesos de identificación en el trabajo, es posible apreciar la división de sí como expresión subjetiva de la misma clásica división de lo social (Dubar, 1991).

A partir de los elementos identificados es que se va conformando la división interna de la identidad laboral entre identidad para sí e identidad por otros. Si bien ambos aspectos son inseparables, su relación se caracteriza por ser problemática. Ya que la identidad laboral solo se construye en relación a otros, necesariamente requiere de comunicación y, por sobre todo, de reconocimiento. Por esto es que se insiste en que no resulta de un proceso de atribución, sino que siempre es construida y por construir en un contexto de incertidumbre. La relación entre ambas dimensiones es el fundamento de la noción *formas identitarias*, las que consisten en “formas sociales de identificación de los individuos en relación con los otros a lo largo de la duración de la vida” (Dubar, 2002, pág. 6).

Ambos procesos de identificación- para sí y por otros- se basan en la utilización de categorías sociales con diferentes niveles de legitimidad y reconocimiento (Dubar, 1991). Es por esto que el elemento central que problematiza la relación entre ambas es la transacción que se desarrolla dada la no correspondencia necesaria entre las mismas, ya que los actos de atribución se orientan a definir a los otros, mientras que los actos de pertenencia o adhesión constituyen el fundamento de la identidad para sí; se trata de una transacción entre dos procesos relacionados pero heterogéneos.

El proceso de identificación por los otros, por un lado, no puede ser comprendido fuera del sistema de acción en el que los individuos están inmersos. Es en este sistema donde entran en juego las relaciones de poder entre estos individuos y la legitimidad¹² de las categorías sociales empleadas en la identificación de los otros. Por otro lado, la identificación para sí comprende aspectos que van desde la interiorización e incorporación de la identidad atribuida- por otros- hasta la problematización de ésta por la intervención de la trayectoria social de cada individuo, trayectoria a través de la cual va construyendo su identidad a lo largo del tiempo. Asimismo en este proceso, también resulta importante la legitimidad de las categorías sociales empleadas; éstas deben ser legítimas tanto para el individuo mismo como para el grupo desde el cual él define la identidad para sí.

¹² Para el autor, la legitimidad resulta ser un aspecto siempre contingente y, por tanto, totalmente determinante en el proceso de construcción de la identidad laboral, en la búsqueda por el reconocimiento de las definiciones que cada individuo elabora socialmente de sí mismo.

En la transacción entre ambos procesos que conforman la construcción de la identidad laboral, surgen dos estrategias identitarias, a saber, transacción externa u objetiva y transacción interna o subjetiva (Dubar, 1991). La primera de éstas, busca adaptar o ajustar la identidad para sí a la identidad por otros; sin embargo, no se trata de una imposición o de un etiquetaje, sino de una negociación, de un proceso de comunicación y confrontación entre identificaciones posibles. Por su parte, la transacción interna o subjetiva asimila la identidad por otros a la identidad para sí. Esta estrategia busca conservar ciertas identificaciones pasadas constitutivas de una identidad heredada y dar lugar a nuevas identificaciones en función de la realización de una trayectoria social laboral futura posible. Así pues, si por un lado nos encontramos con los sistemas en los cuales participan activamente los individuos, por otro, encontramos la trayectoria vivida¹³ de cada uno de ellos.

Según lo anterior es que podemos volver a señalar que las identidades laborales son relativamente estables, pero siempre evolutivas según el resultado de la transacción entre ambas dimensiones constitutivas. Si bien se trata de dimensiones autónomas, ambas se basan en la legitimidad y reconocimiento de las categorías sociales como elementos centrales de la transacción. Para esto, el mecanismo común son los esquemas de tipificación que limitan las configuraciones identitarias posibles a través de modelos socialmente significativos para la identificación (Dubar, 1991). Ciertamente, estos modelos varían según los contextos en los que interactúan los individuos y las temporalidades-biográficas e históricas- por las que desarrollan sus trayectorias sociales. Además, aparecen problemas relativos a la desigualdad en el acceso a medios sociales en la obtención de reconocimiento y de las capacidades individuales en la atribución de sentido durable a la experiencia a lo largo de la trayectoria laboral.

Ahora bien, el proceso identitario biográfico- identidad para sí-, según lo anterior, debiese estar marcado por la ruptura o la continuidad en relación a las categorías sociales heredadas a lo largo de la trayectoria social; algunas estarán marcadas por la continuidad y otras por la ruptura a partir del cuestionamiento de las identificaciones adquiridas o construidas anteriormente. Cabe aclarar que esto no obliga a los individuos a olvidar procesos de identificación pasados- género, clase social, entre otros-, éstos se heredan y van siendo mediatizados por medio de las elecciones entre ruptura o continuidad. Para Dubar (1991), el trabajo, el empleo y la formación constituyen espacios donde se llevan a cabo procesos de identificación tanto para sí como por otros. Entre estos, destaca la salida del sistema escolar y la confrontación al mercado de trabajo, representando esta última la apuesta identitaria más importante:

“Esta confrontación toma formas sociales diversas y significativas según los países, los niveles escolares y los orígenes sociales. Pero, es de su resultado que depende, a la vez, la identificación por otros de sus competencias, de su estatus y de su carrera posible y la construcción de sí de su proyecto, de sus aspiraciones y de su

¹³ Con este concepto, el autor se refiere a la reconstrucción subjetiva de los hechos que forman parte de la trayectoria social de los individuos. Éstos seleccionan los hechos más significativos para sí, dando forma, de esta manera, a la trayectoria futura hacia la cual buscan acceder.

identidad posible. Este enfrentamiento con la incertidumbre concierne, en adelante, prácticamente toda una clase de edad, hombres y mujeres, autóctonos o inmigrantes, estudiantes o sin diploma” (Dubar, 1991, pág. 123).

De esta confrontación con el mercado surgen tipos de identidad laboral, como por ejemplo la *identidad profesional de base* (Dubar, 1991), la cual representa, sobre todo, una proyección de sí mismo que pone en movimiento una anticipación posible de la trayectoria laboral futura y, por tanto, facilita la lógica de aprendizaje-formación constante.

Por su parte, en el proceso identitario relacional entran en juego las relaciones de poder por el reconocimiento legítimo de las identificaciones configuradas. Este acceso al poder es totalmente inequitativo y se transa en un contexto de relaciones de trabajo de carácter móvil y complejo, es por esto que exige a los individuos estrategias, como por ejemplo, la inversión de sí mismos en las relaciones de trabajo. Según esto, existen tres dimensiones identitarias que forman parte de este proceso de transacción (Sainsaiulieu, 1985 en Dubar, 1991): campo de inversión en las relaciones de trabajo, normas de comportamiento relacional y valores generados desde el trabajo. Como vemos, las tres dimensiones constituyen variantes centrales en la integración a un colectivo, cuestiones que se vuelven determinantes al buscar el acceso al reconocimiento. No obstante, cabe señalar que con este proceso el autor no busca limitar la identidad laboral al mero reconocimiento al que se accede por medio de la inversión en las relaciones de trabajo.

Situaciones de trabajadores con escasa o sin formación superior pueden ser ilustrativas del proceso de transacción entre ambas dimensiones de la identidad laboral. En este caso específico, la transacción se caracterizaría por una ruptura de la doble transacción¹⁴ (Dubar, 1991). Por un lado, se cuestiona el antiguo reconocimiento asociado a su trabajo producto de su casi nula formación superior, mientras que, por otro lado, a nivel de la identidad para sí, se comienza a extender la auto-desvalorización en relación a los nuevos profesionales. De igual manera es posible hacer el mismo ejercicio a partir de identidades individualizadas que buscan la autonomía en su trayectoria sociolaboral futura. En estos individuos, típicamente profesionales, la identidad para sí destaca la centralidad otorgada a la formación continua como elemento estructurante, mientras que la identidad por otros resulta de carácter individualista y poco integrada en el colectivo de trabajo. Tienden a definirse prioritariamente por su título o profesión antes que por su trabajo actual, considerando que “valen” más que su actividad laboral. Ciertamente, consiste en una identidad “desdoblada” (Dubar, 1991); intentan facilitar la transacción objetiva en función de la identidad para sí, es decir, interiorizar las identificaciones atribuidas por la empresa o lugar de trabajo y por el colectivo de trabajadores en general, pero solo en beneficio propio, buscando la autonomía. En ellos destaca la imagen de la empresa como fuente de oportunidades individuales. Sin embargo, a partir de esto, construyen una situación inestable entre su identificación con su formación y su deseo constante de

¹⁴ Pensando, por ejemplo, en antiguos trabajadores que desempeñaban un oficio durante toda su vida, el cual perfeccionaban a través de la práctica.

permanecer en formación; la identidad para sí adquiere, por tanto, cierta virtualidad y se encuentra en permanente transformación, ya que “no son jamás eso que ellos hacen [estudiar continuamente] ni, igualmente, eso que son en el presente [trabajadores]” (Dubar, 1991, pág. 249).

En relación a las nuevas configuraciones que va tomando la identidad laboral, el autor presenta la tesis que señala que a fines del siglo XX, ninguna *forma identitaria* adquirió legitimidad y reconocimiento universal (Dubar, 2002). Es más, las nuevas formas de individualidad han cambiado los modos de identificación a partir de las transformaciones en la organización económica, política y simbólica de las relaciones sociales. Las dinámicas del capitalismo- la *destrucción creativa* y la *racionalización*- han transformado el trabajo e intervenido en la evolución del empleo. Con esto, el empresario- figura característica de la modernidad (Schumpeter, 1942 en Dubar, 2002)- aparece como el ganador al haber alcanzado una posición en el mercado- posición inestable, por cierto- con la construcción de una empresa propiamente moderna.

En relación a lo anterior es que Dubar (2002), distingue algunas tendencias del trabajo y del empleo. Señala que el trabajo solo se realiza en función de solucionar problemas, cuestión que se ha impuesto a causa de los riesgos e imprevistos del sistema de producción, con lo cual “el acto productivo se amplía, se desplaza y tiende a volverse una actividad de gestión global de procesos, de flujos físicos y de información; se intelectualiza y gana en autonomía” (Dubar, 2002, pág. 109). Desde el más simple hasta el más complejo, el trabajo se ha transformado en un campo en el cual invertir capacidades y aptitudes y, en cuento tal, se constituye día a día en una apuesta por el reconocimiento de cada individuo en él inmerso. Estas características concuerdan con las de la identidad de empresa- identificación con los objetivos de la empresa como apuesta para mantenerse activo y dentro de este colectivo-, sin embargo, luego de la reestructuración productiva, ésta ha sido reemplazada por la exigencia de empleabilidad con la que se responsabiliza a cada individuo por la mantención y disposición de sus competencias.

Por último, el autor destaca la nueva definición del trabajo como relación de servicio, siendo la relación con el cliente la cuestión central que determinará el éxito de la empresa y el reconocimiento de sí dentro de ella (Dubar, 2002).

Las identidades de oficio , por parte, se fundamentan en bases bastante diferentes a las recién mencionadas. Si bien su permanencia en el tiempo fue fuertemente amenazada a partir de las grandes transformaciones en el trabajo, resulta interesante exponer sus elementos centrales. Estas identidades dieron forma a una manera colectiva de practicar una actividad específica y, además, lograron organizar, estructurar y definir la vida de los individuos que desempeñaban oficios. Suponen la existencia de una comunidad, sobre todo en relación a la acción colectiva y defensa de intereses, e implica, normalmente, identificaciones precoces (Dubar, 2002). Ciertamente, para su mantención en el tiempo

requerían de estabilidad tanto en términos organizacionales como en términos de la existencia de una comunidad de base. A diferencia de las *formas identitarias* actuales, “supone la predominancia del colectivo sobre los individuos... El colectivo pre-existe y preforma la individualización” (Dubar, 2002, pág. 117). Actualmente, estas identidades de oficio no son reconocidas o son mal reconocidas, por tanto, son identificadas como identidades bloqueadas.

Además de las situaciones ilustrativas presentadas, Dubar (1991) presenta cuatro procesos identitarios típicos¹⁵ en contextos de trabajo, los cuales van más allá de las situaciones de empleo propiamente tal al involucrar la cesantía y la jubilación, por ejemplo, como situaciones de exclusión. Para esto, el autor identifica cuatro espacios en los que la identidad laboral es puesta a prueba de distintas formas: formación, oficio, empresa y el espacio fuera del trabajo. En el espacio de formación se habla de una construcción incierta e insegura de esta identidad (tal como se puede apreciar más arriba en la situación de individuos que otorgan una posición elemental a la formación en su trayectoria), cuestión que coincide con la *identidad de red*, caracterizada por las rupturas voluntarias de la trayectoria laboral y el reconocimiento externo a la empresa, es decir, en el entorno de formación; el espacio de oficio u ocupación es relacionado con la consolidación o bloqueo de la identidad laboral especializada en función de la instauración y despliegue de las nuevas formas de gestión y organización del trabajo, ésta coincide, pues, con la *identidad de categoría*, caracterizada por la continuidad de la trayectoria laboral y la falta de reconocimiento externo, provocando, lentamente, la desvalorización y el no reconocimiento interno; en el espacio de la empresa se juega el reconocimiento de una identidad laboral confirmada en relación a la integración alcanzada dentro de la empresa considerada como espacio cultural, lo que coincide con la *identidad de empresa*, caracterizada por la continuidad de la trayectoria laboral y por el reconocimiento interno por parte de la empresa en la que se trabaja; y, por último, en el espacio fuera del trabajo se des/estructura una identidad laboral de exclusión, situación que desacredita el reconocimiento a ciertas actividades y extiende la desvalorización por parte de los mismos individuos hacia sus actividades. Ésta última coincide con la *identidad de no trabajo o de exclusión*, caracterizada por la ruptura o rupturas consecutivas de la trayectoria laboral y por el no reconocimiento tanto externo como interno- de carácter progresivo-. Cada uno de estos tipos de identidad laboral está atravesado por la competencia, ya que mientras las identidades *de empresa* y *de red* corresponden a individuos favorecidos por la competencia del mercado de trabajo, las identidades *de categoría* y *de no trabajo o de exclusión* corresponden a individuos amenazados por la exclusión del mercado de trabajo.

Al integrar la dimensión de relación subjetiva de cada uno con su trabajo y con los demás participantes del mismo, Dubar reincorpora las maneras individuales de considerar tanto al trabajo como a uno mismo en tanto actor dentro de la organización y comprende

¹⁵ Anexo N°1

que la identidad laboral depende de las relaciones sociales que se viven en el trabajo y que son construidas y definidas subjetivamente. En específico, se trata de relaciones de poder en las que se conforman distintas maneras de ser actor de sí en tanto se construye una definición de sí mismo (Sainsaulieu, 1977 en Dubar, 2001).

Cabe agregar que la categorización social también se ha visto transformada. Como se analizó más arriba, los oficios y calificaciones han sido reemplazados por las competencias individuales a partir de las transformaciones y evoluciones del trabajo y del empleo. Ser ejecutivo u obrero no permite ya definirse en función de dicha categoría, situarse en una escala de ingresos o bien, vincularse a una categoría sociolaboral de carácter estable, ya que "... en forma despareja según la rama, el sector o la región, se van borrando los antiguos puntos de referencia, se multiplican las incertidumbres sobre el futuro y se cuestionan las categorizaciones anteriores" (Dubar, 2001, pág. 10). Así, se entiende que cada identidad laboral se construya en base a las representaciones, actitudes y prácticas sociales que cada trabajador- de forma individual- tiene en y del mundo laboral y de su posición en él, cuestión que se relaciona a cada trayectoria de vida. Dado que cada representación, actitud y práctica están vinculadas a ciertos grupos, poseen una desigual legitimidad, cuestión que contribuye a la consistencia despareja de las nuevas categorías sociolaborales y a la pérdida de consistencia de las antiguas. Asimismo, no todos los trabajadores que desempeñen la misma actividad y que posean el mismo cargo dentro de su entorno tendrán la misma *forma identitaria*.

Como vemos, esta última forma de comprender la identidad laboral refleja maneras de vivir el trabajo y de darle sentido, las cuales son históricamente determinadas por las formas de organización, y, además, maneras de relatar y anticipar el ciclo de vida laboral y el trayecto laboral, también condicionados, pero no solo socialmente, sino que también personalmente, al ser construidos en y por la experiencia en y de trabajo y de la vida privada¹⁶. Son entonces, la combinación de "referencias heredadas y de puntos de referencia construidos por experiencia" (Dubet, 1995 en Dubar, 2001, pág. 13); un proceso inacabado de marcado carácter relacional e intersubjetivo que se desarrolla a lo largo de la vida y, por tanto, de constante construcción, cambio y reconstrucción. Así, pues, "es el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones" (Dubar, 1991, pág. 113). Ésta se constituye para que los individuos signifiquen y valoren los hechos, prácticas, normas, entre otros, conformando "un cierto sentido de distinción, singularidad y continuidad de la experiencia, al mismo tiempo que [construyen] un sentimiento de pertenencia, semejanza e integración social" (Stecher, 2012, pág. 11).

¹⁶ En la definición e identificación de sí mismos, cabe destacar, que es posible observar variaciones según género (Escobar, 2005). Si bien ambos otorgan relevancia a su identificación como trabajadores y trabajadoras, estas últimas, durante períodos de desocupación, "reasumen" una identidad ligada a la reproducción biológica condicionada socialmente, cuestión que no ocurre con los hombres, quienes, ocupados y desocupados, se identifican primariamente como trabajadores.

En síntesis, esta última forma de comprender la identidad laboral se compone, por un lado, del reconocimiento en el trabajo o de los otros a partir de categorizaciones sociales- identidad por otros-, y, del otro, de los procesos biográficos y trayectorias laborales como forma de identificación reflexiva y narrativa¹⁷- identidad para sí-, en un intento por dar coherencia a la existencia y trayectoria personal (Dubar, 2001).

En nuestra sociedad individualizada, los individuos se ven forzados a construir identidades personales que den forma a un proyecto de vida y que puedan ser traducidas en competencias. Sin embargo, ambos elementos ya no son otorgados por nacimiento o por formar parte de una colectividad, sino que en la búsqueda de nuevas certezas y significados, cada individuo debe construir su identidad en y por su experiencia personal y biográfica. De esta forma, se entiende y vuelve necesario un doble trabajo sobre sí, desde una forma reflexiva y narrativa- las dos dimensiones societarias de la identidad para sí- para la constitución y conformación de un *sujeto* que no se reduce a la articulación de un conjunto de roles sociales. Esta última definición es relacionada por el autor con la propuesta de modernización reflexiva, ya que esta forma de construcción de la identidad laboral

“implica que, de ahora en más, cada uno de pruebas de su *reflexividad* para apropiarse de las enseñanzas de su experiencia, y también de su *narratividad*, para poder ponerlas en la trama de un “relato de sí” que lo identifica ante los otros al tiempo que lo define” (Dubar, 2001, pág. 14).

La reproducción de la identidad laboral, en consecuencia, dependerá de la estabilidad de las normas que configuran la organización de cierto trabajo y de las comunidades que soportan y se rigen por aquellas mismas (Dubar, 2000 en Muñiz, 2007). Siendo esto así, los mercados cerrados de trabajo fortalecidos, apoyados y protegidos por el Estado resultan ser el ámbito en que tienden a generarse identidades laborales estables como, por ejemplo, aquellas asociadas al aprendizaje y puesta en práctica continua de oficios.

En este mismo sentido es que retomamos la idea ya presentada; la tarea de desarrollar formas de identificación con el trabajo es netamente individual. En este proceso, la estabilidad y fiabilidad del trabajo son fundamentales para que los trabajadores puedan sentirse vinculados y comprometidos y, al mismo tiempo, puedan planificar su desarrollo laboral posterior. No obstante, y en contraposición a esto último, la flexibilidad y la movilidad constantes podrían ser consideradas como fuentes de oportunidad para el aprendizaje, perfiles y opciones laborales, autonomía y realización individual. De esta forma, se entiende que las estrategias organizativas de las empresas pueden generar tanto nuevas oportunidades como nuevas presiones, las que son experimentadas y valoradas

¹⁷ Entre los diversos autores que han elaborado propuestas en y para el estudio de la identidad laboral, hay quienes han señalado que la identidad laboral se ve articulada y organizada tras un relato del trayecto laboral que logra vincular y dar sentido a la experiencia y a los diferentes momentos y tiempos por los que cada individuo atraviesa en su vida propiamente laboral. Esta relación entre identidad laboral y experiencia temporal será mayormente analizada en el siguiente apartado.

desigualmente según distintos grupos de profesionales respecto a la constitución de su identidad laboral.

Pues bien, de acuerdo a todo lo anteriormente planteado, se estudiará la construcción de la identidad laboral en constante relación y confrontación con las condiciones y exigencias del mercado de trabajo- identificación, involucramiento, fomento de la empleabilidad e instrumentalización de la relación que se establece con el trabajo-. Sin embargo, esto no significa que consideremos que la identidad laboral solo se construye a partir de aquellas condiciones. Todo lo contrario, consideramos que la identidad laboral se construye a partir de las dos dimensiones centrales ya revisadas. A partir de esta definición de la identidad laboral que no se reduce a un aquí- propio de un determinismo a partir de características organizacionales-, ni a un ahora- propio de un enfoque de la identidad laboral que solo la reconstruye en su relación con el presente- se trabajará en lo sucesivo.

Identidad laboral y su relación con la experiencia temporal

Ahora bien, hay otros autores que señalan que en el estudio de la identidad laboral se deben tener en cuenta tres dimensiones- incluyendo las dos ya revisadas en el apartado anterior-. Estas tres dimensiones serían: una *objetiva*, en relación a la estructura de oportunidades que presenta el mundo externo en el acceso a bienes y desempeño en actividades; una *subjetiva*, en relación a las capacidades y disposiciones de los individuos en su vida cotidiana- disposiciones culturales, habilidades, proyectos, entre otros-; y, por último, una *temporal* que cruza las dimensiones anteriores estableciendo su relación con el pasado, el presente y el futuro como proyección (Frassa & Muñiz, 2004 en Muñiz, 2007).

Cada una de estas dimensiones cobra sentido al comprender la estrecha relación entre identidad laboral y experiencia temporal (De Castro Pericacho, 2012). A partir de las transformaciones del trabajo, la experiencia temporal en el trabajo ha sido modificada; nuevos modelos de organización del tiempo laboral han sido introducidos en el mercado de trabajo, instituyendo la contratación laboral flexible y nuevas estructuraciones de los horarios de trabajo y de las carreras profesionales por señalar algunos ejemplos. Estas alteraciones dificultan las posibilidades de establecer y de dotar de continuidad y coherencia a la experiencia temporal en del trabajo.

Para De Castro Pericacho (2012) la experiencia temporal se conforma por dos dimensiones: una, en relación al *tiempo interno* que refiere a cómo, desde el presente, nos relacionamos con el pasado y el futuro. Bajo las condiciones actuales del trabajo, se entiende que la relación que se establece con el futuro tiende a ser marcada por la incertidumbre, mientras que la relación con el pasado está marcada por un esfuerzo por “hacer memoria” y recuperar experiencias para, así, actuar en el presente. No obstante, dicha relación con el pasado tiende a ser fragmentada, ya que no es posible establecer

continuidad entre las situaciones de hoy y las de un ayer. Por su parte, la segunda dimensión de la experiencia temporal es la del *tiempo externo* que refiere a los diversos planos desde los que se organiza temporalmente la vida cotidiana y la propia biografía. Refiere a la duración de las actividades de la vida, a la regularidad, ritmo e intensidad con que ocurren y al momento en que uno ubica dichos acontecimientos, orientándose por un sentido de “oportunidad”.

Así, la continuidad temporal- entre pasado, presente y futuro- y la coherencia entre los marcos temporales- el *tiempo externo*-, esta rearticulación de la experiencia temporal, se consigue a través del trabajo identitario en términos narrativos (De Castro Pericacho, 2012). El trabajo narrativo aparece como la forma principal mediante la cual rearticular la experiencia temporal; se trata del

“conjunto de historias... que uno cuenta sobre sí mismo con el fin de ordenar los... episodios dispersos. La narración... permite dotar de sentido a los episodios vitales pero también al propio narrador... será el vehículo a través del cual el sujeto construirá su identidad” (De Castro Pericacho, 2012, pág. 428).

Es esta narración la que permite a los individuos apropiarse de su experiencia, apropiación que puede suceder de formas distintas según cómo se rearticule la experiencia temporal. Solo “es en y por la <<puesta en relato de sí mismo>> que el yo interior, reflexivo, se vuelve una historia, una génesis... que compromete una significación subjetiva del tiempo, de sí como historia” (Dubar, 2002, pág. 207).

Ricoeur también elabora su definición sobre la identidad narrativa. Señala que es el “discurso de la serie ordenada e integrada de vínculos con otros constitutivo de la identidad de un sujeto a partir de fracturas de su historia” (Ricoeur, 1985 citado por Dubar, 2002, pág. 203). A partir de esta definición, queda en evidencia la importancia del lenguaje en el proceso de construcción de la identidad laboral, ya que la identificación utiliza categorías en la definición de sí.

Según Gergen (1996 en De Castro Pericacho, 2012), los relatos o narraciones se estructuran según tres acciones: establecen un punto final de la narración, según el cual seleccionan los acontecimientos relevantes; ordenan los acontecimientos en la búsqueda de un sentido de unidad que permite distinguir un principio, desarrollo y final; y, establecen relaciones causales entre los acontecimientos. Ciertamente, cada una de estas, siempre depende del contexto sociohistórico del cual nos relata un individuo su construcción de la identidad laboral.

Al incluir la experiencia temporal en el análisis de la identidad laboral, comenzamos a dimensionar la complejidad que acompaña su proceso de construcción. Por un lado, encontramos la dificultad de establecer continuidad desde el presente con los acontecimientos del pasado y con los del futuro, mientras que, por otro lado, también se presenta la dificultad de dotar de coherencia a los mismos acontecimientos del presente. Al respecto, Sennett (1998) presenta la identidad como un relato que logra organizar la

conducta, cuestión que se dificulta en el capitalismo flexible que no ofrece opciones para articular una narración coherente. Sus características “han creado un conflicto entre carácter y experiencia, la experiencia de un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas” (Sennett, 1998, pág. 30). De la misma manera, la actividad mecánica o rutinaria en el trabajo, no conduce hacia una sensación de integración e inserción en una narración histórica amplia y coherente que permita la construcción de una narrativa estable.

Según lo expuesto, es necesario incorporar al análisis la experiencia temporal como dimensión en estrecha relación en el proceso de construcción de la identidad laboral. Si bien se nos presenta acompañada de las problemáticas de la incertidumbre frente al futuro, la discontinuidad en relación al pasado y la desconexión entre las diferentes actividades en las que participan los distintos individuos, es preciso confiar en las capacidades reflexivas y narrativas tanto individuales como colectivas de los individuos en este proceso de construcción identitario. Es por esto que se señala que las identidades laborales se han complejizado y heterogeneizado, transformándose en construcciones temporales y singulares (Dubar, 2000 en Alfonso Ribeiro, 2012).

5.- Nuevas estrategias de inserción y estabilización laboral: el fomento de la empleabilidad y la gestión individual de la trayectoria laboral

A partir de las condiciones actuales del trabajo, se identifican nuevas iniciativas empresariales orientadas hacia la captura de las habilidades, iniciativas e involucramiento de los trabajadores con los intereses corporativos, sobre todo, en las empresas del sector servicios. La puesta en práctica de la idea de la empresa como fuente de valores y espacio de integración social que fomenta la realización de sus trabajadores por medio del empleo de sus habilidades, promueve la identificación y compromiso con ésta- no obstante solo se implementan en función de la productividad-. De esta manera, el control directo a través de fuertes estructuras jerárquicas ha sido reemplazado por el control subjetivo bajo nuevos mecanismos como la *cooperación productiva* en la que los mismos trabajadores potencian la cooperación mutua- cuestión que no involucra necesariamente la eliminación de las jerarquías dentro de las empresas-. Ciertamente, este nuevo tipo de control recurre al profesionalismo y a diversos instrumentos de gestión como los bonos y el establecimiento de metas, por ejemplo.

El involucramiento y la *cooperación productiva* dependen de las estrategias de captura de las habilidades e iniciativas que articulan las empresas, las que a su vez, dependen de la relación laboral-contractual que se establezca con los trabajadores (Escobar, 2005). Tal como se ha señalado, estas nuevas iniciativas empresariales logran apropiarse- sin costos para el capital- de las capacidades e ideas de sus trabajadores, prescindiendo de mecanismos de control y promoviendo la intensificación del trabajo. Con estas pareciera que las diferencias y conflictos de intereses entre capital y trabajo desaparecen tras “un

imaginario que impone la concepción de empresas operando no solo para el bien común de todos los trabajadores/as, sino también... para el bien de toda la sociedad a través de las nociones de “responsabilidad social empresarial” (Escobar, 2005, pág. 7).

Si bien los trabajadores pueden reconocer cierta realidad común que comparten como individuos que viven de su trabajo, las identidades laborales se han individualizado, nos hablan de un trayecto individual inestable en base a oportunidades que cada individuo ha sabido gestionar. Frente a esto último- y sin olvidar las nuevas exigencias del mercado en general-, las empresas actualmente “proponen” una identidad corporativa en base a sus características definitorias- valores, visión, misión, entre otros-, la cual podría ser asumida por los trabajadores. Según Gorz (1997 en Escobar, 2005), la cultura de una empresa llega a sustituir el sentido de pertenencia social de los trabajadores, quienes ahora forman parte de un grupo en el que los conflictos entre capital y trabajo desaparecen tras el presupuesto de que las empresas se orientan hacia el bien común de sus integrantes.

Asimismo, las condiciones actuales del trabajo actúan como mecanismo de disciplinamiento para los trabajadores, quienes, frente a la amenaza del desempleo, se conforman con su situación actual favoreciendo la naturalización del orden laboral contemporáneo. Esto también se visualiza cuando los trabajadores asumen los requerimientos de cualificación y la diversificación de labores, reconociendo en el trabajo una necesidad de primer orden en relación a la supervivencia. Sin embargo, Escobar (2005) destaca la capacidad de reflexión frente a estas nuevas condiciones por parte de ciertos trabajadores que, si bien interiorizan algunas dimensiones de este nuevo orden, resisten o mediatizan el contenido e implicancias de otras.

Ahora bien, para Sennett (1998), la flexibilización se logra imponer a través de tres acciones específicas, a saber, *reinención discontinua de las instituciones*, movimiento que no sigue una dirección concreta, sino que se relaciona con la inestabilidad de la demanda del consumo y con la deseabilidad del cambio; *especialización flexible* que fomenta la innovación como respuesta a la demanda cambiante del mundo exterior, determinando, así, la estructura interna de las instituciones; y, *concentración de poder sin centralización*, es decir, el control es ejercido por cada individuo, equipo de trabajo, empresas externas, entre otros, atribuyéndole a la flexibilidad laboral el estímulo a la libertad de acción de los trabajadores. Es en este último punto donde adquiere importancia la noción de autonomía individual, desde la cual se concibe que cada individuo deba ser su propio mecanismo de control, la que refuerza una relación solo momentánea entre trabajadores y empresa (Sisto, 2009).

Bajo esta organización del mercado de trabajo se entiende que los trabajadores deben relacionarse con su empresa en base a un proceso de articulación de competencias individuales, inestables- solo para los negocios o actividades de hoy- y dependientes de cada empresa y sus desafíos, ya que si bien se trata de capacidades y saberes individuales,

las competencias son evaluadas en el contexto social organizacional del que forman parte. Se trata de un ensamblaje dinámico entre lo individual y lo contextual (Jiménez, 1997 en Sisto, 2009).

Esta gestión por competencias se corresponde con las formas de estructuración organizacional que, en lugar de propiciar puestos y contratos estables, proponen la contratación flexible mediante contratos temporales, prestación de servicios, tareas y/o proyectos, subcontratación u otros. Ciertamente, esto implica que los trabajadores no encuentren, por medio de la vinculación socio-laboral, un lugar social estable o un camino para desarrollar su carrera; por el contrario, el trabajador de hoy "...migra continuamente, se transforma en nómada, transitando de relacionamiento en relacionamiento, de ocupación en ocupación, constituyéndose en un gerente de sí mismo, administrando su inversión según las recompensas" (Sisto, 2009, pág. 197).

Es así como, desde la noción de "desarrollo de un oficio o carrera" transitamos hacia la empleabilidad, la capacidad de mantenerse autónomo durante el desarrollo de una carrera, interesando a distintos empleadores y sintonizando con el mercado de trabajo (Brunner, 1999 en Sisto, 2009). Fundamentalmente, implica contar con las cualidades y capacidades suficientes para permanecer y progresar en el mercado de trabajo, asumiendo la flexibilidad e interiorizándose en sus exigencias. A través de ésta, se responsabiliza a cada individuo de su propia trayectoria laboral, ya que son sus competencias y capacidades- como capital individual- las que le permiten o no- por medio de una administración personal- permanecer en el mercado de trabajo (Soto, 2011). Según esto, aparecen como objetivos centrales la colocación y re-colocación dentro de este ambiente laboral móvil e inestable.

De esta forma se individualiza definitivamente la relación laboral, definiendo al trabajador como individuo que se desenvuelve en el mercado de trabajo,

"Si la inserción social de los sujetos a través del trabajo se caracteriza por la inestabilidad, la incertidumbre, y bajo la demanda de sacar el mayor provecho individual de cada relacionamiento laboral, es en estas condiciones en las cuales los sujetos se están construyendo a sí mismos" (Sisto, 2009, pág. 203).

Según lo anterior, las trayectorias laborales cada vez se caracterizan más por la movilidad y por ser experimentadas y gestionadas por medio de estrategias que van en sintonía con las nuevas tendencias del trabajo. Es por esto que la inserción-posición y la proyección futura que los trabajadores construyen responde a la gestión diversa de recursos que se realiza a partir de tres tipos de estrategias fundamentadas en la movilidad permanente, la opción individualizada y la realización personal como principios directrices (Soto, 2011). La primera de estas es la apertura al aprendizaje y consiste en la adquisición de conocimientos y habilidades en los mismos entornos de trabajo por medio de la experiencia práctica y el contacto con otros que desempeñan las mismas y otras funciones; la segunda estrategia trata de la gestión de la propia imagen, el desempeño y los logros personales frente a los demás; finalmente, encontramos las redes de contacto como

estrategia para enfrentar situaciones actuales o futuras de trabajo. Todas estas estrategias y su gestión se entienden desde la interiorización de la empleabilidad como responsabilización individual por la trayectoria laboral. En efecto, esta empleabilidad requiere “una amplitud de competencias de tipo relacional, estratégico y metacognitivo, transferibles a diferentes empleadores y focalizadas en la individualización, que se traducen en proactividad, claridad de objetivos y altos grados de conciencia de sí mismo” (Soto, 2011, pág. 17).

Tal como hemos señalado anteriormente, las trayectorias laborales se caracterizan por la movilidad y la inestabilidad. En este sentido es que surgen propuestas que indican que, bajo las nuevas condiciones y exigencias del trabajo, cada individuo debe afrontar por sí solo las contingencias del recorrido laboral en tanto se vuelve “empresario de sí mismo” al asumir el desafío permanente de construir su propia carrera laboral (Sandoval & Arellano, 2005). Es por esto que en el estudio de la construcción de identidad laboral se nos habla de trayectos identitarios individualizados de cada individuo en su entorno de trabajo, en los cuales cada uno es responsable de ir acumulando experiencias, competencias y habilidades en los distintos trabajos por los que pasa. El trayecto laboral lineal, acorde con el desarrollo continuo de una carrera ha cambiado por la gestión de la empleabilidad, la cual se conforma en relación a las exigencias de las empresas, las cuales parecen ser las únicas- en este nuevo entramado de vinculación socio-laboral flexible- capaces de ofrecer cierta “seguridad y estabilidad” al promover el desarrollo de la empleabilidad o, al menos, al no destruirla (Sisto, 2009). Según estas estrategias de autogestión y responsabilización, solo sería posible conseguir cierta estabilidad en la medida en que se gestiona y fortalece la empleabilidad, cuestión que pone en entredicho las antiguas formas de vinculación social en el trabajo. No obstante, en ocasiones la movilidad es buscada o exigida por los mismos individuos como condición para alcanzar una adecuada inserción social (Sisto, 2009). La movilidad constante se constituye en operador para mantenerse incluido socialmente y, con esto, el trabajo y sus condiciones actuales terminan integrando a los individuos a la fluidez y al desplazamiento continuo.

En este punto se vuelve necesario discutir acerca de la relación entre realización personal y la promoción del proyecto establecido por una empresa, relación que puede verse favorecida por el involucramiento y la interiorización de la empleabilidad como objetivos. El establecimiento de esta relación entre ambos proyectos no debe ser confundido ni idealizado- en ningún caso- como la auto-realización misma de los trabajadores (Soto, 2011). La proyección individual podría continuar siendo uno de los objetivos centrales de algunas trayectorias laborales, motivo por el cual se entiende el involucramiento de los trabajadores con los dispositivos de gestión y organización en una empresa; no obstante, esta implicación en muchas ocasiones es seguida por actitudes marcadas por el distanciamiento o incluso el cinismo en las relaciones con la empresa y con los demás. De esta manera, el involucramiento y la gestión de diversas estrategias que van en sintonía con la responsabilización por la trayectoria laboral, no están orientadas y no son

experimentadas por todos los trabajadores como factores decisivos de la realización personal; por el contrario, se podrían establecer como estrategia de proyección individual, como medio para aumentar los ingresos y conseguir mayor reconocimiento.

Según las definiciones propuestas podríamos advertir que se está configurando una identidad laboral compleja a partir de la integración de las concepciones dominantes del mercado de trabajo- la identificación y el involucramiento con la empresa, por ejemplo-, la identificación individual como “trabajador” y el reconocimiento de cada trabajador como individuo que vive y depende de su trabajo (Escobar, 2005).

Así pues, la identificación y definiciones que construyen los trabajadores están tensionadas permanentemente por dos exigencias que, en el estado y condiciones actuales del trabajo, se complementan. Esta son la identificación e implicación de los trabajadores con la empresa y la promoción de la individualización-responsabilización del trayecto laboral por medio de la gestión de recursos y estrategias.

6.- Profesionales del área Ingeniería, Salud y Educación

En este apartado final fundamentaremos el por qué realizaremos nuestra investigación sobre la identidad laboral en profesionales. Si bien, podríamos hacer la misma investigación con trabajadores- utilizando esta palabra como categoría más amplia e inclusiva de todas las áreas laborales presentes en nuestro país-, hemos decidido enfocar este estudio hacia profesionales, principalmente por la problemática de base que hace de contexto a nuestro objeto de estudio. Hemos reiterado consecutivamente que, luego de la reestructuración productiva, el trabajo y el empleo han sido modificados considerablemente, afectando a todos los trabajadores y trabajadoras. No obstante, estas transformaciones podrían tener consecuencias desiguales según cómo sean internalizadas y experimentadas por cada individuo. Es por esto que consideramos que no será lo mismo interrogar a un trabajador que se desempeña en labores que exigen bajo nivel de formación que interrogar a un trabajador con años de formación superior, que ha podido “elegir” qué estudiar y en qué desempeñarse a futuro y que ha puesto a disposición del mercado de trabajo este conjunto de saberes prácticos y teóricos adquiridos.

Las transformaciones introducidas al trabajo y al empleo han conducido hacia la *precarización de la situación social* de los trabajadores en general (Offe (1997 en Laport et al, 2010)). Sin embargo, también es necesario recordar las nuevas estrategias de contratación y de fomento de la empleabilidad que la organización y gestión del trabajo han difundido. Se exige de los trabajadores que sean capaces de elaborar, mantener y gestionar sus competencias dentro del mercado de trabajo, dando especial importancia en esto a la formación. A partir de esto, cada uno es responsable de su trayectoria laboral, de su entrada y estabilidad alcanzada en el trabajo; se individualizan las trayectorias sociolaborales y, por tanto, se responsabiliza a los individuos por cada logro y cada fracaso.

En relación a esto, se ha señalado que quienes presentan mayor claridad en su vocación, objetivos a futuro y mayor conciencia de sus capacidades, aceptarían de mejor forma o estarían más disponibles frente a la flexibilidad (Hall & Chandler, 2005 en Soto, 2011). Es así como surgen nuevas formas de contrato más de tipo psicológico con los lugares de trabajo, estableciendo una relación entre las expectativas generales de cada individuo y lo que ofrece la organización, es decir, en base a la reciprocidad (Morrison & Robinson, 1997 en Soto, 2011). La temporalidad y, por tanto, la estabilidad también se han vistos afectadas con estas nuevas lógicas de gestión en la contratación. De un contrato de tipo relacional basado en compromisos a largo plazo hemos transitado hacia un contrato psicológico de tipo transaccional de corto plazo, (re)negociable y que implica un involucramiento en áreas específicas por parte de los individuos (Alcover, 2002 en Soto, 2011).

Según lo planteado, consideramos que será relevante realizar esta investigación en profesionales, ya que podrían estar mejor preparados y posicionados para enfrentar el mercado laboral actual al poseer más años de formación. Los profesionales cuentan con un conjunto de competencias que llegan a ser puestas a prueba día a día. Además, sabemos que el acceso al conocimiento constituye una herramienta de poder importantísima actualmente que incide en la autonomía y en el prestigio de los individuos. La profesionalización ha actuado como mecanismo de jerarquización social en nuestra sociedad, integrando a algunos y excluyendo a otros. Asimismo, los profesionales construyen su cohesión interna y logran éxito en base a la “existencia de representaciones coherentes del mundo social y del grupo profesional que son compartidas por los miembros y validadas por la sociedad en general” (Barbosa, 1993 en Bonelli, 1999; pág.310). De esta manera, los profesionales confían en la continuidad de su rol por el reconocimiento a sus capacidades en relación a las necesidades de la sociedad.

Sin embargo, lo más importante podría llegar a ser cómo experimentan y perciben estas pruebas, si las consideran válidas y, por tanto, asumen que deben enfrentarlas de manera individual haciéndose cargo de un posible “fracaso” en su trayectoria laboral o bien, consideran que se encuentran insertos en un mercado que favorece y fomenta la incertidumbre y la inestabilidad.

Por último, notamos una focalización de investigaciones sobre la identidad laboral en el sector de alta precariedad laboral, por lo que queremos aportar con el estudio en profesionales, situando sus narrativas en estos escenarios de trabajo de mayor cualificación y reconocimiento.

Es así que nos proponemos responder a nuestra pregunta sobre la identidad laboral en los profesionales a partir de las significaciones que ellos construyen a los largo de su trayectoria laboral y que, dado su nivel de formación y su posición en las organizaciones, están más expuestos a los discursos que promueven tanto la identificación con la empresa

como la responsabilización en torno a la propia trayectoria, es decir, más expuestos a las nuevas formas de gestión y organización laboral. Los profesionales “son precisamente quienes diseñan e implementan sistemas de gestión en empresas inmersas en el mercado del trabajo flexible... ejercen poder o tienen a su cargo a otras personas... [y], mayormente se ven invitados a apropiarse de las exigencias y desafíos” (Soto, 2011, pág. 18) promovidos y fortalecidos por estas nuevas formas de gestión y organización.

Ahora bien, es preciso indicar a qué profesionales orientaremos este estudio. Según argumentos que serán expuestos más adelante en el marco metodológico, hemos decidido entrevistar a profesionales de tres áreas representativas de este grupo de trabajadores. Estas son: Ingenierías, Salud y Educación. En primer lugar, según aspectos cuantitativos, las tres áreas coinciden al pertenecer al sector servicios, siendo este último el que predomina como actividad económica en nuestro país. Además, en conjunto con el sector comercio, el sector servicios fue el área de actividad económica que más contribuyó a la creación de nuevos empleos en la década del 2000 a nivel de Latinoamérica y el Caribe (OIT, 2011).

Por otra parte, la tercerización de la economía adquiere mayor alcance en nuestra región de Valparaíso. Según datos de la Dirección del Trabajo, del total de empresas de la región de Valparaíso por sector de actividad económica, el 12.2% corresponde a empresas del sector primario, el 11.8% corresponde a empresas del sector secundarios y, por último, el 76.1% corresponde a empresas del sector terciario (Alvear, 2003). Asimismo, la distribución de la fuerza de trabajo ocupada de la región de Valparaíso por sector de actividad económica indica que el 13.4% del total corresponde a trabajadores del sector primario, el 21% a trabajadores el sector secundario y el 65.6% restante a trabajadores del sector terciario (Alvear, 2003). Esta misma información puede ser precisada por medio de la distribución de la fuerza de trabajo ocupada por actividad. Esta indica que del total, el 65.6% corresponde a ocupados en el área de los servicios (más específicamente, en el área comercio 18.8%, transporte y comunicaciones 9.7%, servicios financieros 6.9% y servicios comunitarios, sociales y personales 30.2%) (Alvear, 2003). Estas cifras nos demuestran que el área de los servicios es la más desarrollada y explotada y, por tanto, más representativa de los sectores de actividad económica en nuestra región. De la misma forma, es el sector que agrupa a la mayor cantidad de ocupados de la región.

Ahora bien, en segundo lugar, estas tres áreas profesionales nos ofrecen grandes posibilidades de análisis, ya que, si bien las tres constituyen áreas que agrupan un gran número de trabajadores profesionales, existen muchas diferencias entre las mismas como, por ejemplo, en términos de remuneración, reconocimiento, horas de trabajo, contratos ofrecidos, expectativas laborales, entre otras. En este sentido, será sumamente importante e interesante observar qué ha sucedido en los trayectos laborales de estos tres grupos de profesionales, qué hechos han marcado la definición de sí mismos y qué identificaciones sobresalen en sus narraciones. El tiempo invertido en estudios, en promedio, puede ser

equivalente, pero lo que claramente difiere entre unos y otros recae en el reconocimiento de su trabajo.

En suma, según lo expuesto, los profesionales del área ingeniería, salud y educación serán a quienes entrevistaremos. Profesionales, ya que conforman el grupo de trabajadores con mayor cantidad de años de formación y quienes están más expuestos a las nuevas formas de gestión y organización del trabajo y, de las áreas mencionadas, por ser representativas del sector de actividad económica más explotado en nuestra región, tanto por el número de empresas relacionadas como por el número de ocupados que la integra y por ser áreas en las que el reconocimiento a su trabajo varía bastante.

Marco metodológico

1.- Tipo de estudio

Dado que esta investigación busca describir el proceso por el cual los profesionales construyen la identidad laboral en un contexto de vinculación socio-laboral flexible, nuestro estudio adquiere las características de uno de tipo *descriptivo*. No obstante, nuestros objetivos no se limitan a aquello, sino que, como toda pregunta que busca responder a un cómo, luego de describir el proceso señalado, buscaremos establecer relaciones entre éste y otras aristas del problema, como por ejemplo, las estrategias que emplean los profesionales en la construcción de la identidad laboral. Por consiguiente, no solo nos proponemos conocer cómo construyen la identidad laboral los profesionales de una empresa; consideramos que ese será el paso esencial y fundamental que nos permitirá, luego, articular una serie de relaciones sin las cuales no sería posible la construcción de la identidad laboral.

Dicho esto, nuestro estudio será de tipo *descriptivo-interpretativo*: en un primer momento responderemos a nuestro objetivo general de describir cómo los profesionales construyen la identidad laboral y, luego, nos orientaremos a responder qué bases sustentan dicha construcción de la identidad laboral y cuáles son sus implicancias dentro del mundo del trabajo.

2.- Tipo de diseño

La metodología a utilizar es de tipo *cualitativa*, lo cual fundamentamos en dos razones. Primero, nuestro estudio busca responder a sus interrogantes comprendiendo a los sujetos de estudio dentro de su mismo marco de referencia (Álvarez-Gayou, 2006) y, en segundo lugar, logra acercarse hacia los fenómenos sociales centrándose en el orden de los significados que circundan las acciones de éstos (Canales, 2006). Así, pues, ya que toda significación- y sus normativas asociadas- pueden articularse y presentarse unas más explícitas que otras, será necesario realizar un profundo y cuidadoso acercamiento a los profesionales-sujetos de estudio, cuestión que nos permite la *metodología cualitativa*.

Por su parte, el método *interpretativista* permitirá, desde el “encuentro dialógico entre los actores y el investigador” (Fernández de Sanmamed, 2006, pág. 36) que éste último, por medio de la interpretación de los significados tras los relatos de los profesionales, pueda contribuir al desarrollo de teoría según la cuestión central de la investigación.

El diseño de esta investigación, será de tipo *no experimental y emergente*. No experimental, ya que, si bien podemos identificar las variables centrales de nuestro estudio, éstas no serán manipuladas ni sometidas a distintas mediciones con el fin de encontrar posibles relaciones entre ellas. Por el contrario, se intentará conocer cómo se articulan en torno a un relato que expresa el proceso de construcción de la identidad laboral de los

profesionales-sujetos de investigación. *Emergente*, puesto que consiste en un diseño flexible que, a lo largo de la investigación, sabemos que podría verse alterado, sobre todo, luego del comienzo del trabajo de campo (Valles, 1998).

Por último, se trata de un diseño de corte *transversal* que no precisa de distintos acercamientos a su objeto de estudio a lo largo del tiempo para observar, por ejemplo, cómo ha cambiado. Nuestra investigación se desarrollará por medio de algunas aproximaciones bien orientadas y realizadas durante un tiempo estimativo determinado según la técnica de producción de datos a emplear.

3.- Universo y muestra

Se trabajará en base a un *muestreo no probabilístico* de tipo *intencional* guiado por criterios extraídos desde la bibliografía estudiada. El diseño de la muestra nos permitirá seleccionar “un conjunto de unidades del universo de estudio de acuerdo a determinados criterios que el investigador considera relevantes en función de su objetivo de investigación” (Sautu, Boniolo, Dalle, & Elbert, 2005, pág. 156). Cada unidad de muestreo será seleccionada a través de los criterios que serán determinados considerando su potencial de información en relación a nuestro tema y objetivo general (Martínez-Salgado, 2012), (Pla, 1999).

Las unidades de muestreo serán seleccionadas según criterios de representatividad del discurso y de los significados (Fernández de Samamed, 2006), es decir, tratando de representar cada una de las posiciones que componen la realidad del mercado laboral profesional, considerando que cada entrevistado representa “una “clase” o categoría social, entendida como una posición y una perspectiva específica en una estructura o relación” (Canales, 2006, pág. 23). Además, los criterios que se incluirán en el diseño de la muestra corresponden a categorías ya utilizadas en investigaciones anteriores relativas al mismo tema¹⁸, las que hemos considerado de especial relevancia al momento de reconstruir el campo de los profesionales que actualmente desempeñan sus actividades en un mercado laboral precarizado, flexible y, en muchas ocasiones, informal. La primera de ellas, de Laport et al (2010), utiliza las categorías: sexo, tipo de contrato laboral, edad, tipo de establecimiento de educación superior del cual se obtuvo un título profesional y años en la empresa. Por su parte, la investigación de Stecher (2012), utiliza las categorías: sexo, antigüedad en la empresa, tipo de contrato laboral y nivel educacional.

Según los fines de nuestra investigación la muestra se conformará a partir de los siguientes criterios que han de cumplir, según sea el caso, las unidades de muestreo: sexo, tipo de contrato laboral (según predominio durante la trayectoria laboral) y área

¹⁸ Estas investigaciones son: Laport et al (2010). “Vinculación laboral flexible: construcción de identidad en psicólogos adultos-jóvenes” *Revista Psicoperspectivas. Individuo y sociedad. N°1* , 138-157 y Stecher (2012). “Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales” *Revista PSYKHE. N°2* , 9-20.

profesional. Hemos decidido no incluir como criterios de la muestra la edad, tipo de establecimiento de educación superior de egreso, años en la empresa y nivel educacional. El primero de estos no ha sido incluido ya que hemos establecido un rango etario general para nuestros entrevistados que va desde los 30 a los 65 años de edad. Además, tal como hemos señalado en el marco teórico, nuestra definición de la identidad laboral no se reduce a un aquí y a un ahora o a una cristalización propiciada por algún elemento en específico (empresa, jefe, edad, entre otros), sino que se trata de una construcción permanente que atraviesa las múltiples relaciones laborales y no laborales que experimentan los individuos (cesantía o jubilación, por ejemplo). No obstante, intentaremos mantener cierto equilibrio entre las edades de nuestros entrevistados sin ser un criterio excluyente. De la misma forma, hemos decidido no incluir el criterio tipo de establecimiento de educación superior, ya que buscamos analizar la identidad laboral como proceso inacabado que va más allá de la suma de categorizaciones y atribuciones en torno a una profesión en particular. El hecho de que realicemos la investigación en profesionales, corresponde a una decisión teórico-metodológica que busca- entre otras cosas- acotar el universo de estudio focalizándolo en trabajadores profesionales por las razones ya presentadas en el marco teórico. Asimismo, el criterio años en la empresa ha sido excluido, ya que la identidad laboral no solo se construye al estar desarrollando un trabajo en específico, sino que, en este proceso de construcción interviene profundamente la trayectoria biográfica de cada individuo. No solo nos interesa conocer cómo se identifica un individuo en su trabajo actual, sino que nos interesamos por el proceso mediante el cual ha ido forjando su identidad laboral durante su vida. Finalmente, hemos decidido no incluir el nivel educacional como criterio de muestreo, puesto que, al focalizar el estudio en profesionales, ya está siendo incluido un nivel educacional.

A continuación, fundamentaremos la inclusión de cada uno de los criterios seleccionados. El primero de ellos es sexo y se ha incluido por dos cuestiones. Primero, si bien las cifras de ocupados dependientes¹⁹, hombres y mujeres no demuestran gran diferencia (del total de hombres ocupados durante el trimestre marzo-mayo de 2013, el 74.4% corresponde a trabajadores dependientes, mientras que del total de mujeres ocupadas durante el trimestre marzo-mayo de 2013, el 75.4% corresponde a trabajadoras dependientes (Fundación Sol, 2013), proporciones que se mantienen similares para el trimestre enero-marzo de 2014, en las cuales, del total de hombres ocupados el 74.4% corresponde a trabajadores dependientes, mientras que del total de mujeres ocupadas el 74.3% corresponde a trabajadoras dependientes (Fundación Sol, 2014)), las condiciones de

¹⁹ Para el cálculo de estos indicadores, la Fundación Sol considera empleos dependientes a los asalariados del sector público y privado y los trabajadores o personal de servicio doméstico. Según esto, es importante destacar la diferencia que se produce al excluir la categoría de personal de servicio doméstico, ya que ésta actividad es desempeñada principalmente por mujeres. Específicamente, para el trimestre mayo-junio de 2013, del total de ocupados dependientes hombres, solo el 0.4% corresponde a personal de servicio doméstico, mientras que del total de ocupados dependientes mujeres, el 13.5% corresponde a personal de servicio doméstico (Fundación Sol, 2013). La proporción se mantiene similar para el año 2014 en el trimestre enero-marzo; del total de ocupados dependientes hombres, solo el 0.3% corresponde a personal de servicio doméstico, mientras que del total de ocupadas dependientes mujeres, el 12.7% corresponde a personal de servicio doméstico (Fundación Sol, 2014).

contratación distan mucho de ser similares. Así lo demuestran las cifras sobre el tipo de dependencia con el lugar de trabajo; mientras que, del total de hombres ocupados dependientes, el 51% está contratado o tiene un acuerdo de trabajo directamente con la empresa, el 14.5% con un contratista o subcontratista de bienes y servicios, el 30.7% con una empresa de servicios temporales o suministradora y el 4% restante con un contratista agrícola, para el caso de las mujeres, solo el 34.1% está contratada o tiene un acuerdo de trabajo directamente con la empresa, el 13.3% con un contratista o subcontratista de bienes y servicios, el 51.5% con una empresa de servicios temporales o suministradora y el 1.1% restante con un contratista agrícola (Fundación Sol, 2014). Estas cifras demuestran que la precariedad e informalidad de los trabajos y formas de empleo, afecta de manera desigual a hombres y mujeres. De la misma manera, a partir de indicadores de inserción laboral, solo el 23.8% de la población en edad de trabajar presenta un alto grado de inserción laboral, es decir, ocupados registrados en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) con un empleo indefinido formal protegido o empleadores de empresas de más de 10 trabajadores, empleos caracterizados mayormente por la formalidad, la permanencia y la protección (Fundación Sol, 2014). Al desagregar esta cifra por sexo, el 29.2% de los hombres presenta un alto grado de inserción laboral, mientras que solo el 18.5% de las mujeres presenta aquel mismo grado. Respecto a este mismo criterio, la Encuesta Laboral²⁰ (2011) aplicada a empresas privadas de cinco o más trabajadores de nuestro país, indica que del total de encuestados, el 63.3% corresponde a hombres y el 36.7% a mujeres. Además, hace mención a los sectores de actividad económica que presentan mayor proporción de mujeres entre sus trabajadores, entre los que están, enseñanza (78.3% de mujeres), servicios sociales y de salud (75.8% de mujeres), hoteles y restaurantes (61% de mujeres), otros servicios comunitarios, sociales y personales (45.1% de mujeres) y comercio (41.2% de mujeres) (ENCLA, 2011). Estas cifras nos grafican claramente la inserción desigual, fuertemente influenciada por género, a los distintos trabajos en nuestro país, existiendo, así, trabajos “de mujeres” y trabajos “de hombres”.

Además, de las cifras mencionadas, otro de los argumentos para la inclusión del sexo como criterio de muestreo recae en lo indicado por Escobar (2005): la identificación primaria de sí mismos es distinta en hombres y mujeres; mientras los hombres, estando o no empleados, se identifican a sí mismos como “trabajadores”, las mujeres, solo estando empleadas se identifican primariamente como “trabajadoras”, situación que cambia en períodos de desempleo en los cuales se identifican según roles asignados socialmente, principalmente asociados a la maternidad y a la esfera privada del hogar.

El segundo criterio es el tipo de contrato laboral, ya que del total de trabajadores dependientes, solo el 55.7% posee un empleo protegido, es decir, un contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo, cotizaciones, salud y seguro de desempleo (Fundación

²⁰ La Encuesta Laboral (ENCLA) es aplicada y gestionada en nuestro país por la Dirección del Trabajo para caracterizar el trabajo y sus dimensiones. Son encuestadas empresas privadas sobre diversas temáticas laborales: entorno socioeconómico de la empresa, formas de contratación, subcontratación y suministro de trabajadores, remuneraciones e incentivos, capacitaciones, jornadas de trabajo, sindicalización, entre otros.

Sol, 2013). Asimismo, del total de asalariados hombres, el 16.5% trabaja sin contrato laboral, mientras que de las asalariadas, el 21% trabaja sin contrato laboral (Fundación Sol, 2014). La ENCLA (2011), por su parte, realiza su cálculo de distribución de tipos de contrato según sexo y, según sus resultados, del total de hombres trabajadores, el 73% posee contrato indefinido, el 10.8% contrato a plazo fijo, el 15.2% contrato por obra o faena, el 0.9% trabaja a honorario y el 0.2% restante posee otro tipo de contratación. Del total de mujeres, el 80% posee contrato indefinido, el 12.7% contrato a plazo fijo, el 5.9% contrato por obra o faena, el 1.2% trabaja a honorario y el 0.1% restante posee otro tipo de contratación (ENCLA, 2011).

La distribución de contratos también puede ser analizada a nivel de nuestra región y sus empresas; según esto, entre las empresas de la región existe un 64.3% de contratos indefinidos, un 27.2% de contratos por obra o actividad, un 5.3% de contratos a plazo fijo y un 3.1% restante que corresponde a otras formas de contratación (Alvear, 2003). Esta misma información puede ser contrastada con cifras más actuales; según la ENCLA (2011), del total de trabajadores en Valparaíso, el 66.8% posee contrato indefinido, el 19.8% contrato por obra o actividad, el 10.3% contrato a plazo fijo y el 3.1% restante posee otro tipo de contrato. Tal como demuestran las cifras, si bien los contratos indefinidos se mantienen como principal forma de contratación, han aumentado significativamente los contratos a plazo fijo, lo cual también se observa por medio de la diferencia entre contratos celebrados y finiquitados. Ésta muestra la tendencia al alza de los contratos por plazo fijo; del total de contratos celebrados el año 2002 en la Región de Valparaíso, solo el 15.2% correspondía a contratos indefinidos, el 18.4% a contratos por obra o actividad, el 65.4% a contratos a plazo fijo y el 0.9% a otro tipo de contratos (Alvear, 2003). De la misma forma, la distribución de contratos finiquitados según causal de término demuestran que el 41.5% corresponde a conclusión de obra, el 20.2% a renuncia voluntaria, el 18.5% a vencimiento de plazo estipulado, el 6.5% a causas imputables al trabajador(a), el 7.1% a necesidades de la empresa, el 4.1 a otras causales y el 2.1% restante a mutuo acuerdo (ENCLA, 2011). Según estas causales y las cifras indicadas con anterioridad, los contratos a plazo fijo o por obra comienzan a aumentar, mientras que los contratos indefinidos se ven amenazados por este nuevo ambiente incierto e irregular, viéndose finiquitados por diversos motivos.

Según los datos analizados y considerando el aumento de los contratos diferentes al indefinido, hemos decidido elaborar dos categorías en relación al tipo de contrato laboral. Estas categorías han sido elaboradas según el predominio de un tipo de contrato durante la trayectoria laboral del entrevistado, así tendremos las categorías estabilidad contractual, en la cual predomina el contrato indefinido, e inestabilidad contractual, en la cual predominan los contratos distintos al indefinido, es decir, honorarios, a plazo fijo, contrata, entre otros. La inclusión de esta categoría es significativa para nuestra investigación por la desigualdad que pudiese existir según sexo y según las áreas profesionales de nuestros entrevistados.

Ahora bien, es preciso señalar qué profesionales formarán parte de esta investigación. En el apartado “Profesionales del área: Ingeniería, Salud y Educación” se fundamentó la decisión de buscar responder a nuestra pregunta de investigación entrevistando a profesionales de dichas áreas específicamente, por lo cual, ahora corresponde fundamentar por qué solo entrevistar a aquel grupo de profesionales. Así pues, hemos analizado que, según información de matrículas en carreras de pregrado desde el año 2012 (INJUV, 2013)²¹, (Consejo Nacional de Educación, 2014)²², las más demandadas corresponden al área de ingenierías (destacando, por ejemplo, ingeniería comercial e ingeniería civil industrial), salud (destacando, por ejemplo, enfermería, psicología y kinesiología), derecho y pedagogías (destacando, por ejemplo, pedagogía en educación física y en educación básica). Esta misma información ha sido comparada con datos de titulados por área durante el año 2012 (SIES, 2012). Según esto, del total de titulados universitarios del año 2012, el 20.7% corresponde a titulados del área de Ingenierías, el 20.1% a titulados del área Educación, el 15.7% a titulados del área Salud, el 15.1% a titulados del área Administración y Comercio, el 13.6% a titulados del área Ciencias Sociales, el 4.6% a titulados del área Arte y Arquitectura, el 3.7% a titulados del área Derecho, el 3.4% a titulados del área Agropecuaria, el 1.9% a titulados del área Ciencias Básicas y el 1.1% a titulados del área Humanidades. Asimismo, encontramos datos similares a partir del total general de titulados por área durante el año 2012 (Universitarios, de Institutos Profesionales y de Centros de Formación Técnica). El 23.5% corresponde a titulados del área de Ingenierías, el 19% a titulados del área Administración y Comercio, el 18.9% a titulados del área Salud, el 15.1% a titulados del área Educación, el 10.8% a titulados del área Ciencias Sociales, el 4.8% a titulados del área Arte y Arquitectura, el 3.1% a titulados del área Derecho, el 2.7% a titulados del área Agropecuaria, el 1.2% a titulados del área Ciencias Básicas y el 0.8% a titulados del área Humanidades. A partir de estos datos, hemos decidido considerar como criterio de muestreo las tres primeras áreas que coinciden tanto en número de matrículas como de titulaciones, estas son: Ingeniería, Salud y Educación.

Por consiguiente, la muestra estará conformada por hombres y mujeres profesionales entre 30 y 65 años de edad en los que predomine alguna forma de contratación laboral durante su trayectoria labora y que se desenvuelvan en alguna de las tres áreas profesionales seleccionadas: Ingeniería, Salud o Educación. El tamaño se la muestra se definirá, primero, según los criterios de muestro y, luego, por el *criterio de saturación* que nos indica que la recogida de la información finaliza cuando ésta última deja de aportar aspectos relevantes al problema de investigación (Fernández de Sanmamed, 2006), en este caso, cuando los profesionales redunden en los mismos hechos, estrategias, identificaciones, entre otros. Según esto, convenimos que el número de entrevistados no es una categoría limitante y rigurosa en la metodología cualitativa, sino que, por el contrario,

²¹ Anexo N°2

²² Anexo N°3

lo relevante consiste en el potencial de información que puede proveer cada entrevistado (Tarrés, 2008).

Luego de realizadas las entrevistas, nuestra matriz de muestreo queda representada por el siguiente cuadro.

Cuadro N°1: Matriz de Muestro

Tipo de contrato laboral (predominante)	Sexo					
	Hombre			Mujer		
	Ingeniería	Salud	Educación	Ingeniería	Salud	Educación
Estabilidad contractual	Ignacio, Ingeniero Comercial	Felipe, Kinesiólogo	Luis, Profesor de Biología	Patricia, Ingeniera Civil Industrial	Teresa, Enfermera Matrona	María Luz, Profesora de Inglés
Inestabilidad contractual	Claudio, Ingeniero en construcción	Fernando, Médico Ginecólogo	Christian, Profesor de Arte	Nayla, Ingeniera Industrial	Valeria, Kinesióloga	Claudia, Profesora Educación Parvularia

Cabe destacar que los resultados de esta investigación no tienen por objetivo representar a todos los profesionales de las áreas en cuestión, sino que, por el contrario, nuestro fin es conocer cómo se desarrolla y presenta nuestro problema de investigación, reconociendo y reafirmando las particularidades de cada proceso de construcción de la identidad laboral en función del entorno laboral y del trayecto sociolaboral particular de cada individuo. De esta forma, no buscamos generalizar un tipo de identidad laboral característico de los profesionales de nuestra Región, ni categorizaremos a éstos según las particularidades que vayan surgiendo en sus relatos.

- Universo: Profesionales de la Región de Valparaíso.

- Muestra: Profesionales entre 30 y 65 años del área Ingeniería, Salud o Educación de la Región de Valparaíso y en los que predomine alguna forma de contratación laboral durante su trayectoria laboral.

- Unidad de Análisis: Profesionales de la Región de Valparaíso.

- Unidad de Información: Profesionales entre 30 y 65 años del área Ingeniería, Salud o Educación de la Región de Valparaíso y en los que predomine alguna forma de contratación laboral durante su trayectoria laboral.

4.- Técnica de producción de datos

Para describir cómo los profesionales construyen la identidad laboral se utilizará la *entrevista en profundidad*. A partir de este tipo de entrevista se articula una particular relación de conocimiento entre el investigador y el/los entrevistados, la que se caracteriza por ser *dialógica, espontánea, concentrada y de intensidad variable* (Gaínza, 2006). Así,

podemos acceder a las dimensiones simbólicas y motivacionales que se movilizan en cada uno de los entrevistados, todo esto por medio de sus palabras y del modo en el que se desenvuelven en el contexto de la entrevista.

En este mismo sentido, la estrategia a utilizar será la *entrevista no estructurada*, en la cual el investigador no dirige la conversación durante todo el momento a partir de una pauta predefinida, sino que solo ofrece los estímulos necesarios para orientar esta conversación según los objetivos propuestos, así los entrevistados pueden hablar con naturalidad y profundidad en base a preguntas más libres y abiertas (Gáinza, 2006). Esto es fundamental, ya que buscamos que los entrevistados compartan un relato del proceso de construcción de la identidad laboral, cuestión que involucra dimensiones no solo laborales, sino que, también, dimensiones de la vida personal de cada uno de ellos, como las dificultades que han experimentado o las metas que se proponen o vislumbran a futuro en relación al desarrollo de su trayectoria laboral, por ejemplo. Según esto y a partir de los objetivos de esta investigación, se ha elaborado una pauta temática que guiará las entrevistas²³.

5.- Técnica de análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos se realizará por medio del *análisis de discurso*, ya que “sabemos que el lenguaje no es transparente, los signos no son inocentes, que la connotación va con la denotación, que el lenguaje muestra, pero también distorsiona y oculta, que a veces lo expresado refleja directamente lo pensado y a veces solo es un indicio ligero, sutil, cínico” (Santander, 2011, pág. 208). Este tipo de análisis logra captar la especificidad del proceso de construcción de la identidad laboral al entender el lenguaje y lo discursivo como dimensión central en el establecimiento de vínculos y relaciones sociales, sin las cuales no sería posible hablar de la identidad como una construcción dinámica y relacional. Según esto, el lenguaje no se puede reducir a un instrumento para expresar ideas, sino que es un factor clave que participa e interviene en la construcción/reconstrucción de la realidad social.

Fundamentalmente, lo que nos importa conocer por medio del análisis son los efectos que tienen sobre la realidad los relatos discursivos que nos exponga cada uno de los entrevistados, considerando que estos relatos configuran un *modo de acción* a través de una práctica social enunciada (Austin, 1982 en Santander, 2011).

Conocer y comprender la identidad laboral de un individuo no significa definirlo imponiéndole una etiqueta o categoría social. Más bien, se trata de comprender en qué y cómo una situación vivida o la historia de una trayectoria laboral genera, en un momento dado, una manera de definirse y de definir a los otros. Es por esto que la sociología debe encargarse de analizar el uso de las palabras o categorías que en sus definiciones emplean

²³ Anexo N°4

los trabajadores, la manera en que escogen y disponen de palabras que les recuerdan su experiencia y cómo organizan aquel relato que habla de ellos mismos.

Cabe destacar que este análisis al orientarse hacia el núcleo oculto de producción de cierto discurso, no refiere a una búsqueda de intencionalidad en el sujeto que se expresa. Esta distinción- entre intención del hablante y la acción de su discurso- es de suma importancia, ya que de lo contrario, implicaría “creer en un sujeto muy racional, siempre atento y consciente de lo que dice o deja de decir, y sabemos que eso no siempre es así” (Santander, 2011, pág. 212).

Por consiguiente, nuestro análisis se moverá en el orden de los significados, sus reglas de significación y de la acción que se realiza tras los relatos. Así, desde la discusión teórica elaborada más arriba nos propondremos analizar los relatos de los entrevistados, buscando identificar las categorías que van apareciendo y establecer una relación entre ellas. Para esto, el análisis será organizado en una matriz según se muestra en el anexo n°5²⁴.

6.- Calidad del diseño

Esta se fundamenta en las tres categorías propuestas por Valles (1998): *credibilidad*, *transferibilidad* y *dependibilidad*. Estas categorías tienen su símil en la metodología cuantitativa en la validez y fiabilidad. En primer lugar, la *credibilidad* se relaciona con el uso de las técnicas de producción de datos en función con los objetivos de la investigación. En nuestro caso, hemos seleccionado la técnica de la entrevista en profundidad y de tipo no estructurada, teniendo siempre presente que debemos conseguir las condiciones necesarias para que las y los profesionales entrevistados puedan relatarnos su trayectoria laboral y las distintas identificaciones que han ido construyendo y transando en el mundo del trabajo. Por su parte, la *transferibilidad* se consigue con el muestreo, el cual está orientado a la representación de las posiciones que integran y se relacionan en el espacio del trabajo; por esto se han seleccionado y elaborado cuidadosamente cada uno de los criterios de muestreo. Finalmente, la *dependibilidad* refiere a la revisión o *auditoría* externa que se haga de la documentación tanto utilizada como obtenida en la investigación (Valles, 1998). Este último criterio de calidad no será cumplido en un cien por ciento, sin embargo, cada una de las etapas de esta investigación han sido acompañadas de un trabajo de asesoramiento y comentarios grupales, en el cual hemos nutrido y revisado constantemente nuestro proyecto.

²⁴ Anexo N°5

7.- Plan de trabajo

	Actividades	2014				
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
Preparación del Trabajo de Campo	Presentación y propuesta de investigación	Semana 1				
	Trabajo en marco teórico y metodológico.	Semana 1, 2 y 3				
	“Prueba” de aplicación de la entrevista	Semana 3				
	Revisión de conceptos y de entrevista	Semana 4				
Trabajo de campo	Realización de Entrevistas		Semana 1, 2, 3 y 4			
	Transcripción de datos			Semana 1, 2 y 3		
Análisis de Datos obtenidos	Análisis de los datos			Semana 4	Semana 1, 2 y 3	
	Redacción del Informe Final				Semana 4	Semana 1 y 2
	Presentación de resultados					Semana 3

8.- Condiciones éticas

Para asegurar la tranquilidad y la honestidad de cada uno de los profesionales durante el transcurso de las entrevistas: Verificaremos que la participación de los profesionales en las entrevistas esté acordada bajo un consentimiento informado, en el cual se expongan las condiciones y garantías necesarias para el desarrollo de la investigación. Además, por medio de este mismo consentimiento informado, resguardaremos el anonimato de todos los informantes que participen en la investigación. Es por esto que, al momento del análisis, se utilizarán nombres ficticios para reseñar o citar extractos de las entrevistas.

Asimismo, esclareceremos oportuna y claramente los fines de nuestra investigación, de modo que no surjan malos entendidos o consecuencias imprevistas. Esto mismo, permitirá que las líneas temáticas centrales de la entrevista puedan ser conocidas por los profesionales entrevistados.

Por último, procuraremos los medios necesarios para dar a conocer los resultados de nuestra investigación a cada uno de los profesionales participantes.

Análisis

En este apartado serán analizadas las entrevistas realizadas a los profesionales de las áreas detalladas en nuestro muestreo. Según esto, hemos entrevistado a cuatro profesores: Educación n°1, Profesora de inglés en colegio privado, 52 años, Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia en liceo técnico, 40 años, Educación n°3, Profesor de artes visuales en liceo y Educación n°4, Profesor de educación general básica en colegio privado, 65 años. En Ingeniería se ha entrevistado a cuatro ingenieros: Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción en constructora privada, 33 años, Ingeniería n°2, Ingeniera industrial con asesorías independientes, 34 años, Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial en empresa privada, 61 años e Ingeniería n°4, Ingeniero comercial con empresa independiente, 47 años. Por último, en Salud se entrevistó a cuatro profesionales: Salud n°1, Kinesióloga en empresa privada, 30 años, Salud n°2, Enfermera matrona en institución privada, 55 años, Salud n°3, Kinesiólogo dueño de empresa privada, 33 años y Salud n°4, Médico ginecólogo en hospital público, 60 años.

Según la técnica de análisis detallada en el marco teórico, realizaremos un análisis de discurso, por tanto, serán categorías relevantes en este proceso: la posición desde la que el individuo entrevistado estructura el relato de su trayectoria laboral, realzando ciertos aspectos de ella o reiterando ciertas ideas, por ejemplo. En esta posición a la que hacemos referencia, intervienen factores como la profesión misma (según el reconocimiento, valoración o importancia de ésta en y para la sociedad), el sector (público/privado) en el que trabaja, el cargo o puesto de trabajo del profesional, la autonomía con la que desempeña dicho cargo, los años que lleva desempeñando el mismo y algunos hechos propios de su trayectoria laboral que pudiesen ir determinado este relato. Asimismo, las condiciones estructurales que organizan el mundo del trabajo serán determinantes centrales para comprender la posición desde la que nos habla cada uno de los profesionales. En este sentido, reflexiones sobre las condiciones del trabajo, condiciones de contratación, desigualdad y exclusión, por ejemplo, podrían darnos algunos indicios sobre aquellas condiciones materiales.

Para poder comprender cómo construyen la identidad laboral los profesionales del área Ingeniería, Salud y Educación de nuestra región de Valparaíso, el análisis será estructurado según los objetivos propuestos en la investigación.

Identidad laboral: dimensiones y experiencias

En la construcción de la identidad laboral de los profesionales podemos distinguir distintas dimensiones que intervienen en dicho proceso que, según hemos definido, es inacabado. Se trata de experiencias que estructuran la trayectoria laboral de los profesionales y que, como sabemos, adquieren sus particularidades en función del reconocimiento o no reconocimiento de las distintas definiciones de sí mismos que van construyendo los profesionales a lo largo ésta.

Entre las dimensiones o experiencias que intervienen en las identificaciones de los profesionales, encontramos el proceso de búsqueda de trabajo, la trayectoria laboral como tal, las distintas exigencias a las que se enfrentan los profesionales al ingresar al mercado laboral, la misma profesión como herramienta tanto de oportunidad como limitante en la obtención de trabajo y, por último, algunas características que son presentadas como netamente individuales y propias de cada profesional, pero que, finalmente, representan a la mayoría de los profesionales entrevistados.

En el proceso de búsqueda de trabajo, encontramos, por un lado, el relato de los profesionales buscando por primera vez trabajo, cuestión que se les presenta como algo lógico y la única opción luego de terminar sus estudios superiores.

“... tú decí viejo, ya no puedo estar así de brazos cruzados sin hacer nada po’, es lo que viene y qué más vas a hacer po’, entonces me puse a buscar pega po’... estuve dos meses buscando trabajo y tuve la suerte de entrar en un área de supermercado” (Ingeniero n°4, Ingeniería comercial, 47 años)²⁵.

Por otro lado, también figura la búsqueda de trabajo constante a lo largo de su trayectoria laboral con el objetivo de conseguir estabilidad laboral y de alejarse de las condiciones precarias y flexibles del mercado de trabajo.

“... siempre anduve buscando [trabajo]²⁶ hasta que se dio el momento y me cambié... porque en las otras [pegas] yo tenía contratos temporales po’, o sea cinco meses, en una estuve un año, en otra estuve con boletas no con contrato cachay, no me pagaban imposiciones, nada... pero era la pega que había encontrado no más. Hasta que llegué donde estoy ahora y la idea es quedarse” (Ingeniero n°1, Ingeniería en construcción, 33 años).

Cabe destacar que, en el proceso de búsqueda de trabajo, los profesionales del área Educación son quienes expusieron algunas dificultades, ya que, quienes trabajan en instituciones municipalizadas, no son transferidos rápidamente de institución o no se les comunica oportunamente su inserción.

“No, pero en realidad tuve que ir todos los días a la corporación a pararme ahí toda la mañana para que me mandaran a otro colegio, sino estaría aun sin ninguna hora” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

Según lo expuesto, lo que está en juego en la búsqueda de trabajo es, en primer lugar, el reconocimiento externo de los estudios y profesión de estos trabajadores, ya que hubo un período de inversión en formación y preparación para el futuro laboral y, en segundo lugar, sus capacidades y trayectoria plasmadas en su currículum de presentación. La búsqueda de trabajo presentada como algo lógico, tanto para quienes terminan sus estudios profesionales como para quienes buscan mejorar las condiciones de estabilidad de su trayectoria laboral, tiene relación con la aparente necesidad de poner en práctica aquello que ha sido adquirido (conocimientos teóricos y prácticos y la experiencia misma de

²⁵ Para resguardar el anonimato de los profesionales entrevistados, se ha decidido identificarlos con números a partir del área que representan y el orden en el que se les realizó la entrevista. Así, por ejemplo, encontraremos Ingeniería n°1, Ingeniería n°2, Ingeniería n°3 e Ingeniería n°4.

²⁶ Estas notas han sido agregadas al momento del análisis para mayor claridad del mismo.

trabajo) y, con esto, insertarse también en la comunidad de consumidores de la que habla Bauman (1999), ya que esta comunidad mide su posición social en función de su capacidad de consumo. Si la sociedad impone a sus miembros la necesidad de cumplir el rol de consumidores bajo la norma de contar con las capacidades y voluntad de consumir, esto involucra, necesariamente, una transformación en el modo en cómo la sociedad integra a cada uno de sus miembros. Es por esto que la búsqueda de trabajo incide en la construcción de la identidad laboral, al reconocer o poner en duda aquellas capacidades y experiencia en relación a la profesión considera medio para acceder al consumo.

Pues bien, ya sea luego de terminados sus estudios o durante un período de contratación vigente que no entrega condiciones estables, los profesionales se enfrenten a la necesidad inminente de buscar trabajo. Frente a esta necesidad, destacan tres tipos de experiencias: la primera de ellas es el surgimiento de una oportunidad no esperada para trabajar. Los entrevistados usan frases como *“a este último trabajo llegué por accidente”* (Educación nº1, Profesora de inglés, 52 años) o *“no tuve la necesidad de buscar porque siempre estaban ahí las posibilidades”* (Ingeniería nº2, Ingeniera industria, 34 años) para graficarlo. Entre los profesionales que se han enfrentado a esta experiencia, destaca el cómo asume dicha oportunidad Educación nº3, quien dice haber aceptado la oportunidad para ponerse a prueba en el campo de su profesión:

“... tomé la primera opción porque quería desarrollar mi profesión, quería ver si era capaz de ser docente porque no sabes si te las vas a poder, si podía realmente ser exitoso y ejercerlo” (Educación nº3, Profesor de artes visuales, 31 años).

En segundo lugar, encontramos la postulación regular a un concurso público para un cargo profesional, presentando currículum y sometándose a evaluación y selección. Y, finalmente, el ofrecimiento de trabajo por algún conocido.

A pesar de que se trata de experiencias de inserción diferentes y que movilizan factores distintos a la hora de decidir, cada profesional intenta demostrar que detrás de esa forma de inserción prevalecieron sus capacidades y habilidades. Ya sea porque las oportunidades siempre aparecían por ser alguien conocido, porque el currículum avala su experiencia y capacidades o porque los ofrecimientos de trabajo representaban el reconocimiento a su vasta trayectoria laboral, cada profesional demuestra un constante reconocimiento interno de sus capacidades y habilidades en el área específica:

“... eso partió porque tuve entrevistas con el director, el currículum y todo lo que uno tiene... bueno, también me decía que era difícil hacer clases aquí... pero yo creo que puede haber sido el currículum, un poco la experiencia y, también, la oportunidad, que se dejó el currículum acá y te vieron... pero como insistí y más el currículum que uno tenía, que tampoco no es poco la experiencia... insisto, o sea es difícil hacer clases acá” (Educación nº2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

No obstante, nos parece recalculable el hecho de que muchas veces los profesionales recurren a figuras o factores externos- suerte o Dios, mayoritariamente- para justificar su obtención de trabajo. Esto nos habla del reconocimiento que hacen como profesionales a las condiciones precarias y flexibles del mercado laboral actual, reconocen la desregulación y desigualdad que imperan y saben que no basta con ser profesional para tener garantizado un futuro laboral estable y ascendente. A esto se suma el aumento de la oferta de carreras profesionales con el consecuente resultado de campos laborales saturados.

“Desde que yo me titulé, por suerte, he tenido trabajo. Yo tuve un lapsus de seis meses sin trabajo estable en algún período, pero siempre he tenido trabajo, gracias a Dios... están saliendo muchos kinesiólogos, como en algún momento pasó con los ingenieros comerciales que el campo laboral estaba colapsado ya muchos años atrás, bueno yo creo que aquí va a pasar y está pasando lo mismo” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

Ahora bien, desde la posición de quienes contratan, surge la noción de motivación por trabajar como factor distintivo entre los trabajadores que podría incidir en su contratación. Así lo demuestran los profesionales al ser consultados por las características que hacen más competitivo a un profesional a la hora de ser contratado por una empresa.

“... cuando ya llevaba años en la empresa, me empecé a dar cuenta de que cuando contrataba gente sin tener la motivación adecuada, los gallos eran malos trabajadores po’, y no te estoy hablando de trabajadores operarios, sino de gente profesional” (Ingeniería n°4, Ingeniero comercial, 47 años).

La segunda dimensión que interviene en la construcción de la identidad laboral es la trayectoria laboral de los profesionales entrevistados. A lo largo de ésta, los profesionales van enfrentando diferentes fenómenos o hechos que pueden llegar a cuestionar o ratificar las identificaciones construidas por ellos mismos. Algunos de estos hechos o fenómenos son la experiencia laboral previa a la inserción al trabajo profesional, las experiencias en trabajos independientes o emprendimientos, la movilidad o cambios de trabajos, las desvinculaciones de trabajos, ya sea por despidos, renuncia o términos de contratos temporales y, por último, la estabilidad conseguida a lo largo de la trayectoria laboral.

Entre las trayectorias laborales de los entrevistados, solo cuatro entrevistados no cuentan con experiencia laboral previa a su trabajo como profesional. Hemos tomado en cuenta la experiencia laboral previa como dimensión, ya que se trataría de las primeras incursiones dentro del mercado laboral y, como tal, de las primeras experiencias desde las que se comienzan a construir las definiciones de sí. Los profesionales se refieren a estas experiencias demostrando que se pueden desempeñar en otros ámbitos o bien que, desde sus inicios en el mundo del trabajo, tuvieron capacidades y habilidades para lo que sería su futura profesión.

“Bueno, sin ser médico, a ver, de joven... sí, trabajé. Manejé taxis, lo hice bien, nunca choqué, nunca atropellé a nadie. Trabajé en una bodega de alimentos, como ayudante. Cargué camiones, descargué camiones, lo hice muy bien, nunca tuve ningún problema” (Salud n°4, Médico ginecólogo, 60 años).

“... enero y febrero yo me los trabajaba, trabajaba en la feria de artesanía de Viña del Mar. Trabajé vendiendo calculadoras en Todo Import... y como yo estudiaba química, manejaba muy bien las calculadoras. Así le enseñé a medio mundo” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

De la misma forma, solo cuatro profesionales han desarrollado iniciativas independientes o emprendimientos. Estas experiencias fueron realizadas en períodos de cesantía o de búsqueda de trabajo estable, es decir, en períodos de inestabilidad laboral. Solo dos de estas cuatro experiencias de emprendimiento se mantienen vigentes, ambas de profesionales del área Ingeniería. Una de ellas corresponde a Ingeniería n°2, quien ha realizado asesorías externas a empresas. Si bien realiza estas asesorías en períodos de cesantía, ella planifica a futuro llevar a cabo otro proyecto de manera independiente para así dejar de depender de contratos. El segundo trabajo independiente vigente es de Ingeniería n°4, quien, luego de años de distanciamiento de su profesión producto de un replanteamiento de su trayectoria laboral, decidió organizar su propio negocio ligado al área de sus intereses actuales (terapias de salud alternativas y la sanación). Estos trabajos nos hablan de una búsqueda de otras opciones en las que aplicar capacidades y habilidades profesionales, cuestión que no siempre es reconocida por los otros.

“... mi mamá decía mi hijo no trabaja en lo que estudió... pero vieja, le dije, cómo que no trabajo en los que estudié, yo hago asesorías que es lo que estudié y tengo un negocio que es también lo que estudié, o sea yo sigo funcionando con contador, con recaudación de impuestos, ver productos, imágenes de productos, aun que sea chiquitito” (Ingeniería n°4, Ingeniero comercial, 47 años).

Por otra parte, la movilidad y los cambios de trabajo son más visibles en las trayectorias laborales de los profesionales del área Ingeniería, quienes han transitado por diferentes áreas y cargos. La mayoría de ellos ha pasado por más de dos o tres trabajos, ya sea por cambios voluntarios o renuncia a trabajos, búsqueda de mejores condiciones laborales, términos de contratos temporales o despidos por reestructuraciones internas de las empresas.

“El primer cambio fue el de la Casa Moneda. Hubo cambio de Gobierno y mi cargo era de exclusiva confianza... Entonces, dije yo, es una buena oportunidad de irse al mundo privado y me fui al Fondo de Bienestar y del Fondo de Bienestar después me llamaron para el Banco, gente que conocía mi trabajo, así que renuncié. Del Banco me invitaron a Lucchetti también gente que había conocido mi trabajo, así que también renuncié. En Lucchetti vendieron la empresa y eliminaron o, digamos, finiquitaron a todos los gerentes y a toda el área comercial de la empresa porque se fusionó con otra. En Cruz Verde renuncié... Por Head Hunter llegué a Sopraval y de Sopraval, también vendieron la empresa y ahí hubo un tema de que no nos ajustamos con la nueva administración. Me finiquitaron y gente que eran de los antiguos dueños de Sopraval que también son dueños de acá, me invitaron pa' acá” (Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial, 61 años).

“Así que renuncié y me fui, cambié de rubro, me fui a una empresa de educación, de tecnologías de la educación en Santiago. Y, después de eso, estuve como un año y medio o dos, nos sacaron a todos porque hicieron reestructuración del plan de marketing. Y ahí puse mi propia empresa de asesorías industriales, hice asesorías de evaluaciones de proyectos con

carreteras, por ejemplo. Y así hasta que llegué al penúltimo trabajo de ahora que fue en una constructora. Ahí estuve trabajando en reestructuración del área administrativa, después también con los procedimientos... duró cinco meses el proyecto y terminé. Y ahora volví a las asesorías” (Ingeniería n°2, Ingeniera industrial, 34 años).

Esta movilidad laboral o cambios de trabajos implican la inserción a un nuevo ambiente laboral, una nueva vinculación e interacción, en la cual se juega el reconocimiento de las identificaciones y definiciones ya construidas por los profesionales. Ya que se trata de un nuevo ambiente laboral, involucra nuevas normas, nueva gestión, nuevas directrices a las cuales integrarse.

Ahora bien, en relación a las desvinculaciones laborales, solo tres profesionales nunca han sido despedidos ni han renunciado a alguno de sus trabajos. El resto de los profesionales ha sido desvinculado de alguno de sus trabajos, ya sea por término de contrato asociado a proyecto, despido o renuncia voluntaria por malas condiciones laborales. Todo despido puede involucrar un cuestionamiento a las identificaciones de los profesionales, mientras que las desvinculaciones por término de contrato temporal o renuncia, involucran una reorganización temporal tanto en el presente- en relación a la búsqueda de trabajo- como a futuro- en relación a una reestructuración de las proyecciones y expectativas-.

“Obviamente te va a provocar un desorden heavy, quedarte sin trabajo te desordena desde lo emocional, personal, hasta lo que es familiar, sobre todo cuando ya tienes proyectos claros... comprarte tu casa, tu auto, tus cosas po’. Obviamente que es como un temblor, terremoto como digo yo” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

“No po’ es heavy... nunca nadie está preparado para que te digan lo despido por tal cosa... uno se pasa muchos rollos, si lo hiciste bien, o quizás no sé po’, por necesidades de la empresa tuvieron que sacarte... porque quizás hiciste bien tu pega, te sientes bien en tu trabajo y con tus competencias... te tienes que replantear, te empiezas a cuestionar... entonces, cómo después vas a buscar otro trabajo” (Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

Sin embargo, también es posible identificar, desde la posición de quien contrata, la justificación a dichos proceso de desvinculación y cuestionamiento de sí, en base a la utilidad que brinda cada trabajador- profesional o no- a la empresa en particular.

“Ahora, cuando tú me dices el despido en las empresas, la verdad es que no pueden obligar a las empresas a tener gente trabajando y pagándoles si no están dándoles lo que quieren... es parte del juego, de todas maneras” (Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial, 61 años).

Además de los aspectos señalados, cabe destacar que todos los relatos expuestos dan cuenta de una trayectoria laboral lineal- dentro de la misma profesión-, “ascendente” y estable. Estas características favorecen la coherencia interna entre las diferentes definiciones que de sí construyen los profesionales.

“Entonces, esa fue la única cosa que se salió un poquito de lo que yo hacía, del inglés. Y bueno, de ahí para adelante... ya te había contando se me fueron dando las cosas y yo nunca me salí de la idea de hacer clases de inglés en colegios, ¿ya?” (Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años).

En relación a esto último, cabe señalar que algunos profesionales identifican como algo lógico el hecho de seguir una trayectoria lineal, “ascendente” y estable, ya que cuentan con la formación, capacidades y habilidades para ello. Esto nos habla de la confianza y seguridad que sienten en ellos mismos y, por tanto, de la coherencia y continuidad de sus definiciones e identificaciones al corresponderse tanto con un reconocimiento interno como externo. No obstante, dicha coherencia y continuidad implican el demostrar y justificar a los otros lo que uno es, ya que el trabajo por sí mismo ha dejado de proveer de una posición social estable y reconocida socialmente.

“... de enfermera tengo una trayectoria muy larga, partí siendo suche, lo más bajo, y terminé siendo supervisora de clínica, en lo que corresponde, o sea me fui dando mis tiempos... Siempre estoy buscando ascender, pero eso significa que tienes que estudiar, que tienes que mostrarte, que tienes que hacer bien las cosas y siempre las tení que estar haciendo bien, porque si vai a ser mediocre, te vai a mantener ahí” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

A esto apunta Offe (1997 en Laport et al, 2010) al presentar la doble precarización asociada al mundo del trabajo. No solo se ha desregulado y flexibilizado el trabajo en términos técnicos y materiales- precariedad de subsistencia-, sino que también en términos inmateriales- precariedad de la situación socilaboral- afectando las relaciones e identificaciones que los trabajadores- profesionales o no profesionales- pueden construir en base al trabajo. En términos generales, el trabajo no provee de estabilidad y, en cuanto tal, no provee de una posición social estable y reconocida y, además, no permite la organización temporal de la trayectoria laboral, ya que los trabajadores se enfrentan a distintas dificultades en relación al trabajo como, por ejemplo, horarios irregulares y extensos, desvinculaciones y movilidad.

Ahora bien, la tercera experiencia que interfiere en la construcción de la identidad laboral son las exigencias a las que se enfrentan los profesionales en sus trabajos. Según este análisis, entenderemos por exigencias no solo aquellas impuestas por el lugar de trabajo, como por ejemplo, exigencias del cargo o puesto de trabajo, sino que también integraremos al análisis las exigencias que los profesionales imponen, validándose para esto en su experiencia laboral y profesional, y los cuestionamientos que ellos mismos hacen a las condiciones de contratación ofrecidas por el mercado laboral actual.

En primer lugar, los profesionales reconocen que, además de su título profesional, las empresas y distintos trabajos ofertados buscan “algo más” y esto va en relación directa con el cargo en particular y con las exigencias que ese cargo necesita en términos de carácter y personalidad, cuestión que depende de la gestión y lineamientos estructurales de la empresa o lugar de trabajo. En este sentido, los profesionales pueden estar muy seguros de su formación, de sus conocimientos teóricos y prácticos, no obstante, al enfrentarse a nuevos

puestos de trabajo o al asistir a entrevistas de trabajo, sus cualidades y características personales serán puestas a prueba.

“... la mayoría está midiendo a la persona, cuáles son las características de la persona y las características que necesita esa persona dependen del cargo... Entonces, claro, un certificado de que aprobaste ciertas pruebas acerca de conocimiento te da eso, pero lo que realmente influye en la selección es a dónde estai postulando, qué es lo que querí hacer cachay, las ganas que tení. Yo entrevisté mucha gente y yo les decía oye, tú por qué estai postulando a nuestra empresa?” (Ingeniero nº4, Ingeniero comercial, 47 años).

Por otra parte, están las exigencias y condiciones de la profesión, las que, normalmente aparecen como justificación a distintas exigencias asociadas al trabajo que han desempeñado o que se encuentran desempeñando actualmente los profesionales. Esto demuestra que los profesionales de las tres áreas han internalizado totalmente las exigencias asociadas a su profesión que, más bien, resultan ser prácticas derivadas de modos de gestión flexibles.

“Es parte de lo que uno eligió cuando elige la carrera. Y eso se sabe... yo conocía lo que estoy viviendo ahora, de no llegar a la casa, un millón de factores, de los cuales yo igual estoy conforme porque los sabía y los decidí así” (Ingeniería nº1, Ingeniero en construcción, 33 años).

“... qué más le vas a pedir a un profe que no sabe si el próximo año va a tener trabajo. Esperemos que mejoren las condiciones. Pero como te digo, es una condición con la que uno tiene que lidiar cuando elige esta profesión” (Educación nº3, Profesor de artes visuales, 31 años).

Los profesionales terminan por identificarse con dichas exigencias “inherentes” a sus profesiones. Sin embargo, dicha identificación puede verse cuestionada a lo largo de la trayectoria laboral profesional como resultado de reflexiones o replanteamientos de la misma trayectoria. La insatisfacción con el trabajo y la profesión pueden llevar a los profesionales a cuestionar las identificaciones y definiciones que hasta ese momento habían construido.

“Yo creo que, en el fondo, lo que a mí me provocaba insatisfacción, era que en lo que yo hacía me sentía vacío porque, en realidad, decía oye ok, vendo un montón de cosas, sobre todo en el área retail, que obviamente son para el consumo... y puede ser algo importante ofrecer un servicio de mayor calidad o menor costo, esa era la idea, pero eso no me satisfacía, es más, muchas veces sentía que yo inducía la compra, era parte de... y como estaba a cargo de todo lo que es la publicidad, todo el marketing... tú manipulas la mente de la persona para poder lograr que compren y a veces ni siquiera lo necesitan” (Ingeniería nº4, Ingeniero comercial, 47 años).

Si bien Ingeniería nº4 representa el único caso de profesional que se haya distanciado de su profesión por decisión propia, es posible encontrar a lo largo del relato de la trayectoria laboral de los profesionales algunos cuestionamientos o reflexiones respecto a las condiciones de trabajo y condiciones de contratación. La mayor parte de los profesionales se siente conforme con sus trabajos, sin embargo identifican ciertas

irregularidades o deficiencias en relación al reconocimiento de su trabajo y de la inversión de tiempo que implica.

“Me gusta lo que hago, ojalá, como te digo, las condiciones económicas puedan mejorar un poco más para no tener que a veces hacer cosas extra como tener que atender pacientes particulares que son fuera de tu horario laboral para tener una entrada mayor” (Salud nº3, Kinesiólogo, 33 años).

Estos cuestionamientos o reflexiones acerca de las condiciones laborales y de contratación llegan a traducirse en exigencias de los profesionales hacia los empleadores, siempre y cuando estas exigencias puedan ser respaldadas en una sólida experiencia laboral profesional en la que el trabajador o trabajadora haya podido validar sus aptitudes, capacidades y conocimientos, es decir, siempre y cuando sean reconocidas sus identificaciones y definiciones y su trayectoria laboral.

“... entonces ahí yo le dije que me iban a pagar poco menos que una enfermera recién salida... no le dije yo, si yo no me vengo por este sueldo, mejor no me ofrezcan nada” (Salud nº2, Enfermera matrona, 55 años)

“No, dejé súper claros los límites cuando empecé a trabajar, que yo trabajaba hasta cierta hora y no habían horas extras si no había pago de horas extra. Entonces, si la política de la empresa coincidía con eso, yo aceptaba” (Ingeniería nº2, Ingeniera industrial, 34 años).

Estos mismos profesionales que exigen ciertas condiciones a sus empleadores coinciden en ser mayormente reconocidos por los otros. Dada esta seguridad y confianza en sus definiciones, presentan otras preocupaciones como, por ejemplo, mantener el status que han llevado hasta el día de hoy.

“A ver, por decisión personal y también por tema económico porque yo soy separada, tengo dos hijos y me gusta mantener mi status. Entonces, además, soy exigente conmigo misma, no me gusta quedarme en un lado y cuando siento que estoy tocando techo busco otro lado, y otro lado tiene que ser mejor” (Salud nº2, Enfermera matrona, 55 años).

En relación a la dimensión de exigencias que hemos venido analizando, es preciso indicar que cada una de las definiciones apuntadas acerca de los mismos profesionales están estructuradas por una de las estrategias del mercado laboral actual, esta es, la responsabilización de cada trabajador- profesional o no profesional- por su trayectoria laboral, por la obtención de estabilidad laboral, por su futuro laboral, por la permanencia en el puesto de trabajo. Ésta busca responsabilizar a cada trabajador individual por cada éxito o fracaso, por lo cual los profesionales deben adaptarse a las condiciones ofrecidas en lugar de integrarse e involucrarse naturalmente en un colectivo de trabajo. Es por esto que hemos podido observar que muchos de los profesionales citados incorporan- y con ello aceptan- las exigencias tanto de su profesión, en general, como de su trabajo o cargo en particular. La formación superior y la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo y contratación del mercado laboral actual aparecen como estrategias- esta vez de parte de los profesionales- que van de la mano de la responsabilización individual de los trabajadores.

Ahora bien, la última experiencia que estructura la identidad laboral de los profesionales es la profesión misma, ya que ésta amplía las opciones laborales tanto como las limita al circunscribirlas a un área de conocimientos y prácticas establecidas. En este sentido, la profesión es determinante directa de las posibilidades y oportunidades laborales que un profesional tendrá a futuro interviniendo así, en la estabilidad y proyecciones de cada uno. Si pensamos esto en el campo laboral de nuestro país, comprenderemos que las opciones se van restringiendo cada vez más. Más arriba mencionamos el aumento en la oferta de instituciones de educación superior y, por tanto, de programas de estudios profesionales que han saturado el campo laboral de muchas profesiones. Esto representa una real preocupación para los profesionales, ya que limita no solo las opciones laborales sino que también el reconocimiento de la formación, años de estudio y aptitudes.

“... me gustaría que todos los estudiantes que ya están preparados, encuentren el trabajo porque para eso estudiaron y ahora no lo hay y eso no es problema de ellos, es problema, en este caso, del país que no está ofreciendo los medios para poder poner en práctica el trabajo. Hay algunos que estudian... distintas carreras y trabajan en otra. Eso no es de la persona, es parte del sistema” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años)

Sin embargo, muchas veces aparecen percepciones contrarias que, en lugar de cuestionar las deficiencias del mercado laboral y del mercado de la educación en nuestro país, cuestionan a los mismos profesionales, sobre todo a los jóvenes, como si se tratase de un problema generacional y no de un problema más general que envuelve a todos los individuos en edad de trabajar. Normalmente atribuyen como causa del trabajo precario- las contrataciones temporales, las desvinculaciones y sueldos bajos, por ejemplo- las características individuales y personales de los profesionales. Quienes exponen estos cuestionamientos son quienes desempeñan o han desempeñado altos cargos ejecutivos, o bien quienes respaldan sus opiniones en su sólida y vasta experiencia laboral:

“... lamentablemente, uno ve muchas veces que la gente es floja... a veces la parte sociocultural del chileno promedio es la ley del mínimo esfuerzo, llegan tarde a trabajar, se quieren ir lo antes posible, si les dai un poquito más de pega alegan, quieren trabajar poco y ganar más... se da en muchas partes y eso no cae bien y a esas personas las hemos tenido que desvincular” (Salud n°3, Kinesiólogo, 33 años).

Según lo expuesto, en el proceso de construcción de la identidad laboral de los profesionales intervienen las siguientes experiencias: búsqueda y obtención de trabajo, ya sea por medio de oportunidades inesperadas, postulación a concursos públicos u ofrecimientos de cargos o puestos de trabajo por amistades o conocidos; también encontramos la trayectoria laboral misma a través de las distintas experiencias que van enfrentado los profesionales como, por ejemplo, el ascenso continuo, la linealidad en la trayectoria o la discontinuidad producto de desvinculaciones laborales; en tercer lugar están las exigencias tanto del cargo o puesto de trabajo como de la profesión misma, ambas asumidas e incorporadas, la mayoría de las veces, como “parte del juego”, ya que la inserción al mercado del trabajo implica responsabilización por parte de cada uno de los profesionales. Sin embargo, surgen reflexiones en torno a las condiciones bajo las cuales el

mercado de trabajo está empleando a los trabajadores- profesionales y no profesionales- actualmente; finalmente, encontramos la profesión como herramienta que amplía y limita las opciones laborales al circunscribirlas a un ámbito delimitado del conocimiento y de la práctica. Cada una de estas dimensiones analizadas intervienen en cómo se van identificando y definiendo los profesionales, o bien en cómo van reafirmando o cuestionando estas mismas. El reconocimiento o no reconocimiento, tanto interno- del mismo profesional- como externo- de los otros que rodean al profesional- es el elemento central de dicho proceso.

A partir de las trayectorias laborales de los profesionales, podemos señalar los siguientes aspectos característicos: conducción de la trayectoria laboral en función de conseguir estabilidad laboral; la desvinculación laboral actúa cuestionando las definiciones e identificaciones de los profesionales; las exigencias de contratación, del cargo o puesto de trabajo y de la profesión misma, son internalizadas como algo natural o inherente y, por tanto, los profesionales responden antes ellas haciéndose cargo; la obtención de trabajo muchas veces es atribuida a factores externos fuera del control de los profesionales como, por ejemplo, la suerte o Dios; la estabilidad y experiencia laboral profesional actúan como factores clave de la continuidad de las identificaciones y definiciones de sí, ya que ellos validan sus opciones y opiniones en dicha trayectoria laboral, por tanto, mientras más vasta, conocida y reconocida, más seguridad y confianza demostrarán al expresarse; y, por último, se tiende a responsabilizar a los mismos trabajadores profesionales por las condiciones en las que desarrollan su trabajo.

Estrategias en la construcción de la identidad laboral

En este apartado se revisarán y analizarán las distintas estrategias empleadas por los profesionales en la construcción de su identidad laboral. La dimensión central de este apartado consiste en la definición de sí que elaboran los profesionales de las tres áreas y el reconocimiento de aquellas definiciones e identificaciones.

En el proceso inacabado de la construcción de sí, los profesionales se enfrentan a distintas experiencias y hechos que intervienen en esta construcción. Es por esto que se vuelve necesario discutir sobre las estrategias que emplean los profesionales al definirse e identificarse. Entre las estrategias encontramos: definición de sí respaldada en cualidades personales aplicadas a la profesión, definición de sí a partir de la trayectoria laboral que han recorrido y las capacidades que han adquirido durante la misma, definición de sí a partir del puesto de trabajo y de las exigencias que involucra, sobrevaloración de sí mismo y de su trabajo, responsabilización frente a la trayectoria laboral pasada, presente y futura, los contactos como estrategias de inserción y de reconocimiento, la autonomía con la que desempeñan sus actividades y que ha sido propiciada por su trabajo en particular y por el reconocimiento de sus capacidades y, por último, el perfil del profesional competitivo. Si bien, la mayoría de las veces los profesionales se definen a sí mismos a partir de lo que

ellos son, muchas veces tienden a señalar lo que ellos no serían, es decir, definirse por lo opuesto o por lo que consideran que no corresponde.

Antes de revisar las estrategias recién mencionadas, es necesario revisar las distintas definiciones de sí que han expuesto los profesionales entrevistados. En general, los profesionales se definen, en primer lugar, por sus cualidades personales, entre las que sobresalen la responsabilidad, el compromiso y la eficiencia en relación a sus profesiones; los profesionales consideran que han hecho todo lo que han podido y de la mejor forma, entregándose y entregando sus conocimientos. En segundo lugar, destacan la identificación que mantienen con la profesión en sí, señalando que se desempeñan en “lo suyo” y que la elección de su profesión fue la adecuada. Asimismo, esta identificación con su profesión permite la incorporación de las exigencias de ésta como algo normal o “parte del juego” asociada a la elección tomada.

En particular, destaca en los relatos de los profesionales el hecho de que todas las decisiones han sido tomadas por ellos mismos, autónomamente, asumiendo la “autoría” de éstas. Este hecho nos demuestra el reconocimiento interno hacia la trayectoria laboral que han recorrido y a las definiciones que han elaborado a lo largo de ella. En cuanto a esto, Dubar (2002) señala que la base del proceso de construcción de la identidad laboral es la identificación de y por los otros, siendo central, por tanto, la legitimación y reconocimiento de las categorías sociales empleadas en la identificación y definición de sí. Los otros deben reconocer estas identificaciones y definiciones, sin embargo, el reconocimiento interno de éstas también será fundamental para su continuidad, ya que lo que está en juego es la coherencia interna entre las diferentes imágenes de sí validadas o no según el acceso a distintas posiciones de poder en el mundo del trabajo profesional.

“... creo que he hecho todo lo que he podido y lo que se me ha presentado lo he tomado. Lo que no he tomado, ha sido porque no he querido, me entiendes? Profesionalmente creo que he hecho todo lo que he podido, que lo he hecho bien, he aprendido mucho y he entregado mucho...siento que mi profesión estuvo bien elegida, haber trabajado todos estos años en educación ha sido muy importante para mí” (Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años).

Por otra parte, los profesionales también tienden a definirse por aquello que no son o que consideran que no corresponde en el ámbito laboral profesional. De esta manera, demuestran que no reconocen ciertas prácticas o ciertos perfiles de los otros profesionales y, subliminalmente, se definen a sí mismos por lo contrario.

“Hoy en día hay personas que no cuidan su trabajo, como que no lo valoran bien... será que a mí me costó más en su momento encontrar trabajo, esos meses que estuve cesante, será también que cuando yo estuve en la universidad a mí me costó estudiar” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

Respecto al reconocimiento, Dubar (2001) señala que éste es transado entre las dos dimensiones constitutiva de la identidad laboral: identidad para sí- identificaciones y definiciones que cada profesional construye de sí mismo, lo que es y/o espera ser- e

identidad por otros- identificaciones y definiciones que los otros construyen de los profesionales a partir de categorías sociales-. A partir de la relación entre ambas dimensiones es que la identidad laboral siempre es construida y por construir en un contexto de incertidumbre. Ya que los actos de atribución se orientan a definir a los otros, mientras que los actos de pertenencia o adhesión constituyen el fundamento de la identidad para sí, la relación entre ambas dimensiones es problemática, frente a lo cual la transacción aparece como estrategia identitaria.

Si, a partir de la identidad por otros, debemos tener en cuenta el sistema de acción en el que se encuentran inmersos los profesionales, también deberemos integrar al análisis las relaciones de poder y la posición del mismo profesional en la empresa o lugar de trabajo, ya que es allí donde se juega el reconocimiento legítimo de las identificaciones configuradas. Esto es lo que indica Educación n°2, quien, a pesar de sus años de formación, capacidades y experiencia como profesora, ve cuestionadas sus definiciones producto del estilo de gestión y contratación de su institución, en particular, y de su profesión, en general.

“... uno no sabe lo que puede pasar, entonces uno está así como, cómo lo hago, estaré bien, quedaré para el otro año... y yo creo que a todos los profesores les pasa lo mismo, los que están a contrata porque son muy pocos los profesores que están a titular” (Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

Por el otro lado, de la identidad por sí, debemos tener en cuenta tanto la identidad atribuida e incorporada por los profesionales y la trayectoria laboral, observando procesos de ruptura o continuidad de las definiciones e identificaciones de sí.

“... personalmente estoy satisfecho porque hago lo que me gusta, independiente de que la mayoría diga que es un trabajo donde uno no tiene vida, porque no llego todos los días a la casa a las seis de la tarde como el normal de la gente, trabajo afuera y llego a mi casa solo los fines de semana, algunos fines de semana los tengo que trabajar igual. Pero, a pesar de todo eso, estoy muy conforme con lo que hago. Hay un tema monetario importante y condiciones laborales también porque, de repente, cuando uno pide aumentos de sueldo o cambios de obra, casi siempre se los ganan los que están afuera” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

“Y él me dijo mira a esas huinchas negras, que son las enfermeras que usan toca con huincha negra. Y ahí me empecé a fijar y me gustó po’ y le dije entonces me voy a cambiar de carrera. Di la PAA de esa época y me cambié po’ y quedé. Y mi mamá había querido ser toda su vida matrona. Así que dije yo bueno, qué más da” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

Así pues, la transacción es subdividida en transacción externa u objetiva, la cual busca adaptar o ajustar la identidad para sí a la identidad por otros mediante un proceso de negociación, comunicación y confrontación, y transacción interna o subjetiva, la que asimila la identidad por otros a la identidad para sí, buscando conservar ciertas identificaciones pasadas- identidad atribuida o heredada- y dar lugar a nuevas identificaciones en función de la realización de la trayectoria laboral futura (Dubar, 2002).

A partir de lo expuesto podríamos pensar que existe un sinfín de categorías sociales con las cuales identificar a otros y a sí mismo como trabajador profesional. Sin embargo, los esquemas de tipificación limitan las configuraciones identitarias posibles a través de modelos socialmente significativos para la identificación (Dubar, 1991). Estos modelos varían según los contextos en los que interactúan los individuos y las temporalidades por las que desarrollan sus trayectorias sociales. Además, aparecen los problemas de la desigualdad en el acceso a medios sociales en la obtención de reconocimiento y de las capacidades individuales en la atribución de sentido durable a la experiencia a lo largo de la trayectoria laboral. Así, por ejemplo, podemos comparar las identificaciones de una Gerente de recursos humanos de 61 años, con vasta trayectoria en el área, y las identificaciones de un profesor de artes visuales de 31 años de edad que debe realizar, además de su trabajo como profesor, un trabajo vespertino para cumplir con sus objetivos y proyecciones a futuro.

“... siento que estoy aquí todo el tiempo que quiera estar, la que va a tomar la decisión de no estar voy a ser yo... esa ha sido la historia, o sea, afortunadamente, siento que he tenido suerte o he ido tomando las decisiones como corresponde, o sea no me he quedado en partes que no me ha gustado seguir” (Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial, 61 años).

“... por lo que supe, habían pasado algunas personas antes que yo que no lo habían hecho muy bien. Y después llegué y quedé, bueno, primero porque soy profesor profesional, ya tenía una base, tenían esa confianza de que puedes tratar con las personas, expresarte bien, tener empatía, porque se trabaja con una gran cantidad de público solucionando diferentes situaciones, hay que tener control de repente de situaciones complejas, tener la rapidez y lucidez para resolverlas. Y casi todo eso me lo dio el ser profe” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

Si bien ambos extractos demuestran reconocimiento basado en una transacción interna o subjetiva, el primero de ellos presenta definiciones de sí no solo en base a la profesión estudiada, sino que también, en base a las cualidades, capacidades individuales y experiencia laboral que han sido aplicadas en los distintos trabajos por los que ha pasado, mientras que el segundo presenta definiciones de sí validadas solo en la profesión estudiada.

Así, se entiende que cada identidad laboral se construya en base a las representaciones, actitudes y prácticas sociales que cada trabajador- de forma individual- tiene en y del mundo laboral y de su posición en él, cuestión que se relaciona a cada trayectoria de vida. Dado que cada una de éstas está vinculada a ciertos grupos, poseen una desigual legitimidad, cuestión que contribuye a la consistencia despareja de las nuevas categorías sociolaborales. Asimismo, no todos los trabajadores que desempeñen la misma actividad y que posean el mismo cargo dentro de su entorno tendrán la misma *forma identitaria* (Dubar, 2002).

“El colegio es inglés y el director a mí me tiene mucha estima, mucho respeto en cuanto a lo que yo he aprendido en el colegio, me ha visto crecer porque yo empecé cuando estaba joven. Entonces, yo soy una de las que quedan antiguas

y él me consulta todo a mí porque él sabe inglés, pero él no es profesor. Sin embargo, económicamente no he tenido grandes diferencias... bueno, he ido aumentando mi sueldo con el tiempo... he tenido jefatura de curso y de departamento, eso me ha aumentado el sueldo, pero en el fondo me lo aumentan porque tengo más horas, pero no porque yo y los años de trabajo que tengo me signifiquen un aumento” (Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años).

“Yo aquí me siento con una propiedad de que ya... son cuarenta y dos años aquí en el colegio, entonces como que lo que yo he hecho ya todos los saben, lo que el colegio quiere yo también lo sé... en ese sentido, siento que ese es el mayor reconocimiento, no tanto el título que uno tenga y que lleve como cartón. Es el tiempo de lo que tú has hecho... yo nunca pensé que a mí me pudieran decir, ya usted se tiene que ir” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años).

Si bien ambos demuestran estabilidad en sus trayectorias laborales relacionadas a años de experiencia en el mismo establecimiento, la primera se define a partir de la identificación con su profesión y la experiencia adquirida en el área, pero, a la vez, da cuenta de que aquella experiencia no ha sido reconocida monetariamente, mientras que el segundo solo hace referencia a su trayectoria laboral de cuarenta y dos años en el mismo colegio y cómo eso le ha permitido obtener estabilidad y seguridad.

En nuestra sociedad individualizada, los individuos se ven forzados a construir identidades personales que den forma a un proyecto de vida y que puedan ser traducidas en competencias. En la búsqueda de nuevas certezas y significados, cada individuo debe construir su identidad en y por su experiencia personal y biográfica:

“¿Por qué creo que me contrataron? Por la imagen que dejé antes de irme po’. Ellos querían a alguien conocido que tuviese buena imagen dentro de la clínica, que fuera una persona probada que hace bien las cosas y por eso me llamaron... yo valoro mi pega, yo estoy seguro de lo que soy, estoy seguro de mi experiencia y de mis cursos” (Salud n°3, Kinesiólogo, 33 años).

Ahora bien, según las estrategias apuntadas más arriba y que los profesionales emplean en la definición de sí, analizaremos, en primer lugar la definición de sí a partir de cualidades personales aplicadas a la profesión, a partir de la trayectoria laboral que han recorrido y la experiencia que han adquirido a lo largo de ella y a partir del puesto de trabajo que desempeñan actualmente y que involucra ciertas exigencias y condiciones que ellos cumplen cabalmente. Mediante estas tres estrategias, los profesionales se validan a sí mismos, al tiempo que se definen.

“Me identifico como el mentolatum (rie), como que sirvo para varias cosas, cachay? Considero que soy multidinámica” (Ingeniería n°2, Ingeniera industrial, 34 años).

“... te digo que tenía hartito miedo de meterme a la Armada porque yo soy chúcarica, soy una enfermera de experiencia, soy una enfermera con trayectoria y no me iba a dejar pisotear tan fácilmente por cualquier pelotudo... yo ya no me tengo que poner a prueba de nada... no necesito demostrarle a nadie, ni siquiera a mí misma que soy capaz porque yo ya me lo demostré” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

“... trabajar en salud no es lo mismo que trabajar en otra parte, hay que tener hábitos muy claros, costumbres muy establecidas... aquí tenemos la vida de la gente en las manos, entonces yo no puedo hacer cualquier cosa, no puedo traer a cualquier persona para acá... Entonces, yo me defino como serio, responsable, trabajador... peleador, hincha pelotas en función de la salud pública, así me defino yo” (Salud n°4, Médico ginecólogo, 60 años).

Según las identificación o definiciones de sí a partir de características personales aplicadas al trabajo profesional, coincidimos con Dubar (2002), quien señala que, actualmente, el trabajo solo se realiza en función de solucionar problemas, cuestión que se ha impuesto a causa de los riesgos e imprevistos del sistema de producción. El trabajo se ha transformado en un campo en el cual invertir capacidades y aptitudes y, en cuento tal, se constituye día a día en una apuesta por el reconocimiento de cada individuo en él inmerso.

Continuando con las estrategias en la definición de sí, hallamos la sobrevaloración de sí y del trabajo en base a la experiencia en un área específica y a la trayectoria laboral recorrida. En esta estrategia de sobrevaloración, la transacción que predomina es la interna o subjetiva y se caracteriza por la continuidad en las definiciones e identificaciones de sí, por la seguridad y confianza en sí mismo.

“A ver, en este trabajo, lo que más valoro es que confían en lo que yo hago, en lo que yo digo. Si yo digo, esto no se hace así, se debe hacer así, como yo digo se hace... está como yo quiero porque se cumple lo que yo quiero, pero para eso tuve que demostrar que sabía. ¿Me entiendes? Y me respetan mucho” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

Esta última estrategia está directamente relacionada con la identificación de los profesionales con su misma profesión. Quienes sobrevaloran su experiencia y su trabajo son quienes dicen hacer lo que a ellos les gusta, lo que a ellos los motiva e interesa y, además, son quienes han podido establecer, de cierta manera, una trayectoria más estable. Es por esto que, algunas veces, señalan que se encuentran desempeñando el “trabajo indicado”, poniendo en práctica su profesión y permaneciendo estables tanto en términos de contratación y remuneración como en términos de las identificaciones construidas.

“... en un principio a mí me gustaba el área respiratoria y trabajar con pacientes críticos en UCI... después me di cuenta, al cabo de unos años, que me gustaba más trabajar con niños... entonces, me gusta trabajar en pediatría, trabajo en pediatría, me gusta trabajar en respiratorio, trabajo en respiratorio, me gusta trabajar con un buen equipo, el equipo de trabajo es excelente. Y aparte de trabajar en respiratorio, también hago otra área en la Clínica que es el programa metabólico donde hacemos entrenamiento físico a pacientes obesos porque tengo un postgrado en eso. Cree el programa acá y también lo hago, entonces al final es trabajar en lo que me gusta y, dentro de eso, en las mejores condiciones posibles” (Salud n°3, Kinesiólogo, 33 años).

La siguiente estrategia empleada por los profesionales en la construcción de la identidad laboral consiste en la autonomía con la que desempeñan sus actividades, la que ha sido propiciada por su trabajo en particular y por el reconocimiento de sus capacidades. Según Osty (2002), esta autonomía tiene relación tanto con las relaciones de poder de los

profesionales en su ambiente de trabajo como con la participación y autoridad que puedan llegar a alcanzar dentro de la institución en la que trabajan.

“... el ambiente laboral igual era bueno, trabajaba de forma súper autónoma, no estaba la directora así diciendo qué estai haciendo, no, era bien autónoma, podías llevar la clase como tú querías dentro de la sala de clases con los niños, ningún problema” (Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

“Soy yo la que doy todas las normas, la que digo que esto se va a hacer, esto no se va a hacer... tengo que ver todo. Ahora, por ejemplo, tengo que ir a Juan Fernández, Isla de Pascua, Antártica, diferentes lugares a mirar cómo está toda la parte odontológica, porque soy yo la que dicto. Incluso dicto las leyes marítimas de los yates y de todas las navegaciones, no sale ningún buque si no está autorizado por mí” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

La responsabilización de los profesionales por su propia trayectoria laboral también aparece como estrategia en la construcción de la identidad laboral a través del empleo de algunas “herramientas” laborales como son el perfeccionamiento, la información y formación constante y el saber identificar oportunidades de vinculación como de desvinculación laboral oportunamente. Los profesionales se responsabilizan de su trayectoria laboral cumpliendo con sus trabajos, con sus cargos y con lo exigido y asumiendo las exigencias y condiciones de las profesiones escogidas. Con esto, dan cuenta de que han incorporado dichas exigencias y condiciones.

“... a mí siempre me han enseñado, si tú quieres una estabilidad desde lo emocional, físico, laboral, lo que sea, tenemos que partir por casa y por lo primero... y lo primero es uno, uno tiene que demostrar eso al resto... si tú lo demuestras, todo bien... el resto lo percibe, si no, estamos mal” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

Las nuevas estrategias de inserción y estabilización laboral fomentadas por el mercado laboral actual promueven el desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores-profesionales y no profesionales-, la que es entendida como la capacidad de mantenerse autónomo durante el desarrollo de una carrera, interesando a distintos empleadores y sintonizando con el mercado de trabajo (Brunner, 1999 en Sisto, 2009). Fundamentalmente, implica contar con las cualidades y capacidades suficientes para permanecer y progresar en este mercado, asumiendo la flexibilidad e incorporando sus exigencias. Consecuentemente, a través de ésta, se responsabiliza a cada individuo de su propia trayectoria laboral, ya que son sus competencias y capacidades las que le permitirán o no- por medio de una administración personal- permanecer vigente en este mercado (Soto, 2011).

Es por esto que las trayectorias laborales cada vez se caracterizan más por ser experimentadas y gestionadas por medio de estrategias que van en sintonía con las nuevas tendencias del trabajo. Según esto, la inserción-posición y la proyección que los trabajadores construyen responde a la gestión diversa de recursos que se realiza a partir de tres tipos de estrategias basadas en la movilidad permanente, la opción individualizada y la realización personal como principios directrices: apertura al aprendizaje práctico en los

distintos trabajos por los que transiten los profesionales, gestión de la propia imagen profesional frente a los demás y formación de redes de contacto. Los profesionales deben generar competencias y herramientas que les permitan seguir activos en el mercado de trabajo.

En cuanto a las redes de contacto, la mayor parte de los profesionales reconoce que éstas son una buena estrategia de inserción en el mercado de trabajo y en la búsqueda de trabajo.

“Para insertarse, bueno como en la mayoría de los trabajos yo creo que con algún conocido, es lo primero porque la mayoría de las empresas está haciendo este tema del test psicólogo, de entrevistas con el encargado de personal, todo ese cuento... y lo que yo he visto y he vivido, es que si no hay un contacto, tení el diez por ciento de posibilidades de quedar” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

“A mí me ha tocado también quedar por contactos en un trabajo. Es como parte del sistema, del sistema laboral” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

Además, estos mismos profesionales que alguna vez han sido contratados a través de redes de contacto, insisten en identificar la diferencia entre el “pituto” propiamente tal y las redes de contacto que uno pueda ir articulando durante su trayectoria laboral. Al hablar de “pituto” consideran que no son tomadas en cuenta las capacidades y aptitudes individuales ni tampoco la formación y experiencia. En cambio, las redes de contacto, necesariamente, implican que el o la profesional en cuestión haya sido parte de otro trabajo anteriormente, en el cual haya podido generar lazos y reconocimiento.

“Ahora, más que contactos... contactos es como decir oye amigos que saben que aquí están buscando pega. En este caso ha sido gente que me ha conocido en el trabajo y que me ha invitado entre comillas a ser parte de otra empresa, trabajando con ellos mismos. En el fondo, llamémoslo ex jefe en vez de contactos” (Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial, 61 años).

La última de las estrategias empleadas por los profesionales en la definición de sí, es el perfil laboral competitivo. Este ha sido elaborado en base a las características que, según los profesionales, deben tener quienes busquen insertarse adecuadamente en el mercado laboral chileno actual, el cual coincide bastante con cualidades y competencias que identifican en sí mismos. Vuelven a ser identificadas, por ejemplo, la responsabilidad, la actitud del profesional, la motivación frente al trabajo y la experiencia laboral en cierta área como competencias que distinguen entre profesionales. Otra de las características que conforman este perfil es el tipo de universidad de la que se titula el profesional, ya que siguen siendo “atractivos” y, por tanto, mayormente reconocidos por su formación superior, los profesionales de las universidades tradicionales. Según este perfil, se espera de los profesionales que sean trabajadores “completos”, lo cual nos recuerda la empleabilidad y responsabilización individual por la trayectoria laboral, su estabilidad y continuidad.

“... si tú me decí cuáles son las características que tienen las personas por ser profesionales, yo creo que el ser profesional no te aporta nada, te da una base de conocimiento acerca de algo específico, esa es la parte técnica, el saber bien el conocimiento de lo que estai haciendo, pero resulta que lo que hace la diferencia es la parte personal, el gallo que sea responsable, que se esté perfeccionando, que esté buscando cómo ayudar al cliente, que esté buscando crecer, el tener ciertos valores que son importantes como la confiabilidad, la lealtad...” (Ingeniería n°4, Ingeniero comercial, 47 años).

Además de las características generales ya señaladas, también componen este perfil laboral competitivo la adaptación y flexibilidad a las condiciones y exigencias del mercado laboral actual, es decir, profesionales que reconozcan dichas exigencias y que sepan incorporarlas como parte del ser trabajador en la actualidad.

“... he tenido la buena experiencia de que las últimas personas jóvenes que hemos tenido involucradas acá, yo creo que la mayor característica es lo aperrados que son y lo proactivos, como que les da lo mismo a la hora que sea, da lo mismo la carga laboral, en el sentido de trabajar todos los días, porque saben que si trabajan todos los días van a mejorar, van a dejar una buena impresión y eso les va a significar más trabajo a futuro” (Salud n°3, Kinesiólogo, 33 años).

“... yo creo que si eres capaz de adaptarte vas a tener buenas opciones... en mi caso, como profesor, he tenido que tomar las opciones que se han presentado,irme adaptando e ir buscando otras posibilidades. En el fondo son las reglas que hay y uno tiene que ir jugando en este sistema” (Educación n°4, Profesor de artes visuales, 31 años).

En este perfil laboral competitivo, la movilidad laboral es considerada una fuente de oportunidades. Los profesionales deben ser capaces de ir en busca de mejores condiciones, de ir probando y probándose a sí mismos en distintos puestos de trabajo en este recorrido para conseguir, paradójicamente, estabilidad laboral. En este sentido, la estabilidad laboral aparece asociada a las condiciones de contratación que puede ofrecer un trabajo y no ya asociada exclusivamente al desarrollo de una carrera profesional en un mismo trabajo. Se trata entonces, de una nueva estabilidad que debe ser construida o articulada por los mismos profesionales (Kirpal, 2006).

“... no me gusta quedarme en un lado, cuando siento que estoy tocando techo busco otro lado y otro lado tiene que ser mejor” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

“El joven no se proyecta mucho tiempo en un trabajo y por qué, porque él tiene más perspectiva. Yo el otro día me cuestionaba, estuve cuarenta y dos años aquí y nunca tuve perspectiva de decir voy a buscar otra cosa. El joven de ahora quiere desarrollarse profesionalmente, no le basta con que le paguen, quiere hacer un magíster, tener más estudios, porque de repente en un trabajo él llega al techo y no quiere eso él, él tiene más expectativas” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años).

La especialización en algún área dentro de la profesión también forma parte de este perfil laboral competitivo, ya que acredita mayor formación y experiencia en un área, cuestión que facilita la transacción interna o subjetiva y, por tanto, la continuidad y coherencia de las identificaciones de los profesionales. Once de los entrevistados cuentan

con especialización- mención, diplomado, magister, capacitaciones o cursos- en algún área dentro de su profesión.

“... para trabajar acá con un paciente hospitalizado en unidad crítica, necesitas experiencia teórica y esa no te la da la universidad, te la da un curso extra, un postgrado, un diplomado, magíster en un área o hasta una práctica importante en alguna entidad seria. O sea, si a mí me llegan dos currículums y los dos salieron al mismo tiempo, pero uno tiene un curso específico del área, voy a contratar a ese” (Salud nº3, Kinesiólogo, 33 años).

Como última dimensión de este perfil aparece la experiencia laboral que se tiene en la profesión. Solo ésta puede colaborar en la continuidad de las definiciones de sí, ya que a mayor experiencia, mayor comodidad dentro del lugar de trabajo. Los años de experiencia representan un proceso de aprendizaje laboral y profesional en el que los profesionales se sienten más seguros y a gusto con sus actividades. Por el contrario, al referirse a ellos mismos en períodos en los que no contaban con experiencia, los profesionales utilizan calificativos como riesgo e inseguridad.

“... uno va adquiriendo seguridad con los años. Antes costaba más, cuando llegabas a un trabajo empiezas inseguro, no sabes qué va a pasar, si lo vas a poder hacer. Pero después que has pasado varias veces por lo mismo, te das cuenta de que puedes hacer las cosas sin inseguridades” (Ingeniería nº2, Ingeniera industrial, 34 años).

“... bueno, tomaron el riesgo de que yo trabajara con ellos porque no tenía mayor experiencia, aparte de que estaba haciendo la práctica” (Educación nº1, Profesora de inglés, 52 años).

Como vemos, este perfil laboral competitivo está conformado solo por dimensiones que tienen relación con los profesionales en su individualidad y lo mismo ocurre cuando retomamos el resto de las estrategias empleadas por los profesionales en la construcción de la identidad laboral, predominan las cualidades y competencias individuales en la identificación y definición de sí por sobre las identificaciones que puedan vincular a una colectividad mayor. Si bien, como vimos en el apartado anterior, todos, luego de terminados sus estudios o durante su trayectoria laboral, se ven enfrentados a la necesidad inminente de buscar trabajo, cada uno realiza esta búsqueda por separado a partir de sus cualidades, aptitudes, experiencia y competencias. En consecuencia, convenimos con Escobar (2005), ya que el trabajo, actualmente, es un bien escaso, incluso, un privilegio.

En efecto, la individualización de las distintas esferas de lo social también ha actuado en el mundo del trabajo. Según esto, los individuos pasan a ser la unidad reproductiva de lo social (Beck, 1998), debiendo asegurar su existencia “planeando” cómo mantenerse empleables y estables. Con ello, se individualizan y diversifican las situaciones y estilos de vida, independizándose de las condiciones y lazos de los que proceden, mientras adquieren una realidad propia y de destino personal frente a ellos.

Sin embargo, la individualización no solo involucra un proceso de desvinculación, sino que ésta es tanto el proceso de desvinculación como de revinculación a nuevas formas

de conducir y organizar la vida. La estandarización no se encuentra tan lejana de la individualización misma, ya que aquellas nuevas formas de orientar la vida de los individuos dependen del mercado. Hablamos, entonces, de la simultaneidad de individualización, institucionalización y estandarización de las condiciones individuales y privadas que dependen de las instituciones, cuestión que podemos corroborar al revisar cada una de las citas que hemos ido exponiendo. Si bien los profesionales se mueven junto a sus capacidades y competencias individuales, es posible reconocer esto en cada uno de ellos, es decir, cada uno ha incorporado y legitimado las nuevas exigencias del mercado laboral. Siendo esto así, el fomento de la empleabilidad y la responsabilización son asumidos como “parte de” al estar insertos en este mercado. Es por esto que construyen identidad laboral conforme a la flexibilidad, atendiendo las diferentes opciones que el consumo- entendido como las estrategias que están a su disposición y que son fomentadas por el mercado a través de la empleabilidad- les ofrece.

En consecuencia, podemos establecer que la identidad laboral es construida desde la capacidad individual de los profesionales, quienes recurren a un conjunto de estrategias en la definición e identificación de sí, pudiendo o no alcanzar estabilidad y coherencia a pesar del contexto de flexibilización y precarización.

Experiencia temporal

En este apartado, introduciremos a nuestro análisis la dimensión de experiencia temporal para comprender la construcción de la identidad laboral en los profesionales. Según esto, a partir de lo revisado en De Castro Pericacho (2012), hemos organizado en dos subdimensiones la experiencia temporal, a saber, tiempo interno y tiempo externo. Esencialmente, este apartado intentará demostrar cómo los profesionales organizan las distintas experiencias que van recorriendo durante su trayectoria laboral articulándolas en un relato de sí mismos, mediante el cual van conectando y relacionando los acontecimientos, otorgándoles coherencia y significándose a sí mismos.

En primer lugar, desde la subdimensión del tiempo externo observamos cómo los profesionales se relacionan con las distintas actividades que deben desempeñar en sus vidas cotidianas, organizando, de tal manera, su propia biografía (De Castro Pericacho, 2012). Entre estas, encontramos que el trabajo llega a ser una de las actividades primordiales en la cotidianeidad y que, en muchas ocasiones, se le dedican más horas de las deseadas o esperadas por los mismos profesionales. Lo que está en juego en esta subdimensión es pues, la coherencia entre los distintos marcos o planos temporales desde los que se organiza la biografía.

En general, en la organización de los distintos marcos temporales, los profesionales, si bien intentan separar lo que es trabajo de lo que es familia, muchos reconocen que no logran desvincularse de sus labores profesionales o que en algún momento de su trayectoria

no lo lograron en un cien por ciento y admiten llevar trabajo para la casa ya que el tiempo en el lugar de trabajo no les alcanza para cumplir con todas sus actividades.

“Yo siempre he vivido fuera de la casa, por lo menos de lunes a viernes. Trato de dejar los problemas en la obra, pero yo duermo y hablo pensando en lo que tengo que hacer al otro día... si yo pudiera despertar y anotar, sería extraordinario porque organizo todo. Trato de desvincularme pero no puedo. Es complicado, pero me sirve también estar afuera porque casi ni me desvinculo porque estoy solo en la semana” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

“... salía en la mañana y mis hijos estaban durmiendo, llegaba en la noche y mis hijos estaban durmiendo, mi señora se llevaba todo un trabajo enorme. Y ahora es distinto. Mis hijos ya están grandes, entonces hubo una pérdida de tiempo entre medio, en que yo perdí un poco esa parte de la familia por dedicarme más al trabajo y al estudio” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años).

Independientemente de la posición del profesional y del cargo que pueda desempeñar, todos concuerdan en que el trabajo les genera cansancio, ya que deben dedicarle muchas horas del día.

Ahora bien, en esta relación que se va estableciendo con las distintas actividades cotidianas, los profesionales identifican algunas desigualdades que interfieren en esta organización y búsqueda de coherencia en la biografía de sí mismo. Estas desigualdades las atribuyen, primero, a las carreras profesionales y al campo laboral que ofrecen a los estudiantes y profesionales titulados, ya que muchas de ellas se enfrentan a un campo laboral colapsado o saturado y, por tanto, a peores condiciones laborales, sobre todo en términos de remuneración y tipo de contratación. Ciertamente, esto impide que aquellos profesionales puedan organizar su trayectoria laboral de manera estable.

“Tengo amigos de cuarenta o cuarenta y cinco que llevan toda la vida trabajando en ventas en ingeniería comercial. Ellos están súper inestables, no tienen matrimonio, no han podido comprarse nada porque siempre los contratan cada tres meses y después los despiden” (Ingeniería n°2, Ingeniera industrial, 34 años).

La segunda desigualdad identificada es atribuida a la edad de los profesionales, tanto de quienes ingresan por primera vez al mercado laboral como de quienes ya se encuentran insertos en él, pero se movilizan en busca de estabilidad. Por un lado, los jóvenes no tienen experiencia, pero pueden integrar un equipo de trabajo de manera más fácil, adaptándose rápidamente, mientras que los adultos, al contar con experiencia, se integran y adaptan con menos facilidad y su experiencia debiese significar una mayor remuneración de parte de la institución o empresa.

“Muy pocas empresas quieren contratan o les gustaría contratar gente con experiencia o con mucha experiencia porque o estai sobrevalorado o estás muy contaminado. Y a veces las empresas prefieren tipos jóvenes que los pueden amoldar a su forma de trabajo y no a alguien que ya viene con una estructura que pueda ser conflictiva” (Salud n°2, Kinesiólogo, 33 años).

Por último, encontramos la desigualdad de género en lo que a organización de los marcos temporales se refiere, ya que las mujeres trabajadoras profesionales con familia asumen e incorporan tanto su rol de madre y dueña de casa como su rol de trabajadora. Si bien no podemos establecer que esta última desigualdad haya sido identificada reflexivamente por los mismos profesionales, si la hallamos incorporada, exclusivamente, en los relatos de la trayectoria laboral de las profesionales madres. Por el contrario, quienes no son madres solo señalan un cambio de prioridades frente al eventual hecho de serlo, mientras que los profesionales hombres no se detienen sobre esto.

“... siempre la mitad del tiempo era para trabajar y la otra mitad era para estar con ellos [sus hijos]. Trabajaba toda la mañana y toda la tarde estaba con ellos. Entonces, hacíamos las tareas, me preocupaba de que todo estuviera limpio, me dediqué cien por ciento... fue una etapa de la vida en que no salía para ningún lado, me entregué harto, pero no me entregué así como mártir, sino que yo sentía que era mi deber porque estaba sola con ellos po’, como me pilló sola, tenía que estar porque no tenía a nadie más” (Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años).

“... anteriormente mis hijos no me conocían porque tenían una mamá que salía a las seis y media de la mañana y llegaba a las diez, once de la noche a revisar libretas y hacer tareas con ellos y ver qué es lo que pasaba, una locura mi vida. Y no conocían a esta mamá que ven ahora. Yo creo que todo tiene su etapa” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

Si bien Escobar (2005), también señala que la identificación primaria de sí mismos es distinta en hombres y mujeres, ya que los hombres- empleados o no- siempre se identifican como trabajadores, mientras que las mujeres, solo estando empleadas se identifican como trabajadoras, situación que cambia en períodos de desempleo en que predomina su rol de madre, hemos observado a partir del análisis que en las mujeres profesionales predomina en todo momento su rol de madre y dueña de casa, ya que su trabajo es realizado en función de dicho rol. En períodos de trabajo, entonces, deben saber complementar ambos roles.

Pues bien, los profesionales buscan relacionarse de manera organizada con los distintos marcos temporales que componen su vida cotidiana, es decir, con los horarios de trabajo, del hogar y personales, compatibilizar duración de actividades, frecuencias, ritmos, entre otros. De no alcanzar esta organización temporal, nos hablan de la incompatibilidad y el desorden que acompaña sus actividades que, incluso, los lleva a reconocer que han tenido problemas entre las distintas identificaciones y definiciones de sí en y fuera del trabajo. Se trata de los conflictos de roles, normalmente entre lo que se espera ser y lo que se es en determinado momento.

“No, en ese trabajo, yo era ingeniera en primer lugar. Era ingeniera, después hija y pareja y después era yo. Estaba pésimo” (Ingeniería n°2, Ingeniera industrial, 34 años).

“... yo, en el fondo, primero soy artista. Pero en la práctica, pucha, primero soy hijo, hermano, parte de una familia... profesor y, claro, el artista ha quedado más abajo” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

Por otra parte, el número de trabajos que se desempeñan de forma simultánea y el trabajar y estudiar en paralelo también intervienen en dicha organización de la vida cotidiana, puesto que exigen mayor esfuerzo, tiempo y responsabilización. Evidentemente, ambos responden a una necesidad de ingresos y de mantenerse estable y tranquilo, sin embargo, se traduce en una recarga de trabajo que no permite organizar el tiempo externo.

Finalmente, para lograr organizar temporalmente la vida cotidiana y la propia biografía, los profesionales establecen ciertos criterios aplicados en la búsqueda y selección por un puesto de trabajo. Si bien, como ya hemos visto, no todos han podido “desechar” ofertas de trabajo, sino que, más bien, han aprovechado las oportunidades que se les han presentado, estos criterios establecidos son las exigencias mínimas que mantienen como profesionales. Los horarios de trabajo, el tipo de contrato y el sueldo, son los principales criterios que guían su búsqueda de trabajo, puesto que son las condiciones mínimas de estabilidad con las cuales poder organizar el resto de los planos de la vida, por lo mismo se preocupan de contar con ellas y de que se cumplan. Asimismo, esta inquietud responde a que reconocen las condiciones de contratación precarias y flexibles que predominan en la actualidad; muchos de los profesionales han trabajado a honorarios y a contrata durante su trayectoria laboral. Destaca Salud n°4, médico de profesión y con especialidad en ginecología, quien, durante toda su trayectoria laboral ha estado a contrata en el servicio público.

“... aquí hay contratos indefinidos, otros que por años están a contrata, que es un contrato precario y hay ciento cuarenta personas contratadas a honorarios que ya no es precario, es esclavo moderno porque no tiene derecho a nada. Yo estoy a contrata. Ya me jubilé de mis turnos después de veinte años y sigo a contrata. O sea me pueden echar mañana si quieren, no tengo ninguna estabilidad laboral” (Salud n°4, Médico ginecólogo, 60 años).

Ahora bien, la segunda subdimensión de la experiencia temporal es el tiempo interno que refiere a cómo, desde el presente, nos relacionamos con el pasado y el futuro (De Castro Pericacho, 2012). La continuidad temporal entre pasado, presente y futuro es lo que pone en juego esta subdimensión. En general, la relación que los profesionales establecen con su pasado laboral se limita a recordar hechos importantes que hayan marcado un antes y un después en su trayectoria laboral, es decir, un esfuerzo por recuperar experiencias para actuar en el presente.

“Yo creo que ese deporte y las personas con las que compartí han determinado un poco mi forma de ser. Mi deporte se juega en grupo, tienes que ser respetuoso con tus compañeros, si te caí tení que levantarte, hay que apoyar al de al lado sí o sí porque si no, no funciona, tienes que ser metódico y cumplir con tus cosas... y, si eso lo llevamos a lo laboral y a la vida, todo funciona así” (Salud n°3, Kinesiólogo, 33 años).

Por su parte, la relación que se establece con el presente se limita a la búsqueda de condiciones de trabajo estables o a la conservación de la estabilidad conseguida. Algunos profesionales han postergado proyectos de interés personal, priorizando la conservación de la estabilidad, ya que solo con ésta es posible enfrentar con seguridad el futuro laboral:

“... obviamente yo quiero quedarme en la empresa y hacer carrera en la empresa que estoy porque, de todas las empresas, esta es una de las grande donde, aunque haya crisis, siempre va a haber trabajo. En cambio, en las chicas, un poquito de crisis y empiezan a despedir y, con eso, la parte fea del rubro. Si me llegase a ir, tendría que ser por un tema netamente económico porque estoy conforme con la empresa porque la estabilidad es primero que cualquier otra cosa... ya tengo la estabilidad y la confianza de los dueños de la empresa... a fin de año no tengo que buscarme pega por si acaso” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

Por último, la relación que se establece con el futuro tiende a estar marcada por las proyecciones o expectativas laborales de los profesionales y con cómo se relacionan con dicha proyección. En general, los profesionales exponen con claridad sus expectativas pero sin certidumbre en ellas, puesto que, como ya hemos señalado, conocen las condiciones precarias y flexibles del mercado laboral actual. En este sentido, las expectativas y proyecciones son bastante coincidentes, puesto que la mayoría señala que quisiera mantenerse en el puesto de trabajo actual dada la estabilidad conseguida. Asimismo, los profesionales se relacionan con incertidumbre con aquel futuro laboral, puesto que, además de reconocer la flexibilidad y precariedad del mercado laboral, afirman que no depende solo de ellos el mantenerse en el mismo lugar con las mismas condiciones.

“... yo creo que para todos, independiente del cargo que uno tenga, siempre van a estar tus dudas en cuanto a lo laboral porque eso es algo que no depende netamente de ti, depende de personas que están más arriba” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

“Yo no sé si para el otro año siga... igual son Liceos grandes y este trabajo es como un poco la selva, hay que estar como luchando en relación al más fuerte. Pero si uno realiza bien su trabajo, quizás no tiene que estar preguntándose si va a seguir, pero eso va a depender del director, también de utp y esas cosas” (Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

En relación a esto mismo, los profesionales también reconocen las dificultades inherentes al proceso de jubilación en nuestro país, lo cual también incide en este futuro incierto.

“... sería como lo lógico trabajar hasta los sesenta y cinco, pero yo no tengo derecho a hacer eso por las condiciones de acá, no tengo jubilación, tengo veinte años de previsión, por lo tanto si me jubilo recibiría ciento cincuenta mil pesos mensuales, ya hice el ejercicio. Por lo tanto, ya estoy acomodando en mi mente que mis expectativas laborales son que a mí me tienen que sacar muerto de aquí porque si no, no puedo vivir” (Salud n°4, Médico ginecólogo, 61 años).

Como hemos visto, a partir de las transformaciones del trabajo, la experiencia temporal en el trabajo ha sido modificada; nuevos modelos de organización del tiempo laboral han sido introducidos en el mercado de trabajo, instituyendo la contratación laboral flexible y nuevas estructuraciones de los horarios de trabajo y de las carreras profesionales. Enfrentando estas condiciones, los profesionales intentan organizar los distintos ámbitos de su vida cotidiana y, de esta forma, dar continuidad y coherencia a su biografía. Según lo revisado, la organización del tiempo externo está relacionada con cómo los profesionales

articulan vida laboral/profesional con vida personal/familiar y con aquellas condiciones mínimas buscadas en los trabajos, ya que lo principal consiste en conseguir estabilidad. Por su parte, la organización del tiempo interno está caracterizada por una relación fragmentada con el pasado, del cual solo se extraen recuerdos útiles y aplicables a las experiencias laborales del presente, por la búsqueda de estabilidad o conservación de ésta y por una relación con el futuro marcada por la incertidumbre, ya que los profesionales consideran que este no solo descansa en sus manos y en sus capacidades y competencias. El elemento que se reitera, entonces, es la estabilidad, ésta siempre es buscada; solo con ella, los profesionales pueden dotar de coherencia a las distintas actividades de su vida cotidiana y de continuidad a su trayectoria laboral. Asimismo, consideramos que tanto la profesión como el mercado laboral actúan limitando las expectativas y la relación que los profesionales pueden establecer con el futuro.

A través de este relato, los profesionales rearticulan la experiencia temporal, dándole sentido a los episodios narrados, seleccionando un punto de orientación general, ordenando los acontecimientos y estableciendo relaciones causales entre ellos (Gergen, 1996 en De Castro Pericacho, 2012). Este trabajo narrativo es el trabajo identitario mismo, ya que, al rearticular la experiencia temporal, los profesionales se apropian de ella (De Castro Pericacho, 2012).

¿Qué se entiende por trabajo?

En este apartado del análisis presentaremos las definiciones de trabajo que exponen los profesionales a partir de la relación que establecen con esta actividad. Ya que el trabajo es interacción entre individuos mediante la cual producen y experimentan procesos de identificación y reconocimiento de sí en relación al entorno, consideramos fundamental conocer cómo lo experimentan los profesionales, pudiendo ser, por ejemplo, un espacio de coacción, de realización o de innovación.

Principalmente, los profesionales identifican el trabajo como un medio por el cual recibir remuneración y en el cual poder desarrollar capacidades. Esta definición tiene total relación con lo que hemos venido exponiendo sobre la búsqueda o conservación de la estabilidad laboral. Entonces, de acuerdo a cómo está planteada la sociedad en la actualidad, el trabajo se entiende como un complemento de la vida sin el cual no es posible concretar objetivos. Sin embargo, cabe destacar la diferencia entre la definición de trabajo entre profesionales jóvenes y profesionales adultos. Si bien los primeros lo definen tajantemente como medio para un fin económico, los adultos priorizan la realización de sí en el trabajo a partir de una relación de entrega y de servicio y de la utilidad percibida con ello. En este sentido, resulta evidente que el trabajo, además, supone la puesta en práctica de los conocimientos y formación adquirida y permite el desarrollo de capacidades.

“... estoy contento con mi trabajo, pero no es todo, no es mi vida, sino que es un medio para un fin y el fin es tener una calidad de vida que me pueda hacer

tener una familia, mantenerlos, poderme dar algunos lujos” (Salud n°2, Kinesiólogo, 33 años).

“... el trabajo es poder entregar algo útil a otro en lo que sea, el doctor a sus pacientes, el profesor a sus alumnos, el comerciante a sus clientes. El trabajo es entregar una utilidad al otro” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años).

La identificación del trabajo como relación de servicio responde a la búsqueda de reconocimiento de los profesionales en su lugar de trabajo, puesto que la relación con el cliente termina siendo la cuestión central que determinará el éxito de la empresa y, por tanto, el reconocimiento de sí dentro de ella (Dubar, 2002).

Tanto el sueldo como la realización de sí y la utilidad constituyen el reconocimiento a la actividad profesional puesta en práctica y, en tanto, contribuye a la coherencia interna y a la continuidad entre las identificaciones y definiciones construidas por los profesionales. En este sentido, si el trabajo es identificado como medio- económico o de realización de sí- es porque los profesionales han incorporado el trabajo como una necesidad ineludible. Las diferencias entre las respuestas entregadas radican en cómo cada individuo enfrenta dicha necesidad, desde qué posición, con qué herramientas y estrategias y, evidentemente, el contar con estudios superiores constituye una ventaja. Así pues, los profesionales señalan que comenzaron a trabajar buscando una forma de cubrir sus gastos y que, luego de terminar sus estudios, no había otra opción que no fuese el desempeñar su profesión.

“¿Por qué empecé a trabajar? Porque para mí era lo lógico no más, nunca pensé ¿Quiero trabajar tan luego? Nunca me detuve a pensar ¿Quiero hacer otras cosas? Bueno, si hubiese querido hacer otras cosas igual habría tenido que tener plata. Cuando salí de la carrera tenía que hacer algo para poder vivir, entonces era como obvio” (Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años).

Esta necesidad ineludible de trabajar se corresponde con lo planteado por Bauman (1999) con la ética del trabajo y aquel deber moral por la continuidad del orden establecido. La ética del trabajo supone que todo individuo cuenta con capacidades para ofrecer al mercado de trabajo y que solo el trabajo reconocido socialmente posee valor moral. Según esto, frente a la opción de qué hacer con sus vidas, los individuos optan por “lo mejor” guiados por la ética del trabajo. Sin embargo, ya que ésta no logró imponerse, se institucionalizó al trabajo como medio a través del cual se adquieren recompensas materiales (Bauman, 1999). Es por esto que los profesionales identifican- entre otras cosas- la remuneración como constitutiva de la definición del trabajo y, por tanto, determinante del prestigio y la posición social en función del consumo al que da acceso. Resulta evidente pues, que esta definición implica la estigmatización de quienes no trabajan y, por tanto, no tiene acceso al consumo.

Para los profesionales su trabajo es totalmente central en función de la búsqueda de estabilidad o en la conservación de ésta. Si bien es un medio, es el medio fundamental para conseguirla. Como vimos en los apartados anteriores, horas y trabajos extra, implicación

excesiva en el trabajo, exigencia constante de adaptación y preparación e incertidumbre frente al futuro nos hablan de una intensificación del trabajo y de la sobredeterminación de la relación con el trabajo (Castel, 2010).

Por otra parte, además de la definición del trabajo expuesta, algunos profesionales señalan que su trabajo es su familia, su casa o su segundo hogar en relación al reconocimiento hacia su trabajo. Se sienten integrados en aquel entorno de trabajo en el cual suelen pasar la mayor parte del día.

“... para mí, en este momento, el trabajo es todo... son mis prioridades del momento, es como mi familia” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

A partir de la trayectoria laboral recorrida, algunos profesionales han optado por independizarse y montar su propia empresa en relación con su profesión. Si bien han optado por algo distinto, la relación que mantienen con el trabajo es la misma, lo identifican como medio tanto económico como de realización de sí.

“... uno tiene que buscar la actividad que te guste hacer y buscar los medios pa' poder tenerla porque no todos pudimos ser gerentes, pero así como yo o como muchas otras personas que se han hecho independientes, buscan una forma de desarrollar la actividad” (Ingeniería n°4, Ingeniería comercial, 47 años).

Asimismo, durante su trayectoria laboral, algunos profesionales han desarrollado algunas actividades aparte de su trabajo, las cuales identifican como otro tipo de trabajo. Esta separación entre lo que es y lo que no es el trabajo, entre lo que cabe dentro de la definición y lo que no, vuelve a remarcar los límites de su definición. Normalmente se trata de actividades relacionadas con sus intereses individuales fuera de su profesión o trabajo, por las que no reciben remuneración, que realizan fuera de los horarios convencionales de trabajo o que fueron realizadas antes de titularse.

“... pequeñas cosas que uno hace como atenciones particulares y otras, no sé, no se puede llamar trabajo, pero durante cinco o seis años que soy kinesiólogo del staff de la Unidad de Selección Chilena de Rugby, entonces viajo a algunas giras con ellos. No es remunerado pero lo pongo en el currículum porque soy deportista, pero uno no lo puede llamar trabajo” (Salud n°2, Kinesiólogo, 33 años).

No obstante en la definición que los profesionales construyen del trabajo interviene el mercado laboral actual y las condiciones y exigencias que impone, manifiestan sus opiniones frente a él. En general, lo consideran desigual- por las opciones laborales que ofrece para las distintas carreras- exigente, segmentado, sobrepoblado y competitivo.

“Las cosas cada vez se van a ver más complicadas porque hay mucho cacique y poco indio. Las universidades, los institutos, los CFT, están sacando y sacando de todo un poco y yo siento que la educación es mala... el profesional que está saliendo ahora se está insertando en lo que puede” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

“Es súper complicado el mercado laboral, si tú no tienes estudios no es tan fácil salir al mercado, el mercado no te da la posibilidad de buscar trabajo o, a veces, puedes ser profesional pero el mercado está saturado y tienes que hacer otras cosas o alguien con cuarto medio no le da para trabajar... el campo laboral es acotado y desigual, la desigualdad de la gente que tiene mucho recurso y que siempre son ellos mismos los que van trabajando porque el hijo va estudiando para hacerse cargo de la empresa” (Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

Es en este mercado laboral que los profesionales asumen la tarea de conducir su trayectoria laboral y de construir definiciones de sí mismos. Cada uno de los profesionales, desde su posición, estrategias, condiciones y competencias individuales se inserta y enfrenta al mercado; algunos, por su trayectoria laboral, se sienten seguros y confiados, mientras otros identifican incertidumbres y presiones en su entorno y futuro laboral.

En consecuencia, la definición que los profesionales elaboran del trabajo corresponde a una construcción social que solo es posible aprehender al integrar al análisis la dimensión simbólica del trabajo, la cual nos indica que toda definición del trabajo se constituye a partir de la interrelación entre las prácticas laborales que son limitadas o promovidas por ciertas estructuras objetivas de poder y por las configuraciones simbólicas elaboradas por los individuos (Marín, 2001). Con la integración de esta dimensión al análisis se entiende por qué nos hemos preguntado por la definición que los profesionales construyen del trabajo; solo de esta forma podemos comprender cómo ellos perciben el mercado de trabajo, cómo se incorporan a él, cómo se significan a sí mismos en él y cómo identifican a este trabajo. Pues bien, tal como hemos revisado, el trabajo constituye, en primer lugar, un medio para los profesionales, un medio para obtener remuneración en el caso de los profesionales jóvenes y un medio para la realización de sí, siendo la entrega y la utilidad elementos centrales en esto, para los profesionales adultos.

Luego de las transformaciones introducidas al trabajo, la relación que los trabajadores profesionales establecen con él ha cambiado. La relativización de la inserción y de la estabilización en el trabajo ha provocado que estos profesionales establezcan una relación de tipo instrumental con él, ya que han incorporado la totalidad de las exigencias y condiciones impuestas como, por ejemplo, la movilidad y la adaptación constantes.

Identificación institucional

En este apartado revisaremos cómo las definiciones institucionales de las empresas o lugares de trabajo donde se emplean los profesionales juegan un papel preponderante en la identificación de sí mismos. Toda empresa o institución establece ciertos lineamientos y objetivos generales con los cuales guía su funcionamiento y que son conocidos por sus trabajadores. Por tanto, nos proponemos analizar la relación que los profesionales establecen o han establecido con dichos lineamientos generales y objetivos institucionales, si se sienten identificados con ellos, si los consideran válidos o si, por el contrario, solo los conocen sin generar ningún tipo de relación.

Actualmente se han incorporado nuevas estrategias empresariales que buscan la captura de las habilidades, iniciativas y el involucramiento de los trabajadores con los intereses corporativos, sobre todo, en las empresas del sector servicios. Con ello, se ha introducido la idea de la empresa como fuente de valores y espacio de integración social que fomenta la realización de sus trabajadores por medio del empleo de sus habilidades, que promueve la identificación y compromiso con ésta. Frente a eso, la mayoría de los profesionales señala sentirse identificado con los objetivos, metas y lineamientos generales determinados por la empresa o institución en la cual trabaja. Reconocen que son las exigencias mínimas que podrían pedir en cualquier trabajo y consideran que el insertarse en una empresa o institución, necesariamente involucra el ser parte de esas determinantes.

“La verdad es que son los objetivos, metas y, además, condiciones que te pueden poner en cualquier trabajo, desde cumplir horarios, tener un trato responsable y digno tanto hacia el personal, a tus compañeros de trabajo, como también a tus pacientes... nada del otro mundo” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

Con estas nuevas estrategias empresariales, el control directo a través de fuertes estructuras jerárquicas ha sido reemplazado por el control subjetivo bajo nuevos mecanismos como la cooperación productiva en la que los mismos trabajadores potencian la cooperación mutua. Ciertamente, este nuevo tipo de control recurre al profesionalismo y a diversos instrumentos de gestión como los bonos y el establecimiento de metas, por ejemplo. Los profesionales del área de la salud son quienes refieren a este tipo de prácticas producto de su interacción continua con otros profesionales en el mismo rubro. Además, son quienes más hacen mención a las relaciones laborales como uno de los aspectos que más valoran dentro de su empresa o institución.

“...cada kinesiólogo es parte de un equipo de trabajo y el equipo de trabajo, por lo general, está encabezado por médicos y de ahí siguen los profesionales de la salud... todos son un equipo y todos tienen una opinión válida dentro de su área, por supuesto, porque nosotros no trabajamos con números, nosotros trabajamos con un paciente” (Salud n°3, Kinesiólogo, 33 años).

No obstante, cabe destacar que, muchas veces, detrás de esta identificación encontramos aspectos motivacionales individuales de los profesionales como, por ejemplo, el hecho de permanecer en el mismo lugar de trabajo o de acceder a un nuevo puesto. Estas características concuerdan con las de la identidad de empresa presentada por Dubar (2002). Esta identidad se conforma a partir de la identificación con los objetivos de la empresa como apuesta para mantenerse activo y dentro de este colectivo y se caracteriza por la continuidad de la trayectoria laboral y por el reconocimiento otorgado por parte de la empresa en la que se trabaja. Actualmente, esta *forma identitaria* se exagera dada la exigencia de empleabilidad con la que se responsabiliza a cada individuo por la mantención y disposición de sus competencias.

Al guiarse por estas nuevas estrategias empresariales, la cultura de una empresa llega a sustituir el sentido de pertenencia social de los trabajadores, quienes ahora forman parte

de un grupo en el que los conflictos entre capital y trabajo desaparecen tras el presupuesto de que las empresas se orientan hacia el bien común de sus integrantes. Sin embargo, Escobar (2005) es quien destaca la capacidad de reflexión frente a estas nuevas condiciones por parte de ciertos trabajadores que, si bien interiorizan algunas dimensiones de este nuevo orden, resisten o mediatizan el contenido e implicancias de otras.

“... por lo menos yo no me siento identificado... porque, en el fondo, mi identidad está en otros intereses. Para mí, esto es un trabajo, no lo veo más allá. Cuando hay reuniones para definir lineamientos y cosas así, yo no participo, trato de hacer otra cosa” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

Según esto, la relación directa entre realización personal y la promoción del proyecto establecido por una empresa, relación que podría verse favorecida por el involucramiento y la necesidad de mantenerse empleable, se ve cuestionada. El establecimiento de esta relación entre ambos proyectos no debe ser confundido con la auto-realización misma de los profesionales (Soto, 2011). Como vemos, la proyección y expectativas individuales continúan siendo uno de los objetivos centrales en algunas trayectorias laborales, motivo por el cual se entiende el involucramiento con los dispositivos de gestión y organización en una empresa. Esta relación se establece como estrategia en la proyección individual, como medio para aumentar los ingresos y conseguir mayor reconocimiento. De esta manera, el involucramiento y la gestión de estrategias en sintonía con la responsabilización por la trayectoria laboral, no están orientadas y no son experimentadas por todos los profesionales de la misma manera. Es el caso de la siguiente profesional, quien se siente totalmente identificada e involucrada con el correcto ejercicio de su profesión, pero no ocurre lo mismo respecto a la institución en la cual trabaja.

“... me siento identificada porque la idea del centro odontológico es entregar una buena atención al usuario y hacer que se sienta mejor y detrás de eso están los profesionales... pero lo que no valoro mucho es la parte Armada propiamente tal, ellos tienen un régimen distinto al civil que no va mucho conmigo... me he tenido que acomodar, hay que aprender a ser invisible, otras veces tení que sacar la voz, hay que ser inteligente para mantenerse” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

La participación dentro de la empresa, siempre que sea de manera autónoma, también incide en la identificación de los profesionales con los lineamientos y objetivos generales determinados por la empresa. Según lo que hemos venido señalando, Osty (2002) concuerda con esto, ya que establece que la elaboración y reconocimiento de competencias, la edificación de un colectivo de pertenencia y la delimitación de reglas legítimas en el desempeño de una actividad son experiencias irremplazables en la definición de sí y son experiencias que se consiguen al insertarse e integrarse en un ambiente laboral. Igualmente, el tipo de gestión establecido en la empresa o institución es fundamental, ya que, según este se irán delimitando el resto de las especificidades institucionales como la participación de los trabajadores, la autonomía en sus funciones, capacitaciones, el tipo de servicio y relación con el usuario, las metas impuestas, el tipo de contratación, entre otras.

La identificación con la institución y los factores señalados por los profesionales como claves en dicha identificación- participación, colaboración y tipo de gestión- inciden en la relación que establecen con ella. Si bien, cada vez más empresas e instituciones aplican las iniciativas señaladas más arriba para apropiarse de las capacidades e ideas de sus trabajadores- profesionales o no-, la mayoría de los profesionales dicen sentirse parte de sus lugares de trabajo. La centralidad de este proceso de identificación institucional radica en su incidencia en la satisfacción y en el involucramiento de los profesionales, cuestiones que se relacionan directamente con la definición de sí. La satisfacción y el involucramiento implican que el o la profesional se reconoce a sí mismo en su institución y, por tanto, que también se identifica con los aspectos generales que guían el funcionamiento de ésta. Esto es, que el proceso de transacción o negociación entre identidad para sí e identidad por otros tuvo lugar. Cabe destacar que no significa necesariamente que haya tenido lugar una de las dos transacciones, ya que, como hemos visto, según la proyección y expectativas individuales de los profesionales, estos optan por aceptar las condiciones y determinantes de la empresa sin “renunciar” a sus definiciones ya construidas.

Respecto a la satisfacción y al involucramiento, todos los profesionales coinciden en señalar que se sienten satisfechos con sus trabajos actuales, cuestión que relacionan directamente con las posibilidades que les crea su trabajo, y se refieren al involucramiento como algo que cuesta alcanzar hoy en día producto de las condiciones precarias y flexibles del mercado de trabajo.

“Siento que no haces una pertenencia con tu lugar de trabajo, con los contratos a honorarios o a contrata no vas haciendo tu lugar y te desvinculas muy rápido. Ya no se da eso de que, antiguamente, la persona trabajaba cuarenta años en el mismo lugar, por el cuento de que vas picoteando pa' allá, picoteando para acá, no te da una seguridad laboral” (Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años).

En suma, ya que se ha relativizado la inserción y estabilización al mercado laboral y se ha precarizado la relación que se establece en y con el trabajo, los profesionales demuestran que se involucran e identifican con la institución siempre y cuando ésta entregue condiciones mínimas para conseguir cierta estabilidad para sentirse cómodo y tranquilo. Si bien la empresa o institución puede plantear la identificación con sus objetivos, metas y lineamientos generales como una nueva forma de integración social, los profesionales no se involucran en un cien por ciento, es decir, haciendo coincidir sus proyecciones y expectativas con las de la empresa, sino que su involucramiento e identificación responden al modo individual de gestionar la propia trayectoria laboral para mantenerse vigentes y competitivos en el mercado laboral.

Mi profesión es mi vocación

En este apartado revisaremos la relación que los profesionales mantienen con su profesión. Esto representa uno de los argumentos centrales a la hora de escoger investigar a profesionales y no a otro grupo de trabajadores. Los profesionales han podido “elegir” qué

estudiar y, de esta manera, qué ser en su futuro laboral y desde qué posición insertarse en el mercado laboral.

Como ya fue señalado más arriba, la identidad para sí se compone de la definición de lo que uno es y de lo que uno espera ser (Dubar, 2001), es en este punto donde la elección de una profesión juega un papel importante, ya que viene, de cierta manera, a delimitar aquellas definiciones e identificaciones en relación al trabajo y a uno mismo. Es por esto que los profesionales presentan mayor claridad en su vocación, proyección y conciencia de sus capacidades, pudiendo incorporar de mejor forma las nuevas condiciones del mercado laboral (Hall & Chandler, 2005 en Soto, 2011). Además, el acceso al conocimiento constituye una herramienta de poder importantísima actualmente, que incide en la autonomía y en el prestigio de los individuos. Por ello, los profesionales podrían confiar en mayor medida en la continuidad de su rol, dado el reconocimiento de sus capacidades.

Tal como lo plantea Bauman (1999), ha cambiado el modo como la sociedad integra a los individuos, siendo el consumo y la capacidad de consumo experiencias determinantes en esto. La transitoriedad y la fugacidad caracterizan las relaciones sociales actuales, las que pasan a ser medidas en función de su estética, es decir, en función de su capacidad de proporcionar experiencias placenteras, inéditas e intensas. Esto es lo que nos demuestran los profesionales al señalarnos que su profesión es su vocación, que se sienten complacidos con sus trabajos, que los desempeñan a gusto y que, incluso, llega a ser una entretención.

“El trabajo es mi entretención. Me entretengo mucho en lo que hago, por eso me gusta. Me entretengo, gano bien y vivo bien con mi familia. Es como casi un futbolista que juega a la pelota y gana plata, yo igual me entretengo en lo que hago” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

Por el contrario, quienes no pueden elegir, quienes no hacen realmente lo que les gusta o que, simplemente, se dejan llevar por las carreras “de moda”, no han podido establecer esta relación con sus trabajos. Si bien, como vimos, la necesidad de trabajar es incorporada por todos los profesionales, ante esta necesidad ellos optaron por un recorrido asociado a su profesión. Haber podido escoger qué hacer con el resto de sus vidas resulta trascendental, luego de eso incorporan las exigencias y condiciones que acarrea la profesión misma.

“... personalmente, creo que el trabajo no existe como trabajo, creo que uno hace labores, uno tiene actividades. Nosotros, socialmente, hablamos de trabajar y se hace de forma peyorativa, o sea no, es que tengo que trabajar, qué lata. No hay una búsqueda personal, las personas que lo ven así es porque no están metidos en su propia motivación cachay? cuando tú haces una actividad que a ti te gusta no hay esfuerzo, el esfuerzo es rico... y si por eso yo llego a las doce de la noche, bien po’ porque estoy contento” (Ingeniería n°4, Ingeniero comercial, 47 años).

“Para mí el ideal de trabajo tiene que ver con la vocación, el trabajo en relación solo con lo que tú quieres hacer, lo que te gustaría ser el resto de tu vida” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

De esta forma, se desvanece la oposición entre trabajo y ocio, puesto que el trabajo ha adquirido la categoría de entretenimiento y, con ello, su connotación de privilegio. Así pues, nuevamente nos encontramos frente a la construcción individual de uno mismo a partir de sus capacidades y oportunidades. En este punto, la estrategia de transacción interna predomina totalmente, puesto que, al optar por una carrera profesional, han confiado en la continuidad de ésta en base al reconocimiento de sus capacidades, intereses y aptitudes individuales. Además, la mayoría de ellos, han podido reafirmar esto durante su trayectoria laboral.

Además de la elección misma, los profesionales identifican otros elementos en la construcción de esta relación con su profesión como, por ejemplo, la especialización y el desarrollo profesional logrado dentro de un trabajo específico, el cual es propiciado por las nuevas experiencias propuestas en el trabajo. Estos elementos favorecen la identificación de sus trabajos como “trabajos indicados”.

“... me gustaba porque era un trabajo súper dinámico, a mí me gusta eso, me gustan como los desafíos. Todos los días era algo nuevo. De repente me sacaba de lo que estaba haciendo y me pedía asesoría en otra cosa. Entonces encontraba que eso era un potencial para crecer enorme en esa empresa”
(Ingeniería nº2, Ingeniera industrial, 34 años).

Así pues, desde su posición individual, cada profesional construye una relación con su profesión específica, relación que está marcada por la elección hecha por ellos mismos al momento de insertarse en la educación superior. Como hemos visto, en la sociedad del consumo, las experiencias pasan a ser juzgadas en función del placer que puedan otorgar a los individuos. Sucede lo mismo con la experiencia del trabajo, frente a la cual los profesionales señalan sentirse cómodos, a gusto y encantados con su profesión, ya que les ha permitido desarrollar aun más sus capacidades enfrentándolos a experiencias nuevas y a desafíos continuos y, por sobre todo, les ha provisto de reconocimiento a la “apuesta” hecho por ellos. La sociedad necesita de profesionales- de manera desigual según el área- y los entrevistados han incorporado esa necesidad- esto es, se han responsabilizado- relacionándola con sus capacidades e intereses individuales.

La profesión incide centralmente en el reconocimiento de las identificaciones de sí de los profesionales. Por un lado, desde que escogen una profesión, los profesionales delimitan lo que quieren o esperan llegar a ser, mientras que, por otro, al responsabilizarse por su futuro, en general, y por su futuro laboral, en específico, son reconocidos tanto por la sociedad como por el mercado laboral.

Comparación de la construcción de identidad laboral según área profesional

En este último apartado, compararemos las identidades laborales construidas por los profesionales según área profesional a la que pertenecen. Ya que cada área involucra sus propias exigencias y condiciones laborales generales, cuestión que es reconocida por los mismos profesionales entrevistados, consideramos que es relevante integrar al análisis cada

una de éstas como punto de comparación. Esta comparación se realizará a partir de cinco dimensiones centrales del análisis, a saber, trayectoria laboral, estrategias en la definición de sí, reconocimiento, relación entre vida personal/familiar y vida laboral/profesional y, por último, relación con el futuro laboral.

En cuanto a la trayectoria laboral, en el área de la educación, primero, encontramos que todos los entrevistados han encontrado las condiciones y medios para desempeñar su profesión tanto en instituciones públicas como privadas. Entre ellos, solo dos profesores de colegios privados- Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años y Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años-, nos hablan de una trayectoria “ascendente” tanto en términos de contratación y remuneración como en términos del cargo desempeñado, mientras que los dos restantes de instituciones públicas- Educación n°2, Profesora de técnico en educación parvularia, 40 años y Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años- han experimentado trayectorias marcadas por la movilidad y búsqueda de otras opciones. Según esto, la edad y el tipo de institución (pública/privada) resulta ser un factor importante en la estabilidad que pueden alcanzar los profesionales en sus trayectorias laborales. En último término, se trata de profesionales que han incorporado totalmente las exigencias y condiciones asociadas a su profesión, por un lado, malas remuneraciones y contratos, y por otro, la relación de entrega y servicio mediante la cual desempeñan su trabajo. Todos valoran, por sobre lo demás, el hecho de que pueden entregar “algo” a los estudiantes, señalando que aquello les resulta impagable. De esta forma, la relación que establecen con su profesión resulta trascendental en sus definiciones.

“... lo que más valoro de este trabajo es la función que cumple el profesor en los alumnos, en las personas más bien porque los alumnos que pasan niños salen jóvenes... el trabajo que realiza el profesor es muy valioso... no solamente educa, sino que forma personas y eso lo encuentro importante para la sociedad” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años).

Por su parte, en el área ingeniería también encontramos que todos los profesionales han podido desempeñar su profesión, sin embargo solo en empresas o instituciones privadas. En relación a la trayectoria laboral relatada, tres son “ascendentes” en términos de condiciones de contratación, remuneración y cargo, y solo una de ellas se caracteriza por la movilidad y períodos de cesantía. No obstante, la movilidad laboral aparece en las cuatro trayectorias laborales, ya que quienes presentan mayor estabilidad han transitado por más de una empresa desempeñando distintos puestos de trabajo, es decir, han incorporado la movilidad como estrategia en la búsqueda de nuevas y mejores condiciones. Finalmente, otro de los aspectos que destaca en esta área es la seguridad y confianza con la que los profesionales se expresan sobre sus proyecciones y expectativas a futuro.

“... tengo la estabilidad, tengo la confianza de los dueños de la empresa... no tengo que, todos los fines de año, buscarme pega por si acaso, no tengo pa' qué” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

Por último, en el área salud, los profesionales también han encontrado las condiciones para poder desempeñar su profesión luego de titularse, dos de ellos, los más jóvenes, solo en instituciones privadas, una de ellos en instituciones tanto públicas como privadas y el restante solo en instituciones públicas. Han conseguido estabilidad laboral y solo una de ellos asume e incorpora la movilidad como estrategia en la búsqueda de experiencias nuevas y de mejores condiciones económicas. En este caso, lo “ascendente” de sus trayectorias solo puede ser asociado a los cargos que han ido asumiendo y no asimismo, a la remuneración asociada a ellos. Esto resulta claro en la trayectoria laboral de Salud n°4, Médico ginecólogo, quien nunca ha estado contratado de manera indefinida en una institución, pero señala que sí se siente estable producto de su trabajo y profesión.

“... en cualquier momento me pueden echar no más. Ahora, cómo la consigo [estabilidad], con mi trabajo no más po’, trabajando... lo bueno es que si me echan de aquí yo tengo trabajo en cualquier lugar del país de Arica a Punta Arenas, o sea no tengo duda de eso” (Salud n°4, Médico ginecólogo, 60 años).

Ahora bien, en relación a las estrategias empleadas en la definición de sí, los profesionales de las tres áreas se definen en relación a sus cualidades personales aplicadas en su profesión, luego en relación a la trayectoria laboral recorrida en función de los cargos y posiciones y de las competencias y experiencia adquirida y, en último lugar, por la relación que mantienen con su profesión. En el área educación, los profesores aseguran que su profesión estuvo bien escogida; en ingenierías, asumen e incorporan las exigencias y condiciones laborales de la profesión específica; y en salud, los profesionales reconocen que su profesión es parte de un servicio básico para la sociedad.

“... súper eficiente, muy trabajadora, yo soy de las que empiezo y termino las cosas... me gustan las cosas bien perfectas dentro de lo que se pueda y dentro de lo que para mí es la perfección... pero, si tengo que ver a otros, considero que hago las cosas mejor porque soy súper dedicada y trabajo con mucho amor” (Educación n°1, Profesora de inglés, 52 años).

“... tuve suerte de entrar olímpicamente a un lugar, pero fue por mis competencias, tenía el plus de la parte dental, eso fue lo que me ayudó, mi experiencia” (Salud n°2, Enfermera matrona, 55 años).

“... y empecé a trabajar en lo mío. Antes de egresar, ya tuve una empresa y trabajé con una minera y, de ahí, me dediqué a trabajar para obras” (Ingeniería n°1, Ingeniero en construcción, 33 años).

Cabe destacar que, en las áreas Educación e Ingeniería, encontramos dos casos de profesionales que no se identifican directamente con su profesión, sino que reconocen tener intereses al margen de ésta que son primordiales en sus vidas. En educación, Educación n°3 emplea la estrategia de adaptación frente a las condiciones y exigencias de su profesión, puesto que solo trabaja de manera temporal para conseguir recursos para un proyecto personal en relación a sus intereses, mientras que en ingeniería, Ingeniería n°4 nos relata que se replanteó la relación establecida con su profesión puesto que no se sentía identificado con los objetivos perseguidos por ésta.

Por su parte, según el reconocimiento- interno y externo- de las definiciones e identificaciones de sí, los profesionales del área educación son reconocidos tanto interna como externamente por sus competencias y capacidades individuales en base a su experiencia laboral y formación. En el área ingeniería, los profesionales también son reconocidos interna y externamente por sus competencias individuales en base a su formación y experiencia. Por último, en el área salud, los profesionales son reconocidos interna y externamente por sus capacidades y competencias, pero, esta vez, en base a su formación, experiencia y, además, su especialización (capacitaciones, cursos y/o postgrado). Ahora, desde el otro lado, es decir, desde el no reconocimiento o desde el cuestionamiento de sus identificaciones, los profesionales de las tres áreas coinciden en sentirse inseguros, sobre todo respecto a su futuro laboral, producto de las condiciones de contratación y remuneración actuales, las cuales pueden llegar a poner en dudas sus años de formación.

“... a veces hay profesionales que aceptan cualquier tipo de trabajo con cualquier paga, con cualquier condición... uno a veces profesionalmente no se respeta... quizás no se puede pedir una millonada de sueldo, pero sí respetar sus condiciones de trabajo, pedir condiciones de trabajo dignas” (Salud n°1, Kinesióloga, 30 años).

En relación a la articulación entre vida personal/familiar con vida laboral/profesional, las experiencias son distintas entre áreas profesionales. Si bien todos reconocen que, en algún momento, no pudieron desvincularse de su trabajo y se cuestionan la pérdida de tiempo dedicado a sus hogares y familia, el balance que hacen varía según el área. En educación, los profesionales señalan que separan su trabajo de su familia, sin embargo todos reconocen que no les alcanza el tiempo en sus jornadas de trabajo y que, por tanto, llevan trabajo a casa. Por su parte, en ingeniería, los profesionales reconocen no poder desvincularse de sus trabajos, ya que, por su cargo, deben estar dedicados en un cien por ciento. En salud, por último, los profesionales señalan que separan el trabajo- sus quehaceres y preocupaciones- y su vida familiar, sin embargo, igualmente asumen las exigencias y condiciones asociadas a su área y profesión.

“... como profesor siempre llevo trabajo para mi casa. La pega de profe te quita mucho tiempo. Imagínate, tengo seis horas y todos los fines de semana tengo que dejar, por lo menos, un par de horas para revisar, planificar, corregir trabajos” (Educación n°3, Profesor de artes visuales, 31 años).

“... el tema de los tiempos es una cuestión compleja. Si bien es cierto, por tener cargo de ejecutivo, tienes la posibilidad de repente de decir me voy más temprano o llego más tarde, pero la misma responsabilidad del cargo a veces, y el no saber en qué minuto termina el trabajo del día, hacen que uno termine trabajando más horas. Ahora, siempre trabaja uno, en general, muchas horas y la diferencia está en que, cuando más joven uno, desgraciadamente trabaja más horas y, además, la necesitan más en la casa porque están los hijos chicos. Después con los años uno se da cuenta de que hay cosas a las que podría haberle dedicado menos tiempo” (Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial, 55 años).

“... no creo que vayan para lados distintos, pero no se confunden, mi vida personal y familiar es una cosa y el trabajo es otra, no están separados en

ciento ochenta grados pero tampoco van juntos. Son complementarios. Cuando tú haces turno aquí... te pasai, en el fondo, más tiempo en el hospital que en tu casa, pero yo lo complemento muy bien y la familia lo termina aceptando porque es lo que yo elegí... es el dinero que yo me gano y con lo cual vivo” (Salud n°4, Médico ginecólogo, 60 años).

En cuanto a la relación que, desde el presente, establecen con el futuro, los profesionales de todas las áreas señalan sentir incertidumbres, puesto que hay decisiones que no dependen de ellos y, además, conocen las condiciones actuales del mercado laboral. En esta relación solo destacan los profesionales que desempeñan o han desempeñado cargos de supervisores o gerentes, quienes hablan con mayor seguridad de sus proyecciones y expectativas.

“... es enorme lo que se produce, tanto en lo laboral mismo y en la persona, que le afecta en lo económico, en lo emocional, es un sufrimiento permanente que a cada mes o a cada año uno esté pensando qué va a hacer. No permite proyectarse” (Educación n°4, Profesor de educación general básica, 65 años).

“... yo he estado en los trabajos mientras he sentido que aporto, que lo que hago sirve pa' alguien. En los minutos en que no me ha gustado o he sentido chuta, tengo que ir a trabajar otra vez, qué espanto, he dicho sabís qué más, me quiero ir y gracias a Dios, cuando he estado en un momento de desagrado, siempre han durado poco porque he podido irme” (Ingeniería n°3, Ingeniera civil industrial, 61 años).

Así pues, según la trayectoria laboral recorrida, las definiciones de sí y las estrategias empleadas para ello, el reconocimiento de dichas definiciones, la relación o articulación entre vida personal/familiar y vida laboral/profesional y la seguridad/incertidumbre con la que los profesionales se relacionan con el futuro laboral, podemos observar que los profesionales de todas las áreas incluidas en esta investigación “gestionan” las distintas experiencias en relación al trabajo en función de la obtención o conservación de la estabilidad. Tal como dijimos más arriba, esta estabilidad ya no corresponde al hecho de realizar carrera en un mismo puesto de trabajo, sino que consiste en emplearse, cuantas veces sea necesario, en condiciones laborales- contratación, remuneración, horarios, entre otros- que permitan a los profesionales sentirse seguros y tranquilos. Para esto, se movilizan individualmente en conjunto con sus capacidades, aptitudes, competencias y experiencia individuales, es decir, responsabilizándose por su trayectoria laboral. Es a partir de aquellas características que los profesionales se definen e identifican a sí mismos y, de esta manera, también las utilizan como estrategias en la inserción y estabilización laboral.

Si bien representan estrategias individuales y un modo de construcción de sí individualizado, los profesionales entrevistados reconocen las condiciones precarias y flexibles del mercado actual y reflexionan sobre ellas. Reconocen que el mercado laboral es desigual, segmentado, competitivo y que fomenta la contratación flexible sin ofrecer condiciones dignas a todos los trabajadores- profesionales o no profesionales-.

“Yo creo que es muy competitivo, o sea funciona en base a la competencia... en realidad, es parte de la visión que tenemos en general de la sociedad y parte de la naturaleza del ser cachay, la competencia, o sea yo soy el mejor, yo

tengo todo esto... y en una búsqueda de eficiencia, o sea el que hace las cosas más rápido es el mejor” (Ingeniería nº4, Ingeniero comercial, 47 años).

“... los contratos precarios son un problema de país... yo creo que alrededor del cincuenta o cuarenta por ciento de la gente está contratada a honorarios y eso es un esclavo moderno. No se puede enfermar, no puede ir de vacaciones, no tiene previsión, no tiene nada” (Salud nº4, Médico ginecólogo, 60 años).

Sin embargo, al momento de preocuparse y ocuparse por su trayecto laboral y el futuro de este, incorporan cada una de las exigencias y condiciones impuestas por este mercado, es decir, gestionándolo de manera individual.

Conclusiones

Con la fragmentación de las antiguas fuentes de certeza colectivas y específicas de grupo, que otorgaban sentido y significado a las acciones de una colectividad, los individuos, que se desenvuelven en diferentes ámbitos o entornos, han debido asumir la construcción de nuevas formas de vida, buscando nuevos significados y elaborando sus propios trayectos identitarios.

Dentro de estas fuentes de certeza se encontraba el trabajo como fuente de estabilidad social, ya que no solo involucraba una remuneración monetaria que proveía de estabilidad económica, sino que permitía la vinculación de los distintos trabajadores en una comunidad sociolaboral en su entorno de trabajo y, además, en la misma sociedad, puesto que dotaba de una posición social estable y reconocida en la estructura social.

Desde la década del 80, diversas fuerzas condujeron las transformaciones en el trabajo y en el mercado laboral buscando, principalmente, asegurar un modo de acumulación flexible, cuestión por la cual fueron desregulando y precarizando cada vez más las relaciones en el mundo del trabajo. Actualmente, se ha relativizado tanto la inserción como la estabilización en el trabajo, quedando en medio de esto la vinculación social que pueden alcanzar los individuos al integrarse a él, vinculación que antiguamente estaba asegurada.

Así pues, lo que se ha visto cuestionado es la capacidad del trabajo de proporcionar integración social, de proveer de una posición social estable y reconocida en la sociedad y de poder dar lugar a procesos de identificación y de construcción de identidad laboral. Esto es precisamente, lo que hemos buscado responder a través del planteamiento de esta investigación.

A partir de las condiciones señaladas es que los profesionales entrevistados asumen el desafío de gestionar su propia trayectoria laboral, incorporando las exigencias y condiciones del mercado laboral y empleando distintas estrategias en la construcción de su identidad laboral. Evidentemente, ésta responde a una construcción individual de cada profesional, ya que, como hemos dicho, la inserción y estabilización- condiciones necesarias para poder construir identificaciones y definiciones de sí- les son responsabilizadas a ellos mismos.

El trabajo en su condición flexible ha propiciado que el proceso de construcción de la identidad laboral ocurra en un contexto de vinculación socio-laboral flexible. La vinculación socio-laboral se ha precarizado, impidiendo que los individuos puedan organizar sus trayectorias laborales estableciendo una relación de continuidad y coherencia en el tiempo, y que su condición de trabajador o trabajadora signifique una posición social estable y reconocida en la sociedad. El trabajo ya no permite que los individuos desarrollen y experimenten vínculos estables y duraderos; por el contrario, la flexibilización del

mercado de trabajo ha provocado que, cada uno de los vínculos que se puedan establecer entre trabajadores y entre éstos y su lugar de trabajo, se establezcan a partir de las capacidades individuales de cada trabajador y solo sean transitorios, es decir, mientras dure cada contratación.

El par responsabilización y empleabilidad constituyen dos grandes estrategias empleadas en la gestión actual de las empresas y lugares de trabajo, los que buscan el involucramiento de los profesionales en sus lineamientos generales, pero sin asegurarles mucho a cambio. Lo que buscan son capacidades, competencias y experiencia de parte de los profesionales, lo cual es ofrecido por estos, quienes se insertan en el sistema impuesto. Es por esto que las trayectorias laborales de los profesionales se caracterizan por ser experimentadas y gestionadas por medio de estrategias que van en sintonía con las nuevas tendencias del trabajo. Según esto, la inserción-posición y la proyección que los trabajadores construyen responden a la gestión diversa de recursos netamente individuales.

En la construcción de la identidad laboral de los profesionales destacan algunas experiencias que han sido determinantes en sus trayectorias laborales, estas son, la búsqueda de trabajo, la trayectoria laboral misma, las exigencias del mercado, la profesión como herramienta que amplía y limita las opciones laborales y algunas características individuales. Mediante la búsqueda de trabajo, los profesionales ponen en juego tanto el reconocimiento de su formación y capacidades como su inserción al mercado laboral. Según esto, la experiencia más representativa en la búsqueda de trabajo consiste en la postulación a concursos públicos, la que involucra la presentación de sí mismo, de sus competencias y experiencias individuales. Asimismo, la obtención de trabajo muchas veces es atribuida a factores externos, como el azar o Dios, ya que los profesionales reconocen la desregulación y la flexibilización del mercado laboral, las que promueven la incertidumbre en torno a la trayectoria laboral. No basta entonces con ser profesional, puesto que las nuevas condiciones del mercado laboral actúan sobre todas las categorías ocupacionales.

Respecto a la trayectoria laboral de los profesionales, la mayoría de ellas coincide en ser lineal, “ascendente” y, relativamente estable. Recordemos que esta estabilidad refiere a la búsqueda de condiciones que permitan a los profesionales sentirse cómodos, seguros y confiados tanto de sus capacidades como de su futuro laboral y, no así, a un modo de gestión de la carrera profesional asociado solo a un puesto y lugar de trabajo. Aquel ideal se ha desvanecido, dando lugar a una nueva estabilidad que debe ser construida o articulada por los mismos profesionales en base a sus capacidades individuales (Kirpal, 2006). Si bien este tipo de trayectoria laboral es presentada como la normalidad para los profesionales en relación a su formación, igualmente asumen que deben validarse constantemente frente a los otros, es decir, demostrar lo que saben y de lo que son capaces. Las diferentes cualificaciones profesionales podrán facilitar la búsqueda de empleo, pero la permanencia en un mismo trabajo ya no está asegurada por la formación adquirida ni menos, por la experiencia, ya que lo que caracteriza al trabajo contemporáneo es la inestabilidad

permanente. En este sentido, se asemeja a lo propuesto por Sennett (1998), quien señala que el desarrollo y asentamiento del carácter en el capitalismo flexible se da a través de la exposición continua a riesgos. Esta disposición refleja que los riesgos se han convertido en una necesidad diaria de los individuos, quienes la han asimilado- en base a las exigencias del medio- a una virtud rejuvenecedora, a una “prueba de carácter”.

En relación a la estabilidad, analizamos que ésta es permanentemente buscada, lo cual puede ser entendido por el hecho de que, en combinación con la experiencia laboral, actúan como factores clave en la continuidad de las definiciones de sí, ya que los profesionales se validan en ellas, y en la proyección y expectativas de estos.

Entre las experiencias que llegan a poner en cuestión las definiciones de sí y que alteran la organización temporal de la propia vida, hallamos las desvinculaciones laborales- despidos, términos de contratos o renuncias- y la remuneración. Si bien señalan sentirse conformes con sus trayectorias laborales y sus trabajos actuales, los profesionales perciben que su trabajo no es del todo reconocido en términos de remuneración. Es por esto que en ocasiones cuestionan las condiciones actuales del mercado laboral, cuestionamientos que siempre deben ser validados tras una sólida y vasta experiencia laboral, en sus competencias y aptitudes. En general, señalan que el mercado laboral es desigual, exigente, segmentado, sobrepoblado y competitivo.

En cuanto a las estrategias individuales empleadas en la construcción de la identidad laboral, hallamos la definición de sí respaldada en cualidades personales aplicadas a la profesión, definición de sí a partir de la trayectoria laboral recorrida y las capacidades adquiridas en ella, definición de sí a partir del puesto de trabajo y de las exigencias que este involucra y la incorporación de la movilidad laboral y la especialización como oportunidades. Como vemos, los profesionales han asumido la construcción de identidades laborales individuales que den forma a un proyecto de vida y que puedan ser traducidas en competencias, esto es, en la búsqueda de nuevas certezas y significados, cada profesional debe construir su identidad laboral en y por su experiencia individual. Cabría acotar que, en cuanto a la movilidad laboral, esta es exigida por los mismos profesionales, ya que el moverse continuamente representa una oportunidad laboral y una oportunidad para mantenerse incluido socialmente, ya que el trabajo integra a la fluidez y al desplazamiento continuo (Sisto, 2009). En relación al perfil laboral competitivo elaborado por los mismos profesionales entrevistados, se han rescatado características que destacan como las que debiesen tener quienes busquen insertarse adecuadamente en el mercado laboral chileno actual, características que coinciden bastante con cualidades y competencias que identifican en sí mismos. En este perfil encontramos, por ejemplo, la adaptación y flexibilidad a las condiciones y exigencias del mercado laboral actual, es decir, profesionales que reconozcan dichas exigencias y que sepan incorporarlas como parte del ser trabajador en la actualidad, aceptación de la movilidad como fuente de oportunidades y la formación constante.

No obstante, la individualización es tanto aquel proceso de desvinculación ya señalado, como el proceso de revinculación en relación a la estandarización de las nuevas formas de conducir y organizar la vida, las que dependen del mercado. Según Beck (1998), se trataría de un nuevo tipo cohesión social que se ha venido configurando en nuestra sociedad. Así pues, tal como hemos analizado, todos los profesionales se mueven junto a sus capacidades y competencias individuales, construyendo su identidad laboral conforme a la flexibilidad, atendiendo a las diferentes opciones que el consumo les ofrece como estrategias en la definición de sí.

Al respecto cabría destacar la desigualdad en la definición de sí según género. Hemos podido identificar que la definición primera de toda mujer y madre profesional se corresponde con aquel rol de madre y que el trabajo, en sus casos, se realiza en primer lugar, en función de obtener medios para solventar gastos familiares y, luego, a modo de realización personal. Con esto, podríamos cuestionar lo indicado por Escobar (2005), quien señala que los hombres, estando o no empleados, se identifican a sí mismos como “trabajadores”, mientras que las mujeres, solo estando empleadas se identifican primariamente como “trabajadoras”, situación que cambia en períodos de desempleo en los cuales se identifican según roles asociados a la maternidad y a la esfera privada del hogar. Consideramos que esto representa uno de los desafíos investigativos que se nos ha planteado como resultado de este estudio. Esta desigualdad en la construcción de la identidad laboral a partir del género debe ser tratada de manera detenida en estudios posteriores. La relación entre trabajo, identidad y género nos entrega grandes posibilidades al momento de plantear una problemática de investigación en nuestra disciplina.

Ahora bien, ya que la experiencia temporal en el trabajo ha sido modificada a partir de nuevos modelos de organización del tiempo que han introducido la contratación laboral flexible y nuevas estructuraciones de los horarios de trabajo y de las carreras profesionales, por medio del trabajo identitario los profesionales intentan dar coherencia interna a las distintas actividades que desempeñan en su vida cotidiana y en las cuales construyen definiciones de sí y, además, intentan conseguir continuidad entre su pasado, presente y futuro. En este trabajo identitario se reiteran tanto la búsqueda de estabilidad ya señalada, estructurando y organizado las actividades en función de ésta a lo largo de la trayectoria laboral, y la incertidumbre con la que se relacionan con el futuro.

Según lo que vamos señalando, podemos comprender que la relación que se establece con el trabajo ha cambiado, cuestión que reafirmamos con la definición que los profesionales elaboran del trabajo. El trabajo se entiende como complemento de la vida, sin el cual no es posible concretar objetivos. Si el trabajo es identificado como medio es porque los profesionales han incorporado el trabajo como necesidad, como algo lógico luego de titularse o, incluso, antes. En la comunidad de consumidores (Bauman, 1999), el trabajo representa un medio que da acceso al consumo, siendo el trabajo y la remuneración, por

tanto, determinantes del prestigio y la posición social. Así, el trabajo seguiría siendo central en la vida de los individuos.

La relación que se establece con el trabajo se va instrumentalizando en función de los bienes y servicios a los que nos permite acceder, pero también -y esto es lo que nos gustaría reforzar- en función del reconocimiento, auto-reconocimiento y realización personal de los individuos dentro del mercado del trabajo en relación a sus capacidades y habilidades, ya que el trabajo como ocupación “corresponde... a un deseo de realización de sí por la experiencia de trabajo y de construcción de un vínculo social cooperativo” (Osty, 2002, pág. 231).

Ya que desde un comienzo nos propusimos identificar cómo los profesionales definen el trabajo y cómo se relacionan con él, considerándolo un concepto histórico, en el cual las relaciones sociales que lo determinan- las subjetividades, la cultura y el poder, por ejemplo- nos permiten comprender la significación social del trabajo, una construcción social en base a la interrelación entre las prácticas laborales que son limitadas o promovidas por ciertas estructuras objetivas de poder y por las configuraciones simbólicas elaboradas por los individuos sobre éstas, tales definiciones resultan ser elementales a la hora de comprender también la identidad laboral construida por estos mismos profesionales.

Además de esto, ya que los profesionales han “escogido” su profesión, han podido establecer una relación específica con ésta. La profesión delimita las definiciones en relación al trabajo y a uno mismo, es por esto que los profesionales presentan mayor claridad en su proyección y conciencia de sus capacidades. Ellos señalan que su profesión es su vocación, con lo cual ratifican el hecho de que, actualmente, las relaciones sociales son medidas en función de su capacidad de proporcionar experiencias placenteras, inéditas e intensas. De esta forma se desvanece la oposición entre trabajo y ocio (Bauman, 1999), ya que el trabajo es presentado como entretenimiento y, con ello, comprendemos su sentido de privilegio al que se accede a través de esfuerzos individuales. En consecuencia, la profesión incide en el reconocimiento de las definiciones de sí; por un lado, al “escoger” una profesión, los profesionales delimitan lo que son y lo que quieren llegar a ser y, por otro, al responsabilizarse por su futuro, son reconocidos por la sociedad y por el mercado de trabajo.

En relación a la profesión, los profesionales afirman sentirse identificados con sus profesiones y, más específicamente, con las exigencias de éstas, las que consideran “inherentes”. Aquellas exigencias son incorporadas, vistas como medios para desarrollar la profesión de buena manera y como parte- consecuente- de su elección. No obstante, la profesión misma no delimita en su totalidad la definición que de sí elaboran los profesionales. Es decir, los profesionales no se definen a sí mismos por la profesión estudiada, sino que se definen preferentemente por los elementos y estrategias que hemos venido señalando en el análisis y remarcando en estas conclusiones. La profesión actúa

demarcando límites en la definición de sí, ya que la identidad laboral es construida en base a características, capacidades y competencias individuales, las mismas que han sido puestas en práctica y a prueba tanto durante la formación como durante la inserción y la búsqueda de estabilización de la trayectoria laboral.

Acercas de la identificación de los profesionales con sus lugares de trabajo o empresas, debemos señalar que ésta coincide con la *forma identitaria* presentada por Dubar (2002) como identidad de empresa, la cual se corresponde con la exigencia de empleabilidad y la responsabilización de cada individuo por su trayectoria laboral. La centralidad de la identificación de los profesionales con sus lugares de trabajo o empresas radica en su incidencia en la satisfacción e involucramiento, los que implican que los profesionales se reconocen a sí mismos en su institución de trabajo. Sin embargo, la proyección y expectativas individuales continúan siendo objetivos centrales en las trayectorias laborales de estos profesionales, motivo por el cual se entiende la identificación con la institución. Esta relación se establece como estrategia en la proyección individual, como medio para aumentar ingresos y conseguir mayor reconocimiento.

Los profesionales señalan sentirse satisfechos con sus trabajos actuales, cuestión que se relaciona directamente con las posibilidades que les crea su trabajo, y presentan el involucramiento como algo difícil de alcanzar hoy en día producto de las condiciones precarias y flexibles del mercado de trabajo. Si bien la empresa o institución puede plantear la identificación con sus objetivos, metas y lineamientos generales como una nueva forma de integración social, los profesionales no se involucran completamente, esto es, haciendo coincidir sus proyecciones y expectativas con las de la empresa, sino que su involucramiento e identificación responden al modo individual de gestionar la propia trayectoria laboral, buscando mantenerse vigentes y competitivos.

Si bien Bauman (1999), a partir de la relación entre individualización, sociedad de consumo y desigualdad, llega a cuestionar la capacidad del trabajo para proporcionar identidad a los trabajadores, no estamos de acuerdo con esto, ya que, según nuestro análisis, los profesionales han ido construyendo su identidad laboral a lo largo de toda su trayectoria laboral, desde sus primeros trabajos, independientemente de que no hayan tenido relación con su profesión actual, hasta hoy en día. Podemos reconocer que el consumo conduce hacia cierta idea de integración en la actualidad, siendo el trabajo un elemento central en esta dinámica, sin embargo insistimos en que el trabajo da lugar a la generación de identidad. Ya no se trata de identidades ancladas a un mismo lugar de trabajo e inmóviles durante todo un trayecto identitario, sino que se trata de identidades que, a partir de la inserción e incorporación en las nuevas exigencias y condiciones del trabajo, corresponden a un modo de definición de sí a partir de las distintas estrategias, experiencias, modos de organización temporal y relaciones analizados. La identidad laboral ya no es otorgada por el trabajo mismo y de una vez para siempre, sino que exige y responde a una construcción individual de sí mismo en el mundo del trabajo.

Según lo expuesto podemos señalar que la construcción de la identidad laboral en los profesionales de las áreas Ingeniería, Salud y Educación, refleja las inestabilidades y flexibilidades del contexto laboral actual dependiente del mercado. Esto sugiere la búsqueda de nuevas formas de vinculación e inserción laboral y, por tanto, de construcción de sí. En esta búsqueda es que los profesionales recurren a las estrategias mencionadas más arriba, confrontando sus definiciones con las de los otros e intentando conseguir cierta estabilidad. La identidad laboral se va desarrollando a lo largo de toda la trayectoria laboral de los individuos; se construyen imágenes de sí con mayor o menor reconocimiento social y legitimidad según el poder al que tengan acceso en sus actividades.

Las identidades flexibles e individualizadas que han construido estos profesionales son capaces de “adelantarse” a las demandas del mercado internalizando las exigencias de éste, pudiendo entonces, “responder”- o, más bien, reaccionar- frente a estas demandas. Estos trabajadores utilizan la flexibilidad, la movilidad y el aprendizaje continuo como elementos de estabilización de sus trayectorias laborales. Según esto, la construcción de una identidad estable y de una vez para siempre, acarrearía problemas serios. Es por esto que los profesionales han construido su identidad laboral conforme a la flexibilidad y con la suficiente atención a las diferentes opciones que el consumo les ofrece en relación a las estrategias a emplear.

Podemos entonces, hablar de un nuevo tipo de profesionalismo que exige y espera que los individuos sean capaces de responder eficazmente frente a todo tipo de situaciones y circunstancias. La problemática específica que tendrían estos profesionales recae pues, en la legitimidad de la definición elaborada de ellos mismos. Dado que cada representación, actitud y práctica está vinculada a ciertos grupos, poseen una desigual legitimidad, cuestión que contribuye a la consistencia despareja de las nuevas categorías sociolaborales y a la pérdida de consistencia de las antiguas. Así, no todos los trabajadores que desempeñen la misma actividad y que posean el mismo cargo dentro de su entorno tendrán la misma *forma identitaria*.

Por lo tanto, la identidad laboral de los profesionales entrevistados es una identidad que se construye a partir de características individuales, sobre todo capacidades, aptitudes, formación, competencias y experiencia, que, a pesar de la incertidumbre con la que se relacionan con el futuro, demuestra bastante estabilidad- aquella nueva estabilidad (Kirpal, 2006) buscada por todos los profesionales- y continuidad a través del relato de la trayectoria laboral, la que debe ser asociada a las profesiones, a la relación que mantienen con la profesión y al reconocimiento interno y externo que reciben como profesionales y por el hecho de incorporar las exigencias y condiciones impuestas por el mercado laboral actual.

En efecto, se trata de profesionales que han gestionado su trayectoria laboral en base a la empleabilidad, mostrándose y mostrando sus individualidades, y que se han

responsabilizado por cada una de las experiencias vividas a lo largo de su trayecto laboral. A partir de esto, cada uno es responsable de su trayectoria laboral, de su entrada y estabilidad alcanzada en el trabajo; se individualizan las trayectorias sociolaborales y, por tanto, se responsabiliza a los individuos de cada logro y cada fracaso.

Bibliografía

- Alfonso Ribeiro, M. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de Sao Paulo. *Revista PSYKHE*. N°2 , 61-75.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2006). Capítulos 1, 2 y 3. En J. L. Álvarez-Gayou, *Cómo hacer investigación cualitativa* (págs. 14-99). Barcelona: Paidós.
- Alvear, F. (2003). *Documento de Trabajo n°5: El entorno socioeconómico y laboral de la Vª región de Valparaíso*. Santiago: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En J. C. Neffa, E. De la Garza Toledo, & L. Muñiz, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (págs. 29-44). Buenos Aires: CLACSO.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Revista Papeles de Población* n°25 , 83-96.
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U., Giddens, A., & Lash, S. (1997). *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bonelli, M. d. (1999). Estudios sobre profesiones en Brasil. En S. [J. Miceli, *Sociología. O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)* (págs. 287-330). Sao Paulo: Sumare.
- Canales, M. (2006). *Metodología de la Investigación Social*. Santiago: LOM.
- Castel, R. (2010). ¿Qué centralidad del trabajo? En R. Castel, *El ascenso de las incertidumbre. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo* (págs. 77-95). Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Consejo Nacional de Educación. (26 de Junio de 2014). *INDICES, Estadísticas y bases de datos del CNED*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2014, de http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesEstadisticas/indices_estadisticas.aspx,
- De Castro Pericacho, C. (2012). Algunas historias de los trabajadores. Las experiencias temporales y las identidades narrativas de los trabajadores. *Revista Internacional de Sociología*. N°2 , 426-444.
- De la Garza. (2000a). Introducción. En E. De la Garza Toledo, *Tratado latinoamericana de sociología del trabajo* (págs. 15-33). México: FLACSO.
- De la Garza. (2000b). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. De la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 148-178). México: FLACSO.

De la Garza. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En J. C. Neffa, & D. I. Toledo, *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo* (págs. 11-31). Buenos Aires: CLACSO.

Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. N°13 , 5-16.

Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

Dubar, C. (1991). *La socialisationn: construction des identités sociales et professionnelle*. Paris: Armand Collin.

ENCLA. (2011). *ENCLA 2011. Informe de resultados*. Santiago: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.

Entrepreneur, C. (2005). *Estudio al mercado laboral de ejecutivos 1989-2005*. Santiago.

Escobar, A. (2005). Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobío-Chile. *Revista Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas* .N°7 , 1-19.

Fernández de Sammamed, M. J. (2006). Tema 2. Diseño de estudios y diseños muestrales en investigación cualitativa. En Vázquez, Ferreira, Mogollón, Fernández, Delgado, & Vargas, *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud* (págs. 31-52). Barcelona: Bellaterra, Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Fernández de Sanmamed, M. J. (2006). Diseño de estudios y diseños muestrales en investigación cualitativa. En M. Vázquez, M. Silva, A. Mogollón, M. Fernández de Sanmamed, M. Delgado, & I. Vargas, *Introducción a las Técnicas Cualitativas de Investigación Aplicadas en Salud* (págs. 31- 52; 97- 110). Barcelona: Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Fundación Sol. (2013). *Minuta de empleo n°35 Abril-Junio 2013*. Santiago: Unidad de Estadísticas del Trabajo, Fundación Sol.

Fundación Sol. (2014). *Minuta de Empleo N°44 Enero-Marzo 2014*. Santiago: Unidad de Estadísticas del Trabajo, Fundación Sol.

Gáinza, Á. (2006). La Entrevista en Profundidad Individual. En M. Canales, *Metodología de la Investigación Social* (págs. 219- 263). Santiago: LOM.

Garabito Ballesteros, G. (2005). El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo. Encuentro regional de AMET, Querétaro. Asociación mexicana de estudios del trabajo.

García Calavia, M. A. (2008). Despidos laborales. Fracturas sociales e identitarias. *Revista Internacional de Sociología*. N°51 , 123-144.

- INJUV. (2013). Carreras técnicas y profesionales: un camino de aptitudes e intereses. *Revista RT- Instituto Nacional de la Juventud. Jóvenes que estudian y trabajan ¿Qué los motiva? Año 2 N°5* , 5-7.
- Kirpal, S. (2006). Identidades laborales en perspectivas comparativas: el papel de las variables contextuales nacionales y sectoriales. *Revista Europea de Formación Profesional. N°39* , 23-49.
- La Tercera. (15 de Agosto de 2009). *La Tercera*. Recuperado el 4 de Septiembre de 2014, de <http://www.latercera.com/noticia/educacion/universitaria/2009/08/676-169357-9-jovenes-se-inclinan-cada-vez-mas-por-carreras-tecnicas.shtml>
- Laport et al. (2010). Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes. *Revista Psicoperspectivas. Individuo y sociedad. N°1* , 138-157.
- Manpower Group. (2012). *Manpowergroup*. Recuperado el Mayo de 2013, de http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/talentshortage_d2012.pdf
- Marín, L. (2001). La multidimensionalidad en la construcción del trabajo como objeto de estudio. *Fundamentos en humanidades. N°2* , 91-100.
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciênc. saúde coletiva vol.17 no.3* , 613-619.
- Muñiz, L. (2007). La privatización de la identidad petrolera: de la ilusión al desarraigo. *Revista de Antropología Iberoamericana AIBR. N°1* , 91-114.
- OIT. (2011). *Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2013). *Panorama Laboral 2013. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2013). *Tendencias mundiales del empleo 2013: Para recuperarse de una segunda caída del empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Osty, F. (2002). *Le désir de métier: engagement, identité et reconnaissance au travail*. France: Presses universitaires de Rennes.
- Pla, M. (1999). El rigor en la investigación cualitativa. *Atención Primaria. Vol. 24. N°5* , 295-300.
- Sánchez Mella, F. (2006). *Cybertesis Universidad de Chile*. Recuperado el Marzo de 2013, de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/sanchez_f/html/index-frames.html
- Sandoval, J., & Arellano, N. (2005). Trayectorias laborales, desempleo y ciudadanía: El caso de Viña del Mar. *Revista Última Década. N°22* , 111-136.

Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. *Cinta Moebio N°41* , 207-224.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de Metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLACSO.

Scheele, J., & Brunner, J. (2009). *Educación terciaria y mercado laboral. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Una revisión de la literatura internacional*. Santiago: Centro de Políticas Comparadas de Educación, Universidad Diego Portales.

Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

SIES, S. d. (2012). *Informe de Titulación*. Santiago: SIES.

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafío para la investigación. *Revista UNIVERSUM*. N°24 , 192-216.

Soto, Á. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Revista Psykhe*, Vol 20, n°1 , 15-27.

Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. *Revista PSYKHE*. N°2 , 9-20.

Tarrés, M. L. (2008). *Observar, Escuchar y Comprender: Sobre la Tradición Cualitativa en la Investigación Social*. México: FLACSO- El Colegio de México.

Trabajando.com. (2009). *Estudio de Trabajando.com: Radiografía laboral de los técnicos o profesionales chilenos desempleados*. Recuperado el 2013, de <http://www.trabajando.cl/noticia.cfm?noticiaid=5466>

Valles. (1998). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.

Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Nueva Sociedad* n°232 , 32-49.

Anexos

Anexo N°1: Los cuatro procesos identitarios típicos

Identidad para sí	Identidad por otros	Transacción objetiva	
		Reconocimiento	No reconocimiento
Transacción subjetiva	Continuidad	Promoción (interna) Identidad de empresa	Bloqueo (interno) Identidad de ocupación
	Ruptura	Conversión (externa) Identidad de red	Exclusión (externa) Identidad fuera del trabajo

Fuente: Dubar, Claude (1991), *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Collin.

Anexo N°2: Carreras de mayor matrícula en Universidades, Institutos profesionales y Centros de formación técnica durante el año 2012 en Chile

Carreras Universitarias	Matrícula total 2012
Ingeniería Comercial	38.041
Enfermería	37.517
Derecho	37.165
Psicología	27.058
Ingeniería Civil Industrial	25.203
Kinesiología	24.463
Pedagogía en Educación Física	19.848
Pedagogía en Educación Básica	15.515
Administración de Empresas e Ing. Asociadas	15.357
Contador Auditor	15.129
Odontología	13.506
Trabajo Social	13.298
Ingeniería Civil, plan común y licenciatura en Cs. De la ingeniería	12.943
Medicina	12.839
Nutrición y Dietética	12.608
Arquitectura	12.104
Ingeniería en Computación e Informática	11.980
Pedagogía en Idiomas	11.954
Fonoaudiología	10.892

Fuente: INJUV (2012). Carreras Técnica y Profesionales: un camino de aptitudes e intereses. En Revista RT- Instituto Nacional de la Juventud, Año 2, N°5, págs. 5-7.

Carreras en Institutos Profesionales	Total Matrícula 2012
Técnico en Enfermería	23.721
Ingeniería en Prevención de riesgos	21.575
Técnico en Administración de empresas	13.995
Técnico en Prevención de Riesgos	13.300
Administración de Empresas e Ing. Asociadas	11.365
Contador Auditor	9.610
Trabajo Social	9.464
Ingeniería en Mecánica Automotriz	9.097
Ingeniería en Computación e Informática	8.085
Psicopedagogía	8.078
Pedagogía en Educación de Párvulos	7.100
Técnico en Construcción y Obras Civiles	6.938
Diseño Gráfico	6.748
Técnico en Deporte, Recreación y Preparación física	5.770
Técnico en Servicio Social	5.498
Construcción Civil	4.973
Técnico Asistente del Educador de Párvulos	4.966
Ingeniería en Construcción	4.304
Técnico en Análisis de Sistemas	4.056

Fuente: INJUV (2012). Carreras Técnica y Profesionales: un camino de aptitudes e intereses. En Revista RT- Instituto Nacional de la Juventud, Año 2, N°5, págs. 5-7.

Anexo N°3: Carreras de mayor matrícula 2012-2014

Promedio matrícula 2012-2014	Carrera
20159	Técnico en Prevención de Riesgos
19855	Técnico en Enfermería
15127	Técnico en Administración de Empresas
10383	Ingeniería Comercial
9013	Ingeniería en Prevención de Riesgos
8085	Derecho
7847	Enfermería
7347	Ingeniería en Administración de Empresas
6706	Psicología
6668	Técnico en Construcción
6477	Trabajo Social
5607	Técnico en Mecánica
5568	Kinesiología
5375	Técnico en Educación Parvularia
5367	Contabilidad y Auditoría
5359	Ingeniería Civil Industrial
4867	Técnico en Gastronomía
4661	Ingeniería en Informática
4638	Técnico en Deportes
4068	Psicopedagogía
3990	Educación Parvularia
3800	Nutrición y Dietética
3694	Técnico en Electricidad y Electrónica
3626	Pedagogía en Educación Física
3578	Técnico en Contabilidad y Auditoría
3470	Técnico en Minas
3379	Educación Diferencial

3270	Técnico Analista en Sistemas Informáticos
3142	Técnico Odontológico
3131	Fonoaudiología
3126	Técnico en Mecánica Industrial
2981	Pedagogía Básica
2715	Odontología
2615	Pedagogía en Inglés
2575	Técnico en Administración De Redes
2490	Técnico en Educación Especial
2485	Construcción Civil
2407	Arquitectura
2387	Técnico en Turismo
2356	Técnico en Administración de Recursos Humanos
2353	Tecnología Médica
2129	Terapia Ocupacional
2068	Diseño Gráfico
2024	Medicina
1943	Ingeniería Civil Informática
1929	Ingeniería Mecánica Automotriz
1843	Técnico en Automatización
1736	Técnico Agropecuario
1620	Medicina Veterinaria
1552	Ingeniería en Minas
1545	Técnico en Finanzas
1515	Ingeniería en Ejecución Industrial
1489	Traducción
1440	Periodismo
1411	Ingeniería Civil en Obras Civiles
1410	Técnico en Logística
1380	Ingeniería Civil en Minas
1378	Obstetricia
1272	Técnico en Comercio Exterior
1259	Publicidad
1175	Agronomía
1119	Gastronomía y Cocina Internacional
1107	Pedagogía en Historia y Geografía
1081	Diseño
1066	Administración Pública
981	Pedagogía en Castellano

Fuente: Elaboración propia a partir de Consejo Nacional de Educación (2014), Índices, estadísticas y bases de datos, Santiago.

Anexo N°4: Pauta temática de entrevista

- 1.- Profesión, edad y n° de trabajos en el área ¿Primera opción?

- 2.- Sobre actividad profesional actual ¿Cómo llegaste a ella? ¿Tiempo que lleva realizándola? ¿Función específica? ¿Opinión acerca de su trabajo? ¿Satisfacción? ¿Contrato? ¿Motivo de contratación?

- 3.- Lo que más y menos valora de su trabajo y por qué

- 10.- Tipo de contrato laboral que predomina en su lugar de trabajo

- 4.- Identificación con lineamientos generales de su lugar de trabajo ¿Dinámicas de participación e involucramiento de los trabajadores?

- 5.- Relación entre vida laboral/profesional y tu vida personal familiar

- 6.- Relato de trayectoria laboral general. Edad desde la que trabaja ¿En qué ha trabajado? ¿Motivos por los que comenzó a trabajar? ¿Motivos que guiaban su búsqueda de trabajo?

- 7.- Expectativas laborales

- 8.- Relación con futuro laboral ¿Conexión entre lo que hace hoy y lo que podría hacer o llegar a ser a futuro?

- 9.- Describirías del mercado laboral actual chileno. Criterios de inserción. Lugar de las competencias individuales en esta inserción. Competencia individual, emprendimiento.

- 10.- Informalidad en el trabajo, contratos temporales, a honorarios, desvinculaciones ¿Afectan, cómo se experimenta, cómo lo enfrentaría?

- 11.- Definición de trabajo

- 12.- Definición de sí como trabajador/ra profesional. Coincidencia de esta definición con lo que el resto considera acerca de uno. Definición a partir de roles y su orden.

Anexo n°5: Matriz de análisis

Marco Teórico	Objetivo Específico	Dimensión	Categorías	Códigos	Preguntas
<p>1 Construcción de la identidad laboral, trabajo como esfera de interacción social estructurada por normas jurídicas, técnicas y morales, en la cual los individuos logran existencia e identidad social, al interiorizarse en una serie de relaciones e intercambios con otros (Laport et al, 2010).</p> <p>2 Offe (1997 en Laport et al, 2010), precariedad de subsistencia (disminución sueldos) y precariedad de la situación social (precarización de la experiencia sociolaboral. El trabajo no provee de estabilidad, en general, y de una posición social estable y reconocida, en particular, y, además, no permite organización temporal.</p> <p>3 Ética del trabajo (Bauman)</p> <p>4 Subjetividad laboral actual, el trabajo como “bien escaso y preciado”, un privilegio que se obtiene por esfuerzos individuales y que debe ser</p>	<p>1 Identificar las estrategias empleadas por los profesionales en la construcción de la identidad laboral.</p>	<p>1.1 Condiciones estructurales que organizan el mundo del trabajo.</p> <p>1.2 Procesos intersubjetivos en situación de trabajo</p> <p>7.1 Elaboración de competencias, edificación de colectivo de pertenencia y delimitación de reglas legítimas.</p> <p>7.2 Autonomía con la que se mueve el trabajador. Participación en delimitación de reglas.</p> <p>8.1 Lo individual o identidad para sí. Trayectoria vivida por individuos</p> <p>8.2 Lo colectivo o identidad por otros. Sistema de acción</p> <p>8.3 Dos estrategias identitarias Transacción externa u objetiva y transacción interna o subjetiva.</p>	<p>Actos de atribución</p> <p>-Relaciones de poder</p> <p>-Inversión en relaciones de trabajo</p> <p>-Normas de comportamiento y valores generados desde el trabajo</p> <p>Actos de pertenencia o adhesión</p> <p>-Continuidad o ruptura</p> <p>-Legitimidad de categorías empleadas en la identificación.</p> <p>-Atribuciones y herencia</p> <p>-Proyecto de vida</p> <p>-Competencias</p>	<p>Definición de sí</p> <p>Definición a partir del puesto de trabajo</p> <p>Definición por cualidades laborales prof.</p> <p>Definición por trayecto/capacidades</p> <p>Sobrevaloración de sí y de su trabajo</p> <p>Características individuales</p> <p>Hago lo que me gusta</p> <p>Trabajo "indicado"</p> <p>Comodidad en el trabajo</p> <p>Reconocimiento/No reconocimiento</p> <p>Respaldo de experiencias personales en otros</p> <p>Responsabilización</p> <p>Aceptar oportunidad</p> <p>Adaptación/Flexibilidad</p> <p>Autoridad</p> <p>Autonomía/Oportunidad que ha abierto el trabajo</p> <p>Desempleo/Cuestionamiento</p> <p>Retiro o reducción involuntaria de actividades</p> <p>Retiro voluntario de actividades</p> <p>Saber identificar posible despido y prepararse</p> <p>Desvinculación justificada en necesidades de la empresa</p> <p>Diferencia entre contactos y autónomamente</p> <p>Contactos</p> <p>Redes de contacto</p> <p>Especialización</p> <p>Cambios de trabajo por cambios del esposo</p> <p>Experiencia/Comodidad</p> <p>No experiencia/riesgo/inseguridad</p>	<p>Sobre la actividad profesional actual</p> <p>¿Cómo llegaste a ella?</p> <p>¿Por qué crees que te contrataron?</p> <p>¿Por qué motivos comenzaste a trabajar?</p> <p>¿Qué motivos guiaban tu búsqueda de trabajo?</p> <p>¿Cómo te identificas o cómo te describirás como trabajador/ra profesional?</p> <p>¿Crees que esa definición o identificación coincide con lo que el resto ve de ti?</p> <p>¿Podrías ordenar, según prioridad, los distintos roles que cumples actualmente?</p>

<p>resguardado (Escobar, 2005).</p> <p>5 Individualización y diversificación de estilos de vida. Impulso a autodiseñar la propia biografía, compromisos y redes de relaciones.</p> <p>6 Triple individualización en Beck dentro del proceso de desvinculación y revinculación. Estandarización de nuevas situaciones por su relación con el mercado. Los individuos construyen identidad conforme a la flexibilidad, atendiendo las diferentes opciones que el consumo les ofrece.</p> <p>7 Osty, tres dimensiones en la elaboración de sí.</p> <p>8 Dubar, resultado siempre inacabado de las experiencias de trabajo, búsqueda de coherencia interna entre diferentes imágenes de sí validadas o no según el acceso a distintas posiciones de poder. Forma social de construcción de individualidades en cada generación. La base de todo este proceso es la identificación de y por los</p>		<p>8.4 Reconocimiento interno y externo</p> <p>8.5 Formas identitarias (formas sociales de identificación de los individuos en relación con los otros a lo largo de la duración de la vida")</p> <p>8.6 Esquemas de tipificación (limitan categorías según modelos socialmente significativos)</p> <p>8.7 Cuatro procesos identitarios típicos: formación-identidad de red; oficio-identidad de categoría; empresa/identidad de empresa; fuera del trabajo-identidad de no trabajo o de exclusión.</p> <p>9.1 Responsabilización y empleabilidad.</p> <p>9.2 Gestión de recursos individuales: apertura al aprendizaje práctico laboral, gestión de la propia imagen frente a los demás y redes de contacto.</p>		<p>Sin experiencia laboral anterior a titulación</p> <p>Inseguridad en la obtención de trabajo/Suerte/Dios/Externo</p> <p>Oportunidad de trabajar</p> <p>Perfil del profesional competitivo</p> <p>Profesional frustrado</p> <p>Trabajadores informales sin experiencia/Experiencia valida</p> <p>Cuestionamiento condiciones de contratación</p> <p>Exigencias del trabajador/a validadas en experiencia</p> <p>Exigencias según el cargo de trabajo</p> <p>Exigencias y "condiciones" de profesión</p> <p>Experiencia como aprendizaje</p> <p>Formación constante. Informatización</p> <p>Formación valórica/Esfuerzo</p> <p>Hacer carrera</p> <p>Interacción</p> <p>Lógico=Trayectoria ascendente</p> <p>Mantener status</p> <p>Motivación por trabajar</p> <p>Movilidad como oportunidad</p> <p>Ofrecimiento de trabajo</p> <p>Perfeccionamiento</p> <p>Ponerse a prueba</p> <p>Postulación</p> <p>Profesional penca/Problema educacional</p> <p>Profesionales que no encuentran trabajo</p> <p>Profesión limita opciones laborales</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Relación de trabajo precario con prob. Pers.</p> <p>Renuncia</p> <p>Tranquilidad de trabajadores sin hijos</p> <p>Trayectoria laboral</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>otros (Dubar, 2002) en base a categorías sociales con desigual legitimación y reconocimiento.</p> <p>9 Nuevas estrategias de inserción y estabilización laboral fundamentadas en la movilidad permanente, opción individualizada y la realización personal como principios directrices</p>					
<p>1 Experiencia temporal modificada por introducción de nuevos modelos de organización del tiempo laboral.</p> <p>2 Dos dimensiones de la experiencia temporal.</p> <p>3 Narración como apropiación de la experiencia</p> <p>4 Gergen, tres acciones de estructuración del relato.</p>	<p>2 Identificar la organización/desorganización de la experiencia temporal de la trayectoria laboral de los profesionales.</p>	<p>2.1 Organización del tiempo interno (continuidad entre pasado, presente y futuro) y organización del tiempo externo (coherencia entre actividades de la vida cotidiana).</p> <p>3.1 Trabajo narrativo identitario</p> <p>4.1 Punto final de convergencia, ordenación de acontecimientos y relaciones causales.</p>	<p>Horarios</p> <p>Duración de trabajos</p> <p>Contratación</p> <p>Incertidumbre</p> <p>Discontinuidad</p>	<p>Incertidumbre respecto al futuro/Cambio</p> <p>Incompatibilidad/Desorden/Separación</p> <p>Cambio de trabajo riesgo</p> <p>Cansancio</p> <p>Confianza y seguridad de futuro laboral en base a su profesión y la necesidad de esa profesión en la sociedad</p> <p>Continuidad en el trabajo</p> <p>Contratación</p> <p>Contratación flexible/precario</p> <p>Criterios en la búsqueda de trabajo</p> <p>Cumplimiento condiciones de trabajo</p> <p>Descontento con condiciones de contratación</p> <p>Desigualdad de género</p> <p>Desigualdad entre carreras</p> <p>Desigualdad etaria</p> <p>Diferencias entre trabajos</p> <p>Estabilidad/Búsqueda de estabilidad</p> <p>Estrés</p> <p>Expectativas/Proyección</p> <p>Hecho importante en trayecto</p> <p>Horarios</p> <p>Imposibilidad de retiro</p>	<p>¿Cómo describirías la relación entre tu vida laboral/profesional y tu vida personal familiar?</p> <p>¿Qué motivos guiaban tu búsqueda de trabajo?</p> <p>¿Cuáles son tus expectativas laborales?</p> <p>¿Cómo te relacionas con el futuro laboral? ¿Crees que hay conexión entre lo que haces hoy y lo que podrías hacer o llegar a ser a futuro?</p> <p>¿Qué opinas de la informalidad en el trabajo o de tendencias masivas actuales como los contratos temporales, a honorarios, desvinculaciones, etc.?</p> <p>¿Cómo crees que afectan la vida de las personas</p>

				<p>Inestabilidad del trabajo independiente Ingresos extra para estar tranquilo Jubilación como profesional limita proyección Maternidad/Dueña de casa/Trabajo Número de trabajos en profesión Pasado Postergación de proyectos personales Preparación y planificación de jubilación/retiro Proceso de contratación/Evaluación Reemplazo Relación vida profesional/personal Conflicto de roles Equilibrio de roles Recarga de trabajo Replanteamiento de trayectoria laboral Seguridad frente al futuro Sueldo Trabajos simultáneos Trabajadores jóvenes sin familia Trabajo cambiante o problemático Trabajo informal/Desorden/Terremoto Trabajo y estudios en paralelo Tranquilidad de trabajadores sin hijos</p>	<p>que lo experimentan? ¿Cómo lo enfrentarías tú?</p>
<p>1 Trabajo, concepto histórico, construcción social de la significación del trabajo 2 Dimensión simbólica del trabajo 3 Trabajo, interacción entre individuos mediante la cual se producen y experimentan procesos de identificación y reconocimiento de sí mismo</p>	<p>3 Describir la relación que los profesionales han establecido con el trabajo durante su trayectoria laboral</p>	<p>1.1 Relaciones sociales 1.2 Subjetividades 1.3 Cultura 1.4 Poder 2.1 Contexto sociohistórico 2.2 Subjetividad individual 2.3 Conservación de definiciones</p>	<p>Relación instrumental Deber Centralidad Realización personal Relación de servicio</p>	<p>Campo laboral profesional colapsado Crisis nacional en relación al trabajo Definición del trabajo Desigualdad Disponibilidad para trabajar Emprendimiento Gente que no progresa/Sobreviven Luego de estudiar hay que trabajar Mercado laboral actual Mercado laboral en base a la competencia</p>	<p>¿Qué es para ti el trabajo? ¿Cómo te identificas o cómo te describirás como trabajador/a profesional? ¿Desde qué edad has trabajado? ¿En qué has trabajado? ¿Por qué motivos comenzaste a trabajar? ¿Qué es lo que más y</p>

<p>en relación con el entorno</p> <p>4 Relativización de la inserción y estabilización en el mismo produjo cierta fragmentación dentro del conjunto mismo de la fuerza laboral.</p> <p>5 Ética del trabajo</p> <p>6 Centralidad del trabajo</p>		<p>tradicionales</p> <p>2.3 Interrelación entre las prácticas laborales que son limitadas o promovidas por ciertas estructuras objetivas de poder y por las configuraciones simbólicas elaboradas por los individuos.</p> <p>5.1 Compromiso moral entre capital y trabajo, deber moral para la continuidad del orden.</p>		<p>Motivos para comenzar a trabajar</p> <p>Otro "tipo" de trabajo</p> <p>Otros intereses fuera del trabajo</p> <p>Trabajo como familia</p> <p>Trabajo como obligación</p> <p>Trabajo como realización de sí</p> <p>Trabajo como un medio</p> <p>Utilidad del trabajo/Resultados</p>	<p>menos valoras de tu trabajo?</p>
<p>1 Nuevas estrategias de involucramiento.</p> <p>2 Dubar, forma identitaria, identidad de empresa</p>	<p>4 Determinar la relación que los profesionales establecen con las exigencias laborales y lineamientos generales instituidos y determinados en sus lugares de trabajo.</p>	<p>1.1 Captura de habilidades</p> <p>1.2 Empresa como fuente de valores</p> <p>1.3 Control subjetivo</p> <p>1.4 Identidad corporativa</p> <p>2.1 Identidad de empresa</p>	<p>Competencias</p> <p>Individualización</p> <p>Idea de autonomía</p> <p>Responsabilización</p> <p>Empresario de sí mismo</p>	<p>Relación clientelar, de servicio</p> <p>Capacitación</p> <p>Colaboración o trabajo en equipo</p> <p>Identificación con institución/Integración</p> <p>Participación</p> <p>Proceso de contratación/Evaluación</p> <p>Reflexión actualidad y condiciones del trabajo</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Satisfacción</p> <p>Trabajo cambiante o problemático</p> <p>Gestión</p> <p>Gestión vertical</p> <p>Fusión empresarial</p> <p>Involucramiento</p> <p>Participación limitada</p> <p>Plataforma laboral/Desarrollo de carrera profesional</p> <p>Visión comunitaria</p>	<p>¿Cómo te sientes con tu trabajo o cuál es tu opinión acerca del mismo?</p> <p>¿Cuán satisfecho/a estás?</p> <p>¿Qué es lo que más y menos valoras de tu trabajo?</p> <p>¿Te sientes identificado/a con las metas, objetivos y exigencias que están determinados en tu trabajo? ¿Existen dinámicas de participación e involucramiento de los trabajadores en dichas definiciones?</p>
<p>1 Comunidad de</p>	<p>5 Analizar la relación entre</p>	<p>2.1 Consumidores</p>	<p>Trabajo dinámico</p>	<p>Carreras de moda</p>	<p>¿Primera opción?</p>

<p>consumidores de Bauman, transformación en el modo en cómo la sociedad integra a cada uno de sus miembros</p> <p>2 Estética del consumo, las diversas actividades se juzgan según su capacidad de ofrecer experiencias placenteras</p> <p>3 Comienza a desaparecer la distinción entre trabajo y ocio</p> <p>4 La relación con el trabajo se ha instrumentalizado más allá de un fin económico, ahora incorpora el reconocimiento, autoreconocimiento y realización personal</p>	<p>profesión y vocación en el trayecto identitario de los profesionales</p>	<p>2.2 Fugacidad</p> <p>2.3 Transitoriedad</p> <p>2.4 Lo inédito e intenso</p> <p>2.5 Rechazo de trabajos que no son reconocidos socialmente</p> <p>3.1 Trabajo como entretención y como privilegio</p> <p>4.1 Reconocimiento y autoreconocimiento en base a hacer lo que a cada uno le gusta</p>	<p>Mi trabajo es mi entretención</p> <p>Mi trabajo es mi vocación</p>	<p>Carreras mercantiles/Moda</p> <p>Comodidad en el trabajo</p> <p>División y especialización del trabajo</p> <p>Especialización</p> <p>Plataforma laboral/Desarrollo de carrera profesional</p> <p>Profesión/vocación</p> <p>Reflexión sobre la actualidad y condiciones del trabajo</p> <p>Sector público</p> <p>Trabajo dinámico</p> <p>Trabajo indicado</p>	<p>¿Cuánto tiempo llevas realizándola?</p> <p>¿Cuál es tu función específica?</p> <p>¿Cómo te sientes con tu trabajo o cuál es tu opinión acerca del mismo?</p> <p>¿Cuán satisfecho/a estás?</p> <p>¿Crees que hay conexión entre lo que haces hoy y lo que podrías hacer o llegar a ser a futuro?</p>
<p>En base a lo anterior:</p> <p>1 Dubar</p> <p>2 De Castro Pericacho</p>	<p>6 Comparar la identidad laboral construida por los profesionales según área profesional</p>	<p>1.1 Trayectoria laboral</p> <p>1.2 Estrategias de transacción</p> <p>1.3 Reconocimiento</p> <p>2.1 Experiencia temporal</p>	<p>Trayectoria “ascendente”</p> <p>Continuidad</p> <p>Definición a partir de aspectos individuales</p> <p>Reconocimiento interno</p> <p>Reconocimiento externo</p> <p>Proyecciones y expectativas</p> <p>Relación con el futuro</p>	<p>Cuestionamiento condiciones de contratación</p> <p>Definición a partir del puesto de trabajo</p> <p>Definición de sí</p> <p>Definición por cualidades laborales prof.</p> <p>Definición por trayecto/capacidades</p> <p>Desigualdad</p> <p>División y especialización del trabajo</p> <p>Estabilidad/Búsqueda de estabilidad</p> <p>Incertidumbre frente al futuro</p> <p>Lógico=trayectoria ascendente</p> <p>Reconocimiento/No reconocimiento</p> <p>Reflexión sobre la actualidad y condiciones del trabajo</p> <p>Responsabilización</p> <p>Seguridad frente al futuro</p> <p>Trayectoria laboral</p>	<p>-----</p>