



**Facultad de Humanidades**  
Instituto de Sociología  
Carrera de Sociología

**Identidades laborales, flexibilidad y precariedad laboral en el Estado  
Chileno: trabajadoras y trabajadores con contrato a honorario del  
Programa Chile Previene.**

Memoria de Grado para optar al Grado de Licenciado en Sociología y  
Título Profesional de Sociólogo

PABLO FELIPE ESPINOZA VERGARA

Profesor Guía:

MARCELO CHARLIN DE GROOTE

DICIEMBRE, 2013

*“Career opportunities are the ones that never knock,  
Every job they offer you is to keep you out the dock”*

(Career opportunities, The Clash, 1977)

A Verónica Vergara Bernales y Juan Pablo Espinoza por su apoyo,  
por alentar mi cariño por las ciencias sociales.

A Misque Hoare, Belén Valdés, Fabián Baeza,  
Carolina Lagos, Loreto Cornejo  
Eduardo López, Marco Gutiérrez y tantos más,  
por su amistad y cariño en  
los distintos momentos de esta larga travesía.

A los compañeros y las compañeras  
que independiente de su posición política  
buscan la transformación social  
sin caer en dogmas.

## **Resumen**

Esta investigación aborda las transformaciones del Estado como espacio laboral, el que a través de Nueva Gestión Pública y la flexibilidad laboral, busca asimilar la gestión privada en una organización que en el pasado se caracterizara por su burocracia.

Para efectos de este estudio, se problematizó sobre cómo se vinculan la construcción de las identidades laborales y la precarización de las condiciones de trabajo de profesionales con contrato a honorarios. En este contexto, se realizó el ejercicio de investigación a través de los empleados y las empleadas del Programa Chile Previene, quienes ejecutan la política pública para la prevención del consumo de drogas a nivel local desde el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) del Gobierno de Chile.

Utilizando entrevistas individuales a un grupo de profesionales que se desempeñan en el programa en distintas comunas de la Región Metropolitana, se capturó las principales construcciones discursivas de estos trabajadores sobre sus condiciones laborales las que se caracterizan por la desprotección laboral, la carencia de seguridad social, y la inestabilidad laboral como consecuencia de diferentes tensiones políticas.

Como principales hallazgos se encontró la homogeneidad de los discursos de trabajadores y trabajadoras del programa, principalmente basado en la continua incertidumbre que deben enfrentar durante largos periodos de años, tensiones que se ven agudizadas en los tiempos de electorales; la individualización de los riesgos que deben asumir; la privatización de los costos de vida; la dificultad para generar instancias colectivas de asociación como trabajadores; y la imposibilidad de proyectarse en el mismo espacio de trabajo a futuro.

**Palabras claves:** Sociedad del riesgo, precarización laboral, incertidumbre, identidades laborales, cambios políticos.

## INDICE

<b>CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1. Neoliberalismo y flexibilidad laboral: una primera aproximación al mundo del trabajo contemporáneo.....	1
2. Flexibilidad laboral en el sector público chileno.....	3
3. El Programa Chile Previene .....	6
4. Relevancias de la investigación.....	8
5. Objetivos de la Investigación .....	9
5.1 Objetivo General .....	9
5.2 Objetivo Específicos. ....	9
<b>CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>11</b>
1. Un esbozo teórico del concepto de empleado público a partir de su posición de clase .....	11
2. Una aproximación histórica a los empleados públicos en la sociedad chilena .....	13
3. La sociedad del riesgo y la individualización .....	16
3.1 Una relectura de las clases sociales en la sociedad del riesgo.....	18
3.2 El trabajo en la sociedad del riesgo. ....	21
4. Flexibilidad laboral y precarización laboral.....	23
4.1 La flexibilidad laboral .....	24
4.2 Precariedad laboral.....	28
5. De las identidades a las identidades en el trabajo.....	31
5.1 Figuras de identidad y sociedades según tipo de división del trabajo .....	34
5.2 Identidades laborales e identidad en el trabajo.....	37
6. Hacia la comprensión del Estado como espacio laboral .....	42
7. Lo político como eje principal del Estado como espacio laboral.....	44
7.1 Lo político y sindical en el Estado .....	44
7.2 La inestabilidad política y la inestabilidad laboral .....	45
<b>CAPÍTULO III. EL CAMINO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PRODUCIDA .....</b>	<b>53</b>
1. Trayectorias laborales .....	53
1.1 El futuro proyectado desde el pasado.....	53
1.2 Experiencias laborales antes del programa. ....	56
1.3 Trayectoria al interior del Programa Chile Previene.....	58
2. Relaciones al interior del trabajo.....	62
2.1 Relación con las jefaturas del municipio.....	63
2.2 Relación con los beneficiarios.....	68
2.3 Relación al interior del equipo .....	72
2.4 Relación equipo Chile Previene – Empleados del municipio .....	74
2.5 Relación entre empleados del programa y empleados del SENDA del gobierno central. ....	80
3. El sindicato de empleados y empleadas del Programa Chile Previene .....	84

3.1 Los inicios de la instancia sindical .....	85
3.2 Petitorio y proceso de negociación sindical .....	88
3.3 Reflexiones y aprendizajes del sindicato de honorarios.....	91
4. El contrato a honorarios .....	93
4.1 La dimensión simbólica de poseer contrato a honorarios. ....	94
4.2 La (in)seguridad social en un empleado con contrato a honorarios. ....	97
4.3 Lo simbólico, la (in)seguridad social y su repercusión en la familia. ....	108
4.4 El consumidor excluido del consumo .....	112
5. Lo político administrativo .....	114
5.1 El empleado con contrato a honorario bajo el control de dos instituciones. ....	116
5.2 Transformaciones en el Gobierno Central.....	119
5.3 Gobierno Local y los cambios en el ambiente .....	123
6. Identidades en la organización: la amenaza de exclusión y el reconocimiento.....	128
6.1 La amenaza de exclusión.....	129
6.2 El reconocimiento al interior de la organización.....	132
7. Expectativas laborales .....	137
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>142</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>151</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>155</b>

## CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

1. Neoliberalismo y flexibilidad laboral: una primera aproximación al mundo del trabajo contemporáneo.

El trabajo contemporáneo ha evidenciado grandes transformaciones a partir del proceso de globalización y la revolución tecnológica-comunicacional. En este sentido, el taylorismo y fordismo clásico, como proceso productivo y de acumulación hegemónico en los países occidentales durante el siglo XX, experimentó modificaciones, evolucionando a modernas teorías gerenciales de la organización del trabajo, propiciando lo que en la actualidad se denomina como postfordismo (De La Garza, E., 2000: 152). Es en este contexto, como señala Bauman (2002), se desmantelan las redes normativas y protectoras en las que se circunscribían las bases del capitalismo tradicional durante las sociedades industriales. No resulta azaroso que a partir de este quiebre, la representación de la sociedad contemporánea se haga a través de distintos términos como: sociedad postindustrial, modernidad radical, híper-modernidad, tardo-modernidad, entre otras.

Los cambios laborales son el resultado de la adopción del neoliberalismo como formación socioeconómica, que más allá del entramado que mezcla las teorías neoclásicas con las de elección racional, a través de reajustes a nivel macroeconómico, es también la ruptura del Estado en su versión keynesiana y los pactos corporativos de conciliación de acumulación del capital y la legitimidad del Estado. Estos cambios, trajeron una restructuración productiva, situado en una apertura económica y reajustes estructurales propiciados por las dictaduras cívico-militares en el caso del Cono Sur, durante las décadas del setenta y ochenta, y posteriormente con el retorno a los gobiernos electos democráticamente serían profundizados (De La Garza, E., 2000).

En el contexto de la crisis del capitalismo durante estas dos décadas, surgen nuevos modelos de gestión conducentes a sistemas caracterizados por la “*automatización, el trabajo en red y la integración de funciones*” (Soto, A., Espinoza, G., Gómez, J., 2008: 12). De esta manera, el empleo y el mercado adquieren nuevos atributos, este último se vuelve cada vez más dinámico y segmentado. Por otra parte, el mundo del trabajo también obtiene nuevas características, entre ellas, la fuerte disminución del protagonismo de los sindicatos en las negociaciones –que

fuera tan importante en el pasado<sup>1</sup>—, lo que trae como consecuencia una individualización de las trayectorias laborales de los trabajadores, en el que el individuo cobra énfasis en remplazo de los actores colectivos, todo ello como efecto del nuevo mercado de trabajo.

Las nuevas formas del trabajo contemporáneo se sitúan en el contexto de la flexibilidad laboral, concepto que se vuelve imprescindible para describir y comprender las actuales “organizaciones flexibles”, “el trabajo flexible”, “los empleos flexibles”, “el mercado flexible”, así como el marco jurídico que ha posibilitado configurar estos nuevos escenarios. A su vez, de manera preliminar es necesario recoger las distintas miradas que intentan explicar por qué surge la flexibilidad laboral. Para empresarios/directivos, esta corresponde a la opción para asegurar la supervivencia de las organizaciones, garantizando el empleo. Para algunos trabajadores ha posibilitado de autorrealización y generación de “nuevas oportunidades”. **Por último, para un sector vasto de trabajadores y un sector importante de los científicos sociales, el eje de análisis es más crítico respecto a este fenómeno, vinculando la flexibilidad laboral a conceptos como precarización, incertidumbre y malas condiciones de trabajo (Soto, A., Espinoza, G., Gómez, J., 2008: 12). Es desde esta última óptica que esta investigación abordó la problemática del empleo contemporáneo.**

Es menester señalar que el fenómeno de la flexibilidad en el mundo del trabajo contemporáneo, se enmarca en una problemática mucho más amplia, como lo es el giro neoliberal del Estado según señala De la Garza (2000). Por ello es fundamental realizar una mención a la Reforma del Estado como proceso de modernización<sup>2</sup>, el que desde la perspectiva de quienes fueron impulsores de dicho proceso, vislumbraron la solución a la crisis fiscal, al excesivo intervencionismo del Estado, y el fin de la burocracia administrativa, mediante ajustes estructurales que lograron una reducción del Estado, en búsqueda de la eficiencia y flexibilidad organizacional (Fleury, S., 2000).

---

<sup>1</sup> Hasta antes de la adopción de las políticas neoliberales, Chile contaba con un pacto social inspirado entre Estado, trabajadores y empresariado. Hoy en día el vuelco se enfoca en el binomio empleado/empleador.

<sup>2</sup> A través de la Reforma del Estado además se explicaría la modificación de los actores, agentes económicos, políticos y administrativos (Fleury, S., 1999). Además se incluyen transformaciones al aparato judicial, al sistema electoral, así como nuevas funciones del poder ejecutivo y legislativo, el surgimiento de sistemas de rendición de cuenta frente a la ciudadanía, nuevas funciones de los gobiernos centrales, regionales y locales. Todas ellas iniciadas bajo la nueva carta Constitucional propiciada por la Dictadura Cívico Militar encabezada por Augusto Pinochet, y legitimado por los gobiernos elegidos democráticamente durante los años venideros. Se explicaría también la reducción del Estado propiciada por el Consenso de Washington.

La adscripción a las políticas neoliberales por parte del Estado, así como la reforma que modificó las distintas esferas de este, también generó cambios del Estado en su rol como empleador –considerando la gran fuerza de trabajo residente en este–. Dicho proceso se explica a través de la incorporación de la Nueva Gestión Pública, que en palabras de Larbi tiene como objetivo *“intentar introducir o simular, dentro las secciones del servicio público que no han sido privatizadas, los incentivos al rendimiento y las disciplinas que existen en torno al mercado”* (1999: 1), como un evidente avance a incorporar instrumentos propios de la gestión privada en el Estado.

**Desde los estudios del trabajo en América Latina, la investigación sobre flexibilidad laboral ha sido largamente abordada, sobre todo en países como México, Brasil y Argentina. Sin embargo, el impacto de estas políticas laborales en el Estado como espacio laboral, y particularmente en la gestión pública, no ha sido profundizado, centrándose de manera exclusiva en la empresa privada. No reflexionando sobre un sector que genera una cantidad no menor de empleos y que cada vez incorpora más características del mundo privado.**

## 2. Flexibilidad laboral en el sector público chileno.

Desde la sociología contemporánea se señala: *“Max Weber previó confiadamente cuando seleccionó la burocracia como prototipo de la sociedad futura, describiéndola como el umbral de la acción racional”* (Bauman, 2002: 65). Sin embargo, esta predicción, no acertó en lo que respecta a nuestra sociedad actual, ya que la rigidez que caracterizara a las organizaciones burocráticas surge como un mal a extirpar tanto en las organizaciones privadas como públicas. Por ello, el prisma weberiano se contrapone diametralmente con las actuales organizaciones flexibles que caracterizan al mundo del trabajo.

La administración pública en Chile, al igual que en la mayoría de los países, se ha caracterizado históricamente por la burocracia ineficiente y la rigidez organizacional, sin embargo tras los ajustes estructurales económicos y políticos implementados en los años ochenta, y la profundización de los gobiernos democráticos, el Estado ha iniciado un proceso de modernización en su gestión, adquiriendo atributos similares a los de la gestión privada en el seno de la gestión pública. No obstante, el Estatuto Administrativo promulgado en 1989,

reafirma lo anteriormente expuesto (la imagen de organización burocrática e ineficiente), señalando que en la práctica, con el fin de proteger la carrera funcionaria, independiente de la evaluación de desempeño del empleado, se le asegura el empleo a los funcionarios de planta. Por otro lado, la flexibilidad laboral al interior de la gestión pública, surge en la década de 1990, con la aparición de los empleados bajo las modalidades “contrata” y “a honorarios”<sup>3</sup>.

La flexibilidad laboral vinculada a la precarización, incertidumbre y malas condiciones se materializa en la modalidad contractual tanto de contrata como honorarios. Empero, al realizar una comparación entre las tres modalidades contractuales de trabajo, las diferencias son claras. Mientras los funcionarios públicos de planta gozan de similares derechos con los “a contrata”, (salvo que los primeros poseen contrato indefinido y los segundos por un plazo de un año), los “a honorarios” no poseen los mismos derechos que los empleados de planta o “contrata”. Es así como trabajadores se encuentran en una situación bastante distinta, ya que si bien desde el punto de vista jurídico realizan funciones “*específicas y no habituales*”, en la práctica desempeñan “*labores por largos períodos, con funciones y responsabilidades similares a los funcionarios de planta*” (Agostini, 2009).

En este sentido, las diferencias no quedan solamente ahí, son los empleados bajo la modalidad contrata así como los funcionarios de planta poseedores de la condición de empleado público desde la perspectiva jurídica, ya que el contrato entre el Estado (empleador) y el empleado está normado por las leyes contenidas en los estatutos administrativos pertinentes.

El Estado como empleador norma a sus empleados a través de leyes contenidas en el Estatuto Administrativo, sin embargo los trabajadores a honorarios se rigen por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, expresadas en artículo 2.006 del Código Civil (Rahbein, 2009), lo que desde lo jurídico no los convierte en empleados públicos. Sin embargo, para efectos de esta investigación se utilizó el criterio expuesto por Gallino, quien señala que “*la definición sociológica de empleado no siempre corresponde a la jurídica*” (2002: 363).

---

<sup>3</sup> La prestación de servicios de honorarios encuentra antecedentes en los dictámenes 2.358 y 20.393 de 1990, y relativo a la particularización de profesionales en el dictamen 35.741 de 1997 según señala la Contraloría General de la República de Chile.

En la actualidad, según la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) se contabilizan más de veinte mil empleados con contrato a honorarios<sup>4</sup>, quienes no poseen los mismos derechos que los empleados de planta y/o contrata. Se distinguen la ausencia del derecho a formar a asociaciones de empleados, carecen de pagos previsionales, vacaciones pagadas, el derecho a acceder al pre y post natal, entre otros. A través de estos hechos se evidencia las malas condiciones laborales de los trabajadores a honorarios del Estado.

Esta investigación no tiene por objetivo realizar una descripción del proceso de flexibilidad laboral y condiciones precarizadas de trabajo desde un punto de vista únicamente objetivo y como fenómeno estático, sino que se propone capturar el discurso en torno a la experiencia subjetiva del trabajo de los empleados a honorarios, y comprender cómo, a partir de esta vivencia, construyen sus identidades respecto al trabajo modificando los distintos aspectos de su vida. Lo que podríamos traducir en el doble juego respecto a la relación trabajo e identidad, por un lado, nos encontramos con *“el papel del trabajo en la construcción de la identidad”*, y por otro, con *“la identidad como un componente subjetivo más de la actividad laboral de los sujetos”* (Garabito Ballesteros, G., 2005). De esta manera, centrándose en el individuo como protagonista principal de la problemática, no en el afán de caer en reducciones psicologistas, sino que como nuevo eje central en la lectura de la sociedad contemporánea, frente al derrumbe del ordenamiento social del pasado que se erguía alrededor de los sindicatos y las asociaciones gremiales (Elías, N., 1991; Martucelli, D., 2007).

A partir de lo planteado, desde el ordenamiento jurídico que impide la creación de asociaciones de empleados, no resulta precipitado señalar que aquellos a honorarios vivencian la flexibilidad laboral desde una perspectiva basada en un fuerte arraigo en el individualismo, ya que sus prácticas se propician desde una desvinculación de colectividades. Lo que conlleva a la construcción de nuevas identidades laborales, vinculadas al proceso de individualización<sup>5</sup>, donde la identidad como trabajadores constituye un proceso de construcción como tarea, y no como un atributo entregado por determinismos previos, por ello, el trabajador para su

---

<sup>4</sup> No existe una cifra oficial realizada por el Gobierno ni la Dirección del Trabajo ni por otro organismo estadístico de dependencia del poder ejecutivo. Esta cifra, fue tomada de las declaraciones realizadas por el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, durante los días 23 y 26 de noviembre de 2011, a diversos portales de prensa digital, entre ellos, EMOL, La Tercera y El Ciudadano.

<sup>5</sup> El proceso de individualización está vinculado a las lecturas de la sociología contemporánea alrededor de Zygmunt Bauman y la descripción de la modernidad actual como un proceso líquido en oposición al capitalismo pesado de tipo industrial. Por otra parte, a la lectura de Ulrich Beck y la sociedad del riesgo, donde las incertidumbres deben ser afrontadas por el individuo.

realización personal, debe asumir los riesgos e incertidumbres desde un punto de vista individual (Bauman, 2002: 37).

De esta manera, las identidades de los empleados en este contexto de desburocratización del aparato administrativo, adquieren nuevas formas, que se alejan de la carrera funcionaria, dando lugar a la autodeterminación y la configuración de nuevos tipos de trayectorias laborales. Por esto mismo, el empleo en la sociedad contemporánea repercute en nuevas formas narrativas acerca la identidad, con características de proceso dinámico, no con el determinismo del pasado, donde lo biográfico toma fuerte énfasis, así como las relaciones sociales entre individuos y de los individuos para con las instituciones a las que pertenecen (Dubar, 2001).

### 3. El Programa Chile Previene

En los últimos años de la década de 1990, bajo el alero del Programa de Prevención de Drogas a Nivel Comunitario de la Universidad de Chile, el Consejo Nacional para el Control de Estupefaciente (CONACE), dependiente del Ministerio del Interior, y la División de Organizaciones Sociales (DOS) del Ministerio Secretaría General de Gobierno, nace un piloto para implementar los Sistemas Comunales de Prevención, sobre la base de un modelo de intervención socio-comunitaria.

Tras la experiencia anteriormente mencionada, para el año 1999 se establece el Sistema Comunal de Prevención, programa que se implementa en 56 municipios de Chile, bajo la exclusiva dependencia del CONACE. Aunque con corta duración, a comienzos de la década del 2000 cambia su nombre por Previene.

Si bien el programa social ha sufrido ajustes en cuanto a sus fines y objetivos, en el año 2001 un documento oficial de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda describe el propósito del Programa Previene: *“Contribuir a elevar la calidad de vida de los chilenos evitando, retardando y disminuyendo el consumo de drogas en ámbito individual, familiar y social”*. En gran medida, lo que posibilitó la perduración de este programa, fueron los últimos tres gobiernos de la Concertación que sostuvieron la política.

Durante el gobierno del Presidente Sebastián Piñera, el CONACE durante el año 2011 tuvo la reestructuración más grande como institución en los últimos veinte años, modificando su nombre a Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA). No obstante, el programa Previene aunque tuvo algunas modificaciones como era de esperar, entre ellas su nombre –hoy en día lleva por nombre Chile Previene–, en lo medular mantiene un enfoque similar a lo que han sido los últimos catorce años. Incluso, muchos de los empleados que trabajaran en los gobiernos anteriores, se mantuvieron en cargos que venían desarrollando desde los inicios de esta política pública.

En la actualidad, el Programa Chile Previene sigue operando a nivel local en más de 190 comunas del país. Su trabajo se enfoca en tres niveles: las escuelas, los espacios laborales, y en la comunidad. Con equipos que cuentan con 3 a 8 profesionales (variable según la cantidad de habitantes de la comuna), donde uno de ellos, a su vez ejerce el cargo la jefatura del equipo a través del cargo de coordinadora/coordinador.

Hasta aquí se han expuesto de manera sintética, las principales modificaciones experimentadas por el programa durante sus años de existencia. Es más, se podría realizar una discusión por los expertos en la prevención de las drogas, si realmente es un programa o estamos en presencia de distintos programas. Sin embargo, no es objetivo de esta investigación ahondar en los fines u objetivos del programa.

Esta investigación aborda el caso de este programa como espacio laboral, más allá de los distintos lineamientos que ha tenido durante catorce años Chile Previene, ya que sus empleados y empleadas –encargados de ejecutar el programa– se han mantenido al margen de las mutaciones de la política pública y el organismo gubernamental.

Los empleados y las empleadas del Programa Chile Previene, corresponden a profesionales con estudios superiores y la totalidad se encuentran trabajando bajo la modalidad de contrato a honorarios. Con ausencia de pagos previsionales y seguro de salud (carencia de pre y post natal en lo legal), además de la posibilidad del despido en cualquier momento, sin derecho a indemnización ni seguro de cesantía.

A partir de lo que se ha descrito hasta aquí, es posible afirmar que al interior de la gestión pública por medio de la introducción del contrato a honorarios se ha experimentado una

condición de precarización laboral de sus empleados y empleadas. Lo que conlleva a un proceso de individualización a la hora de enfrentar los riesgos a diario de trabajadoras y trabajadores. Surgiendo nuevos tipos de trayectorias laborales, relaciones particulares al interior de los equipos, permanente dependencia de la situación política o eleccionaria de los gobiernos locales o el gobierno central y el fantasma de los despidos. Por otra parte, en un afán de mitigar dichos riesgos, los empleados y las empleadas del programa han creado estrategias para enfrentarlas, sea de manera individual o través del corto funcionamiento de un Sindicato a mediados de la década del 2000.

En este sentido, no es apresurado destacar la presencia de una aprehensión subjetiva del trabajo a partir de la situación de precariedad laboral en la que se encuentran empleados y empleadas del programa, por ello, la emergencia de nuevas configuraciones de identidades laborales al interior de la gestión pública. De esta manera, surge la pregunta que orientó esta investigación: **¿Cuál es la relación entre precarización laboral y la construcción de identidades laborales en empleados del Programa Chile Previene-SENA de la Región Metropolitana, en un contexto de flexibilidad laboral?**

#### 4. Relevancias de la investigación.

Luego de realizada esta investigación, se pueden establecer dos relevancias. La primera de orden teórico, y la segunda, práctico.

En relación al primer aspecto, esta investigación realiza una contribución a la discusión sobre flexibilidad laboral, precarización en las condiciones de empleo y la construcción de identidades en el mundo del empleo del sector público. Aunque en las Ciencias Sociales existen bastantes estudios que reflexionan sobre la flexibilidad laboral, casi la total producción intelectual al respecto está enfocada en el mundo privado, no obstante algunos esfuerzos en el campo del Estado como espacio laboral se han realizado en Inglaterra, Brasil y Argentina, mientras que en Chile investigaciones de este tipo son prácticamente inexistentes.

Por otra parte, la segunda relevancia, de tipo práctica, plantea la posibilidad de instalar una discusión sobre la precarización de las condiciones de trabajo en un sector importante al interior de la administración pública y la visibilización de la realidad de muchos profesionales del Estado que trabajan bajo la modalidad de contrato a honorarios. Problemática que en los

últimos años ha surgido en los medios, recién con el fin de los gobiernos de la Concertación, que culminó en despedidos masivos en la administración del Estado. Sin embargo, es menester señalar a priori que los despidos también se han realizado a nivel local como consecuencia de las elecciones municipales que se han desarrollado desde el retorno a la democracia.

## 5. Objetivos de la Investigación

### 5.1 Objetivo General

Describir la relación entre precarización laboral y la construcción de identidades laborales en empleados del Programa *Chile Previene de la Región Metropolitana*, en un contexto de flexibilidad laboral.

### 5.2 Objetivo Específicos.

- (1) Identificar los tipos de trayectorias laborales que han construido los empleados del Programa Chile Previene.
- (2) Describir los tipos de relaciones laborales que los empleados del programa Chile Previene sostienen con los distintos actores<sup>6</sup> que interactúan en su espacio laboral.
- (3) Describir la trayectoria del sindicato creado por los empleados del programa Chile Previene.
- (4) Describir la construcción identitaria que realizan los empleados del Programa Chile Previene respecto al contrato a honorarios.
- (5) Describir la condición de precarización laboral, desde la perspectiva de la seguridad social, en que se encuentran empleados y empleadas del Programa Chile Previene.
- (6) Identificar las estrategias de empleados y empleadas de Chile Previene dirigidas a abordar la condición de inseguridad social.
- (7) Describir el impacto de los cambios políticos, tanto a nivel del gobierno central como local, en la trayectoria laboral de empleadas y empleados del Programa Chile Previene.

---

<sup>6</sup> Como actores fueron considerados todos aquellos individuos con los que diariamente interactúan trabajadores y trabajadoras del programa Chile Previene: jefaturas al interior del municipio, beneficiarios del programa, otros compañeros de equipo, otros empleados al interior del municipio, compañeros del programa en otras comunas, y las jefaturas desde el gobierno central.

- (8) Detallar las principales situaciones de reconocimiento y amenaza de exclusión vivenciadas por empleados y empleadas del Programa Chile Previene.
- (9) Identificar las expectativas laborales que poseen empleados y empleadas del Programa Chile Previene.

## CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL

### 1. Un esbozo teórico del concepto de empleado público a partir de su posición de clase

Ineludible resulta establecer un vínculo entre clase media y empleado, en este sentido a partir de esta relación comienza una intrincada discusión en la que se intenta atribuir una posición social del empleado respecto a su lugar en la estructura de las empresas y de la sociedad. Y aunque resulta complejo, consenso existe en torno a este sector de la sociedad y su posición elástica respecto a las clases superiores (aristocracia, grandes terratenientes, y la alta burguesía industrial y financiera), así como de las clases inferiores de los trabajadores menos calificados, de la industria, la agricultura y del sector servicios (Gallino, 2003: 150).

En virtud de la escasa claridad que existe sobre este segmento de la sociedad, respecto a la posición que ocupa, es importante señalar dos ideas a considerar. La primera de ellas, planteada por Pannekoek, sitúa a este sector como un grupo social constituido por quienes poseen ingresos intermedios (1909, 1). Mientras que la segunda, se desdibuja de la primera, planteando la necesidad de darle un carácter plural, hablando de clases medias, para así asumir la ambigüedad presente en el concepto. Desde esta segunda idea, se puede tomar lo planteado por Dahrendorf:

“Hay una única conclusión segura que se puede deducir de todos estos estudios sobre los empleados en los sectores de la industria, del comercio, de las finanzas y de la administración pública: en ninguno de los lenguajes modernos se puede encontrar un término capaz de definir a este grupo que no es un grupo, esta clase que no es una clase, este estrato que no es un estrato” (Dahrendorf, 1959: 101)

Sin embargo, desde la sociología crítica de Charles Wright Mills (2002), si bien las clases medias se presentan como un espacio extenso en cuanto a segmento dentro de la sociedad, en términos operativos las define como la masa de empleados, funcionarios, comisionados e intelectuales proletarizados, en posición subordinada y pasiva en relación con una élite del poder, con la irresponsabilidad como principal característica, atributo a través del cual se le puede otorgar cierta homogeneidad a las clases medias.

Ya delimitado, este sector que ocupa la clase media, podemos definir de manera más operativa a los empleados como *un “estrato o clase de trabajadores dependientes que en las empresas de los sectores secundarios (industria) y terciarios (servicios) [...] desarrollan funciones de*

*planificación, administración* [entre otros]” (Gallino, L., 2003, 363). Esta conceptualización evidencia que la posición estructural en la que se encuentran estos, es muchas veces similar a la de los obreros, ya que ambos grupos no poseen medios de producción, ni otros medios para el sustento más allá de su fuerza de trabajo.

No resulta infundado definir a los empleados públicos en base al derecho y a las costumbres que rigen a este grupo, caracterizados por la calificación, categoría y contrato que poseen, gozando de esta manera un tratamiento retributivo y normativo que los distingue del resto de los trabajadores. Cabe agregar lo señalado por el campo marxista<sup>7</sup>, donde si bien se distingue la posición intermedia entre burguesía y obreros, a medida que se produce la maduración o desarrollo del capitalismo, tiene una tendencia a acercar al empleado a la condición de obrero<sup>8</sup>. En este sentido, cobra relevancia distinguir entre la clase media del siglo XIX, la nueva clase media de comienzos del siglo XX (empleados públicos y empleados derivados de la organización científica del trabajo), y la que ha vivenciado los procesos suscitados en las sociedades neoliberales del siglo XXI. Aunque gozan de un mismo concepto que los define, los procesos y contextos diferencian tanto las prácticas culturales como los contextos objetivos en los que se circunscriben.

La distinción a comienzos del siglo XX, con el naciente fordismo como paradigma de acumulación y producción, constituiría a la clase media por su calificación profesional, mucho más elevada que la de otros grupos, formación más larga y costosa, y la posibilidad de ocupar distintas posiciones de poder, así como recibir distintas retribuciones de su trabajo, lo que habría generado una diferencia de intereses con los obreros, y alcanzarían cierto sentimiento de retribución/solidaridad con el capital (Gallino, 2003).

En lo que respecta a los análisis más tradicionales respecto a los empleados públicos, constituye también un elemento relevante a destacar el clásico análisis weberiano, el que distingue elementos como prestigio, determinados estilos de vida, y una tendencia a exigir una similitud en sus conductas de vida particulares para la adopción y pertenencia a determinados

---

<sup>7</sup> Definición realizada por Gallino, quien sintetiza desde distintas perspectivas teóricas el vínculo indisoluble que existe entre <<empleado>> y <<clase media>>.

<sup>8</sup> Una de las perspectivas planteadas sobre individualización en un contexto de civilización, señala la tendencia que presentan algunos grupos que en el pasado formaban parte de los sectores medios con ciertos privilegios económicos, en la actualidad como consecuencia de la maduración del capitalismo, han visto precarizadas sus condiciones. Por su parte, autores como Salazar y Pinto (2010) plantean sobre la proletarización de la clase media en Chile como se abordará más adelante.

grupos, y a un mismo círculo (Gallino, L., 2003: 365). Sin embargo, con el tiempo estos sectores (dada la alta estratificación dentro del mismo sector) han tendido a vivenciar los cambios en el mercado de trabajo y reposicionamiento dentro de la estructura social, desgastando la conciencia de capa, y resituándose en posiciones más marginales, planteando nuevas problemáticas.

## 2. Una aproximación histórica a los empleados públicos en la sociedad chilena

La definición de los grupos medios en Chile, posee un problema intrínseco en sí, ya desde el siglo XIX los intelectuales nunca realizaron una aproximación teórica sobre el concepto, lo que se transformaría en una constante durante los años venideros. Y es que como “sector medio”, como se mencionó con anterioridad, presenta ciertas complejidades que dificultan la realización de un entramado conceptual teórico para la definición del concepto.

En Chile, ya en el año 1830, comienza una ampliación de las plantas administrativas del Estado, que las teorías clásicas tanto de la historia como de la sociología, señalan como el origen de los sectores medios de la sociedad. Aunque es destacable que en el siglo XX, los funcionarios públicos se transformarían recién en el grupo central de la clase media, ya que antes de esto, los inmigrantes y grupos católicos serían los sectores más importante para la constitución de este estrato (Tironi, 1985: 5).

Las lecturas socio-históricas sobre comienzos del siglo XX, plantean a “*obreros que resisten a la proletarización y se vuelven empleados fiscales*”, todo esto en el periodo que es conocido como “*modernización educacional y tecnológica, y en el mundo de las llamadas <<clases políticas>>*” (Salazar, G., Pinto, J., 2010: 68). Con las transformaciones políticas suscitadas en la década de 1920, comenzaría una aceleración en la ampliación de los sectores medios a través de la figura del empleado público, lo que plantea también una transformación de la imagen del “siútico” o “roto acaballado” construida por la oligarquía, dando paso hacia una “clase de esperanza mesocrática”. Y aunque es un grupo en constante ampliación, Salazar y Pinto destacan que “*la historiografía tradicional no consideró importante ni menos aun crucial referirse a estos grupos de funcionarios del Estado*” (1999, 84).

En términos identitarios, la clase media chilena se distingue de sus contrapartes francesas e inglesas –entre otras–, ya que estas tienen un carácter eminentemente productivista, a

diferencia de la chilena, cuya principal vía de construcción identitaria es a través de la burocracia, de los empleados a sueldo, con una identidad fuertemente marcada por su carácter reivindicativo y estatista (Salazar, G., Pinto, J., 1999; 2010). Si bien no existe una investigación tan amplia que desarrolle esta problemática, la imagen predominante sobre el funcionario público se construye alrededor de “*una clase media gris, oscura, kafkiana, pero también de destino seguro, amparada por las políticas previsionales y laborales del Estado*” (Salazar, G., Pinto, J., 1999: 86) durante el periodo desarrollista de Chile. Por otra parte, este relato explicita la vigencia más literaria (comparativamente) respecto a la sociología o la historia como vía de aprehensión de la imagen identitaria del empleado público<sup>9</sup>.

Los empleados públicos como miembros de la clase media, durante gran parte del siglo XX, constituyen un grupo de asalariados, que si bien no alcanzan un estado ideal de dependencia, mediante dicho salario logran en un contexto de sociedad capitalista moderna logros tanto para sí, como para su familia, con el confort adecuado y con la seguridad necesaria para desenvolverse en sus vidas. Sin embargo, esto no los excluye de la tendencia de elasticidad, el tránsito entre los grupos superiores y las clases más bajas. En consecuencia, su horizonte se moviliza con el objetivo de alcanzar logros y superarse, características propias de las sociedades estratificadas en clases, con aberturas y restricciones producidas por las transformaciones culturales, tecnológicas y de consumo (Salazar, G., Pinto, J., 2010: 87).

La transitividad planteada por Salazar y Pinto, lleva a que empleados alcancen la heterogeneidad a través de un discurso de unificación voluntarista y espiritualista, en lugar de otras atribuciones de carácter más objetivables. En lugar de esto, la unificación según la visión de Tironi (1985) en sus investigaciones sobre clase media a mediados de la década de los ochenta, plantea las lógicas simbólicas como eje central. A partir de estas, se puede describir cierta sistematicidad de estilos de vida, así como prácticas culturales propias, donde las similitudes se plantean en torno a los volúmenes de capitales económicos, culturales y sociales, además de trayectorias similares.

Otro aspecto que caracterizó a los funcionarios públicos es la estabilidad y seguridad que poseían, la que constituye una moneda de cambio, a través de la retribución electoral, así como

---

<sup>9</sup> Algunas novelas del siglo XX como *Los feroces burgueses* de Luis Merino Reyes y *Un juez rural* de Pedro Prado, logran dar cuenta de la realidad de los profesionales de carrera en la administración pública que pertenecen a los estratos medios (Salazar, G., Pinto, J., 1999: 86).

el aseguramiento del control sobre la maquinaria estatal por parte de la burguesía/oligarquía. De un modo mucho más explícito, se daría esta transacción durante los primeros años del siglo XX, cuestión que cambiaría con el tiempo, cuando empleados públicos comienzan a ser considerados como miembros de una clase media con potencial de sujeto para alcanzar la democratización verdadera y sinónimo de desarrollo para el país (Salazar, G., Pinto, J., 2010: 88-89).

Por otra parte, las mujeres también son un actor importante dentro del proceso de modernización del Estado –en su etapa desarrollista– a través del fomento de la función pública. Por ello, señalan Salazar y Pinto que el verdadero proceso de integración histórico no se realizó en pro del sufragio femenino, sino que se alcanzó por medio de la instalación laboral de las mujeres en la función pública, las que fueron adaptadas al rol social del Estado que se iniciaba a partir de la década de 1920. El Estado comenzó a utilizar la figura de empleadas, incorporando mujeres profesionales, principalmente en profesiones vinculadas a la salud como medicina y enfermería, además de profesoras y asistentes sociales. Aunque pausado y ligado a la burocracia estatal, entre la década del 1920 y 1960, las mujeres funcionarias públicas construyeron una identidad propia, que se desmarcaba de las mujeres vinculadas a la oligarquía, y desligada de las mujeres pertenecientes a las clases populares (Salazar, G., Pinto, J., 2010: 165).

Durante los años setenta, posteriormente al quiebre democrático y la instauración de la dictadura cívico-militar, resultado de los reajustes estructurales propiciados por las Fuerzas Armadas y los asesores civiles político-profesionales de apoyo, se transformaciones económicas para la reducción del aparato estatal. A través de despidos masivos se redujo en más de cien mil personas la planta de empleados fiscales. Desapareciendo las actividades financieras, comerciales, de previsión, de fomento, de asistencia técnica, entre otras, que propiciaba el Estado. Lo que trajo una minimización simbólica e institucional de los ex empleados públicos, perdiendo los atributos de poseedores de privilegios respecto al empleo, desapareciendo la movilidad y la influencia social que tenían estos grupos durante el siglo XX (Tironi, E., 1985: 23).

De esta manera, durante la década de 1980, se distingue el surgimiento de una nueva clase media dentro de la amplia gama de sectores que existen dentro de las clases medias.

Llamada “modernizante” por Tironi, esta nueva clase es poseedora de una ética liberal-economicista, encajando con el nuevo modelo de desarrollo adoptado por el país, en ella se incluyen los empleados que se integran al sector financiero. Sin embargo, no es el único y exclusivo, ya que a su vez esta clase “modernizante” toma otra arista alrededor de “*los individuos abocados, no a la producción de bienes, sino de relaciones sociales o humanas (psicólogos, asistentes sociales, comunicadores, profesores, terapeutas, sociólogos*” (Tironi, E., 1985: 24). A su vez, estos presentan un crecimiento que resulta apreciable desde mediados de la década de 1980, pero que desde la perspectiva de , evidencian un proceso de inflación de títulos, o sea, una desvalorización de las certificaciones de capital cultural, que sería en gran medida, consecuencia de la desestatización de su enseñanza universitaria (Tironi, E., 1985: 22). A partir del retorno a la democracia, muchos de estos profesionales, se integraron en los empleos estatales. En este sentido, Salazar y Pinto plantean que la imagen y dotación de los aparatos públicos se deterioró en las últimas dos décadas, donde el empleado público tiene como sinónimo la pobreza y la proletarización como imagen, acercándose estos grupos a la frontera de los grupos populares, que no encontraría respuesta en su calidad de vida, capacidad de consumo o estatus social, sino que en la inestabilidad salarial y cobertura previsional. (Salazar, G., Pinto, J., 2010: 86-87).

### 3. La sociedad del riesgo y la individualización

La vigencia que ha tomado el individuo en la sociedad contemporánea, se explica en la necesidad de los seres humanos de plantearse como seres autónomos, gobernados por sí mismos, en el que cada uno debe diferenciarse de los otros. Y aunque, pese a que lo identitario se rige desde el proceso transaccional entre el yo y el nosotros, es inevitable que hoy en día, esta balanza se incline a favor del yo (Elias, 1990: 180). Todo esto ha elaborado un replanteamiento en la sociología, centrando al individuo como punto de reflexión de lo social, ya que las instituciones sociales tradicionales como partidos políticos, sindicatos, gobiernos, entre otros –que fueran centrales en la construcción identitaria del pasado–, hoy se convierten en poseedores de una realidad que se encuentra cada vez más en retirada (Beck, 1998). Es así como la dicotomía que oponía al individuo frente a la sociedad, en lo que se podría señalar como la primera modernidad, hoy en día debido al contexto histórico, ha posibilitado el surgimiento de nuevas lecturas de la realidad social. De esta manera, Elias (1990) en función

del presente, propone una ruptura a través de la idea de “sociedad de individuos” o “individuos de sociedad”, aunque no distinguiendo entre distintas fases de la modernidad, sí explicita una transformación de la sociedad moderna por su carácter civilizatorio y un proceso constantemente individualizador.

De esta manera, es imprescindible analizar la caída del sistema intrasocial como existió durante la sociedad industrial, modificando no sólo las instituciones que agrupaban a los sujetos a través de identidades colectivas, sino que la comprensión de la ciencia y la técnica como fueran conocidas, trayendo repercusiones sobre la familia y el trabajo (y las clases sociales), así como el orden tradicional de género, que existía en el pasado. Para así, fraccionar y relativizar los horizontes simbólicos que manejaban los individuos en el pasado (Palacios, M.; Cárdenas, A., 2008: 65). En este sentido, Ulrich Beck plantea:

“Los seres humanos fueron desprendidos (en una quiebra de la continuidad histórica) de las condiciones tradicionales de clase y de las referencias de aprovisionamiento de la familia y remitidos a sí mismos y a su destino laboral individual todos los riesgos, oportunidades y contradicciones” (Beck, 1998: 96).

Por ello, el concepto de individualización se presenta como un concepto central para entender la sociedad contemporánea, y aunque esté presente como un proceso de socialización históricamente contradictorio y equívoco (Beck, 1998; Bauman, 2002), en este contexto, el individuo enfrentado a este proceso sufre la institucionalización y estandarización de las situaciones de la vida, donde: *“el resultado acumulado de su historia pasada socava las reglas heredadas, [estableciendo] nuevos preceptos de comportamiento y [corriendo] nuevos riesgos”* (Bauman, 1998: 36).

En el caso de los trabajadores asalariados, estos se caracterizan por un proceso de individualización constante, dibujando nuevas trayectorias de vida insertas en una sociedad de post-clases<sup>10</sup>. Con esto, no existe intención de negar las distancias en materia de ingresos existentes en la sociedad, ya que las determinaciones fundamentales del trabajo asalariado continúan de la misma manera que en el pasado (Beck, 1998: 96). Es el individuo quien debe asegurar su propia supervivencia material, concretando tanto sus planes de vida así como el

---

<sup>10</sup> Ulrich Beck plantea la idea de una sociedad post-clases sociales, no en el sentido propuesto por Karl Marx, de una sociedad sin clases como consolidación de la sociedad socialista. Su idea se inserta en el contexto de la sociedad del riesgo, donde pese a no existir la misma configuración de las clases sociales del pasado, con esto no se pretende ocultar las diferencias existentes en materia de ingreso y oportunidades de los individuos de la sociedad (Beck, U., 1998: 127).

estilo de vida deseado. Sin embargo, las clases sociales, así como estamentos o capas propias de las sociedades industriales, en el presente sufren una transformación respecto al pasado.

El segundo espacio que adquiere nuevas lógicas respecto al pasado es la familia, la que toma características de espacio incierto, donde se presentan ambiciones contradictorias, oscilando entre las exigencias de lo laboral, imperativos educativos, obligaciones respecto a los hijos y la monotonía de la cotidianidad de lo doméstico. La familia se transforma en un espacio negociado y no con la misma solidez que tuviera en el pasado (Beck, 1998: 98).

Los individuos de la sociedad contemporánea son dependientes del mercado laboral, del que se desprenden otro tipos de dependencia, como el consumo, la dependencia de las regulaciones y abastecimientos sociales, las ofertas de consumo, dependencia del asesoramiento médico, psicológico/psiquiátrico, entre otras (Beck, 1998: 98).

Y aunque estos procesos se evidenciarían en las sociedades más desarrolladas (Elias, N., 1990: 180), como las sociedades europeas (y la estadounidense y canadiense). Las evidencias empíricas de PNUD (2000, 2002) e INE (2003), señalan que en Chile se hacen cada más manifiestas la disolución y desprendimiento de las formas de vida tradicional, surgiendo nuevas formas de trabajo y de familia, lo que explicaría un reordenamiento de la sociedad (Palacios, M.; Cárdenas, A., 2008: 71).

### 3.1 Una relectura de las clases sociales en la sociedad del riesgo

La sociedad industrial se caracterizó por el fordismo<sup>11</sup> como proceso productivo de industrialización, acumulación y regulación. Un sistema social que retenía en su interior un “conjunto de valores centrales” de tipo parsoniano con un “proyecto de vida” sartreano como idea conductora de esfuerzo (Bauman, 2002: 63). Caracterizándose por un sistema de protección amplio, donde la dirección del trabajo y el trabajador estaban unidos para siempre como proyecto para toda la vida, permitiendo el desarrollo y realización profesional de los trabajadores tanto en la empresa, o de los empleados públicos a través de la carrera funcionaria.

---

<sup>11</sup> Es importante señalar que si bien la mayoría de los conceptos empleados en esta investigación tienen un origen en la sociología europea o estadounidense, sí existe similitud en el modo en que se dieron los procesos tanto en Chile como en otros lugares del mundo. Para autores como Salazar y Pinto, existe un parangón entre el capitalismo y desarrollismo adoptado en Chile a partir de la década de 1920 con el capitalismo en su versión norteamericana (Salazar, G., Pinto, J., 1999: 68).

La protección que caracterizó el trabajo en el pasado se basaba en el poder de beneficencia, el que recaía en el sistema social, cuestión que en el presente ha sido traspasado a la sociedad, lo que se expresa en el salto de la política a las políticas de la vida cotidiana. En este sentido, se plantea un traspaso de los riesgos y protección del <<macro-nivel>> al <<micro-nivel>> (Bauman, 2002: 13).

De esta manera, nos encontramos con una versión privatizada de la modernidad en su segunda fase. Donde los fracasos que se evidencian a nivel de sistema, hoy recaen como “*fracaso personal*” (Beck, 1998: 97; Bauman, 2002: 13). En el presente, ni la cualificación ni la posesión de una profesión ofrecen protección frente al desempleo, y los potenciales fracasos que pudiera presentar el mercado laboral, es “*el individuo mismo (o la individuo misma)* [la que se convierte] *en la unidad reproductiva de lo social en el mundo de la vida*” (Beck, 1998: 98). En este sentido, las responsabilidades se vierten sobre el individuo, con ello, el reparto de los riesgos se produce a nivel biográfico. Lo que antes fuera afrontado a nivel colectivo, hoy se reparte de manera transversal sobre los individuos, transformándose en un imperativo “*transformar la <<identidad>> humana de algo <<dado>> en una <<tarea>>, y en hacer responsables a los actores de la realización de esta tarea y de las consecuencias (así como de los efectos colaterales) de su desempeño*” (Bauman, 2002: 37).

Es la individualización el motor de la sociedad contemporánea, ya que no existe una cohesión social, a partir de lazos duraderos como existió en el pasado, donde los vínculos se estructuraban a partir de las clases sociales, recayendo los riesgos sobre el individuo.

Sin embargo, las transformaciones no son de exclusividad de la sociedad postindustrial, ya que cambios en las dinámicas sociales ya se evidencian en las transformaciones del salto de lo que es denominado etapa premoderna a la primera modernidad. ¿A qué se refiere lo anteriormente expuesto? En la sociedad premoderna, la heteronomía del sustrato social condicionaba a los individuos, sin embargo, adentrados en la incipiente modernidad, mujeres y hombres comenzaron un proceso de autoidentificación, el que instaba a vivir fieles a su clase, con pautas propias, con modelos culturales como conductuales, los que homogenizaban a los miembros de una determinada clase. Las clases sociales poseían objetivos de membresía contruados, más que la lógica de atributo, constituyéndose como logro:

“La clase, si bien era algo construido y negociable más que algo heredado a lo que uno <<nacía>>, como sucedía con los estamentos, tendía a sujetar a sus miembros con tanta fuerza y rigor como lo hacían los estamentos hereditarios de la sociedad premoderna (Bauman, 2002: 38).

En este sentido, en la actualidad los efectos del proceso de individualización traen consigo una disolución de las categorías colectivas del pasado, y con ello una relectura sobre las clases sociales, pues los grandes grupos que en el pasado poseyeran lógicas de acción social y política, ya no existen en el presente. La individualización vuelve las vidas cada vez más diversas y contrastantes entre un individuo y otro, quebrándolas y haciéndolas cada vez más inseguras. Sin embargo, señala Beck (1998) pese a esta heterogeneidad, las vidas de hoy en día se presentan como más animadas, amplias, contradictorias, lo que trae como consecuencia una mayor exposición al desempleo y la pobreza, a la vez. Aunque, lo que pareciera innegable es que en medio del concepto de capas<sup>12</sup>, para los individuos y su sistema de oportunidades, las desigualdades están aún determinadas según el lugar de nacimiento (Beck, 1998: 116).

En el caso de Marx<sup>13</sup>, la individualización está vinculada a la liberación dentro del sistema capitalista como consecuencia de la experiencia colectiva de la pauperización y la dinámica propia de la lucha de clases. Vinculando la acción de masas como consecuencia del empeoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, lo que conlleva, aunque suene contradictorio a la fragmentación, pero también a la solidaridad de clase y la organización de la clase obrera (Beck, 1998). Sin embargo, en la segunda modernidad, la individualización toma la forma de la sociedad del riesgo<sup>14</sup>, los individuos no tienen donde arraigarse, contrario a la modernidad descrita por Marx, la fragmentación derivada del capitalismo en la actualidad, no conlleva a la solidarización de clases ni a la organización a nivel de clases. Por esto, desde el punto de vista de Bauman, la individualización surge como un destino, y no como una elección. Lo que plantea una inevitable fragmentación de los vínculos sociales. Surgiendo la contradicción más evidente de la sociedad contemporánea: en las sociedades de libertad de elección, por lo único que no se puede optar es a escapar de la individualización. Hoy en día,

---

<sup>12</sup> Respecto al concepto de <<capas>> utilizado por Beck, existe una distinción respecto a su uso a nivel operativo más que de certeza en su definición, describiendo <<capa>> como “*el estadio indeciso de paso entre las clases sociales y las clasificaciones, [precisando como] las clasificaciones de última hora con una pretensión de realidad aún no borrada hacia afuera, pero al mismo tiempo ya se han desprendido hacia adentro*” (Beck, 1998: 115).

<sup>13</sup> La visión de la individualización en la obra de Karl Marx, es una interpretación libre realizada por el mismo Ulrich Beck, quien lo explícita en *La sociedad del riesgo* (Beck, 1998: 109).

<sup>14</sup> El concepto de sociedad del riesgo en la traducción en español aparece tal cual el original en alemán como Risikogesellschaft.

el enfermarse se supone consecuencia de una actitud poco voluntariosa o del no pago constante del programa de salud contratado. O frente a la posibilidad de desempleo, se asimila no estar preparado para enfrentar una entrevista de trabajo, o abiertamente de pereza.

Pese a lo anteriormente expuesto, en la práctica los riesgos son continuamente producidos a nivel de sistema social, aun cuando se atribuya la responsabilidad a los individuos. Lo que plantea una privatización de la vida social (Bauman, 2002: 39-40).

### 3.2 El trabajo en la sociedad del riesgo.

Desde la perspectiva de Norbert Elias, la individualización es consecuencia del proceso de civilización, la que surge como proceso de socialización que alude a elementos biográficos subjetivos, propios de la actual y última fase de la modernidad. De esta manera, esta categoría sociohistórica de análisis, explicita las transformaciones de las condiciones de vida y los modelos biográficos de vida.

En este apartado, la propuesta es desarrollar el concepto alrededor del trabajo en dos dimensiones, lo que ha derivado en transformaciones para la sociedad contemporánea respecto al pasado. Por una parte, la disolución de las clases sociales alrededor del status, y por otra, la situación de las mujeres, las que se emancipan de la protección matrimonial, dando paso a una familia negociada temporal.

Las transformaciones del mundo del trabajo han tenido una fuerte repercusión sobre la familia, por ello es importante recalcar la importancia del trabajo en la sociedad contemporánea. Otorgando mayor amplitud a la problemática, en contraposición a quienes han querido situar la estética del consumo como eje central de la actual fase de la modernidad (Bauman, 2002). No obstante, la emancipación de los individuos en ningún caso plantea un desprendimiento del mundo del trabajo, sino que plantea la ruptura de los vínculos de las clases sociales y la familia, donde *“el foco inicial ya no se sitúa en la esfera de la reproducción sino en la producción y, además, son emancipaciones que se producen en relación a la profesión y el trabajo”* (Beck, 1998: 166). Consecuencia de aquello, surgen formas flexibilizadas respecto al tiempo de trabajo; el trabajo sufre descentralización; y además, nuevas formas de subocupaciones flexibles y múltiples. El mundo laboral también toma formas de mercado, un mercado de trabajo como señala Beck (1998: 167).

Aunque es relevante señalar que frente al proceso de individualización no desaparecen las diferencias de clase ni las relaciones familiares, estas son subyacentes a nuevos ejes centrales del nuevo modelo de trayectorias biográficas que adquieren hoy en día los individuos. Si bien en el pasado el trabajo (incluidas las profesiones) y la familia constituían *“el sistema de coordenadas bipolar en que [quedaba] encuadrada la existencia humana”* (Beck, 1998: 167), en la sociedad contemporánea se afirma sobre un cambio epocal, en el que cambio productivo repercute en un cambio a nivel societal.

En el presente, el trabajo productivo así como el trabajo social, sufren una deslocalización, el trabajo en conjunto se desdibuja de su modelo tradicional, de esta manera el sistema ocupacional varía su aspecto en relación al pasado. Como resultado de aquello, existe una transferencia de *“la invisibilidad del entramado del capital al plano de la organización laboral, con ventajas por lo demás similares a las posibilidades propias de las redes y organizaciones ocultas que se aplican al ámbito de la dirección del trabajo”* (Beck, 1998: 179). Reflejo de ello es la flexibilización espacial y temporal del trabajo, la que no impacta de la misma manera en todos los campos del sistema ocupacional.

En la sociedad contemporánea, lo anteriormente expuesto, suscita la creación de un subempleo, en desmedro del pleno empleo, redistribuyendo las ganancias, así como la seguridad social, modificando las oportunidades de ascenso en las organizaciones, atomizando las entidades de asociación colectivas (gremios, sindicatos, cuerpos profesionales, entre otros). La política del trabajo respecto a la dominación del espacio/tiempo, crea nuevas incertidumbres sociales y fomenta la desigualdad, privatizando, entre otras, los riesgos de salud y psíquicos que derivan del trabajo.

De esta manera, Beck (1998) plantea que las normas que antes regulaban la seguridad de los trabajadores quedan al margen del contrato, traspasándose del empleador o del mismo estado, al empleado. A lo que se puede complementar apuntando a una sociedad que *“espera que los hombres y mujeres individuales usen, por sí mismos e individualmente, su propio ingenio, recursos y laboriosidad para elevar su condición a otra más satisfactoria y dejar atrás todo aquello de su condición presente que les repugne”* (Bauman, 2002: 144).

Bajo el análisis de Bourdieu para la planificación del futuro, se hace necesario el control del presente. Presente que bajo las condiciones de seguridad existentes hoy, toma una forma distinta respecto al fordismo, el modelo productivo y cultural de la sociedad industrial. Hoy es la flexibilidad universal, bajo las condiciones de incertidumbres<sup>15</sup> agudas y sin visos de solución, la que penetra todos los aspectos de la vida individual, repercutiendo sobre todas las dimensiones de la vida, tanto en la familia, los modelos de identidad profesional así como cultural, y las representaciones que existen sobre el yo, la salud y la belleza (Bauman, 2002: 145). Bajo esta flexibilización de los distintos aspectos de la vida, la generación de estrategias y planes de vida a largo plazo resulta prácticamente imposible, por ello, los proyectos se realizan en espacios de tiempo reducido.

El trabajo contemporáneo evidencia la imposibilidad de *“ofrecer un uso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como un fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual”* (Bauman, 2002: 149). De esta manera, el trabajo paulatinamente aparece como una actividad para la gratificación por y en sí mismo, y no por sus genuinos o potenciales efectos sobre el resto de la humanidad, desmarcándose de la idea del bien común, perdiéndose la imagen del trabajo como símbolo de “ennoblecerse” o “realizar mejores seres humanos”, para así satisfacer los deseos de consumos, más que por una vocación ética.

#### 4. Flexibilidad laboral y precarización laboral.

Flexibilidad laboral y precariedad son conceptos centrales para entender las modificaciones que ha sufrido el mundo del trabajo en el presente, sobre todo cuando este espacio toma atributos para dar paso a un *mercado laboral*, transformaciones suscitadas a partir de la reestructuración capitalista después de la crisis de finales de la década de 1970 y principios de 1980.

Es así como, bajo estos dos conceptos, se explican las diferencias en cuanto a condiciones laborales vividas por los trabajadores respecto al modelo de acumulación anterior. En este sentido, las condiciones de los asalariados contemporáneos discrepan de las condiciones que

---

<sup>15</sup> En *Modernidad Líquida* de Zygmunt Bauman, el concepto de <<incertidumbre>> aparece en alemán como *Unsicherheit* pese a estar escrito en inglés. Para efectos de esta investigación se ha optado por la castellanización del concepto.

planteaban estabilidad para los trabajadores. No obstante, también evidencia las transformaciones de la relación capital-trabajo, en la que cada uno de los actores del pasado – Estado, empresariado y trabajadores– cumplía obligaciones diferentes a las que existen hoy en día, para cada una de las partes.

#### 4.1 La flexibilidad laboral

El capitalismo pesado del que habla Bauman (2002) como características de la sociedad descrita por Weber, fue sustituido por un capitalismo liviano que se sustenta en la desaparición de los marcos normativos y reguladores del pasado. En ese sentido, la rigidez característica del pasado dio lugar a la idea de flexibilidad organizacional ¿Pero dónde surge este término tan presente en los estudios vinculados a la sociología del trabajo, que por lo demás, son el eje de las nuevas formas de organización del trabajo?

La discusión en torno la flexibilidad en el trabajo, señalan Farnham y Horton (2000) comenzó a finales de la década de 1970 y principios de 1980, en virtud de una serie de acontecimientos suscitados en la sociedad mundial. El primero de ellos, vinculado al cambio en los mercados mundiales y competencia derivada de la globalización. En segundo lugar, el cambio tecnológico en materia comunicacional y de la información. El tercero, la volatilidad de los mercados de producto. En cuarto lugar, el aumento en las tasas de desempleo. Y por último, la transformación de una economía industrial en una postindustrial, donde la especulación y el capital financiero se vuelven centrales.

Hoy en día, el concepto de flexibilidad laboral alude a las acciones que toman las organizaciones para ajustar sus recursos humanos a las transformaciones del entorno, las formas de afrontar los costos fijos de una determinada actividad. En el caso de los programas sociales de dependencia estatal, se puede explicar la necesidad de constante reajuste, a constantes reducciones/ampliaciones del gasto fiscal, o también a episodios políticos (elecciones) que tienen un impacto directo en la reestructuración de las organizaciones o equipos que ejecutan los programas sociales.

Sin embargo, una idea constante que ha circundado a la flexibilidad laboral es su carácter netamente cuantitativo, pero la propuesta de autores como Gourdswaard y De Nanteuil-Miribel (2002), utilizada tanto por Álvaro Soto (2008) como por Francisco Longo (2004),

reconoce dos variables. La primera, las prácticas de la organización actúan desde una lógica cuantitativa o cualitativa. La segunda, referida a la focalización de la gestión en recursos existentes al interior de la organización; o a recursos externos a la entidad.

Del cruce de estas, nacen cuatro tipologías de flexibilidad laboral que se explican a continuación:

- Flexibilidad temporal o financiera (cuantitativa – interna)

Es aquella que cambia las variables cuantitativas de la relación salarial, la vinculada con la temporalidad, sin modificar el marco jurídico propio del contrato indefinido. Lo anterior se traduce en: reducción de las jornadas de trabajo, distintos tipos de turnos, horarios irregulares, cambios en el salario.

- Flexibilidad numérica o contractual (cuantitativa – externa)

Esta se centra “*en el volumen y en la naturaleza de los estatus de empleo movilizados en el intercambio salarial*” (Soto; Gómez; Espinoza, 2008, 14), en otras palabras, este tipo de flexibilidad, pone fin al contrato indefinido dando paso a contratos a plazo fijo, contratos de trabajo temporal, empleos subvencionados, trabajo estacional. En la práctica, este es el método más utilizado por las empresas/organizaciones, y el más vinculado a la fragilización y precarización del empleo contemporáneo.

- La flexibilidad productiva, geográfica o del distanciamiento (cualitativa – externa)

Es concebido como la externalización de los contratos de trabajo a través de la subcontratación o el contrato de trabajadores independientes, de esta manera reduce costos para administrar actividades no nucleares.

- Flexibilidad funcional u organizacional (cualitativa – interna)

Es la capacidad para potenciar las competencias asociadas al empleo, lo que conlleva a la autonomía, policompetencia-polivalencia, trabajo en equipos semiautónomos, trabajo a nivel de redes. El desarrollo de este deriva en la ampliación de las tareas tanto verticalmente como horizontalmente, y en ambos sentidos a la vez. Por lo general, la flexibilidad funcional u organizacional es descrita como uno de los modelos más virtuosos y de mayor connotación

positiva. Sin embargo, “*las constataciones más recientes mostrarían (una) creciente ambigüedad que caracteriza a las situaciones por ella generadas*” (Soto; Gómez; Espinoza, 2008, 14).

Para el Institute of Personnel and Development (1994) existen dos visiones para la implementación de la flexibilidad, las que presentan variabilidad entre sí, y a la vez son complementables. La primera de ellas, enuncia la flexibilidad como reducción de los costos para la contratación de personal. Esta se fundamenta en criterios ingenieriles de reducción de la plantilla, conocida en la administración de empresas como *downsizing*, que desde la perspectiva empresarial plantea la idea de potenciar al personal más competente para el trabajo a nivel de redes, detectando y suprimiendo los excedentes, convirtiendo los costos de personal fijos en variables (Longo, 2004). La segunda de ellas, vinculada a lo anteriormente expuesto sobre flexibilidad funcional, en la que se visibiliza la posibilidad de generar oportunidades, poniendo acento en la gestión de recursos humanos, creando valor por parte de las personas, y centrándose en el mejoramiento cualitativo de las políticas de recursos humanos.

Para sintetizar las ideas expuestas hasta el momento, podemos señalar que a través de distintas disciplinas, incluyendo la gestión de empresas (el bastión más importante en la defensa de la flexibilidad laboral), se alude a que estas transformaciones –en la práctica– no son más que efectos positivos a corto plazo que se diluirían en la incapacidad de adaptación de la organización a largo plazo.

Es importante señalar que las principales problemáticas asociadas a la flexibilidad laboral, son observadas desde una perspectiva cuantitativa, entre las que se incluyen: improductividad, accidentes laborales, ausencia de cohesión social, insatisfacción y rotación en desmedro de la eficacia de la colectividad, no posibilitando la gestión de competencia, y adaptabilidad al futuro (Soto, Gómez, Espinoza, 2008)

Por otra parte, al debate sobre flexibilidad laboral, en los últimos años y sólo recientemente en Chile, ha incorporado la figura de la *flexeguridad* (flexibilidad con seguridad)<sup>16</sup>. El que en simples palabras tiene por objetivo “*combinar el empleo y la seguridad de los ingresos con la*

---

<sup>16</sup> El concepto de <<flexeguridad>> es la castellanización del término <<flexicurity>>, contracción de las palabras <<flexibility>> y <<security>>. Aunque en estricto rigor el concepto encuentra su origen en el inglés, la utilización de este concepto se remonta al Primer Ministro de Dinamarca Poul Nyrup Rasmussen, durante la década de 1990, en el contexto de políticas que combinen el modelo de estado de bienestar y estrategias pro mercado laboral (Bekker, S., Wilthagen, T., 2008: 85).

*flexibilidad en los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales*” (Bekker, S., Wilthagen, T., 2008: 68). Esta propuesta se materializa en las agendas laborales de los países nórdicos, precisamente en Dinamarca, donde tuvo sus primeras incorporaciones.

La flexiguridad se traduce en la conformación de mercados laborales de transición, flexibilización del tiempo de trabajo en pos de reducir las tasas de desempleo, generación de competencias y capacitación de los empleados. Además de la creación de diferentes dispositivos de seguridad social básicos para los trabajadores, entre otros. Todos estos se desarrollan en un contexto donde la negociación colectiva es un actor principal, para generar descentralización y adaptabilidad en cuanto a las funciones de los empleados.

En el caso de América Latina, la flexibilidad no se ha instalado desde los parámetros nórdicos, sino por el contrario, ha sido realizada a partir de los reajustes estructurales propiciados por las políticas neoliberales de las dictaduras militares de los años ochenta (De la Garza, 2000). Traduciéndose en la desregulación de los mercados, liberalización del comercio exterior, privatizando tanto los servicios como las empresas estatales. A esto cabe agregar, las transformaciones de las relaciones laborales del empleo formal en América Latina, y agregar un volumen importantísimo del sector informal que ya evidenciaba precarización laboral<sup>17</sup> y malas condiciones de trabajo (De la Garza, 2000 y Soto, Gómez, Espinoza, 2008).

Sin embargo en Chile, el sector informal no juega un rol tan preponderante como en el resto del continente. Aunque es menester agregar, que es en el año 1979 y la entrada en vigencia del actual Código del Trabajo el que *“institucionalizó la extrema liberalización de las relaciones de trabajo, y produjo una recomposición radical del sistema laboral chileno”* (Soto, Gómez, Espinoza, 2008, 19), reconociendo sólo sindicatos, donde la negociación es sólo posible a nivel de organización/empresa y con fuertes trabas para efectuar la huelga. Reduciendo además el protagonismo del sector público en espacios de negociación colectiva.

---

<sup>17</sup> El trabajo en América Latina se ha caracterizado históricamente por la relevancia del trabajo informal, como muestra del trabajo precario, el que se constituiría en una especie de universo paralelo al de las actividades salariales formales (Martucelli, D., 2010). Sin embargo, es importante recalcar –como se señala más adelante–, la precarización laboral durante la década de 1990 tomará distancia del trabajo informal en términos analíticos.

## 4.2 Precariedad laboral

Durante la década de los setenta, surge el concepto de precariedad laboral, recogiendo la tradición sociológica que debatía en torno a la marginalidad. De esta manera, se inició un nuevo abordaje sobre la temática laboral, a partir de la caracterización que el trabajo poseía en las sociedades latinoamericanas. El debate no sólo se articuló sobre disciplinas como la sociología, sino que se configuró como una convergencia interdisciplinaria con apoyo de la economía y la psicología social (Pok, C., 1992, 2).

Inicialmente el concepto de precariedad laboral en su origen se asoció al *“reconocimiento de una franja marginal del aparato productivo de características muy particulares: el sector informal”* (Pok, C, 1992, 2). Sin embargo, con el correr de los años esta nueva categoría de análisis, se reubicó hacia un nuevo horizonte, al evidenciar que las características propias del trabajo informal tomaban mucha fuerza en las condiciones que vivenciaban los trabajadores formales (Pok, C., 1992).

Ya en los años ochenta, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *“delimitó el concepto de empleo precario a partir de la carencia de ciertas dimensiones pertenecientes a las denominadas Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT)”* (Diana Menéndez, N., 2010, 121), con fuerte énfasis en la ausencia de un “salario directo” y la presencia de “estabilidad en el empleo”.

A nivel teórico, en la década de 1980, Guy Caire plantea una conceptualización sobre el trabajo precario, sosteniendo: *“el empleo precario se caracteriza por una doble afectación de la naturaleza del contrato y de la identificación del empleador”*, agregando distintas formas en las que se expresa este, tales como: *“los contratos de duración determinada, el trabajo en negro<sup>18</sup>, algunas formas de trabajo a domicilio, trabajos eventuales, los mediados por agencias de trabajo temporarios, la subcontratación, y el part-time”* (Diana Menéndez, N., 2010: 121).

El empleo precario comienza de esta manera a tomar forma y distancia del trabajo informal, como resultado de las condiciones opuestas a las formas típicas de trabajo. Considerando

---

<sup>18</sup> El trabajo en negro se refiere al “trabajo informal”, “no registrado” o “clandestino” en Argentina (Luparia, C., 2001: 14). Aunque su origen se remonta al lenguaje de carácter coloquial, es utilizado cada vez más por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, así como parte del discurso de las autoridades argentinas a la hora de referirse al trabajo informal.

desde esta premisa, el trabajo típico como aquel de tiempo completo, que es ejercido en un espacio único, donde el asalariado está vinculado a un empleador único y con protección de la legislación y acceso a la negociación colectiva (Diana Menéndez, N., 2010, 121). Respecto a esto, Rodgers, establece cuatro dimensiones a partir de las cuales el empleo precario se desvincula del trabajo regular estable, entre las que cuenta:

- a. El grado de certidumbre en la continuidad del trabajo, en este se incluirían los trabajos de poca proyección en el tiempo, y donde el riesgo de pérdida es constante.
- b. Otra segunda dimensión respecto al control del trabajo, el que plantea cuanto menos control por parte del trabajador más inseguro es un empleo.
- c. Respecto a la escasa protección del trabajador individualmente como colectivamente.
- d. La insuficiencia de ingresos es otro importante elemento para Rodgers.

Sin embargo, a partir de la década de 1990 se produce un cambio respecto a la conceptualización del trabajo precario, el que incluye nuevos elementos en la discusión, resultando una ruptura definitiva con el trabajo informal, agregando nuevos aspectos del trabajo en sí, entre los que se pueden señalar:

“la desarticulación de las relaciones sociales e identidades, con pérdida de la solidaridad y derechos, seguridad laboral y social; asimismo se vinculó con trabajo precario, atípico, no estándar, perspectiva muy influenciada por el concepto de trabajo decente de la OIT” (De la Garza, 2009: 17).

En relación a discusiones más recientes, Bouffartigue establece tres formas de precariedad laboral que pueden presentarse de manera individual o en conjunto. En la primera, se plantea la precariedad a nivel contractual –visión desde el derecho– como manifestación de la inestabilidad de un empleo. La segunda, la precariedad del empleo a partir de condiciones generales y cotidianas del trabajo, en aspectos referidos al reconocimiento tanto práctico como simbólico. La tercera, señala la carencia de relaciones laborales, conferidas a la ausencia o casi nula aplicación del derecho en materia laboral y del derecho sindical (Diana Menéndez, N., 2010).

Dentro de esta misma línea, en América Latina se plantea a partir de la flexibilidad en la relación capital-trabajo, la configuración de relaciones inestables entre asalariados y

empresariado, donde los vínculos precarios se definen por la inexistencia de aportes jubilatorios y ausencia de protección por la legislación laboral del país. Todo esto, sería la consecuencia del nuevo rol del Estado frente a la mediación capital-trabajo, que en el presente inclinaría su balanza a través del marco legislativo a favor del capital/empresariado (Bonofiglio, N., Fernández, A., 2003: 5-6).

Resulta evidente que estas definiciones toman una estrecha relación con lo jurídico, sin embargo los nuevos vínculos que se dan entre empleador-empleado, se insertan en un contexto de inestabilidad e imprevisibilidad, por lo que es el individuo quien asume los riesgos respecto a su continuidad e ingresos. Transformándose el trabajador y la trabajadora en el único capaz de asegurar su propia reproducción y la de su familia, ya que las obligaciones tanto del empleador como el Estado desaparecen, a su vez se atomiza la solidaridad al interior del grupo de trabajadores como consecuencia de la fragmentación del mercado laboral (Bonofiglio, N., Fernández, A., 2003: 6).

#### 4.3 Dimensiones del empleo precario en la administración pública

La mayoría de las investigaciones desarrolladas sobre precarización, suelen realizar un abordaje de la problemática desde un punto de vista objetivo, asumiendo de esta manera la precariedad como estado fijo, no como un proceso. Sin embargo, Diana Menéndez (2010) propone un modelo sobre la vulnerabilidad de los empleados de la gestión pública, a partir tanto de las carencias materiales y simbólicas, a través de una serie de dimensiones de precariedad laboral vinculadas al deterioro general de las condiciones de trabajo. Lo que evidencia la incorporación de estrategias manageriales<sup>19</sup> al interior de la gestión pública, algo que en el pasado era de exclusividad del sector privado.

De esta manera, el autor propone ocho dimensiones para la precariedad laboral, las que nacen de la observación de los procesos vivenciados por los empleados de la Administración Pública Argentina, estas se presentan en grados y cualidades distintas entre cada una de ella.

---

<sup>19</sup> Las estrategias manageriales de gestión son la incorporación de elementos de la gestión privada al interior del Estado, como se apreció con anterioridad, esto alude a la Nueva Gestión Pública (New Public Management) como modelo de gestión en la administración pública.

- (1) Ausencia de estabilidad en el empleo.
- (2) Deterioro de las condiciones de trabajo, que traen por consecuencia degradación y vulnerabilidad.
- (3) Incertidumbre e ingresos insuficientes.
- (4) Reducción de la protección y seguridad social.
- (5) Deterioro del reconocimiento tanto práctico como simbólico de la realidad del trabajo.
- (6) Dependencia de la estabilidad o inestabilidad política.
- (7) Heterogeneización laboral, que por consecuencia lleva a la mayor fragmentación, y con ello el deterioro de los lazos y vínculos al interior de los grupos de empleados. Esto se relaciona con el proceso de individualización.
- (8) Ausencia de cobertura sindical de los trabajadores.

##### 5. De las identidades a las identidades en el trabajo

El concepto identidad no hace alusión a lo que posee características de idéntico, sino que es el producto derivado de una identificación contingente, como resultado del doble juego de diferenciación y generalización (Dubar, 2002). De esta manera, la identidad toma dos sentidos: el primero de ellos vinculado a la definición del Sí, que conlleva a la interrogante ¿qué somos? o ¿qué queremos ser? Preguntas que están relacionadas con la *identidad individual* o la *identidad como diferencia*. Por otra parte, el segundo sentido se relaciona a la definición que hacen los otros sobre el yo, la que existe en función de la pertenencia a una categoría principal, vinculada a las *identidades colectivas*, o lo *identidad como pertenencia común* (Dubar, 2001: 5).

De esta manera, lo que se pretende con la construcción de este esquema de conceptualización sobre la identidad, no es superponer al yo frente al nosotros, ni viceversa. Sino que hablar del proceso transaccional que significa la construcción de identidad. Es así como se puede señalar que “*uno no se podría diferenciar, como individuo, de las otras personas si no hubiera otras personas*” (Elias, 1990: 212). Más específicamente, lo que se hace variable es cómo se equilibran el yo y el nosotros, o cuál es la forma que toma la relación entre ambos. En este sentido, resulta relevante destacar que esta propuesta conceptual tampoco intenta oponer

identidades colectivas a identidades individuales, ya que “*cualquier identificación individual recurre a palabras, categorías y referencias socialmente identificables*” (Dubar, 2002: 14).

Es importante destacar, que la construcción de estos sistemas apelativos, son históricamente variables, y obedecen a contextos históricos específicos y de dependencia del contexto en el que se definen. En esta línea, se evidencia una crisis intelectual, donde el individuo se posiciona como el “*horizonte liminar de nuestra percepción social*”, en desmedro de la comprensión de la vida social, como se centrara en el pasado, desde conceptos como sociedad, Estado-Nación o clase social, entre otros (Martucelli, 2007: 5).

Para autores como Dubar, es importante plantear lo identitario desde las posturas <<nominalistas>>, o también llamadas <<existencialistas>>, en las que se plantea la carencia de esencias, en las que estas se construirían a partir de existencias contingentes, por lo que no habrían ni diferencias específicas a priori ni permanentes entre los individuos. Surgiendo dos tipos de identificaciones, la primera de ellas “*identificaciones atribuidas por los otros (<<identidades para los otros>>), y las reivindicadas por uno mismo (<<identidades para sí>>)*”. (Dubar, 2002: 12).

En esta misma línea, Guy Bajoit propone dos esferas constitutivas de las identidades, que resultan bastante similares a lo que hasta aquí se ha expuesto. La primera de ellas, la *identidad deseada* que corresponde a la idea que “*el individuo se hace de lo querría llegar a ser [...] la imagen que tiene acerca de lo que debería hacer para asegurar su realización*” (Bajoit, 2003: 160). En segundo lugar, la *identidad asignada*, o las expectativas incorporadas de otros hacia el yo, o lo que “ *cree que tiene que hacer para conseguir de los otros el reconocimiento social que necesita*” (Bajoit, 2003: 161). A esto, habría que agregar un tercer componente, que sintetizaría tanto lo individual como lo colectivo, en una esfera llamada *identidad asumida*, la que se describe como:

“Lo que el individuo llega a ser verdaderamente es el conjunto de los compromisos identitarios que asumió hacia sí mismo y que está realizando concretamente en sus relaciones por los otros, por sus lógicas de acción: es lo que hace con su vida” (Bajoit, 2003: 162).

En términos simples, se podría establecer un consenso sobre la relevancia de las dimensiones tanto individuales como colectivas en la construcción de la identidad. ¿Pero por qué hablar de

construcción y no de un atributo? Norbert Elías señala que *“el concepto de identidad humana hace alusión a un proceso, [...] podría parecer que las declaraciones sobre el yo y el nosotros poseen un carácter estático”*, sin embargo, mediante un simple ejemplo, nos dice *“a los cincuenta años un hombre o una mujer no tienen la misma estructura de la personalidad que tenían a los diez años, y, sin embargo, son la misma persona”* (Elias, 1990: 212). En este mismo aspecto, Dubar complementa señalando:

“la identidad no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones” (Dubar, 1991: 109)

Y como proceso de construcción, se debe entender no el producto que resulta de la suma de roles, sino de una negociación interactiva y significativa (Longo, M., 2006).

En materia de lo identitario, es importante destacar el rol central del componente de temporalidad dentro del proceso de construcción de identidad, el que se articula alrededor de las identidades personales, referidas al yo. De esta manera, la identidad personal es descrita por Claude Dubar como una síntesis que constantemente se renueva alrededor de tres ejes: *“la temporalidad inscrita en nuestro cuerpo como experiencia duradera; la temporalidad intersubjetiva, vivida como la sincronización de las interacciones cara a cara; y la temporalidad biográfica, experimentada como la relación entre las unidades de significado más importantes, en la construcción y reconstrucción continua de nuestro itinerario de vida”* (2002b: 1).

En el esquema de construcción identitaria, a partir del modelo elaborado por Berger y Luckmann (2001), se distinguen tres momentos diferentes, además de tres procesos distintos para creación de una historia de vida que se circunscribe en el proceso de construcción identitaria. En primer lugar se distingue, la memoria a largo plazo, donde se circunscriben distintos eventos de carácter íntimo (enfermedades, sufrimiento, alegrías, placer, entre otras) dentro de una línea histórica única de carácter subjetivo. En segundo lugar, el individuo movilizado en cuanto a relaciones compartidas con otros, dentro las que se consideran afiliaciones y alianzas, continuidades y rupturas, además de afiliaciones limitadas en el tiempo de tipo específico. Y por último, consiste en construcciones narrativas que interpretan y se

construyen a partir de temporalidades anteriores a la vida del individuo, basadas en la visión de mundo y en la historia (Dubar, 2002b).

Sin embargo, estas triparticiones identitarias respecto al componente de temporalidad, requieren una definición y medición en relación a los individuos, lo que alude a la posición en el ciclo de vida, vinculada a la edad o la pertenencia a una generación. De aquello derivan, relaciones específicas con miembros de su misma generación y la interacción con otras generaciones. Los individuos tienen pertenencia a una generación de referencia (que es utilizada con criterios más o menos arbitrarios) que se sitúa en un contexto histórico específico vivido. De esta manera, el individuo se relaciona consigo mismo (inclusión del componente biológico), con otros (en la relación cara a cara), y en su interacción con la sociedad global (vínculo con instituciones y su tiempo histórico). La primera, alude a lo subjetivo en la que prevalece el presente (con incidencia del pasado y las expectativas hacia futuro); la segunda, intersubjetiva, incluye los acontecimientos importantes de la vida, los pares, compañeros, familias, los otros; y la tercera, la historia objetiva, vinculada a la entrada del individuo en unidades más grandes, y las posiciones alcanzadas en el mundo social. (Dubar, 2002b).

Desde esta posición epistemológica, referida la construcción identitaria, no se pretende menoscabar el papel de las instituciones y las relaciones identitarias, sino que dar cuenta del carácter dinámico de dicho proceso. Llevando este esquema de construcción identitario al plano de la construcción de identidades laborales, es importante dar cuenta del trabajo y su rol central en la sociedad, tanto el sentido que el individuo le atribuye a este, como a la pertenencia a una categoría colectiva (Dubar, 2001: 5). Ello sin olvidar la identidad como espacio de conflicto, superposición, restricciones y oportunidades, donde intervienen la familia como instancia de socialización más temprana; el grupo generacional; el grupo étnico; formación escolar; pertenencia política; comunidad o barrio; la religión; el género; y el trabajo como se ha mencionado con anterioridad (Longo, 2006).

### 5.1 Figuras de identidad y sociedades según tipo de división del trabajo

Existen distintas formas para abordar el trabajo como hecho social, así como distintas formas de atribuirle un sentido subjetivo a este. En consecuencia, tanto las actividades laborales como los grupos de trabajadores también pueden ser clasificados según sus especificidades. A partir de estos elementos, se han establecido cuatro figuras de identidad respecto a la división social

del trabajo a lo largo de la historia que representan tipos ideales a partir de modelos deductivos racionales y entregan elementos replicables en el presente (Dubar, 2001: 6-8). Entre ellas se distinguen: la figura cultural, figura de categoría, figura instrumental y figura de estatus, las que son descritas a continuación.

(a) Figura cultural

El sexo surge como el primer atributo natural que trae consecuencias para la distinción artificial entre los seres humanos, así como la industria base de toda cultura (Bauman, 2009: 59). El trabajo como actividad cultural, así como la división del trabajo no escapan de esta distinción. Basta con realizar un análisis al funcionamiento de las sociedades de cazadores/recolectores para encontrar este rasgo distintivo, donde los hombres eran quienes cazaban, mientras las mujeres eran quienes reparaban estas herramientas. Con el correr del tiempo, a partir de esta distinción sexual, se separarían las funciones religiosas, así como las domésticas y los mitos fundacionales de las sociedades. Por consecuencia, derivaría en otros elementos también, como las estructuras del parentesco, como señalan etnólogos, quienes plantean la relevancia de la posición sexuada dentro del linaje (el apellido) lo que determinaría la identidad de los individuos esencialmente (Dubar, 2001: 6). De esta manera, se generaría la “*división sociosexuada del trabajo (hombre = trabajo; mujer = familia)*” (Dubar, 2002: 77), clasificación que con mayor o menor fuerza que en el pasado, perdura hasta nuestros días. De esta manera el mundo del trabajo, continúa con la presencia de estas diferencias, pese a la integración y la mayor profesionalización de las mujeres en el mercado laboral. Por ello, es importante destacar que lo identitario no se puede reducir únicamente a lo laboral, sino abordarlo desde la cultura como un todo general.

(b) Figura de categoría:

El panorama de las sociedades sufre una gran transformación a partir de la sedentarización, posteriormente con el surgimiento de la propiedad privada, la diferenciación entre lo urbano y lo rural, y la centralización del poder del Estado, sucesivamente. De esta manera, con esta sucesión de hechos, la división social del trabajo adoptó cambios que se mantendrían en el tiempo. Los sujetos (hombres particularmente) de la ciudad socialmente integrados se establecen como cuerpos profesionales, configurando identidades colectivas en función del

trabajo, y especialmente en torno al oficio. Así es como las llamadas *identidades de oficio* constituyen una forma identitaria que perdura hasta nuestros días, donde los individuos se identifican alrededor de la pertenencia a una profesión u oficio. Dubar (2001) lo plantea como figura de categoría ya que alude a la posición que se ocupa dentro de una estructura laboral de forma piramidal y totalizante.

(c) Figura instrumental:

El surgimiento de las economías mercantiles y capitalistas conllevan a una nueva forma de división social del trabajo. El nuevo modelo de acumulación se basa en el asalariado, en un proceso que consiste en la venta de la fuerza de trabajo que libremente explota económicamente a los trabajadores, quitándoles la plusvalía a estos. La mano de obra constituye una mercancía dentro de la producción. Frente a la explotación económica y la exclusión “societaria”, la lucha de clases se levanta como única forma de derrotar al capital, surgiendo de esta manera nuevas formas de identidad colectiva, que en su fuerza de acción contienen un proyecto que busca la superación del capitalismo para la creación de un mundo nuevo (Dubar, 2002: 50-51). Esta identidad se constituye a partir de *la conciencia de clase*, sin embargo, en oposición a esta, mientras no exista adherencia a dicha lucha, y el obrero permanezca alienado y atomizado como actor colectivo, los trabajadores establecen una relación instrumental con el capital. Es esta relación trabajador/capital llamada “figura instrumental”, ya que la lógica detrás de esta relación no es más que el intercambio fuerza de trabajo/Salario. Si bien, esta figura es planteada desde una perspectiva histórica, hoy en día frente a la creciente desindicalización imperante, el mundo del trabajo toma varios aspectos acá descritos, donde los trabajadores venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario para la autorrealización y poder asumir los costos y enfrentar los riesgos de la vida.

(d) Figura de status:

Las crisis evidenciadas periódicamente por el capitalismo, la introducción de nuevas tecnologías, y las estrategias para contrarrestar las fuerzas de los movimientos de los trabajadores y las trabajadoras conducen a lo que Weber llama “*nueva lógica de pensamiento y acción, una racionalidad fin-medios que condujera a la optimización de los resultados y también al <<control del porvenir a partir de la previsión>>*”, elaborando modelos de

producción e intercambio que conduzcan hacia “*formas más <<innovadoras>>, es decir, a la vez técnicamente más eficaces y financieramente más rentable*” (Dubar, 2002: 114-115). En este contexto, el surgimiento de la Organización Científica del Trabajo o “taylorismo”, tiende a la formación de nuevas categorías de asalariados, distinguiendo entre ellos a técnicos, administrativos, ingenieros, donde surgen “los expertos”. Son estos quienes se diferencian del resto de los asalariados por su posición dentro de las organizaciones, ya que en su trabajo ven “*esperanzas de desarrollo de carrera dentro de la firma y fuerte dependencia con respecto a los modos de gestión de la organización*” (Dubar, 2001: 7). De esta manera surge la *identidad de empresa u organización*, donde los empleados se identifican con su organización, haciendo especial énfasis en el status que logran alcanzar.

Cabe destacar que las cuatro figuras de identidad hasta aquí expuestas son la expresión de las situaciones de trabajo objetivas que determinan el proceso subjetivo de cómo aprehenden los trabajadores su propio empleo. Estas adquieren su forma a partir del modelo sobre la identidad tanto “para sí” así como “para los otros”, constituyendo figuras que operan no desde la lógica de un atributo dado, sino que desde el proceso de construcción identitaria.

## 5.2 Identidades laborales e identidad en el trabajo

Las identidades laborales van más allá de la ocupación laboral de los individuos, ya que estas cristalizan las “normas identitarias”, como se representa en el esquema identitaria de las configuraciones Yo-Nosotros, en el espacio de trabajo, entendiendo este último como una actividad remunerada (Dubar, 2002). En este mismo sentido, el precursor de los aspectos identitarios en la sociología del trabajo francesa, Renaud Sainsaulieu (1985) se refiere a este proceso psicosociológico de construcción identitaria en el trabajo, a través de la “identidad en el trabajo”, que describe como “modelos culturales” o “lógicas de los actores de las organizaciones”. No obstante, desde el punto de vista empírico “*las formas observadas no son solamente de relación (identidades de actores en un sistema de acción), sino también biográficas (tipos de trayectorias en el curso de la vida laboral)*” (Dubar, 2002: 113).

La situación en el trabajo resulta compleja a la hora de realizar un constructo teórico que permita la observación de las organizaciones en la práctica. Sin embargo, a través de la diferenciación de distintas dimensiones es posible realizar dicho ejercicio. La primera de ellas,

concerniente a la posición jerárquica de un asalariado, en el que “*sería de esperar que esta determine el grado de satisfacción en el trabajo y, por consiguiente, la probabilidad de estar sindicalizado, de desarrollar una <<conciencia de clase>>*” (Dubar, 2001: 8). Sin embargo, en los sectores administrativos y de servicios, esta premisa propuesta no se daría de la forma que hasta aquí se ha expuesto. La práctica más común, plantea que los pequeños empleados de la oficina tienen un nivel mayor de satisfacción con su trabajo, pese a no estar sindicalizados, y no poseer pertenencia a una colectividad. Sin embargo, esto no ocurriría de la misma manera con los empleados más calificados y pertenecientes a los mandos medios, quienes tienen una tendencia a la insatisfacción, vislumbrando constantemente un estancamiento en sus respectivas carreras administrativas, por ello poseen mayor tendencia a acciones colectivas orientadas a reivindicaciones propias del sector. Otro elemento importante de destacar es el referido al sector físico en el cual trabaja el empleado, si este se encuentra o no en contacto directo con los clientes<sup>20</sup>. Por otro último, la antigüedad modifica la satisfacción entre los empleados de una organización, son quienes llevan más tiempo en una organización quienes se muestran más satisfechos en su trabajo comparativamente con los más nuevos.

De esta manera, las identidades en el trabajo no son sólo la consecuencia de un ejercicio mecánico entre los determinismos de situaciones objetivas externas sobre el empleado. La construcción de la identidad laboral, y las consideraciones que realiza el empleado/trabajador sobre su trabajo –y si se considera o no como actor dentro de la organizaciones–, están influidas por los aspectos surgidas de las relaciones con otros actores (jefes, colegas, clientes) con los que comparte el trabajo vivenciado, “*es decir, de una situación construida y definida subjetivamente*” (Dubar, 2001: 9). De este modo, podríamos definir lo anteriormente expuesto como relaciones de poder, donde el concepto poder tiene un significado bastante amplio que incluye:

“la capacidad de **influir sobre los otros** y de participar en **estrategias de actor**. De este modo las identidades en el trabajo se convierten en manera de ser <<actor de sí>>, de definirse como miembro activo de un actor colectivo o <<agente pasivo>> de una situación restringida, como <<colaborador leal>> a sus superiores o como <<opositor anónimo que sigue a un líder>>”. (Dubar, 2001: 9).

---

<sup>20</sup> Después del proceso de modernización del aparato público conocido como Reforma del Estado, la visión sobre la ciudadanía tuvo un cambio. Aunque con matices según el grado de liberalismo de la propuesta, lo cierto es que la ciudadanía es sindicada de manera reiterada como clientes. Ya que el reordenamiento político de cierta manera otorga la figura al Estado similar a la de una empresa, donde la ciudadanía se toma atributos de consumidores y clientes (Fleury, S., 1999). No resulta extraño por ello, que los usuarios de programas sociales desde un punto de vista institucional sean tratados de beneficiarios, sin embargo en la práctica son clientes de estas instancias.

La situación objetiva no es suficiente para comprender el proceso de construcción identitaria, resultando crucial agregar la relación subjetiva con el trabajo de quienes participan de esta actividad. Cuestión que fuera ya trabajada por los sociólogos de la Escuela de Chicago, quienes dieron fuerte énfasis en las definiciones de situación. De esta manera, las identidades laborales pueden ser “aprehendidas”, a través de manera inductiva, no sujeto a la mera observación de circunstancias objetivas. De aquí que se distingan cuatro subcategorías dentro de las identidades laborales: identidades fusionales, identidades negociatorias, identidades de afinidad, e identidades de retiro (Dubar, 2001: 9).

- (a) Identidades fusionales: Referida a los obreros sin calificación, que se identifican de manera colectiva con el dirigente sindical de su organización.
- (b) Identidades negociatorias: Alude a los técnicos y jefes que tienen participación dentro de instancias sindicales/gremiales a cambio de ventajas personales.
- (c) Identidades de afinidad: Representa a los asalariados que poseen una carrera ascendente, que a su vez tienen dentro de sus objetivos coordinar redes y acceso a la capacitación continua.
- (d) Identidades de retiro: Agrupa a los empleados de oficina que se definen por sus roles domésticos.

Las formas identitarias descritas hasta aquí se constituyen a partir de tres elementos: “modelos culturales de organización”; “formas de enfrentar el poder”; y “definiciones de sí y de los otros” (Sainsaulieu, 1985), las que como se explicara con anterioridad se vinculan a otros ámbitos de la vida social que están fuera del mundo del trabajo remunerado. En tanto, la dependencia surge de la posición que ocupa el individuo dentro de su grupo familiar, además de creencias, valores y representaciones que son utilizadas por el empleado dentro de su quehacer profesional. Son estas “concepciones propias de sí” que existen dentro del trabajo, las que tensionan la identidad personal e identidades colectivas (Dubar, 2001: 9).

La sociología del trabajo a través de investigaciones inductivas ha logrado constatar en sus marcos conceptuales que *“los trabajadores que comparten en un momento dado la misma <<situación de trabajo>> y tienen la misma <<categoría oficial>>, [tienen] una fuerte heterogeneidad de los discursos sobre el trabajo”*, tanto de cómo aprehenden su propio trabajo así como el de sus compañeros (Dubar, 2002: 11). Considerando en sus trayectorias

laborales formas similares respecto a su historia pasada profesional, el cómo vislumbran su trabajo a futuro. Aunque cabe destacar que no todos tienen “la misma forma de identidad”, o en palabras de Dubar no poseen “*la misma relación subjetiva con el trabajo*”. Por ello, la mayoría de estas investigaciones están vinculadas con trabajadores de empresas privadas, sin embargo, esta lectura podría ser replicable al mundo de la gestión pública, dado el contexto de transformaciones que ha sufrido el Estado, ya que los criterios derivados del *management* cada día se encuentran más arraigados en la gestión pública.

Retomando las situaciones observadas en la empresa privada respecto al trabajo y la identidad, se han desarrollado cuatro modelos de distintas formas de identidad, dos son cruzadas por formas reconstruidas por su trayectoria biográfica (las identidades por sí), y otras dos formas reconstruidas a partir del reconocimiento realizado por la empresa/organización (las identidades por los otros).

- (a) Identidad de empresa: Plantea continuidad en la carrera al interior de la organización, y se caracteriza por el reconocimiento que realiza esta hacia el empleado por su labor.
- (b) Identidad de red: Referida a las rupturas voluntarias que ha realizado el empleado en su trayectoria laboral, gracias al reconocimiento externo, o sea el ofrecimiento de empleo por parte de otra organización.
- (c) Identidad de categoría: El empleado posee continuidad en su carrera al interior de su organización, sin embargo, no existe reconocimiento por parte de la empresa.
- (d) Identidad de no trabajo: Señala las rupturas en la trayectoria laboral de un trabajador. Sin embargo, no sólo incluye los despidos sufridos por un empleado, sino que las amenazas de exclusión vividas dentro de su trayectoria dentro de la organización.

De estos cuatro modelos expuestos, “*cada una de estas formas de identidad combina un perfil biográfico marcado por la continuidad o por las rupturas y un modo de reconocimiento por parte de la empresa*” (Dubar, 2001: 12). Tanto el modelo “de empresa” como el “de red”, representan la competencia como eje así como la tendencia a remplazar. Mientras que en los modelos “de categoría” como “de no trabajo” existe una desvalorización del trabajo del empleado, por ello frente a la amenaza de exclusión, son forzados a adoptar las primeras o a ser remplazados.

También es importante señalar que las *formas de identidad* se distinguen de las *figuras de identidad*, ya que las segundas son tipologías creadas a partir de los tipos objetivos de división del trabajo. No adoptando ni la mera situación del trabajo ni desde las categorías oficiales<sup>21</sup> que existen dentro del mundo laboral, ya que el énfasis se realiza en el proceso de reconocimiento en el trabajo respecto a los procesos biográficos de capacitación y de construcción de trayectorias profesionales.

Estas construcciones teóricas respecto al trabajo ponen en el centro de la discusión la formas que tienen los trabajadores de “*contar y anticipar su clico de vida laboral y, además, su trayectoria personal*”, determinada por su origen socioeconómico, la acumulación de sus experiencias pasadas y la trayectoria de su linaje<sup>22</sup>. A lo mencionado, se deben agregar elementos propios del mundo privado de los individuos, como lo son los aspectos afectivos, y las creencias y prácticas simbólicas, particularmente lo religioso y lo político. Así se combinan las identidades para los otros, como lo son la cultura y status, con las identidades para sí, en las que se incluyen lo reflexivo y narrativo respecto a la identidad, todo esto desde distintas esferas interactúan dando paso a la existencia personal (Dubar, 2001).

En síntesis, lo identitario no puede sólo reducirse al ámbito del trabajo profesional. Empero, “*el trabajo sigue siendo el proceso central por el que se construyen [...] formas de reconocimiento de sí que se han convertido en desafíos insoslayables*” de la sociedad contemporánea (Dubar, 2001, 13). De esta manera, la sociedad de los individuos (Elías, 1990) reemplaza las sociedad desde su sentido comunitario, y los modos de caracterización identitaria derivadas de esta. Los individuos son instados a construir sus identidades personales, con proyectos de vida individuales y en competencias, donde las variables objetivas (clase social, posición en la división del trabajo, etcétera) ya no son únicamente centrales, sino que surgen elementos como la experiencia personal y biográficas de cada individuo.

---

<sup>21</sup> Las categorías oficiales, como se describió con anterioridad, evidencian la pertenencia a alguno de los estamentos de una organización, respecto a su estructura jerárquica, como lo son los obreros de planta, empleados de servicios, ejecutivos, técnicos, etcétera.

<sup>22</sup> Desde la perspectiva de Claude Dubar (2001), así como de Zygmunt Bauman (2002), Pierre Bourdieu en *El sentido práctico* respondería a los modos de anticipar el futuro desde el presente, a partir de los conceptos de <<habitus de clase>>, y <<estructuras de las trayectorias>> de cada individuo y de sus linajes (Bourdieu, 2007: 85-105).

## 6. Hacia la comprensión del Estado como espacio laboral

El Estado como espacio laboral ha sido subestimado por las ciencias sociales en reiteradas ocasiones como objeto a investigar (Diana Menéndez, N., 2009), y aunque a nivel mundial genera una cantidad considerable de puestos de empleos, sus particularidades han sido muchas veces obviadas. En el caso de Chile, las investigaciones realizadas alrededor de esta problemática, lo abordan a partir de las empresas estatales como realizara Álvaro Soto (2004), a través de un estudio que aborda la participación de los trabajadores de CODELCO en el proceso de modernización de una planta minera. Por tratarse de una empresa extractiva de materias primas, pese a su carácter estatal, las singularidades de este tipo de organizaciones se diferencia de la gestión pública como espacio laboral.

El panorama en América Latina es similar, prácticamente la inexistencia de elementos teóricos parece una constante, salvo en el caso de Argentina, donde a través de investigaciones alrededor de la Administración Pública Nacional<sup>23</sup> se han realizado algunos hallazgos sobre los cuales se pueden trazar elementos teóricos sobre el funcionamiento del Estado como espacio de trabajo a partir de investigaciones de carácter inductivas (Diana Menéndez, N., 2009, 2010; Diana Menéndez, N., Míguez, P., 2009; La Serna, C., 2010; Orlansky, D., Makon, A., Ortiz, V., 2005).

El Estado posee singularidades propias tanto como empleador así como espacio laboral, por ello es imprescindible no caer en un error *a priori* de considerar esta esfera como reproductora de las mismas lógicas que las del sector privado<sup>24</sup> (Diana Menéndez, N., 2009). Aunque las lógicas manageriales a través de la Nueva Gestión Pública –incorporadas post Reforma del Estado–, han transformado las instituciones gubernamentales y estatales, estas poseen una imagen ineficiente aún, considerándolo como una organización caracterizada por la “*desidia y la falta de motivación para el trabajo eficiente o de la construcción de <<cotos privilegiados>> para uso particular de quien se los apropia*” (Thwaites Rey, M., 2005: 1). Por otra parte perdura desde el exterior una imagen donde “*el empleo del sector público*

---

<sup>23</sup> La Administración Pública Nacional se refiere a los organismos administrativos de la gestión pública dependientes del Poder Ejecutivo de la República Argentina. Posee un carácter federal y excluye a las empresas de carácter estatal de dicho país.

<sup>24</sup> Si bien las lógicas no son absolutamente iguales, con esta afirmación no se pretende negar las similitudes presentes en ambos tipos de organizaciones.

todavía se considera como más seguro que el empleo del sector privado”<sup>25</sup> (Conely, H., 2006).

La tensión entre la imagen habitualmente proyectada por el Estado, versus la intencionalidad de aplicar criterios privados a la gestión pública a través de la Nueva Gestión Pública, evidencia por parte de esta última: *“la negación del carácter político de la administración”* (Diana Menéndez, N., Míguez, P., 2009: 112). Sin embargo, la introducción de criterios ingenieriles, propios de la gestión de empresa, implica desconocer la naturaleza eminentemente contradictoria del Estado como campo político de lucha, donde se enfrentan distintas fuerzas, a diferencia de la naturaleza estructuralmente jerarquizada de la empresa privada, donde la reducción a funciones operacionales e instrumentales por parte de la empresa privada no ha encontrado trabas para aplicarlas a su criterio y necesidades según lo estime.

La profesionalización del Estado, una de las direcciones a las que apunta la Nueva Gestión Pública, era un anhelo anterior a este en el Estado, intentando *“la sustracción del empleo público de los cargos públicos por los partidos”* para avanzar hacia *“la configuración del concepto de relación del empleo público, con las características de la independencia, y de la neutralidad”* (Diana Menéndez, N., 2009: 114). Por ello, en el pasado previo a las políticas neoliberales adoptadas por el Estado, fue este mismo, desde su condición de empleador el garante de protección a través de beneficios y seguridad para los empleados.

Sin embargo, en el presente la imagen como espacio laboral garante de la seguridad social para sus empleados ha ido sufriendo una modificación, con el surgimiento de nuevas modalidades contractuales, alta rotación en la administración pública, y un mayor impacto sobre todo en los gobiernos locales (Conely, H., 2006). Todo aquello ha repercutido en la generación de más empleos –aunque se contradiga con la reducción del Estado a propósito de los reajustes neoliberales–, pero con características de precariedad. Resalta Diana Menéndez *“el incremento del aparato estatal y sus funciones, y de la proletarización de los funcionarios públicos”* (2009: 119), conllevando un correlato del debilitamiento de seguridad como atributo de los empleados, desplazando lo laboral desde el derecho administrativo hacia nuevas visiones contractuales, como lo son los empleados a honorarios, quienes firman vínculos

---

<sup>25</sup> Traducción propia.

jurídica y teóricamente por plazos temporales limitados y de especificidades de funciones, pero que en el tiempo se prolongan por largos periodos.

## 7. Lo político como eje principal del Estado como espacio laboral

Una de las singularidades medulares en cuanto al funcionamiento del Estado, está referida al intercambio político como pilar fundamental. En este sentido, Diana Menéndez reconoce dos modos en los que opera la dimensión política en la administración pública como espacio de trabajo. La primera de ellas referida a la negociación realizada por los sindicatos, y la segunda de ellas, plantea el impacto que tienen las transformaciones administrativas a partir de cambios políticos, en el sentido electoral<sup>26</sup> (2009).

### 7.1 Lo político y sindical en el Estado

En primer lugar, realizada una revisión a lo planteado por la sociología del sindicato, desde una perspectiva bastante simple, la tensión entre sindicatos –asociaciones de funcionarios para el caso chileno– y el empleador –en este caso el Estado–, se produciría a través a la interacción entre estos dos actores, alrededor de los factores que influyen sobre la legislación del trabajo, articulándose en ejes tales como: problemáticas salariales, organización del trabajo y la implementación de tecnologías, entre otros (Gallino, 2001: 786).

Del conflicto suscitado entre ambas partes, las demandas de los trabajadores, se enfrentan a la posibilidad de poner en cuestión a un gobierno, por lo que frente a la posibilidad de existir afinidad política entre el empleador y el sindicato, lo que trae consigo es una crítica política a la política laboral de un gobierno. Sin embargo, la problemática no queda sólo ahí, ya que desde este conflicto, donde el Estado opera tanto como empleador como regulador en términos laborales, subyace una nueva arista que da cuenta de la dualidad como atributo que reside en el Estado como empleador.

Es pertinente destacar a su vez, algunas características que se encuentran en los sindicatos contemporáneos, en el caso de los empleados del Estado bajo la modalidad de contrato a honorarios desde su condición laboral, su correlato identitario se distingue respecto de sus

---

<sup>26</sup> Se suele generalizar que los cambios políticos se producen a través de las elecciones, sin embargo también podría producirse cambios políticos cuando un determinado gobierno realiza rupturas con sus adherentes y funcionarios políticos, remplazándolo por otro, lo que traería un correlato de cambios políticos hacia abajo en la organización.

pares que cuentan con la condición jurídica de funcionarios públicos. Por ello, sus prácticas asociativas en cuanto a lo sindical, se enmarcarían como trabajadores nacidos en el alero de la sociedad postindustrial, vinculables a nuevos tipos de movimientos sociales, caracterizados por organizaciones con capacidad de acción no permanente, trasladando su foco de acción hacia bienes de producción cultural como la reivindicación en términos educacionales y los cuidados médicos, entre otros, apuntando a reivindicaciones más específicas y particulares dentro de un contexto de reafirmarse en la sociedad de mercado (Touraine, A., 1994).

## 7.2 La inestabilidad política y la inestabilidad laboral

Cada gobierno una vez que asume el poder tiene como objetivo materializar un determinado proyecto político, el que involucra un tipo de Estado particular. De esta manera, las políticas públicas constituyen *“una toma de posición del Estado frente a una determinada << cuestión >> socialmente problematizada”* (Thwaites Rey, M., 2005). En esencia, para llevar a la práctica el proyecto político que subyace a las políticas públicas, es necesario utilizar la organización burocrático-administrativa preexistente (Diana Menéndez, 2009). Sin embargo, la desconfianza del nuevo gobierno se podría establecer desde dos dimensiones, una política, y otra enfocada en la capacidad técnica de los antiguos empleados, esto en el contexto que los nuevos funcionarios muchas veces pretenden grandes reformas administrativas.

En medio de las tensiones propias del cambio de gobierno, la situación del empleado o empleada del servicio público recreada por Max Weber cobra sentido, señalando:

*“El burócrata individual no puede zafarse del aparato al que está unido. A diferencia del “notable” honorífico o voluntario, el burócrata profesional está encadenado a su actividad a través de toda su existencia material y espiritual. Por lo general, es un simple engranaje de un mecanismo siempre en marcha que le ordena ir en un sentido esencialmente fijo”* (2000: 85).

Por lo tanto, el individuo como empleado de segundo orden es quien absorbe las tensiones propias de la crisis que implica el cambio de gobierno. Diana Menéndez (2009) en esta misma dirección plantea la generación de lógicas que acumulan el personal, las que tienen un directo impacto en las relaciones interpersonales amparadas por las identificaciones político-partidista que se dan al interior de la organización. Y aunque el empleado no fuera militante –o ni siquiera simpatizante– de la colación política del gobierno saliente, la nueva administración política rotulará al empleado como parte del equipo técnico-político anterior.

Aunque la Nueva Gestión Pública intenta dar mayor valor a las lógicas profesionales en desmedro de la politización de la administración pública, en la práctica, en la cotidianidad, las relaciones interpersonales en la organización se ven inmensamente afectadas. De esta manera, la predicción sobre la maduración del capitalismo planteada por Weber cobra natural sentido para realizar un análisis respecto a la problemática:

“el capitalismo, evoluciona tanto más perfectamente cuanto más se "deshumanice" la burocracia, cuanto más acabadamente logra despojar a los asuntos oficiales del amor, el odio y demás factores personales, irracionales y emocionales que escapan a todo cálculo. Ésta es la índole peculiar de la burocracia, y es estimada como su virtud específica.” (Weber, M., 2000: 51-52)

En la práctica, respecto a las relaciones interpersonales, constatan estudios sobre la administración pública en América Latina, aún existen contradicciones empíricas que surgen en las organizaciones tensionando lo político y lo técnico-profesional. Contradicciones que siguen demasiado de manifiesto y que son potenciadas por el clientelismo imperante, el que permite que cuadros políticos ingresen a las reparticiones públicas, después de los cambios de gobierno (Thwaites Rey, 2005).

### CAPÍTULO III. EL CAMINO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo aborda los principales recursos utilizados para la realización de esta investigación, describiéndose sus características más importantes y argumentándose la elección de cada una de ellas. Es importante precisar que no es el propósito de esta sección describir a grandes rasgos las técnicas, sino que discutir brevemente en qué consisten, cuando resulte pertinente. Por otra parte, se abordan algunos elementos que fueron incorporados a medida que avanzaba la investigación, complementando la proyección inicial, ajustándose a los requerimientos propios del trabajo de campo.

Esta investigación es de **tipo descriptivo**, por cuanto caracteriza la relación entre la construcción de identidades laborales y la precarización de las condiciones de trabajo, en el contexto de las nuevas formas que ha adoptado el trabajo contemporáneo en el sector público, particularmente en el área de los programas sociales de gobierno y sus empleados con contrato a honorarios. Además cuenta con características de **tipo exploratorio**, como consecuencia del estado del arte en investigaciones que dan cuenta del trabajo flexible y precario al interior del sector público. Como se ha dicho, en Chile las investigaciones en esta materia son prácticamente inexistentes, mientras que a nivel latinoamericano se pueden contabilizar algunas experiencias de Diana Menéndez (2009) en Argentina, y Pessoa de Carvalho (2003) en Brasil. En el ámbito de los estudios del trabajo, y sobre todo desde una perspectiva de los procesos identitarios, la investigación sobre trabajo flexible se enfoca con casi absoluta exclusividad en el mundo de la gestión privada.

En el **diseño de la investigación** se optó por el paradigma interpretativo, específicamente como **estudio cualitativo**, en la necesidad de la producción de “*datos descriptivos: las propias palabras de las personas habladas*” (Taylor, S.J., Bogdan, R., 1987: 20), con el fin de aprehender los discursos y los subjetividades que interactúan en el proceso de construcción de las identidades, en el contexto del trabajo flexible en la gestión pública, abordando los sentidos y horizontes simbólicos que los propios empleados le atribuyen a la precarización laboral que vivencian.

Inicialmente esta investigación fue planteada como **semi-proyectada**, ya que se establecieron algunos criterios iniciales sujetos a modificaciones. En este sentido, cobró relevancia lo

planteado por Maxwell, quien señala que *“el diseño de investigación cualitativa es un proceso iterativo que implica “viradas” de ida y vuelta entre los diferentes componentes del diseño, considerando la implicación de los propósitos, la teoría, las preguntas de investigación, los métodos y las amenazas de validez entre los elementos”* (1996: 4). En el trabajo, ello se reflejó en lo que respecta a la modificación de las pautas de las entrevistas, así como la ampliación del marco teórico. Esto se especifica respecto la propuesta teórica inicial, cuando se reconsideró la importancia de lo político como factor condicionante de (in)estabilidad laboral, todo ello se produjo a medida que se realizaban las primeras entrevistas con los informantes.

**La estrategia para la producción de información** utilizada fue la entrevista en profundidad, entendida como una relación comunicativa directa, cara a cara entre el investigador/entrevistador y el individuo entrevistado, caracterizada por preguntas abiertas y relativamente libres (Gainza Veloso, Á., 2006: 219-220).

De esta manera, adquirió especial importancia la búsqueda de las valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación de los empleados del Programa Previene, sobre su empleo como marco de referencia.

La elección de esta estrategia para la producción de información encuentra una explicación en la postura epistemológica adoptada para la construcción del objeto de estudio sociológico. En este sentido, el individuo en la sociedad contemporánea resulta trascendental. Como señalan Martucelli y de Singly *“con la entrevista [cualitativa], la sociología del individuo aumenta la sensibilidad de la mirada sociológica hacia al menos tres cosas: el trabajo sobre sí mismo, la singularidad y el hecho de darse una cierta coherencia (para el individuo)”* (2012: 90).

Para la realización de esta lectura, resulta imprescindible contextualizar al individuo como individualizado, el que se caracteriza por una distancia respecto al rol exigido, por una ausencia de coherencia entre varias dimensiones identitarias y la incertidumbre sobre sí mismo que aborda el trabajo, en ese sentido, la propia entrevista genera un espacio de reflexividad entre el investigador/analista y el actor (Martucelli, D., de Singly, F., 2012). No obstante, la entrevista también permitió abordar los objetivos de esta investigación, estudiando el trabajo que el individuo realiza sobre sí mismo, develando las contradicciones que el actor vive,

debido a los múltiples escenarios donde interactúa dentro de su mismo empleo, abordando las relaciones que establece y las dudas sobre sus razones para sus propios actos. Por otro lado, la entrevista genera un espacio de reflexividad entre el investigador/analista y el actor (Martucelli, D., de Singly, F., 2012).

Además, se hizo una revisión del trabajo de campo realizado por Pierre Bourdieu en *La miseria del mundo* y sus trabajos sobre pobreza y transformaciones del Estado, no con el fin de replicar esa experiencia, sino que abordar la interacción investigador e informante de modo más horizontal (Bourdieu, 1999).

Respecto al grado de estructuración de la entrevista, se optó por una modalidad de **entrevista basada en un guion**, con el propósito de permitir flexibilidad y libertad para ordenar las preguntas, así como incluir preguntas que fueron surgiendo a medida que se daba el diálogo, otorgando también libertad para las respuestas de los informantes (Gainza Veloso, A., 2006). Esto permitió establecer una relación horizontal entre el investigador y el entrevistado, donde ambos interactúan abiertamente, para ello el guion también permitió no desviar el foco central en cuestión, en el contexto de la relación dialógica entre los dos participantes de la conversación.

En la **construcción de la muestra** se utilizó una estrategia gradual (Flick, U., 2007), precisamente el **muestreo teórico** (Glaser y Strauss, 1967), aunque es importante destacar que para su desarrollo se comenzó definiendo un universo teórico y un universo práctico, los que serán descritos de modo sintético para continuar luego con la muestra.

El **universo teórico** fue definido como todos los profesionales que trabajan para programas sociales del Estado, cuyo vínculo laboral está mediado por un contrato a honorarios. Una vez fijado este, se construyó un **universo práctico** constituido por los trabajadores y las trabajadoras del Programa Chile Previene del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA). Por motivos, presupuestarios se fijó la Región Metropolitana para el diseño de la muestra, desde el supuesto que todos los miembros de los equipos, independiente de la región de Chile donde se desempeñan, poseen condiciones laborales homogéneas.

El desarrollo de la **muestra** comenzó desde la premisa: para descubrir teoría no se puede establecer al comienzo de la investigación cuántos grupos integrarán la muestra durante el estudio (Glaser y Strauss, 1967). Sin embargo, a medida que se avanzó en el trabajo de campo, se logró dar cuenta que eran cuatro características o atributos de los sujetos los que otorgaban un grado de heterogeneidad a sus discursos. Con esto se hace mención a: (1) género, (2) profesión, (3) cargo al interior del programa, y (4) año de ingreso a la institución. Estas cuatro características serán descritas brevemente a continuación:

- El acceso a cuidados médicos se da de manera diferente según **género**, planteando de manera *a priori* que no se vivencia de la misma manera la carencia de pre y post natal para mujeres y hombres.
- La **profesión** plantea un cúmulo de experiencias profesionales y de formación educativa distinta entre los trabajadores y/o las trabajadoras, referido particularmente a las identidades de oficio (Dubar, 2002).
- El **cargo** plantea la posición jerárquica dentro del equipo, señalando que coordinadoras/es de equipo tienen mayor vinculación directa con instancias de gobierno central o jefaturas del municipio.
- El **año de ingreso al programa** plantea una mayor o menor prolongación a las condiciones laborales del contrato a honorario.

Cabe consignar que para la definición de la muestra se buscaron profesionales de distintas comunas, con el objetivo de otorgar heterogeneidad respecto a los municipios de dependencia como espacio laboral de los sujetos entrevistados.

Para finalizar la **muestra** se utilizó la  **saturación**, criterio que determina cuando dejar de adicionar grupos relevantes a las entrevistas, apelando a la imposibilidad de encontrar más información por medio de las entrevistas que pudieran desarrollar las propiedades de las categorías ya existentes (Glaser y Strauss, 1967).

La lista de los entrevistados y las entrevistadas se encuentra a continuación:

<b>Nombre</b>	<b>Género</b>	<b>Profesión</b>	<b>Cargo</b>	<b>Año de Ingreso al programa</b>
<b>Francisco Castro</b>	Masculino	<b>Profesor de Educación Básica</b>	Profesional de Apoyo	<b>2000</b>
<b>Yasser Manzur</b>	Masculino	<b>Licenciado en Historia</b>	Coordinador de Equipo	<b>2003</b>
<b>Claudia Enríquez</b>	Femenino	<b>Socióloga</b>	Coordinadora de Equipo	<b>1999</b>
<b>Elizabeth Torres</b>	Femenino	<b>Carabinera (Sargento en Retiro)</b>	Profesional de Apoyo	<b>2001</b>
<b>Loreto Castañeda</b>	Femenino	<b>Trabajadora Social</b>	Coordinadora de Equipo	<b>2003</b>
<b>Luciano Pérez</b>	Masculino	<b>Profesor de Enseñanza Media en Filosofía</b>	Coordinador de Equipo	<b>2007</b>
<b>Diego Rojas</b>	Masculino	<b>Trabajador Social</b>	Profesional de Apoyo	<b>2008</b>
<b>Olaya Castillo</b>	Femenino	<b>Comunicadora Social</b>	Coordinadora de Equipo	<b>2010</b>
<b>Carmen Luz Celesia</b>	Femenino	<b>Ingeniera en Planificación Social</b>	Coordinador de Equipo	<b>2002</b>
<b>Magaly Herrera</b>	Femenino	<b>Trabajadora Social</b>	Profesional de Apoyo	<b>2010</b>
<b>Mauricio García</b>	Masculino	<b>Licenciado en Psicología</b>	Profesional de Apoyo	<b>2009</b>
<b>Gamadiel Rivera</b>	Masculino	<b>Trabajador Social</b>	Profesional de Apoyo	<b>2010</b>

El trabajo de campo se efectuó entre los meses de agosto y noviembre de 2011, muchas de las entrevistas fueron realizadas en las oficinas de trabajo, aunque algunos también accedieron a ser visitados en sus hogares. Ninguna de las entrevistadas ni de los entrevistados se opuso a participar de esta investigación, incluso se mostraron muy prestos, ya que vislumbraron una posibilidad de comunicar sus impresiones respecto a su situación laboral.

Para el **análisis de la información producida** en el trabajo de campo, se utilizó el **método de comparación constante** propuesto por Glaser y Strauss (1967), a través de la codificación explícita y de procedimientos analíticos con el fin de generar teoría. Si bien este método se enfoca en el desarrollo de teoría, más que como modo de verificación, se aplicó el criterio de

Maroy (1995), quien plantea la compatibilidad entre la generación de teoría a partir del trabajo de campo y la utilización de otras teorías que pudieren complementar a este<sup>27</sup>.

La información producida fue codificada y analizada mediante la comparación continua de incidentes específicos de los datos, y una posterior refinación de los conceptos, identificando las propiedades, explorando las interrelaciones entre estos y la integración a una teoría coherente (Taylor, S. J., Bogdan, T., 1994).

También es importante mencionar los criterios de **calidad del diseño** empleados en esta investigación. Según lo planteado por Valles (1999) estos elementos corresponden a: **credibilidad, transferibilidad y dependibilidad.**

- La **credibilidad** se logró a través de la prolongación de esta investigación en un plazo pertinente, la triangulación de la información producida, y el uso material teórico acorde.
- La **transferibilidad** se logró a través de la construcción de la muestra, y el potencial uso de la información producida en esta investigación para extenderla a organizaciones o programas sociales de condiciones laborales similares a las de Chile Previene.
- La **dependibilidad** se asegura a través de los anexos donde se adjuntan los guiones utilizados para el desarrollo de las entrevistas, así como la transcripción de los relatos de trabajadores y trabajadoras del Programa Chile Previene en los capítulos de análisis.

Por último, como código ético fue utilizado la propuesta de Valles (1999) que plantea la privacidad, confidencialidad y el consentimiento. Quienes participaron de las entrevistas como se señaló con anterioridad, lo hicieron de manera voluntaria, además para protegerlos sus nombres y las comunas fueron cambiadas.

---

<sup>27</sup> La replicación del trabajo de Christian Maroy (1995) se vincula al trabajo de identidades laborales en trabajadores de CODELCO desarrollado por Álvaro Soto (2004).

## CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PRODUCIDA

En este capítulo se realiza un análisis de los principales hallazgos realizados en el trabajo de campo, para ello, se ordenó cada apartado en relación a los nueve objetivos específicos de manera correlativa según lo expuesto en la fundamentación del problema. Salvo el apartado número 4, el cual agrupa los objetivos específicos vinculados a la *construcción de identidad respecto al contrato a honorarios* (objetivo específico 4), *la precarización de las condiciones laborales* (objetivo específico 5) y *las estrategias de empleados y empleadas para enfrentar la (in)seguridad social* (objetivo específico 6), para continuar con los otros tres objetivos específicos en los siguientes apartados.

### 1. Trayectorias laborales

La trayectoria laboral considera las distintas rutas trazadas por las empleadas y los empleados del Programa Chile Previene, evidenciando a través de sus discursos las narrativas laborales de los miembros de los equipos. El análisis fue realizado desde tres perspectivas:

- La primera, **el futuro proyectado desde el pasado**, describe desde la perspectiva de Bajoit (2002) respuestas a la pregunta ¿qué anhelo para realizarme como individuo? Este ejercicio se contextualiza como la proyección laboral a futuro que realizaban los y las profesionales del programa en su etapa universitaria, describiendo el plan a futuro que poseían estos en el pasado.
- La segunda, **experiencias laborales previas al programa**, reconstituye los caminos laborales de los miembros del equipo, tanto de quienes poseían experiencia profesional previa como de quienes no.
- La tercera, **trayectoria interna** aborda el recorrido al interior del programa que han vivenciado las empleadas y los empleados del mismo.

#### 1.1 El futuro proyectado desde el pasado

En esta sección se realizó el ejercicio de reconstruir el anhelo profesional que tenían los empleados y las empleadas del programa sobre su futuro laboral, cuando estos aún se encontraban en su etapa universitaria. No es interés de esta investigación identificar posibles frustraciones entre los entrevistados, sino que demostrar tensiones en el ¿qué queremos ser?

desde la perspectiva de Dubar (2002) y el proyecto que contribuye a la realización personal (Bajoit, 2002) de los individuos desde su etapa universitaria.

Principalmente se distinguieron dos tipos de proyecciones, la primera de ellas orientadas a continuar una carrera vinculada a la academia y a la investigación, por otra parte, quienes se proyectaban en el ámbito de lo comunitario.

- a. *“Yo me veía en investigación, o sea yo me veo en investigación aún. Eso es lo que me gusta en realidad”*

La experiencia universitaria lleva a que muchos de los estudiantes realicen proyecciones dirigidas a continuar trabajando en la universidad, principalmente en temáticas como la docencia e investigación. Como explica uno de los empleados entrevistados a continuación:

*“[Quería] Investigar... Investigar, la docencia... Yo egresé de la carrera el año 2000, porque como pude homologar una cantidad importante de ramos de literatura, saqué la carrera de historia como en tres años. E hice un diplomado en Lengua y Cultura Árabe, el año 2000, junto con el último ramo que me quedaba, que era Historia Social de Chile con el Gabriel Salazar. Porque tenía Historia de Chile I, II, III y IV. Me quedó ese, el último, para el último semestre, el único ramo que tenía. Y la expectativa era como seguir estudiando, perfeccionándome, tratar de entrar al mundo académico. Por ahí apoyé en un par de cosas a un profesor que dirigía el diplomado, que era el Eugenio Chahuán, con el cual teníamos harta empatía, él me estaba ofreciendo algunas posibilidades de becas para el extranjero con algunos contactos que él tenía con universidades. Entonces, esa era mi perspectiva, poder hacer un postítulo, perfeccionarme y tratar de entrar como al mundo de la docencia, un mundo más académico, poder investigar, bueno...”.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

En el discurso de este trabajador se evidencia una preparación en la etapa universitaria dirigida al perfeccionamiento a través de la realización de un “diplomado” para desempeñarse en funciones propias del campo universitario como la docencia y la investigación. Más allá del camino efectuado en el pasado y una red de contactos (capital social), estos elementos no fueron suficientes para insertarse en la universidad como campo laboral.

- b. *Yo quería trabajar más con territorio, con población vulnerable, con jóvenes más que nada.*

El trabajo comunitario, surge como una interesante alternativa para los y las estudiantes en su etapa universitaria. El Programa Chile Previene –como se explicó con anterioridad– forma

parte de una política pública que tiene entre sus ejes acciones dirigidas al ámbito comunitario. De esta manera, algunos de los profesionales proyectaron durante su formación académica formar parte de un espacio como este, como describe uno de los entrevistados:

*“Lo proyectaba como una posibilidad. Ahora, no tenía claro en qué ámbito iba a trabajar, pero siempre pensando en lo público, en lo municipal, al estado.”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Si bien explicita la gestión pública como un espacio laboral, la incertidumbre se encuentra contenida en el discurso, aunque no existe certeza, pareciera que el camino universitario estuviera conectado al ámbito de lo público.

*“Una vez que entré a la carrera y empecé a conocer, de qué se trataba, empecé a generarme algunas ideas y expectativas. Pero previo a eso nada. Principalmente mi afán era trabajar con jóvenes en el tema comunitario, y después cuando fui viendo la carrera, me di cuenta que hacia allá iba. Y de ahí, de hecho, siempre busqué y tomé los ramos relacionados con desarrollo comunitario, y no con intervención familiar. Casi nada”.*

(Magaly Herrera, 32 años, Trabajadora Social)

Algunas empleadas y empleados, como expresa el último relato, ya en la carrera enfocaron su formación universitaria dirigida hacia el trabajo en el ámbito de lo comunitario, aunque pareciera ser una práctica de proyección al futuro. De todas maneras, resulta imposible tener la certeza que la elección de cursos de formación en el pregrado aseguren un cupo laboral en el espacio deseado en el pasado.

Se puede realizar una contraposición entre los relatos de quienes se proyectaban en investigación y labores académicas, y aquellos que hacia el futuro vislumbraban la intervención social. Evidentemente se fundamenta en la carrera estudiada, ya que quienes se especializan en trabajo social, ya en segundo y tercer año se les facilita la proyección a futuro, dado que asisten a cursos que están específicamente dirigidos hacia intervención social. Por otra parte, aquellos estudiantes de licenciatura los orientan hacia el desarrollo de conocimiento en el ámbito universitario. No obstante, a ninguno de los dos grupos se les facilita su ingreso al mercado laboral.

## 1.2 Experiencias laborales antes del programa.

Tanto empleadas como empleados, antes de su ingreso al programa, tuvieron algún tipo de experiencia laboral. Aunque en términos conceptuales se clasifican a través del binomio experiencia profesional y no profesional, al realizar un análisis más exhaustivo de las trayectorias se pueden identificar tres tipos de experiencias: La primera referida a (a) experiencias no profesionales; la segunda, plantea (b) trayectorias vinculadas al trabajo político-social que culminaría con el trabajo en el Programa Chile Previene, y por último, (c) otro tipos de experiencias que si bien no son generalizables, resulta interesante describirlas como empleados que vienen de realidades bastante ajenas al mundo de los programas sociales.

### a. Experiencia laboral no profesional.

Referida a trabajos que compatibilizan los estudios y el trabajo remunerado, estas experiencias laborales están en su mayoría enfocadas en trabajos que no tienen vínculo con el desarrollo profesional, sino que resultan actividades para generar dinero como expone uno de los empleados del programa:

*“Había trabajado, trabajos no relacionados con esto. Había trabajado de junior, de guardia... Trabajé dos años de junior, los primeros dos años que estudié en la noche, estaba encargado desde atención de público, ver el tema de bodegas, hacer los trámites, y anteriormente estuve trabajando de guardias cerca de dos semanas, y lo anterior pegas informales. Comerciante y cosas así.”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Entre los oficios desarrollados, no existe mucho vínculo “junior”, “guardia”, “encargado de bodega”, “comerciante” y “repcionista”, salvo la carencia de competencias precisas para el desarrollo del oficio. Aunque no deja de cobrar relevancia la posibilidad de compatibilizar con los estudios vespertinos, con el desarrollo de estos oficios. Por otra parte, también se visibilizan continuas rupturas entre empleo y empleo, y la imposibilidad de trazar una trayectoria ocupacional específica con este tipo de oficios, surgiendo más como estrategias de sobrevivencia para quien las desarrolla.

## b. Trayectoria político-social

Al interior de los equipos, existen profesionales que cuentan con trayectoria político-social que apunta hacia una experiencia con el trabajo comunitario, en sincronía con el contexto sociopolítico del pasado de Chile. Particularmente el caso de la dictadura cívico-militar de los años ochenta y otro tipo de labores similares ya retornada la democracia. Uno de los casos que presenta mayor particularidad corresponde a uno de los profesionales de apoyo, quien relata:

*“...Yo trabajaba en la Vicaría Pastoral Juvenil. Entonces yo entré a la Vicaría el año 86, cuando salí, yo salí el año 85 de la educación media. Entré a trabajar a la Vicaría. Entré a trabajar como portero y telefonista, y a los dos años, dos o tres años, empecé a trabajar en el departamento de comunicación de la Vicaría. Porque siempre fue mi fuerte, el tema del periodismo. Estaba a cargo de un boletín que era una publicación quincenal. Hacía entrevistas. Entonces surgió la posibilidad de estudiar en el AIEP, porque salía más a cuenta, más barato... dejo la carrera por todo lo que estaba pasando, puta. Andaba cubriendo marchas, concentraciones...”*

(Francisco Castro, 54 años, Profesor de Educación Básica)

El mundo de la intervención social no se nutre únicamente de universitarios que egresan de sus carreras para incorporarse a este segmento del mercado laboral. Algunos entrevistados se construyeron a sí mismos a partir de experiencias de voluntariado, muchas de ellas vinculadas al mundo eclesiástico y su función social. En el caso de este último relato, se advierte una formación inicial en dictadura, a partir de la vinculación a la iglesia como espacio laboral, un posterior desarrollo de carrera como trabajador desde un espacio más social como lo fue la denuncia del atropello de los derechos humanos durante los años ochenta.

## c. Otras experiencias

A lo largo de la reconstrucción de las trayectorias laborales de los empleados y las empleadas del Programa Previene, la mayoría de sus relatos se vinculan a la “experiencia laboral no profesional” y “trayectoria político-social”. Sin embargo aparecen algunos relatos divergentes a las anteriores tipologías. Uno de ellos, presenta singularidades particulares, narrando el relato de una actual empleada quien en el pasado se desempeñó en el cuerpo de Carabineros de Chile, actualmente en retiro:

*Mira, yo en Carabineros estuve nueve meses en instrucción. Después de eso fui destinada a la Central de Comunicaciones que es el 133 ahora. Y en ese tiempo estaba a cargo de recibir las llamadas de teléfono de reclamos, de cualquier cosa. Estuve encargada yo de eso, y después eso lo pasaba donde estaban las personas que designaban los carros. Después de eso aprendí a usar la... la central telefónica. También estuve haciendo turnos de telefonista, y estuve desde el año 75, porque el curso fue desde el 75. ¿Setiembre? Desde octubre del 75 hasta el año 77. Estuve ahí. Después de eso me fui a tránsito, de tránsito volví a la central de comunicaciones, y de ahí después de que estuve en tránsito, después me fui a la Treinta y Cinco Comisaría de Menores, ahí en Avenida Italia.*

(Elizabeth Torres, 59 años, Sargenta de Carabineros en Retiro)

La entrevistada plantea una breve instrucción al interior de Carabineros de Chile, lo que expresa la presencia de una empleada del programa que no es profesional. Además, desarrolló principalmente labores como recepcionista telefónica, aunque se debe destacar la existencia de rupturas al interior de la misma institución, ya que también se desarrolló en la Dirección de Tránsito de Carabineros, y en una comisaría de menores. Respecto a esta última experiencia la empleada del programa señala:

*Yo ahí hacía guardia, todo servicio. Después de la Treinta y Cinco, estuve muchos años en la Treinta y Cinco Comisaría. Se empezó a crear la Treinta y Ocho Comisaría de Mujeres, y como yo sabía la parte administrativa, empecé a... aprendí mucho de la parte administrativa, y en conjunto con dos funcionarias más, nosotros armamos, nosotros administrativamente armamos la comisaría. Con los libros, con todo, toda la oficina de partes.”*

(Elizabeth Torres, 59 años, Sargenta de Carabineros en Retiro).

Aunque desarrolló trabajo con niños y niñas, y uno de los enfoques del programa está dirigido a mecanismos locales para la prevención de consumo de drogas, en la que se incluyen niños y niñas, la sargenta en retiro desarrolló labores principalmente administrativas, por lo que se podría inferir que más allá de ser “otro tipo de experiencia laboral”, presenta un valor ambivalente ya que no corresponde a una trayectoria laboral profesional.

### 1.3 Trayectoria al interior del Programa Chile Previene.

Al interior del programa las empleadas y los empleados han trazado sus propias trayectorias laborales, ya que en el contexto que se ha descrito a lo largo de esta investigación, los miembros de los equipos en muchos casos llevan años trabajando en este mismo espacio laboral.

Basado en el modelo de trayectorias biográficas de Dubar (2002), y en especial referencia a los modelos de (i) identidad de empresa (alusivo al reconocimiento de parte del empleador en la labor dentro de la organización) y de (ii) identidad de red (rupturas voluntarias respecto a la organización por el reconocimiento externo), se construyeron tres tipologías: “Ascenso” (promoción al interior del programa), “Traslado interno” (traslado de una comuna a otra pero conservando el cargo) y “Salida y Reentrada” (ingreso al programa, reconocimiento externo y abandono del programa, y reintegración).

a. Ascenso

La trayectoria interna llamada “Ascenso”, plantea la promoción o ascenso de los empleados al interior del programa. Este opera en ocasiones desde cargos “menores”, llegando a convertir al empleado o empleada en coordinadora.

*“...Trabajé mientras estudiaba. Tenía una experiencia laboral, pero no profesional. Acá entré a hacer la práctica, después como profesional de apoyo, y después como coordinadora.... No, no se hacía concurso público. Me avisó un compañero que trabajaba en la municipalidad, me entrevistaron y ahí quedé...”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

El testimonio de este miembro del programa plantea una promoción desde su ingreso como practicante al programa, luego profesional de apoyo y finalmente como coordinadora. Si bien, en este tipo de trayectoria no plantea muchos ascensos, sí plantea un ingreso como estudiante hasta convertirse en la máxima autoridad jerárquica al interior del equipo, también entendido, como el máximo cargo al que se puede aspirar en el espacio laboral.

Sin embargo, un punto no menor a destacar es lo planteado por la profesional, quien señala la ausencia de “concursos públicos” en ese tiempo, por tanto las posibilidades de ingreso en el pasado eran a través de otros mecanismos. Cuestión que se ratifica en el siguiente relato, y que también explica a su vez la posibilidad de trazar una trayectoria de Ascenso al interior del programa:

*“...Y uno de ellos me invitó a trabajar, me preguntó... ¿estai trabajando? ¿qué estai haciendo?. Y me invitó a trabajar en un programa que yo desconocía absolutamente de qué se trataba. Bueno, me dijo... Me imagino que tú tenís formación de trabajo de grupo ¿Te tinca trabajar? Yo le dije: Ya, bueno... Ni siquiera todavía salía de la universidad, no estaba ni egresada. Entonces, para mí era medio tiempo, seguía estudiando, trabajando, entonces era... bien. Y así llegué aquí. [...] Era medio tiempo, principalmente medio tiempo. [...] Egresé y después me titulé. Ese mismo año. Y después se abrió una vacante para jornada completa. Y ahí entré yo.”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

En este caso, más allá de lo anteriormente expuesto sobre el ingreso vía “no concurso público”, donde cobra especial relevancia la redes personales de esta actual empleada, lo interesante se constituye en la posibilidad de que una joven universitaria haga ingreso al programa a través de una media jornada, luego se transforme en una profesional tiempo completo, y posteriormente, como se describirá a continuación, alcance el cargo de coordinadora del equipo.

*“Eh... lo heredé [risas]... No... No, en realidad lo heredé. Porque desde que yo entré había una persona que estaba coordinando y eso fue en el 2006, y en ese minuto, bueno... ni siquiera se abrió la vacante, la decisión la tomaron acá en la municipalidad. El alcalde con la directora de DIDECO. Entonces, a mí simplemente se me informó, tampoco me preguntaron mucho si yo quería quedarme en el cargo. Incluso yo al principio no quería mucho. Eh... Y... La cosa es que me informó muy repentinamente el tema y lo asumí. La verdad es que ya lo venía un poco haciendo. Porque el coordinador de ese momento estaba con otros proyectos personales, y delegaba mucha pega, mucha pega en el equipo, y principalmente en mí. Venía haciendo esa pega sin mucho, informalmente, no muy desde la formalidad. Y cuando, él anuncia que se va, ya tenían listo el reemplazo, y en este caso, era yo.”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

El acceso al cargo de coordinador o coordinadora del programa, en la mayoría de los casos, se entrega a un empleado que ya forme parte del equipo, ya que este cuenta con la experiencia y las competencias necesarias para desempeñarse en el rol. Así lo manifiesta esta coordinadora, quien más allá de las mejoras salariales y el mayor prestigio que implica un ascenso presenta resistencias para acceder al cargo.

Si bien este tipo de “trayectoria interna” al interior de la organización plantea la posibilidad de promoción, la estructura y tamaño interno de los equipos plantea que en pocos años se puede acceder al cargo de coordinadora. Resultando en breve tiempo un estancamiento laboral, y la movilidad aunque exista no permite mayores ascensos.

## b. Traslado Interno

La evidencia empírica de las trayectorias de algunos profesionales del programa plantea esta tipología llamada “Traslado Interno”, en la que el recorrido del empleado se traza desde una situación en la que se desempeña en un determinado equipo en una comuna y luego se traslada al mismo cargo en otra comuna.

### *¿Tú por qué te cambiaste de Renca a La Reina?*

*“Porque tuve problemas políticos en Renca con la derecha. Con la Vicky Barahona. Ella no me echó, no me pasó como ahora que no quieren que esté. Sino que ahí lo que me pasó, fue que ella metía mucho, tenía muy intervenido el Previene con sus cuestiones de plata, de personal, de... Entonces era como intolerable e insostenible. No se podía hacer la pega, entonces o la denunciabai o te ibai. Entonces, mejor me fui [Risas]...”*

### *¿Cómo llegaste a La Reina?*

*“Postulé... Es que uno ya estando dentro, uno ya sabe dónde hay concurso, donde podís postular. Y aquí en ese momento había gente bien decente, que consideró que como yo tenía experiencia, era mejor eso.”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

La migración de una comuna a otra se da por las condiciones laborales en las que se desarrollan los miembros de los equipos, quienes no se sienten cómodos en el espacio. El cambio tampoco es motivado por ventajas económicas o un mayor status. Como expone este último relato, los cambios se explican como consecuencia de tensiones políticas entre los profesionales y las jefaturas locales –no desde la perspectiva de la militancia política–, que no encuentran solución y deterioran el espacio laboral, impidiendo el desarrollo profesional de empleados y empleadas del programa Chile Previene.

Las ventajas adquiridas por empleados y empleadas para su traslado, se fundamentan en el conocimiento de los roles y funciones que posee un profesional de apoyo o un coordinador en cada una de las comunas, gracias a la experiencia adoptada en su carrera profesional en el programa. Ya que a diferencia de los funcionarios públicos de planta, los profesionales a honorarios no pueden optar a la permutación de un cargo.

### c. Salida y Reentrada

Existe un tercer tipo de trayectoria al interior del programa Previene que plantea el desarrollo de labores al interior del programa, posteriormente una salida de este, y luego una reintegración al antiguo espacio laboral.

*“..Me fui como por dos años... Me fui el 2009, principios del 2009... Porque me ofrecieron otro... otro trabajo mejor, o sea mejor remunerado. Con contrato, porque durante todo este tiempo he estado a honorario. Fue en el sector salud, me fui a trabajar un CRS.”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

El abandono de las habituales funciones al interior del programa, se encontraría en la migrar a empleos con mejores condiciones laborales. Como en este caso, esta profesional describe mejores condiciones de contrato y mayor seguridad (y disminución de la incertidumbre). Aunque en ambos espacios, tanto en el Ministerio del Interior como en el Ministerio de Salud, el empleador es el Estado, en este último existe mayor estabilidad laboral en lo contractual, con la existencia de derechos laborales respetados.

*“¿Por qué volví? Porque después con los cambios de Gobierno, en la dirección del CRS existieron cambios, y empecé a tener algunos problemas con mi jefe, entonces empecé a buscar trabajo, y justo este mismo cupo que tenía yo estaba disponible, y me ofrecieron volver. Y volví el año pasado, finales del año pasado.”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Este tipo de trayectoria, considera un retorno al programa Previene, y en varias ocasiones una de las motivaciones para reincorporarse se asocia a cambios a nivel de gobierno que tienen impacto en los empleos de los trabajadores y de las trabajadoras que no tienen afinidad con el nuevo Gobierno. Por ello, el programa Previene y sus trabajadores y trabajadoras no son el único espacio al interior de la gestión pública que se ve afectada por la incertidumbre laboral propiciada por cambios político-partidistas. En el caso de este programa y las repercusiones suscitadas por cambios políticos, se profundizará en los apartados 5.2 y 5.3 de este capítulo.

## 2. Relaciones al interior del trabajo

Las relaciones interpersonales son un elemento muy importante para conocer las identidades laborales de los miembros de los equipos del Programa Previene, desde aquí se pueden

conocer las tensiones, afiliaciones, alianzas y rupturas que surgen al interior del espacio laboral, así como las definiciones de sí y desde los otros del trabajo que realizan los y las profesionales del programa (Sainsaulieu, 1985; Dubar, 2002).

Sin embargo, dada la complejidad del entramado con el que interactúan los empleados y las empleadas del programa es necesario enumerar quienes son los actores que intervienen en el trabajo a diario de los entrevistados y las entrevistadas, cuestión que será señalada a continuación: (1) empleada/o – jefaturas a nivel municipal; (2) empleada/o – beneficiarios/as; (3) empleada/o – otros empleados del mismo equipo; (4) empleada/o – empleados externos al programa del municipio; (5) empleada/o con funcionarias/os de SENDA; (6) empleada/o del programa con empleada/o del programa que trabajan en otras comunas.

A continuación se presentan los hallazgos realizados en el trabajo de campo, describiendo los tipos de relaciones que establecen los y las profesionales del programa con los actores ya mencionados.

### 2.1 Relación con las jefaturas del municipio

El programa Previene posee un funcionamiento diferente en las distintas comunas en las que se encuentra en ejercicio, si se observa desde la perspectiva relación empleado(a) – jefaturas. Pese a que el ordenamiento jurídico administrativo de los municipios tiene una estructura similar para todas las comunas, en la práctica se aprecia que son distintas direcciones al interior del gobierno local, las que ejercen la jefatura sobre el Programa Chile Previene, por una parte se encuentran bajo el alero de direcciones de seguridad ciudadana, sin embargo en la mayoría de las ocasiones es el organismo de desarrollo comunitario quien actúa como responsable directo del programa.

A continuación se describe, el principal foco donde se sitúan las tensiones entre las/os coordinadoras/es de equipo (CE) y las/es directoras/es de Desarrollo Comunitario (DIDECO), respecto a la ambivalencia técnica y política de los programas sociales. En este sentido, se pueden evidenciar tres tipos de relaciones que se establecen desde la perspectiva CE-DIDECO: la primera de ellas referida a la (a) relación de reciprocidad política; la segunda a la (b) relación de tensión política constante; y la tercera a la (c) relación preferentemente técnica.

(a) Relación de reciprocidad en términos políticos

La relación de reciprocidad en términos políticos no opera desde una lógica donde CE y DIDECO, pertenezcan a una misma colectividad partidaria, sino que establece una afinidad para la realización de las tareas laborales desde una perspectiva administrativa política.

¿Quiénes son tus jefes más directos dentro del municipio?

*“El DIDECO, el Director de Desarrollo Comunitario”.*

¿Cómo es tu relación con él?

*Me facilita bastante el trabajo, es una relación más administrativa que técnica. Porque se supone que la parte técnica te la da CONACE, que es como la otra parte, una relación más administrativa, más política como en términos de gestión municipal. Sí, es una buena relación.*

(Carmen Luz Celesia, 37 años. Ingeniera en Planificación Social)

A través de las palabras de la entrevistada se aprecia la valoración positiva de la relación, y la facilitación del trabajo, por parte de la jefatura a partir de las facilidades políticas entregadas por su contraparte municipal. Sin embargo, esto no sería posible si se careciera de afinidad en cuanto al proyecto político singular de la comuna donde desarrolla su trabajo la CE como se describe a continuación:

*“Con el municipio me siento identificado, porque trabajo acá hace un montón de años. Tengo una identificación con la gestión municipal, con el proyecto político<sup>28</sup>”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Es necesario, plantear que esta identificación con el proyecto político se desarrolla, en ámbito de la amplitud de lo político, la política orientadora del programa, más que desde una perspectiva político-partidista entre ambas partes.

*“No tengo cercanía con ningún partido político, no participo en ningún partido político. Sí tengo una cercanía con movimientos, con grupos de ideas, más que partidos políticos”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Lo laboral en este sentido es imposible desvincularlo del correlato político individual de los trabajadores, a través del conjunto de elementos políticos que los definen como sujetos,

---

<sup>28</sup> Es importante destacar que la nueva administración municipal está bajo la dirección de un/a alcalde/sa militante del Partido Comunista de Chile.

posibilitándose afinidades, tomando en cuenta el conjunto de creencias y referencias simbólicas de los empleados como individuos desde lo particular proyectado a lo laboral<sup>29</sup>.

(b) Relación de tensión política constante

El segundo tipo de intercambio que se produce entre CE y DIDECO plantea una tensión política constante, lo que siembra la desconfianza entre ambos, deteriorando la relación laboral entre una y otra parte.

*“...Yo no soy de la militancia política de ninguno de los Didecos. Bueno, yo no tengo militancia política, pero no soy de la tendencia de ellos, por lo tanto, hay cierta desconfianza, cierta distancia”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

En este sentido, la principal diferencia política se mueve a través del conjunto de valores de los empleados, más que una militancia política partidista particular, ya que los empleados manifiestan abiertamente que la tensión no es consecuencia de pertenecer a organizaciones políticas antagónicas, sino que la situación es el resultado de no pertenecer al mismo círculo político de sus jefes más directos.

¿Cuáles son los principales problemas que has enfrentado con ellos?

*“Eso poh. La distancia, porque no te permite sacarle provecho al municipio cuando ellos ponen distancia. Es complicado.”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Las repercusiones de una tensión con la jefatura, como resultado de las diferencias políticas entre este y su subordinado (CE), afecta directamente el trabajo y el cumplimiento de las labores del empleado o de la empleada. Provocando un malestar sobre el trabajador que está muy presente en sus discursos.

Sin embargo, la relación de tensión política constante no sólo afecta solamente el quehacer laboral de los empleados –dificultando el proceso de trabajo–, sino que tiene repercusiones directas sobre los resultados y objetivos hacia donde apunta el programa social.

---

<sup>29</sup> La política se plantea principalmente desde tres elementos: en primer lugar, la política pública y el programa como ente ejecutor de esta a través del conjunto de proyectos; en segundo lugar, la política desde lo partidista y las tensiones tanto desde el gobierno central como local; y por último, la política como tendencia, como conjunto de valores, actitudes y opiniones de los individuos.

*“Al principio de la administración de Gajardo, con el DIDECO logramos construir técnica y administrativamente, hoy día volvimos [con la nueva administración municipal del nuevo alcalde] a una relación administrativa, ya no participamos de los espacios de equipo, de dirección, ya no planificamos en conjunto, no nos coordinamos con los otros programas municipales”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La repercusión de la disonancia política impacta directamente en un fenómeno de *desempoderamiento* de los equipos de trabajo, minimizando el desarrollo y el trabajo generado durante años, por los criterios y nuevas orientaciones que emanan desde la jefatura, según los cambios políticos internos que sufre un gobierno local.

(c) Relación preferentemente técnica.

Un tercer tipo de vínculo entre empleada/o y jefatura (DIDECO) surge en el desarrollo del Programa Chile Previene, y este plantea la existencia de una relación donde predomina un el factor técnico. Aunque cabe destacar que es imposible reducir el vínculo, porque en la práctica siempre existe un contenido político, por ello se hace referencia a una relación “preferentemente técnica”. En la actualidad la Nueva Gestión Pública intenta allanar el campo de acción en esta dirección, aunque en la prácticamente es imposible por la constante política presente en la administración del Estado.

*“[Respecto a una antigua DIDECO] Es las que más se sostuvo en el tiempo, fue la de cuando recién llegué y con ella tenía muy buena relación. Era una Dideco que no era política, era histórica, era como una señora que llevaba treinta años (Risas) en el cargo... Entonces no era un cargo... Ella no lo asumía como un cargo coyuntural sino que era su pega. Con ella era más fácil trabajar, porque te podías entender más técnicamente.”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Es importante resaltar que las características de permanencia de una jefatura, de carácter más técnico, facilita la gestión del trabajo por parte de quienes velan por el funcionamiento de un programa. También se puede subentender que la coyuntura política y la rotación en puestos de tipo político, merman el trabajo de los empleados, dificultando sus tareas.

En algunos municipios, se plantean jefaturas intermedias entre el nivel del Programa Chile Previene y la Dirección de Desarrollo Comunitario. Por ejemplo, en una comuna donde el Centro de Atención a la Familia (CAF) opera a un nivel intermedio:

*“Mira, con la jefa del CAF es súper fluida, tenemos reuniones permanentes, diálogo fluido y coordinación, y todo súper fluido. Y con la directora de DIDECO también, pero en menos grado. Entendiendo también que somos una unidad que pertenece a este departamento, y estamos prácticamente obligados desde lo más mínimo, como cosas más técnicas, a relacionarnos. Entonces, es parte de la pega diaria. En cambio, con la dirección no tanto, porque para eso está la gestión del departamento.”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

La existencia de jefaturas intermedias, evidencia un distanciamiento con los jefes de departamento, más allá de una relación negativa, la distancia es consecuencia de la complejidad de las estructuras administrativas. Sin embargo, la cercanía encontraría su respuesta en la experiencia común que se produce con el tiempo entre ambas partes, en este caso entre la CE y la jefatura intermedia (CAF).

¿Por qué dirías tú que tu diálogo es tan fluido con la Directora del Centro de Atención a la Familia?

*Sí, yo creo uno, nos juega a favor la antigüedad del programa, es un programa que ella lo conoce bien al revés y al derecho [...] ¿Ya? Y porque además tiene que ver con el interés propio de ella de nosotros como unidades podamos hacer un trabajo en conjunto [...] También, me imagino que tiene que ver, no sé poh, el grado de relación personal que también hay. Nos conocemos desde hartos años, hay confianza.*

¿Años desde que están en el municipio o años con una historia antigua?

*No, desde que estamos en el municipio.*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

El vínculo estaría fuertemente mediado desde una perspectiva de permanencia en el tiempo de ambas partes, fortaleciendo el trabajo tanto para la CE como la directora del CAF. Por otro lado, desde la jefatura existe un interés para potenciar el trabajo, el que se facilita por la confianza y un vínculo más allá de lo laboral, que está mediado por relaciones interpersonales, que se dan en el contexto desde y para el mismo trabajo. No intermediado por relaciones que provengan desde antes de encontrarse en el mismo espacio laboral. La antigüedad, como explica en términos laborales Dubar, y se aplica en este caso, daría respuesta a un mayor grado de satisfacción, en el sentido de la relación CE y la jefatura de la cual depende.

## 2.2 Relación con los beneficiarios

La relación entre los empleados del Programa Chile Previene y los beneficiarios de este, opera desde dos niveles: el primero plantea (a) la construcción de afectos entre ambas partes, y el segundo de ellos, (b) reducido a la mera entrega de los contenidos propuestos desde el gobierno central. Sin embargo, encontramos una tercera dimensión que integra a (c) otros empleados al interior de la misma organización municipal, los funcionarios de planta, que establecen un vínculo no como compañeros de trabajo, sino que como beneficiarios del mismo programa.

(a) Cuando el trabajo se media por la construcción de afectos.

Un atributo importante en el mundo laboral para Dubar (2001), se encuentra en la cercanía que tienen los empleados con las personas a las cuales se dirige su trabajo, en el mundo de la gestión privada corresponde a los clientes, sin embargo desde la perspectiva de la gestión pública podríamos especificar que este eje de análisis se traduce en la relación entre empleado/a del programa y beneficiario/a del programa.

*“...Yo creo que todos los Previene desarrollan sus particularidades, y hay otros que hacen los que les dicen que tiene que hacer...”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

En este sentido, los mismos empleados del programa visibilizan una diferenciación entre las singularidades que posee cada equipo para implementar su trabajo, que repercute de manera distinta entre los beneficiarios, el entrevistado agrega:

*“Muchos dirigentes que de repente nos pasan a dejar un chocolatito, vienen pa’ acá y nos piden que les saquemos una fotocopia, se quedan a tomar un café, y se genera un diálogo interesante. Nos cuentan lo que pasa, las dificultades que tienen en sus territorios [...] Todo eso no está en la esfera de lo que técnicamente tenemos que hacer como programa, sino que tiene ver cuando instalas temas en la comunidad”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

De esta manera se genera un diálogo de reciprocidad entre ambas partes, aunque cabe destacar que amplía el rango de acción del programa, por escaparse de sus lineamientos técnicos iniciales, aumentando la carga laboral sobre los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo,

de parte del CE, existe una valoración positiva porque facilita su trabajo, y siente una retribución también hacia su labor.

*“Creo que aunque nosotros ahora no tenemos intervención directa, yo este último tiempo no he estado vinculado a intervención directa, pero he tenido esa relación que alcanzai a vincularse con los dirigentes, cuando ibai más al fondo. Ahora veo la parte más administrativas. Si nos vemos, es como bien, y hay como una especie de afecto, o de respeto mutuo”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Cabe agregar que en el último tiempo se evidencia un distanciamiento entre empleados y empleadas del programa y los beneficiarios de este, esto como consecuencia de los cambios técnicos en el diseño de la política pública. Además, se subentiende que en el pasado el contacto con la comunidad fue mucho mayor, aunque se han establecido diferencia en el transcurso de los años no se invisibiliza la construcción de relaciones afectivas entre ambas partes.

(b) La relación empleado – beneficiario reducida a la entrega de contenidos.

La relación entre empleada/o – beneficiarios/as, se puede reducir a la simple ejecución de los lineamientos contenidos en los ejes del programa, como así lo expresan algunos empleados.

¿Y tu relación con los beneficiarios del programa cómo es? ¿Cómo te ven ellos a ti?

*Bueno, como... No sé cómo me verán, pero... Yo creo que me ven como una persona que intenta, intenta hacerles llegar los beneficios del programa, comprometida con eso, digamos. Con ellas, con el trabajo que tengo que hacer con ellos. No creo que tengan otra imagen.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

De esta manera, no existe una negación de la falta de compromiso con la labor de los empleados, sin embargo, la relación se torna vertical, donde los beneficiarios son simplemente receptores, potenciando un asistencialismo en el seno de la fría burocracia del Estado y el mundo de los programas sociales.

Con lo anteriormente expuesto no se pretende omitir la existencia de una relación positiva, la que se caracteriza por la inexistencia de una retribución entre los ejecutores del programa social con los beneficiarios, ni material ni afectiva.

¿Cómo es la relación con los usuarios, beneficiarios, con las redes, con los dirigentes que ustedes trabajan, a quienes está dirigido el programa?

*[...] Yo diría que es buena, sí, no es tan buena en el espacio comunitario, porque hemos ido perdiendo espacio en el ámbito de lo comunitario de un tiempo a esta parte.*

¿Por qué han ido perdiendo eso?

*Antes teníamos mucho más... Había mucho más... Había más desarrollo en el trabajo comunitario [...] Y entonces, al haber reducción de personal también tiene que volcar la mirada hacia dónde va la línea. Sin embargo, acá el municipio es súper fuerte en el trabajo comunitario, y a nosotros nos pone en una disyuntiva entre lo que tenés que cumplir para la muni, que es mucha pega comunitaria, y además con lo que tenés que cumplir con el CONACE, que no es comunitario, que es más bien educacional. Entonces, nos tenemos que desdoblar para poder hacer y cumplir en ambas ramas y para las distintas instituciones. Entonces, en ese sentido nos ha costado retomar todo el trabajo que hemos hecho en el ámbito comunitario, porque tenemos que obligadamente centrarnos en el tema educacional. Para poder sacar metas, y cumplir con la planificación.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

El distanciamiento encuentra su explicación como consecuencia de la ausencia y/o disminución del trabajo comunitario, sin embargo, esta situación es el resultado de las transformaciones a nivel estructural de la institución del gobierno central de quien depende el programa. En este caso, se explicitan dos factores: el primero el cambio de la orientación respecto al programa por parte de SENDA, y en segundo lugar, la disminución del personal, lo que genera un desajuste entre tareas y quienes pueden realizar estas.

#### (c) Relación empleado – empleado/beneficiario

El vínculo interpersonal que se genera entre los empleados del Programa Previene y el resto de sus compañeros al interior del municipio (particularmente los funcionarios de planta), está mediado por una singular relación, donde estos últimos asumen un doble juego, tanto como compañeros de trabajo, así como beneficiarios de una de las líneas de acción del programa.

¿Cómo es el vínculo que existe entre ustedes, como empleados que trabajan dentro del municipio, y la gente que pertenece a la asociación de funcionarios?

*Bien, de hecho estamos implementando el Trabajar con Calidad de Vida<sup>30</sup>, y trabajamos directamente con los presidentes y secretarías de las asociaciones. Y no,*

---

<sup>30</sup> El programa Trabajar con Calidad de Vida es una de las líneas de acción del programa Previene. Este está orientado a la prevención del consumo de drogas a trabajadores de las empresas que están insertas en el

*no tenemos problemas, además tenemos de vecino a uno de la asociación [vecino de la oficina donde está el Previene]...”*

(Olaya Castillo, 41 años, Comunicadora Social)

En este sentido, se constata que el vínculo más que de una reciprocidad política –de compañeros de trabajo–, toma la forma de beneficiario en este aspecto, formándose de esta manera, una relación de tipo vertical en lugar de horizontal o de pares. Aunque no está libre de tensiones, como podemos apreciar más adelante.

¿Cómo es tu relación con los empleados del municipio que están vinculados a la asociación de funcionarios?

*No, no existe vínculo. O sea mira... directamente no, existe el vínculo, porque nosotros trabajamos el tema de la política de prevención de drogas, y desde ahí, nosotros nos vinculamos con ellos, pero sólo en el ámbito de pega.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Algunos empleados del programa, apuntan a la negación del vínculo, sin embargo esto se vuelve imposible en la práctica, pensando en que ambas partes, tanto los ejecutores del programa como los funcionarios administrativos de planta, pertenecen al engranaje burocrático de la maquinaria municipal. Y esta negación apunta más al foco de tensiones en las que se inserta este vínculo:

*“...Nosotros trabajamos con los funcionarios municipales, pero desde un rol distinto, que no es de compañeros de trabajo, sino que es la política de la prevención laboral, y ahí también, siempre hemos tenido súper buena recepción. Porque no hay como mucho desarrollo de esto, en los espacios públicos, y sobre todo los municipios, donde no hay mucha política de los recursos humanos. De alguna manera, como que los funcionarios municipales, como que cualquier actividad o espacio de participación que uno le ofrezca de mejorar en el fondo el clima laboral, y los espacios de trabajo, los reciben súper bien.”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

La negación de la relación entre empleados del programa y los funcionarios municipales, como tal, no resulta así en la práctica, sino que evidencia una verticalidad, sin embargo de este tipo de vínculo genera, una contradicción bastante peculiar al interior de la institución municipal. La reducida o prácticamente inexistente política de recursos humanos hacia los

---

territorio/comuna de trabajo de cada Programa. También se incluyen los empleados municipales de cada municipio, además de las empresas privadas.

mismos funcionarios municipales, es suplida de alguna manera por el programa Social, lo que muestra una contradictoria situación. Son los empleados a honorarios, que se encuentran en precarizadas condiciones laborales, los que a través de su trabajo colaboran a mejorar el clima laboral de los municipios, no en virtud de mejorar sus propias condiciones de trabajo, sino que en apoyo del resto de sus compañeros de trabajo.

### 2.3 Relación al interior del equipo

La relación que se da entre los miembros de los equipos del Programa Previene, opera en términos generales de manera bastante similar en las distintas comunas. Aunque existen diferencias en la ejecución de la política pública, con evidentes diferentes resultados, todos los equipos apuntan a un mismo modo para la realización de su trabajo.

¿Y cómo es la relación con tus pares, con la gente de tu equipo?

*Muy bien, muy bien. Hemos logrado generar una relación profesional muy enriquecedora, y además pasamos, ocho, nueve horas diarias. Entonces, nos hemos hecho amigos, lo bueno es que este equipo se ha mantenido durante dos años, y hemos podido, generar continuidad en las cosas que hacemos.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Se evidencia un buen clima laboral, donde existe una relación de reciprocidad de tipo profesional, la que se constituye en un clima de construcción de afectos entre los empleados. Esto se explica en oficinas en las que los trabajadores comparten durante largos periodos en el transcurso del día, también donde la permanencia de los equipos de trabajo, en el último tiempo, contribuye a esto. Empero, es relevante destacar que esta continuidad de dos años, es una expresión mínima, si se consideran los más de diez años de la incorporación de los programas dentro del municipio.

¿Y tú relación con tus pares dentro del equipo?

*Yo la considero buena, parece que se han establecido relaciones de horizontalidad entre nosotros, y espacios donde nos decimos todas las cosas, las cosas a la cara, nos asinceramos y a veces, igual se pueden confundir los temas profesionales con los de amistad, pero también eso favorece a que nos comprometamos todos en el equipo, en el cumplimiento de las metas.*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

La relación de trabajo se simplifica, posibilita y facilita gracias a la horizontalidad que se da al interior del equipo, pese a tener una estructura jerárquica donde la coordinadora o el coordinador del equipo ostenta una mayor cuota de poder frente a los profesionales de apoyo. Sin embargo, es la relación cara a cara lo que permite establecer relaciones fundadas en la confianza y sinceridad, y establecer compromisos para y con el trabajo. Aunque es insoslayable la existencia de relaciones construidas por el afecto y la amistad, de lo que subyace un correlato que transforma las relaciones laborales en vínculos confusos que afectan el nivel de productividad del programa, entorpeciendo el quehacer profesional de las trabajadoras y los trabajadores.

¿Cómo describirías la relación con tu equipo de acá del Previene?

*Es una relación a mi juicio bastante horizontal, existe una definición de funciones de cada uno de los que trabaja, que son distintos programas, no es como el Previene un solo programa, sino que dentro del Previene, o al alero del Previene, hay otros programas distintos. Es una definición como bastante clara que ellos cumplen. Tenemos como reuniones periódicas para los temas comunes, o acciones como globales. Y mi relación con ellos, como con el resto del equipo, es bastante como horizontal. No hay como mucha rigidez como en el tema como de horario, y de permisos.*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Sin embargo, la percepción de una relación horizontal no sólo es un conjunto de creencias que se sostiene desde la perspectiva de los profesionales de apoyo (quienes gozan menores cuotas de poder), sino que desde la posición de los coordinadores de equipo, esta idea también está presente. Por lo que se puede establecer que el intercambio es de manera recíproca en ambas direcciones, tanto de coordinador como de profesional de apoyo. Todo aquello, tiene una repercusión sobre la jornada laboral y la obtención de permisos, atribuyéndole una connotación positiva a la flexibilidad que se genera al interior del mismo equipo.

¿Qué tal tu relación con el coordinador?

*Bien. Bien. Ningún problema, el liderazgo de Benjamín [Coordinador del Equipo] es beneficioso para el desarrollo de las competencias del equipo, no hay un... Es una especie de *lassaiz faire*, pero tampoco es tan dejado, porque también hay una coordinación, pero no una... pero no de manera insidiosa ni cargante. Acá a cada uno se nos exige según el producto, tú tienes que cumplir con el producto según la fecha que establecís, y más allá de la forma o el método que tú hagas, nadie va a estar encima diciéndote lo que tienes que hacer. Entonces, sabes lo que tienes que hacer para cumplir con tu trabajo.*(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

El buen clima laboral de los equipos de trabajo, encuentra una explicación en el liderazgo ejercido por el coordinador de equipo, donde la libertad de acción toma un rol central, sin embargo siempre sometido a las exigencias y cumplimiento de los objetivos del programa. En este sentido, se reafirma la figura más de un coordinador de las acciones de los empleados del equipo, que la imagen de una jefatura rígida al interior del equipo.

#### 2.4 Relación equipo Chile Previene – Empleados del municipio

La relación entre empleados/empleadas del Programa Previene y el resto de los empleados y las empleadas del municipio se puede analizar en dos sentidos, la primera de ellas, (a) aborda la relación de los empleados del programa con otros empleados al interior de los municipios que también se encuentran en la misma condición contractual, es decir, con contrato a honorarios. La segunda de ellas, presenta (b) una relación entre los empleados del programa y los empleados municipales que desde la perspectiva legal son funcionarios públicos, que pertenecen a la planta municipal y/o tienen la condición de empleados a contrata.

##### (a) Relación empleados del Programa Chile Previene – otros honorarios.

La relación entre los empleados/as del Programa Chile Previene y el resto de los empleados/as municipales con contrato a honorario, presenta un aspecto inicial que abre espacio a un conflicto entre ambas partes, si bien no desde la interacción cara a cara, se ve afectada por la condición de los primeros, quienes poseen una doble dependencia, o sea, por una parte desde el SENDA (Gobierno Central) así como de los municipios (Gobierno Local), mientras que los segundos son de dependencia exclusiva del municipio.

*...Hubo un intento, en los inicios del [ex alcalde] de tratar de armar un sindicato de honorarios y prestadores de servicio al municipio, y yo creo que... la misma administración, habían algunos que lo impulsaban, y otros que dijeron: esto es un poco peligroso, y decidieron pararlo. Pero hubo un intento.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Entre los honorarios se ha proyectado la intención de generar instancias asociativas que desde el mismo poder político superior han sido propiciadas, sin embargo han sido bloqueadas, porque significarían potencialmente un foco de conflicto a futuro. De manera preventiva este tipo de instancias fueron anuladas.

¿Cuéntame sobre el sindicato de honorarios?

*Es que yo no estoy sindicalizada. Porque a pesar de que los chiquillos nos han tratado de convencer de que firmemos, nosotros somos fondos externos. Seguimos siendo fondos externos. Seguimos siendo prestadores de servicios, a pesar de que llevo yo, diez años en el municipio, el resto no deja de recordártelo.*

¿Quién es el resto?

*El resto de los funcionarios municipales. La institución más que el resto de la gente.*

¿Quiénes son esos actores principalmente que no dejan de recordártelo [respecto a la condición de honorario]?

*Partiendo por los beneficios, recursos humanos. Desde recursos humanos pa' abajo, en realidad todos. Desde las jefaturas de planta, los compañeros funcionarios que son profesionales o administrativos, las subdirección de recursos humanos, no es que te lo recuerden cuando tú vas pasando: "Oye, tú eres...". No, pero en hechos. Por ejemplo, acá en el municipio los funcionarios de planta y contrata, tienen derecho a uniforme, tienen derechos a uniforme dos o tres veces en el año. Me da lo mismo el uniforme, porque yo no me lo voy a poner, es el hecho. Es el hecho, cachay de que te marginen de una posibilidad, no sé poh. Tienen aguinaldo. Como que ya no me acuerdo, porque no me importan. Pero un montón de cosas que son como pequeñas, pero sala cuna. Los funcionarios de planta, contrato y honorario, tienen derecho a sala cuna gratis de la municipalidad, en eso... cuando pides, una vez la Marisol [Compañera de equipo] fue a recursos humanos, una señora le dijo: "A ver..." [Con tono Reprochador]. Marisol le dijo: Yo soy funcionaria municipal, una cosa. No tiene por qué tratarme mal, yo soy funcionaria municipal igual que usted. [Imita a la Señora de RR.HH.] "¿Ah sí? ¿De qué oficina?".... "Yo soy del Programa Previene?". [Vuelve imitar a la Señora de RR.HH.] "¿Del Previene? Yo soy funcionaria, tú eres prestadora de servicios, tú no eres funcionaria".*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

La posibilidad de formar parte de instancias sindicales que asocian a los empleados con contrato a honorario dentro de los municipios, es una posibilidad existente. Sin embargo, es la dependencia de fondos externos al municipio la que se traduce en un símbolo de distinción del grupo de pares bajo la misma condición contractual. En este caso la dimensión de temporalidad dentro de la institución, no es capaz de aplacar dicha condición desde la perspectiva de los miembros del equipo Previene.

En algunos municipios, los empleados a honorarios han conseguido cierto tipo de reivindicaciones para mejorar las condiciones de trabajo (aguinaldo, sala cuna, uniformes de trabajo, entre otras), sin embargo, desde la estructura municipal la estigmatización segrega a los empleados del programa por su dependencia del gobierno central. La imagen que proyecta

el empleado corresponde a agente externo a la burocracia municipal, pese a que otros honorarios sí están integrados como empleados del gobierno local.

¿Y con el resto de los empleados a honorarios del municipio?

*Mantengo una relación laboral, lo más cordial posible, pero no muy, no muy involucrada. Porque además los honorarios del municipio ahora, son pura gente nueva que sacaron a todos los que venían de antes, y pusieron... porque son cargos políticos.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Un elemento que genera tensión entre los empleados del programa Previene y los otros empleados a honorarios, sería el atributo de “cargo político” que poseen estos últimos. Si bien, como explicábamos con anterioridad el puesto de coordinador tiene características tanto técnicas como políticas, y es innegable las características de sujeto político que tiene cada individuo, los empleados Previene en su mayoría no tienen militancia político-partidista.

*...Cuando llegó [el nuevo alcalde], los primeros tres meses contrataron gente. Mucho a honorarios. Pero eso fue seguramente pa' pagar algunos favores políticos. Se evaluó, se fueron, pero llegaron otros. Y así estuvieron, todo el año, ese año el 2009, fue como un cambio. Ahora, muy pocos quedaron de ese. Del primer grupo, te diré que llegaron muchos, muchos se fueron, era unos setenta “contrata” y ahora ¿quedarán unos cuatro? Y el resto se fue cambiando, se fue cambiando, entonces tú no puedes contratar personas que después no te van a servir. Porque muchos de ellos, no sabían qué hacer.*

(Elizabeth Torres, 59 años, Sargenta en Retiro de Carabineros)

Los empleados del programa Previene distinguen a otros empleados con contrato a honorarios como trabajadores que son contratados como retribución política, los que se caracterizarían por esta condición, más que por habilidades profesionales para desarrollarse en su trabajo. Lo expuesto denota una resistencia a este tipo de empleados político-partidista.

(b) La relación empleado Previene y funcionarios municipales.

El modo en el que se vinculan los empleados del Programa Chile Previene y los funcionarios, trasciende más allá de la relación programa – beneficiarios como se explicó con anterioridad. En el ámbito de lo cotidiano, se presenta particularmente conflictiva como se expone a continuación.

¿Y cómo es el vínculo que ustedes mantienen con la gente de la Asociación de Funcionario, particularmente tu caso?

*No hay ningún vínculo. Nosotros como trabajadores a honorarios, y particularmente de los programas, no estamos sujetos a ningún tipo de beneficios o al tanto de lo que se discute a nivel de los funcionarios municipales. De hecho, no estamos considerados casi como profesionales, sino que estamos considerados como apoyo a la gestión desde nuestra presencia, a lo que se refiere a apoyar actividades, pero en general las demandas de nosotros, no son recogidas por nadie y tampoco se visibilizan, y tampoco sé si hay intención de visibilizarlas tampoco.*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

La carga de la tensión entre los honorarios (del Programa Chile Previene) y los funcionarios municipales, opera desde las asociaciones de funcionarios municipales –sus instancias sindicales–, a partir de una invisibilización de su rol como trabajadores. La segregación que se planteaba con anterioridad, respecto a la posición de las jefaturas administrativas, también queda de manifiesto en el resto de los trabajadores municipales pertenecientes a la planta.

¿Cómo es el vínculo que tú como miembro del Previene, tienes con los funcionarios miembros de las asociaciones de funcionarios?

*Poca, muy poca.*

¿Por qué tan así?

*Porque son súper cerrados, como que a nosotros los honorarios no nos toman en cuenta, incluso, desde recién hace dos años, nos están invitando a los paseos para funcionarios de la municipalidad. Por ejemplo como integración. ¿Cachai? Pero más que eso, no mucho. Porque nuestra expertiz profesional va por otro lado, pero nosotros tampoco nos hemos acercado mucho. Así que es mutuo.*

¿Existe una barrera de parte ellos?

*Más que una barrera, es el acercamiento.... Además, ellos siempre pelean por sus cosas, por sus cosas de su rango de acción, también es como los honorarios estamos sumergidos dentro de la amalgama municipal, y la burocracia administrativa.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

La exclusión es evidente, y los trabajadores a honorarios constatan como autorresponsabilidad el no crear vínculos, la segregación se hace más evidente de los funcionarios pertenecientes a la planta administrativa. Aunque destacan la inclusión en algunas instancias recreativas, pero lo que constituye en un espacio muy mínimo considerando la multiplicidad de espacios que constituye el mundo del trabajo. A esto se le debe sumar, el intrínquilis en el que están insertos los “honorarios” respecto a su dependencia administrativa.

¿Usted tiene vínculo con las asociaciones de funcionarios?

*No, porque son solamente para personal de planta y a contrata.*

¿Ellos son excluyentes con la gente que está bajo la modalidad de honorarios?

*Sí.*

¿En qué sentido?

*Ellos tienen unos estatutos, y ellos dentro de los estatutos, solamente tienen que ser los de planta y los de contrata.*

(Elizabeth Torres, 59 años, Sargenta en Retiro de Carabineros)

Sin embargo, la explicación a la tensión y diferencias entre los empleados con contrato a honorarios, y los funcionarios de planta y contrata, también reside en una problemática de tipo legal. Aunque esto no niega la escasa solidaridad organizacional que se da entre ambas partes, particularmente de la asociación de funcionarios.

Tú me hablaste que el vínculo de ustedes con el resto de los trabajadores del municipio se da desde una relación de beneficiarios del programa. ¿Existe una relación más allá de eso con los trabajadores que forman parte de las asociaciones de funcionarios?

*No, como relación no. Aquí no hay, por lo menos en esta comuna no existe incorporación de los trabajadores a honorarios. A nosotros como trabajadores a los gremios comunales o municipales. O sea por un lado, los trabajadores a honorarios no estamos organizados. En términos, como de poder dialogar con el gremio, cómo nos podemos apoyar. Y también, por otro lado la Asociación de Funcionarios, sus demandas, sus temas y su agenda, son súper gremiales, y no incluyen como... Son súper corporativas, al final, tampoco como que pueda ser como un espacio para que los otros trabajadores a honorarios, o sea tampoco reporta como ninguna, ningún beneficios para ellos, el poder incorporarnos a nosotros como compañeros que están en otra condición laboral, y por otro lado, tampoco hemos dialogado con ellos, porque no existe una organización. O sea yo creo que la misma condición laboral de trabajador a honorario, lleva a que las personas no se organicen. Básicamente, cuesta mucho encontrar un sentido para organizarse. ¿Cómo pa' qué?*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Retomando el ejercicio de autocrítica realizado por los empleados, la generación de instancias comunes entre honorarios y asociación de funcionarios, también se ve mermada por la inexistencia de instancias asociativas que reúnan a los propios honorarios entre sí. Sin embargo, la generación de vínculos no encontraría un correlato, dadas las diferencias reivindicativas que se encuentran entre ambos tipos de empleados. Aunque la misma

condición contractual de los honorarios, en este caso, es un impedimento para la organización. La flexibilidad laboral desde la dimensión contractual, impide la organización y las prácticas asociativas.

*“...Muchos funcionarios que están hace años desarrollando funciones, en municipios, intendencia o ministerios. Que no hay ningún incentivo al retiro, y que son momias que ni siquiera desarrollan bien su trabajo, creo que debiese haber alguna movilidad y sanción laboral...”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

En el ámbito cotidiano, la relación entre los empleados del programa y los funcionarios pertenecientes a la planta municipal, se presenta bajo una tensión como resultado del cuestionamiento a las labores del otro. La imagen que aprehende el “empleado a honorario” respecto al otro, se configura en torno a la imagen oscura y kafkiana del empleado público, planteada por Salazar y Pinto (1999). En este sentido, también los empleados de la planta municipal, son representantes de una especie de “empleado de otra época”, donde el trabajo residía como una seguridad total sobre los individuos, en oposición a la visión de empleados herederos de la flexibilidad laboral y la individualización como lo son los honorarios.

¿Por qué crees tú que existe esa mala onda, por llamarle de alguna manera?

*Yo no sé si es mala onda, yo creo que esa distancia tiene que ver con la responsabilidad jurídica que implica la planta, no sólo la contrata. Los beneficios que implica, cachay. Yo creo que tiene que ver más que con la responsabilidad, porque hay alguna especie de ¿Cómo se puede decir? De rollo con el tema económico, por ejemplo, yo lo he escuchado de los funcionarios de planta, el honorario saca la vuelta y gana más y no cumple horarios. O sea no, no cumple horarios y gana más que el de planta. Por otro lado, el honorario dice que el de planta saca la vuelta y miles de horas extras, hace doble sueldo. Cachay. Y termina haciéndole la pega el de honorario, me cachay. Es como ese tipo de rollos.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Evidentemente que la carga que poseen tanto los funcionarios de planta como los empleados del Programa Chile Previene –por su condición de honorarios–, los sitúa en veredas antagónicas. Los primeros representan la seguridad del trabajo fordista en medio de la burocracia y el Estatuto Administrativo, mientras los segundos la incertidumbre de la sociedad del riesgo, un perfecto ejemplo del trabajo postfordista. Sin embargo, cada uno posee lo que se transforma en un anhelo para el otro. Mientras la planta envidia la flexibilidad horaria y la remuneración económica de los honorarios, los honorarios buscan la seguridad social y la benefacción que hay detrás de la modalidad contractual de los planta. Con ello se configuran tensiones entre ambos grupos de trabajadores, generando una mayor atomización del mundo de los trabajadores, y con ello se evidencia la individualización que caracteriza al mercado laboral en la actualidad como lo señala Beck (1998).

Aunque esta situación representa una situación excepcional, ya que en otros espacios, como universidades públicas o la tercerización de servicios del Estado, las condiciones laborales son más precarias y menos satisfactorias desde toda perspectiva para los trabajadores a honorarios.

#### 2.5 Relación entre empleados del programa y empleados del SENDA del gobierno central.

Los empleados del programa Chile Previene presentan una particular dependencia en lo que respecta a su quehacer laboral. Por una parte, como se ha señalado hasta aquí, los gobiernos locales no sólo ejercen la jefatura más directa, sino que son el espacio físico donde se encuentran las dependencias del programa y desde el que realizan la intervención con la comunidad. Sin embargo, el gobierno central posee un rol más allá del pago de recursos para el funcionamiento del programa, ya que además entregan los lineamientos para el desarrollo de este. Es por ello que la relación entre los empleados del programa y su contraparte del gobierno central, es insoslayable para esta investigación.

Del vínculo entre los empleados del programa a nivel comunal y los representantes del gobierno central, subyacen dos ideas que son centrales para entender la relación. La primera de ellas, vinculada a la amalgama en la que se encuentran los empleados y las empleadas del programa, y por otra parte, las diferencias en cuanto al trato interpersonal derivado del cambio de gobierno.

¿Y en general con la gente del SENDA Regional? ¿Cómo es la relación con ellos?

*Mmmm... Una relación de trabajo, de compañerismo, porque somos como colegas hace muchos años con muchos. Pero es una relación, es una relación como te decía recién, un poco sometida a la arbitrariedad tanto en el caso de ellos, como en el caso nuestro, entonces es como...*

¿Qué significa esa arbitrariedad?

*Es lo que te explicaba, llega un jefe y fija un criterio, llega otro y pone otro criterio, llega uno y te dice que las cosas se hacen así. Llega otro y te dicen que se hacen así. Que mañana sí, al otro día no. O esto es para mañana, o esto era para ayer. Y nadie te había dicho... Funciona muy en el aire todo. Y eso claro que produce roce entre las personas, porque son personas las que tienen que decirte cómo se hacen las cosas. Tú tenés que responderle a personas lo que te están pidiendo. Entonces, en mi caso yo siempre he mantenido una relación muy, muy como formal con ellos, y nunca he tenido problemas graves con el personal... (Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)*

Los empleados que han logrado carreras sostenidas en el tiempo, plantean la existencia de relaciones de solidaridad en el trabajo, desde la perspectiva de compañeros de profesión. Sin embargo, el vínculo está sometido a una amalgama de tensiones para el desarrollo del trabajo. Los lineamientos se ven modificados por la alta rotación en las jefaturas desde el gobierno central, derivando en un malestar y un impedimento para la seguridad en la realización del quehacer profesional. Para disminuir el impacto de las tensiones, y los constantes reajustes de los objetivos, los empleados del programa Previene apuntan a la reducción de un vínculo formal y exclusivamente de tipo laboral, en este sentido evitar problemáticas de tipo interpersonal.

Cambiando de tema... ¿Cómo te llevas con tus superiores, con la gente del regional o del nacional?

*Mira, yo en general tengo buenas relaciones, ya sean de la administración que sean. Porque uno tiene que tener claro que es una pega, pero también a uno lo reconocen como una voz crítica, también dentro de lo que se hace. Y uno también se va ganando su espacio dentro de lo que hace, te lo vas ganando en la medida que saben que tú haces buena pega, que estás validado en lo que haces. ¿No? Y ese piso también te permite a ti el uso de la crítica, y ha sido también, de amores y de desencuentro.*

¿Qué tipo de tensiones?

*A veces ha tenido que ver con temas personales, no lo entiendo muy bien. No sé, pero en algún minuto, criticamos ciertos instrumentos que se nos bajaban para poder aplicar, tamizajes y diagnósticos en escuelas a estudiantes, con instrumentos súper duros, súper agrios y sin transformar la orientación y el instrumento mismo... generábamos instrumentos mucho más amables, mucho más ¿no?... mandábamos cómo eso podía ser procesado, cómo podía ser analizado. ¿Qué sé yo? Y hacíamos todo un trabajo, que*

*nosotros creíamos, creemos que va a facilitar, que va a aportar a la institución a desarrollar un trabajo. Y la verdad es que de repente ni te pescan. Y te dicen: esto es lo que se tiene que hacer, porque este tipo dijo que tenía que hacerse así. Porque cuando tú te enfrentas a ese nivel de decisiones sin diálogo, es donde a uno le baja la molestia. Y esto no contribuye, por las instituciones se van desarrollando en el tiempo. Hoy CONACE no es lo mismo que era hace diez años. Ha habido desencuentro también...*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La reducción del vínculo a lo laboral, por parte de los empleados del programa Previene, no oculta la posición muchas veces crítica a las directrices que surgen desde el gobierno central. Respecto a esto, subyace una tensión por parte de los trabajadores, quienes deben validarse simbólicamente frente a la jefatura a partir del mismo trabajo. Evidenciando una vez más, los arbitrios e incertidumbre en la que se encuentran los trabajadores, a través de sentimientos contradictorios hacia el gobierno central en lo que respecta a la afección en el ámbito de lo más personal para los empleados.

En otro sentido, las problemáticas en el diseño del programa social se trasvasijan a lo personal, porque se evidencia que los cuestionamientos al diseño, no son posiciones antojadizas, sino que son realizadas en pos de la facilitación del mismo trabajo. En este sentido, los empleados del programa cuestionan el escaso diálogo que existe con las instituciones, y las transformaciones que ha sufrido la jefatura a nivel institucional en los últimos diez años.

¿Tú relación con la gente del CONACE Regional? ¿Cómo se da esa relación entre ustedes?

*Es que yo creo que ahí se generó un cambio en la relación con el cambio de gobierno.*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Las transformaciones institucionales y su impacto en el vínculo entre el nivel central y los empleados del programa encuentra una explicación en el inicio del actual gobierno de Sebastián Piñera con la reorientación de la institución, trayendo nuevas formas de vínculo entre ambas partes.

¿Cómo es tu relación con la gente de CONACE Regional y Nacional?

*Mira, Nacional muy muy poco. En realidad, lo técnico nomás. De los mail que mandan y las respuestas que damos. Con Regional, relativamente bien, sí, sí. Es que han cambiado mucho de coordinaciones, entonces no se ha logrado generar vínculos, se han cambiado los asesores, con finanzas tengo muy buena relación, una relación profesional nada más.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Los vínculos se han reducido a la comunicación a través de correos electrónicos, y aunque esto evidencia la tecnologización informática en las relaciones, existe una alta rotación de personal, perdiéndose el contacto con antiguos empleados, derivando a un intercambio estrictamente centrado en los lineamientos profesionales desde el gobierno central.

## 2.6 Relación entre los empleados del programa Previene en las distintas comunas

El modo como se vinculan los empleados del Programa Previene pertenecientes a distintas comunas, encuentra un primer impedimento para generar espacios comunes, ya que trabajan en distintas oficinas, ubicados en distintos puntos geográficos de Santiago.

¿Cómo te llevas con los miembros de los Previene de otras comunas?

*En los últimos años no hay mucho, a propósito de que los espacios de reunión y de encuentro son más bien institucionales, no han existido muchos espacios donde los Previene se encuentren, que yo me llevo bien con las personas que conozco de años. A muchas personas nuevas, que han llegado hace poco, las he visto un par de veces, porque hemos estado en un par de reuniones nada más. Pero como te digo, últimamente no hay muchos espacios para compartir ni para reflexionar.*

¿Antes sí lo hubo?

*Por un lado, porque habían más reuniones institucionales para los programas, porque a propósito de que nos veíamos un poco más, teníamos espacios de poder ponernos de acuerdo, poder juntarnos en nuestras propias reuniones. Ahora, no.*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Sin embargo, más allá de la dificultad que presenta la distancia física, los empleados constatan que en el pasado existieron más puntos de encuentro. Donde se permitía espacio para desarrollar trabajo en conjunto generando un mayor diálogo para la reflexión entre los profesionales, hoy sólo existen escasos encuentros a nivel institucional.

¿Cómo te llevas con los miembros de otros Previene de otras comunas?

*Bien, es que solidarizamos con la realidad que sea para todos en ese sentido. Todos tenemos que desarrollar la pega con presupuestos, súper escasos, en la que en las actividades tenemos que desde barrer, levantar las sillas, armar y después sacar las sillas. Entonces, esa solidaridad... No sé si solidaridad, pero hay algo que nos une a todos. Bueno, la realidad es que nos une a todos, el tema del contrato, a los roles que nos asignan a nivel local, es buena relación en general.*

(Mauricio García, 29 años, Licenciado en Psicología)

Además, se debe agregar que las empleadas y los empleados plantean la existencia de solidaridad entre los pares, la que surge desde un diagnóstico en común entre ellos, ya que deben cumplir una multifuncionalidad de labores para mantener su puesto de trabajo: las que consideran entre otras, trabajo físico, como levantar sillas y limpiar los espacios.

¿Cómo te llevas con los miembros de los Previene de otras comunas?

*Bien, hay algunos Previene que llevamos harto tiempo juntos, que me acogieron cuando yo llegué, así que no, súper.*

¿Cómo es eso de que te acogieron?

*Porque, tú sabes que uno es parte de una gestión, también hay mucha rotación en los equipos, entonces tú generas vínculos con algunas personas, y esas personas te van apoyando a partir de la expertiz que tengan y los años que lleven como profesionales, de las pegas que uno hace. Así que no... Me dijeron algunas cosas que tenía que hacer, cuáles eran las cosas importantes.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Para quienes han establecido carreras más largas en el tiempo al interior del programa, valoran también la solidaridad entre pares de distintas comunas a través del apoyo profesional para el desarrollo del Programa Chile Previene, aunque no trabajen en el mismo espacio ni en la misma comuna. Los empleados más antiguos colaboran con los más jóvenes, lo que ayuda además, a la construcción de relaciones de tipo afectivas. Sin embargo, la rotación, una vez más, aparece como impedimento para que este tipo de procesos se mantengan en el tiempo.

### 3. El sindicato de empleados y empleadas del Programa Chile Previene

Los empleados y las empleadas del programa Chile Previene a mediados de la década pasada lograron articularse colectivamente a través del Sindicato de Trabajadores Independientes Prestadores de Servicios al Estado, Municipios y Otros. Aunque la experiencia fue bastante breve, se logró avanzar para mejorar algunas de las condiciones de trabajo al interior del programa. En esta sección de la investigación, se incluyen los hechos que motivaron la conformación de esta organización y sus principales dificultades; cómo resultó el proceso de negociación entre el sindicato y los empleadores; y por último, los resultados nacidos de esa experiencia sindical.

### 3.1 Los inicios de la instancia sindical

Las condiciones de indefensión laboral en la que se encuentran las empleadas y los empleados del programa Previene, por su condición de contrato a honorarios, se ha mantenido como una situación constante en el tiempo, desde los albores del programa. Sin embargo, el surgimiento del sindicato, es el resultado de un nodo que intensifica la tensión entre los empleados y empleador, contenido en un hecho particular que afecta a una de las cientos de trabajadoras que posee el programa a nivel nacional.

*“...el sindicato surge a partir de una necesidad de una compañera que en este momento tuvo un accidente [cerebrovascular]. Y como el contrato a honorarios, no decía nada sobre las licencias, y eso. Lo que hizo el alcalde en ese momento fue despedirla, pero ella estaba hospitalizada grave, y bueno, a propósito de lo que le ocurrió a ella, y a otras compañeras. Pero, cosas leves. Las licencias no se pagaban, como de alguna manera, las personas que trabajaban en las distintas comunas tomaron consciencia de la situación de indefensión que estaban con el contrato a honorario. Y eso motivó que con un grupo de compañeros y compañeras pudiéramos convocar a reunión a otras comunas, y en una primera instancia fue como una campaña para ayudar a esta compañera, como poder resolver su tema en específico en ese momento, con la que era la secretaria ejecutiva del CONACE Nacional...”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

La desprotección en términos de salud y la ausencia de cuidados médicos, derivó en el despido de la empleada del programa. El cuestionamiento hacia la situación de precariedad laboral se hizo aún más patente entre los funcionarios y las funcionarias del programa. De esta manera, se coordinaron a través de instancias asociativas para solidarizar con la compañera afectada. Ya que el contrato laboral transmitía todos los riesgos —en su dimensión de cuidados médicos— a los mismos trabajadores. Los empleados se organizan alrededor de este trágico episodio, con el fin de generar mecanismos frente a este tipo de situaciones.

*“Diversas situaciones puntuales que tenían algunos compañeros y compañeras, por ejemplo, niñas que estaban embarazadas, y que no les iban a renovar los contratos, otra niña que estaba enferma, y que no se sabía que iba a pasar con su contrato, entonces ahí se produjo una confluencia entre lo que la misma institución estaba viendo, con esta situación. Y nosotros como trabajadores, entre comillas, padeciendo...”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Sin embargo, no es la única situación que se evidencia como problemática por parte de las empleadas y los empleados del programa. Es el caso de trabajadoras que están en serias

dificultades para poder planificar su familia, frente a la amenaza de exclusión por su condición de embarazo. Frente a esta problemática, y la anteriormente mencionada, la misma jefatura del programa –a través del gobierno central–, también visibiliza que es una problemática compleja, frente a la cual se debe dar una solución: la incertidumbre a la que se enfrentaban sus empleados y el desarrollo mismo del programa.

*“Y nos reunimos. Y habían muchos coordinadores y muchos profesionales que llevábamos harto tiempo, entonces, nos conocíamos, entre comillas, nos llevábamos bien, teníamos buenas relaciones, y pudimos, discutimos qué era lo mejor, y se decidió armar el Sindicato de Trabajadores Independientes... No me acuerdo. Sindicato de Trabajadores Independientes que Ejercen Labores para el Estado, algo así...”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Las actividades solidarias para la ayuda de la compañera enferma, no son la única instancia que contribuye a la generación del sindicato, sino que la permanencia de relación interpersonales entre compañeros de trabajo –pese a las distancias físicas entre todas las unidades comunales– permitió concretar esa experiencia en pos del levantamiento del “Sindicato de Trabajadores Independientes Prestadores de Servicios al Estado, Municipios y Otros”.

Pese a la conformación del sindicato como instancia asociativa de los trabajadores, surgen dos dificultades. En primer lugar, quienes generan resistencias iniciales, pero participan del sindicato finalmente, mientras que en un segundo grupo, está integrado por un grupo que decide abiertamente no participar.

¿Cómo fue tu experiencia ahí?

*Mira inicialmente con ciertas aprehensiones, por los liderazgos que yo veía instalados ahí. Ya habían confianzas con algunos que podían liderar ese proceso y otros que definitivamente... ¡Nada! ¡Ni a misa! Eh... Porque habían antecedentes, habían ciertos datos que te indicaban que no eran personas confiables. Que más había más bien, si tú quieres, hacían un uso de ese espacio. Pero en algún momento yo también fui protagonista...*

(Yasser Manzur, 43 años, Licenciado en Historia)

Algunos de los trabajadores del programa generaron resistencias inicialmente a algunos liderazgos, donde operó la desconfianza hacia quienes guiaban el proceso, vislumbrando una potencial instrumentalización del espacio por parte de los individuos que proyectaban esta

imagen negativa. Sin embargo, no existe negación de la existencia de una relación entre pares que permitió la confluencia de ideas. Lo que posibilitó la participación de quienes se mostraran desconfiados inicialmente. De esta manera se revirtió la percepción inicial del proceso, llevando a quienes se mostraran reacios, a visibilizarse a sí mismos como actores relevantes durante el proceso de acción sindical.

¿Alcanzaste a participar del sindicato de los Previene?

*Ahhh... No. No participamos.*

¿Por qué?

*Fue una decisión de equipo.*

¿Por qué razón?

*No sé. Si igual yo creo que sé. Es que en general el equipo que somos, el equipo que había antes, fue súper reacio al tema sindical. No participamos, sí fuimos a varias reuniones, y algunos firmaron, pero no, más que eso no hicimos. Lo mismo acá en el sindicato, te conté que hay un sindicato de honorarios municipales, tampoco se ha inscrito nadie de acá de nosotros. Y yo creo que también hay un poco de desesperanza, un poco que no va a pasar nada. No va a cambiar en nada esta cuestión. Mejor me dedico a lo que vengo a trabajar y chao.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Caso distinto a lo anteriormente planteado, tanto de Coordinadores y Coordinadoras de Equipo así como Profesionales de Apoyo, surgieron grupos que no participaron de la instancia sindical. La explicación en primera instancia, desde los mismos autoexcluidos, opera desde la desesperanza y rechazo hacia formas colectivas de lucha, no sólo no formando parte del “Sindicato de Trabajadores Independientes Prestadores de Servicios al Estado, Municipios y Otros”, sino que la resistencia se extrapola a las instancias de coordinación sindical dentro de su mismo municipio. Aunque cabe destacar que la participación desde un punto de vista jurídico existió, no hubo involucramiento en formar parte de la acción social que implica la afiliación al sindicato.

Conversando con otros coordinadores del Previene, comentan que con el tema del sindicato se logró el tema de las vacaciones, pre y post natal, las licencias. ¿Ustedes lo tenían de antes?

*Sí, es lo que te decía. Nosotros tenemos el privilegio a diferencia de nuestros compañeros, de que nunca nos ha tocado bailar con la fea, eso es en término coloquial.* (Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Sin embargo, una respuesta que explica la automarginación del sindicato de este grupo de empleados y empleadas indiferentes, es la preexistencia de algunos derechos laborales<sup>31</sup> de parte de la municipalidad que opera como uno de los empleadores. De esta manera, se desprende que la solidaridad entre los empleados no opera como lógica fundante entre ellos, conduciendo a una fragmentación como colectivo de trabajadores, ya que para este grupo de trabajadores algunos elementos de benefacción y protección operaba con anterioridad, desde la municipalidad para enfrentar los riesgos propios de la vida cotidiana y el mundo del trabajo, a diferencia de los empleados que trabajaban en otros municipios, quienes asumían los riesgos de manera absolutamente individual.

### 3.2 Petitorio y proceso de negociación sindical

El sindicato formado por los empleados del Programa Chile Previene, pese a que la problemática que detonó el conflicto indicaba a la cabeza del municipio (alcalde) como empleador, articuló su eje de demandas y negociación hacia la Secretaría Ejecutiva (representante del gobierno central). Para ello, elaboró un petitorio para mejorar las condiciones laborales, incorporando al contrato derechos que poseen otros trabajadores.

*“...Parte de las negociaciones tenía como objetivo resolver este tema, pero a propósito empezaron a surgir otras demandas como más gremiales; del reajuste del sector público; de qué pasaba con las licencias de los demás, porque no existía el pago de las licencias; de las vacaciones, porque habían compañeros que llevan seis o siete años sin vacaciones, en su momento, y nunca habían tenido vacaciones; porque no estaba incorporado en sus contratos...”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Las demandas de tipo gremial se articularon en torno a tres ejes principalmente: reajustes salariales equivalentes a los del sector público, el derecho a licencias médicas en caso de enfermedad, y por último, el derecho a tomar vacaciones. Frente a esta última situación, resulta significativa la existencia de trabajadores que han desarrollado su trabajo durante años sin el derecho a descanso correspondiente, tomando en cuenta que el estrés se vincula directamente a la inexistencia de periodos de descanso en el año laboral. En este sentido, adquieren relevancia las últimas dos demandas mencionadas por miembros del sindicato, ambas se sitúan en la una dimensión de salud y cuidados médicos.

---

<sup>31</sup> Más adelante se explicitarán los derechos laborales que fueron parte de las reivindicaciones en la negociación Sindicato de Trabajadores Independientes Prestadores de Servicios al Estado, Municipios y Otros.

*“Era un petitorio que tenía el apoyo de todos los Previene y juntamos incluso apoyo nacional de varias regiones. Otras regiones no quisieron sumarse, porque cada región es manejada por su CONACE regional. Entonces, había regiones donde habían... Esto fue en la época de la Concertación. Entonces habían regiones donde los que estaban a cargo de la Región eran muy militantes, y vieron esto como una amenaza, como un problema y no dejaron que la gente de su región se vinculara, porque esto era de los Previene no de las regiones, de hecho ni la Región Metropolitana se sumó, fueron sólo los Previene. Y... La Secretaria Ejecutiva del momento no lo vio como una amenaza, porque además ella era muy... tenía mucha autoridad también. También como que no se sintió muy amenazada, nos pidió que hiciéramos un petitorio y hablamos, y ella ya tenía claro a lo que iba decir que sí, y no a lo otro...”* (Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

El sindicato logró articularse más allá de la Región Metropolitana, sin embargo, el temor a esta instancia colectiva impidió a algunas regiones sumarse a este proyecto. El gobierno central, a través de algunas secretarías regionales, vislumbraron una amenaza interna la creación de esta instancia sindical. Sin embargo, la no adherencia de algunos sectores de los mismos trabajadores del programa, como vimos con anterioridad, se argumentan por motivaciones individuales.

Explican las empleadas y los empleados que, de alguna u otra manera, los mismos funcionarios políticos de la institución de la que depende el programa, vieron la posibilidad de solución a las tensiones laborales que se encontraban latentes y se arrastraban a lo largo de los años. Así fue como la posibilidad de solucionar dichos conflictos, tenía ya las bases sentadas respecto a las iniciativas del petitorio que eran válidas y viables para el Estado como empleador.

*“Pero lo principal de esa experiencia, fue un petitorio, un petitorio con demandas, por ejemplo, la posibilidad de enfermarse, la posibilidad de tener vacaciones, la posibilidad de tener pre y post natal. Y otras cosas que tenían que ver con los sueldos, el monto del honorario, y se hizo el sindicato, se formalizó por una cosa más instrumental, lo principal era el petitorio que era acordado por todos, y fue bien apoyado...”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Los afiliados al sindicato manifestaban que la organización de empleados se constituyó como un espacio instrumental para la mediación con el empleador (CONACE). Por ello, el sindicato se creó para reducir las condiciones de precariedad, sin abordar el tema central detrás del contrato a honorarios: la ausencia de pagos previsionales, derecho al pago de cotizaciones para el acceso a la salud, y un contrato que permita reducir la incertidumbre frente a su término de

contrato de manera repentina. Pese a la respuesta positiva a algunos elementos, también existió negativas a los trabajadores:

¿A qué cosas dijo que no?

*Al aumento de sueldo, eso fue lo principal que fue como más negativo, porque ella [Secretaría Ejecutiva de CONACE], por ejemplo, tenían un sistema de reajuste, y nosotros queríamos el reajuste del sector público, ella no nos quiso dar a todos el reajuste del sector público. Se lo dio algunos, a otro no.*

¿Y a quiénes se los dio?

*A los profesionales de apoyo que ganaban menos. Y entonces, (dijo la Secretaria Ejecutiva) “no ustedes ganan mucho”, “ustedes tienen que ceder para que le podamos dar a los que ganan menos”. Y yo le dije en ese momento, pero “ustedes también háganlo, yo estoy dispuesta, pero hágalo el nacional y el regional, y a los coordinadores, y entre todos les damos a los profesionales de apoyo”. Se emputeció la señora. En el fondo estaba manipulando la cuestión nomás, argumentando que teníamos que ser solidarios entre nosotros, pero en realidad no tenían ninguna intención de mejorarle los sueldos a los que tenían menos honorario.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Las demandas incluidas en el petitorio encontraron respuestas disímiles de parte del empleador –a través de su representante: la Secretaria Ejecutiva CONACE–. El primer punto abordado, respecto al reajuste salarial paritario del sector público<sup>32</sup> no encontró acogimiento. Sólo recibieron un reajuste, los profesionales de apoyo, quienes poseen menores ingresos que los coordinadores comunales de los equipos. Se subentiende que el costo de este reajuste fue en desmedro de los profesionales que ejercían como coordinadores de equipo, de esta manera no se vieron afectados los intereses salariales de quienes trabajaban en la institución a nivel de gobierno central. La jefatura intentó llevar la negociación a argumentos simbólico-afectivos para impedir el incremento salarial de los coordinadores, apelando a la solidaridad, entremezclando las relaciones interpersonales en una negociación de carácter política.

*“Los logros que tuvimos, fue que se incorporó, pero no sé si se mantendrá para la próxima renovación de convenios, los convenios del Ministerio del Interior, y los municipios para la implementación de los programas. Se incorporó las licencias; el pre y post natal que tampoco existía, lo cual aumentó la tasa de natalidad de los Previene; los pagos de vacaciones; el tema de los reajustes no quedó en los convenios, que por lo tanto, de ahí en adelante no hubo más negociación; no existía*

---

<sup>32</sup> El sector público entendido como funcionarios públicos desde un punto de vista del derecho administrativo.

*como el sindicato negociando, el CONACE ha ajustado lo que ha querido, no hemos recibido el reajuste del sector público, las últimas veces”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Sin embargo, los otros puntos sí fueron acogidos por el empleador, con esto se consiguió: (1) incorporación de licencias al contrato; (2) derecho al pre y post natal en el caso de embarazo; y (3) pago de vacaciones. Después de la negociación, el desajuste entre las características de las condiciones de trabajo de los empleados del programa Previene y las condiciones para un trabajo decente continúan, sin embargo, es evidente que la reducción de la precariedad laboral es algo cierto.

Cabe destacar, que los empleados no poseen certeza de que esos derechos adquiridos continúen todos los años, ya que la toma de decisiones respecto los elementos abordados por los convenios siguen tomando características de unilateralidad, ya que el sindicato perdió la capacidad de acción necesaria para la negociación en los conflictos.

### 3.3 Reflexiones y aprendizajes del sindicato de honorarios.

Después de dos años de funcionamiento tras la negociación, el sindicato no continuó. A partir de esto, se puede establecer el estado actual de la organización, los elementos que fraguaron el fin de esta instancia, y las reflexiones y aprendizajes que se pueden derivar a partir de dicha experiencia.

*“Yo formé parte de la directiva, la única directiva que tuvimos, porque en realidad hicimos las votaciones, e hicimos los libros de inscripciones, tuvimos como dos años de funcionamiento. Y después de eso, no se renovó la directiva, por lo tanto, el sindicato no existe. O sea el sindicato está inscrito y todo, pero no tiene una directiva renovada.”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

En términos legales el Sindicato de Trabajadores Independientes Prestadores de Servicios al Estado, Municipios y Otros, continua vigente. Sin embargo más allá de una figura existente, post negociación, el ente agrupador de los trabajadores, no continuó. La directiva caducó, lo que no ha permitido continuar con la acción social que requiere un sindicato para la negociación de nuevos conflictos o de problemáticas que no fueron solucionadas luego del primer conflicto.

*“...Y por qué se desinfló todo, requiere mucha dedicación, trabajar mucho. Requiere mantener un sistema de comunicación, porque como no todos trabajamos en el mismo lugar, es el doble de difícil, si ya es difícil organizar sindicato, imagínate con tres personas en cada comuna. Cómo los comunicai, cómo los juntai, cómo discutís cosas para llegar a acuerdos, cómo definís criterios comunes, es súper complicado. Y por lo menos en mi caso, fui en ese rato la presidente, para que fue la única directiva que hubo, porque después nunca se hizo elecciones, caducó la directiva, el sindicato existe, lo que no está vigente es la directiva.”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

La explicación sobre el fin del sindicato encuentra respuesta, en diversos factores, el primero vinculado a la responsabilidad de los mismos trabajadores, y la carencia de dedicación hacia la solidificación de este espacio sindical. Por otra parte, el mismo trabajo, el desempeño de las funciones, se torna una actividad demasiado absorbente en términos de tiempo, menoscabando la posibilidad de participación. El tercer motivo, la dilución de canales de comunicación y el distanciamiento físico que existe entre los empleados del programa, cabe destacar que no todos se encuentran agrupados en una misma oficina o dependencia municipal. En cuarto lugar, la ausencia de espacios de reunión, como se explicó con anterioridad (ver apartado 2.6), los espacios de reunión se han reducido a instancias institucionales, y los espacios para el diálogo y la reflexión que existieran en el pasado, se diluyeron, en gran medida por las transformaciones que se suscitaron en el modo de llevar a cabo el programa desde el gobierno central.

¿Cuéntame de tu experiencia en el sindicato? ¿Qué fue lo que hiciste? ¿Qué fue lo que ocurrió?

*De lo que yo alcancé a rescatar del sindicato fue que fue una gran instancia, que se diluye por la misma modalidad del contrato. Porque al ser todos honorarios, se sabe que en los Previene hay una gran rotación de los equipos. Entonces, muchas de las personas que, por ejemplo, cuando se anunciaba la reducción de los equipos, muchas de las personas que estaban en el sindicato, levantaban banderas, pero después al mes se cambiaban de pega, y ahí quedaban todas las demandas que se articulaban, porque a fin de cuenta nadie iba a quedarse ahí... Pocos estaban dispuestos a abanderizarse por una lucha, si después te llegaba una pega, y la dejabai ahí. Quedaban inconclusas. Bueno que se haya logrado el tema del post natal para las niñas, parece que ha sido lo más concreto que se logró. Me parece que es un tema que hay que tomarlo, porque la indefensión laboral en las estamos todos los Previene de seguir en la misma, va a seguir así.*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

En síntesis, el sindicato se transformó en espacio de convergencia de trabajadores, donde se lograron algunos avances en materia de condiciones laborales. Empero, la acción no permanente de dicha instancia es una característica esencial en el sindicato, así como la especificidad en las demandas alcanzadas, las que sólo lograron maquillar el contrato de los trabajadores. En gran medida, es el mismo tipo de contrato que se establece entre los empleadores y empleados, el que no permitió a estos “consolidar el sindicato”, dadas las altas tasas de rotación en la carrera de los trabajadores. Por otra parte, la solidaridad entre trabajadores no es funcional al establecimiento de las organizaciones, ya que priman los intereses individuales en pos de abandonar el Programa en búsqueda de mejoras laborales.

Los empleados, más allá de la poca permanencia del sindicato en el tiempo, evidencian aún la existencia de condiciones de indefensión laboral, por lo que retomar los esfuerzos colectivos se transforma en una necesidad para revertir la precariedad laboral que viven día a día.

#### 4. El contrato a honorarios

El contrato a honorarios –desde una perspectiva jurídica– está sujeto a lo expuesto en el Capítulo N° 9 del Código Civil de Chile, donde se especifica sobre “el arrendamiento de servicios inmateriales”. Sin embargo, desde una perspectiva empírica-sociológica, subyacen distintas aristas que derivan desde la relación individuo - contrato laboral. La primera de ellas se presenta desde la dimensión de los horizontes simbólicos que especifica el individuo/trabajador hacia su condición laboral y contractual. En segundo lugar, un entramado subjetivo a partir de condiciones objetivas de (in)seguridad social que se evidencia a partir del contrato. En tercer lugar, una tensión entre lo simbólico con su condición de (in)seguridad social y la repercusión sobre su núcleo familiar. En cuarto lugar, la imagen de riesgo que desarrolla el empleado a honorarios frente al mercado y el consumo. Y por último, la inestabilidad laboral como consecuencias de las transformaciones políticas en su lugar de trabajo.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Este último punto sólo será mencionado en esta sección de la investigación, ya que se desarrollará con profundidad en el próximo capítulo (Ver apartado 5), por sus características centrales como tensión y conflicto en la estabilidad laboral de los empleados del Programa Previene.

#### 4.1 La dimensión simbólica de poseer contrato a honorarios.

Desde un punto de vista discursivo y de ordenamiento simbólico de su contexto, los empleados y las empleadas del Programa Previene, tanto los coordinadores como los profesionales de apoyo a la gestión, homogeneizan y estandarizan la significación que atribuyen como individuos a la situación de poseer una relación contractual a honorarios con su empleador.

¿Qué significa para ti el contrato a honorarios?

*Para mí el contrato a honorarios, significa una herramienta, total y absolutamente liberal, en el sentido de que la decisión queda expuesta a tu jefe, y al no tener ningún tipo de resguardo legal, vivís siempre en la incertidumbre, de que en cualquier momento te pueden pedir el puesto. Así que... Pa' estar desprotegido, así diría yo, el concepto que ocuparía: Una desprotección.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Los empleados vivencian un “estado de conciencia” frente al atributo de flexibilidad y precarización que posee el contrato, quedando al arbitrio y decisión unilateral de su empleador, develándose de esta forma, una desprotección absoluta desde el punto de vista jurídico, trayendo consigo una situación de “incertidumbre” frente a este.

*“Como tú contrato es tan precario, no tienes ningún derecho laboral que exigir. Los puedes pelear desde el punto de vista legal, porque llevas una cantidad de años, porque es ilegal que te mantengan en esa condición tanto tiempo. Puedes ir a pelearla si tú quieres, pero la verdad es que no tenís ninguna garantía, entonces... Estamos sometidos a un estrés muy grande producto de eso...”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La situación de “precarización” se torna algo evidente desde el conjunto de sensaciones que evocan los empleados, y aunque señalan que existen resquicios legales para enfrentar al empleador, las “garantías” son inexistentes en la práctica, no pudiéndose generar condiciones de seguridad frente al trabajo. Por otra parte, surgen situaciones de tensión personal para los individuos, manifestándose en situaciones fisiológicas como el estrés. Sin embargo, los empleados son tajantes y responsabilizan a un actor frente a las ya mencionadas condiciones de precariedad laboral:

*“Somos todos subcontratados del Estado, al final. Me parece que es no hacerse cargo del profesional, y me parece que es precarizar la contratación. Es como*

*someterte todo el rato a temor de que si te echan, te vas sin nada, sin ningún tipo de indemnización. Que llega fin de año y no sabes si vas a tener trabajo el año siguiente, entonces tampoco permite proyectarte. Por ejemplo, para conseguir algún crédito, también es bien complicado, la modalidad de contrato tampoco ayuda mucho. No tienes previsión, no tenís cotizaciones. Y claro, estai sujeto a toda es indefensión que no sabís si el año siguiente... Es tan unilateral la realidad del contrato a honorarios que dice que basta que el alcalde, basta que se emita el decreto alcaldicio para terminar el contrato. Y tú te quedai sin nada y ¡chao! Eso a grandes rasgos... ¡Vergonzoso que el Estado, que se supone que sea el garante de los derechos de los trabajadores, es quién más subemplee y precarice más la condición de trabajadores del Estado!”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

El actor en cuestión resulta ser el Estado, que opera en dos niveles, por una parte el gobierno local (municipios), y por otra, el gobierno central (Poder Ejecutivo), quienes son parte de la misma maquinaria, más allá de las diferencias político-partidistas que generan ambos desde un punto de vista administrativo.

El temor se transforma en un “riesgo” permanente frente a la situación de ser despedidos, frente a la cual, la exclusión del puesto de trabajo no asegura algún beneficio para enfrentar el futuro. No obstante, la lectura realizada sobre este hecho arroja contradicciones que son reveladas por los propios trabajadores, quienes cuestionan el papel del Estado como mediador y ente encargado de asegurar los derechos laborales, ya que en la práctica a la hora de operar como empleador precariza aún más las condiciones laborales de los trabajadores de los programas sociales.

*Es que es parte de un todo, la precarización parte de la modalidad de contrato, pero también parte del trato que se le da al honorario, entonces, uno se siente subvalorado como profesional bajo esta modalidad de contrato. Porque no te permite proyectarte, entonces muchas veces los compañeros están buscando una modalidad de trabajo distinta, y no te permite proyectar a largo plazo. No te permite proyectar, en lo cual tú digas “me puedo estabilizar aquí en este trabajo, me permite proyectarme para estudiar, para independizarme”. Porque el no poder proyectarte en esos términos, implica que en términos laborales siempre estai con la expectativa de buscarte algo mejor. Tampoco te lleva a que podai potenciarte y mejorar tus habilidades y capacidades.*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Además el “riesgo” y la “precarización” modifica simbólicamente la realización profesional de los trabajadores, surgiendo una representación de “subvaloración” como profesional,

estancando la carrera laboral desde dos perspectivas: la primera referida a la posibilidad del trabajador para sí mismo, y también sobre la labor que realiza al interior de la misma organización. Por otra parte, un segundo aspecto es la capacitación continua del empleado para la adquisición de conocimientos académicos ya sea a través de postítulos o postgrados. Como consecuencia el individuo se ve limitado, no aprovechando las “habilidades” y “capacidades”, y desde luego, no incorporando nuevas competencias para su trayectoria laboral. Además, los mismos trabajadores incorporan un sentimiento de devaluación de sus títulos profesionales, desde la perspectiva de Bourdieu (2010), evidenciando que más allá de situarse en el Estado como espacio laboral con un título que debiera permitir mejorar su condición económica, en la práctica evidencian una proletarización como trabajadores (Salazar, 2012), con precarización en su vida a lo que se le adiciona la incertidumbre como principal eje de la trayectoria laboral.

Cabe destacar, hasta aquí como nota aclaratoria que el lenguaje empleado por los profesionales del Programa Chile Previene, sobre todo en lo que se ha abordado en este apartado, contiene muchos léxicos propios de las ciencias sociales, abordados en su mayoría por Bauman y Beck. En este sentido se hace relevante destacar que estos profesionales provienen del campo de las ciencias sociales y humanidades, como lo son la sociología, psicología, comunicación social, el trabajo social, la historia, entre otros. Por ello, muchas veces su conjunto de creencias y horizontes no sólo incorporan el léxico, sino que son capaces de establecer explicaciones e interpretaciones al fenómeno de la flexibilidad y precarización laboral, como apreciamos a continuación.

*“Yo siento que es un problema de estructura, que significaría el Estado tiene que generar más... con... contratos para los trabajadores como todos los trabajadores normales. Bajo, el régimen del código del trabajo o bajo el régimen de la administración pública, pero debiéramos tener todos contrato de trabajo. Pero, bueno siento yo que hay un poco de indiferencia de los trabajadores que están bajo estas condiciones, pero el año pasado tratamos de hacer un par de reuniones, pero no.... La gente no asiste, y apropósito de poder negociar los reajustes del sector público, etcétera. Porque todos piensan que están de paso, porque “estoy un año, y después me voy”. Pero no poh, las plazas con contrato son súper pocas. Las posibilidades de... más bien la gente se mueve dentro de los mismos programas. Y lo más probable es que esté el otro año en otro programa con contrato a honorarios. Yo siento que mientras no haya un tema de toma de conciencia, que son las mismas personas las que están en esta condición, que siempre alegan que “lo que necesitamos es un contrato de trabajo”, nadie va a venir a decirte, “mira nos dimos*

*cuenta y les vamos a hacer a todos contrato de trabajo, más una modificación de...”  
¿Cachay? No poh. Da como un poco de impotencia eso, estamos todos como  
movilizados, y eso poh, es lo que siento.”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Los empleados del programa destacan respecto a su situación a honorarios, como una problemática estructural, que evidencia falencias del Estado como empleador. No obstante, se debe considerar que el encargado de revertir esta situación pasa por los/as trabajadores/as, aunque la modalidad contractual impide a los trabajadores confluír para la acción colectiva tal como ocurrió con el fin del sindicato (Ver Apartado 3).

El fenómeno de “no proyección laboral” en el programa, ocasiona que los mismos profesionales, sean responsables de sus condiciones laborales. Aunque son capaces de distinguir la situación de precariedad en la que se encuentran día a día, no pueden pasar de la tensión a un conflicto circunscrito en la acción organizada de los trabajadores. Reconociendo los individuos, la irresponsabilidad con la que actúan, ya que la mayoría de estos, piensa que su paso por el programa tiene características temporales. Como consecuencia del dinamismo del mercado laboral, en el que se encuentran los trabajadores, sean programas o no, estos profesionales del área social siempre estarán vinculados a las mismas condiciones laborales, con las mismas prácticas de parte de su empleador.

Frente a esta situación, los empleados y las empleadas que tienen un mayor proceso de concientización ante las precarias condiciones de trabajo, caen en estados de <<impotencia>> y significan en sí mismos la incapacidad de actuar colectivamente, de actuar de otra manera hacia una realidad que se sostiene año a año, como la inexistencia de salarios para las empleadas y los empleados del programa con reajustes como los que reciben los funcionarios públicos de planta.

#### 4.2 La (in)seguridad social en un empleado con contrato a honorarios.

La seguridad social según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>34</sup> comprende nueve aspectos dentro de la vida de un trabajador: asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez y

---

<sup>34</sup> La OIT promulgó el Convenio sobre la seguridad social (Convenio Número 102), cuyos lineamientos entraron en vigor el 27 de abril de 1955.

prestaciones de sobrevivientes. Para la comprensión de este capítulo, se realizará un abordaje alrededor de tres dimensiones: la primera de ellas relativa a la salud, y las prácticas de los trabajadores frente a la enfermedad, ya que en el contrato de los trabajadores no se encuentra el acceso a algún sistema de salud pagado por el empleador. El segundo aspecto, la realidad previsional y la proyección a futuro sobre la vejez y la jubilación, ya que el pago de cotizaciones tampoco es realizada por el empleador; y por último, una tercera arista referida a la situación de accidentes dentro del trabajo.

¿A ti que significa el contrato a honorario?

*Inestabilidad, eso significa, trabajo, pero inestable. Deberíamos tener un contrato de otras características.*

¿Por qué hablas de inestabilidad?

*Porque sí poh. Porque uno puede, a pesar de que yo llevo hartos años en este cuento, no me gustaría haber estado todos estos años a honorarios. Hubiese preferido tener otro tipo de contrato, a contrata, más que planta. Por un tema de la AFP, la Isapre, todo ese tema que hoy día, que cuando uno recién empieza a trabajar, como que uno no pesca. No le toma mucho el peso al tema, cuando ya te empezai a enfermar, te empezai a dar cuenta que hay perdido un montón de rato cotizando en salud. Y en general, nosotros somos súper despreocupados con esa materia. Yo aquí, de todas las personas que trabajan en el Previene, soy la única que cotiza.*

(Claudia Enríquez, 39 años, Socióloga)

El énfasis de este apartado está puesto sobre la enfermedad y la jubilación, ya que la primera imagen proyectada por los mismos trabajadores respecto al contrato a honorarios, está referido a la inexistencia de pagos previsionales por el empleador, y la carencia de un seguro de cuidado médico. Además, los empleados señalan que son muy pocos quienes cuentan con protección en esta materia. Si bien esta afirmación no es resultado de una muestra representativa, es de público conocimiento entre los profesionales del programa que muy pocos imponen de manera voluntaria. En consecuencia, la carencia de un sistema de seguridad social, refracta sobre la experiencia laboral de los individuos, repercutiendo a nivel personal a través de enfermedades y cambios emocionales, como plantea Dubar (2002).

(a) Sin un sistema de salud en caso de enfermedad

El sindicato conformado por los empleados del Programa Chile Previene, tras el trágico accidente de una de sus coordinadoras, consiguió que en caso que un empleado o empleada enfermara no fuera desvinculado, sin embargo, esto no se traduce en el acceso a un sistema de salud, o que la finalización del contrato durante la enfermedad, asegure la renovación del convenio.

A continuación se describen las prácticas de cuidados médicos que los empleados tienen para enfrentar la enfermedad como estado, y aunque no existe la posibilidad de establecer generalidades en este caso, se han identificado cinco maneras para abordar la enfermedad, las que han sido ordenadas desde un menor a mayor grado de precarización, aunque nunca olvidando que las características en sí del contrato de los empleados a honorarios son precarias.

¿Usted tiene DIPRECA?

*Sí.*

¿Cómo es enfermarse para usted?

*Corre, porque yo tengo el beneficio de un seguro. Desde el año '84, me aseguré. Hay un seguro de salud que pago a parte, ese me cubre el setenta por ciento, y la DIPRECA el veinticinco. Yo pago el cinco, más o menos.*

¿Cómo es enfermarse ahí en el municipio?

*Al hospital de Carabineros. [Risas]*

¿Usted se enfermó, o tuvo algún problema antes, de que el sindicato consiguiera lo que consiguió?

*Sí, creo que me enfermé una vez.*

¿Y tuvo algún problema?

*No, porque Verónica, la ex coordinadora del Previene, nunca me puso problemas.*

(Elizabeth Torres, 59 años, Sargenta en Retiro de Carabineros)

Algunos empleados del programa, como el caso recientemente expuesto, son miembros en retiro de Carabineros, y a su vez, son quienes gozan de un mejor seguro de cobertura médica. Esta situación, puede ser considerada como una extrapolación a nivel individual, dentro de los casos estudiados. Sin embargo, a su vez la relación más asimétrica con la actual realidad

generalizada de muchos empleados públicos, quienes vieron privatizados sus sistemas de seguridad social, mientras los miembros de las Fuerzas Armadas y de Orden, no se vieron afectados. En el caso de esta empleada, la cobertura frente a alguna enfermedad es casi completa, a través de seguros, y de la misma Dirección Previsional de Carabineros de Chile (DIPRECA), un beneficio obtenido por sus años de servicio.

¿Tienes seguro de salud?

*No.*

¿Cómo es enfermarse bajo esa condición de no tener seguro de salud?

*Bueno, mi pareja es la que me apoya.*

¿Tú eres carga de él?

*No, somos pareja. Pero si tengo que ir al médico, y es particular, él me paga la consulta.*

(Olaya Castillo, 41 años, Comunicadora Social)

Un segundo tipo de práctica frente a la enfermedad, está referido a la atención privada de los costos de salud. Donde las costas son asumidas por el propio individuo o su familia, en un proceso donde el trabajador se autorresponsabiliza por todo el campo que comprende la seguridad social. En el caso particular, de esta empleada, los costes son asumidos por la pareja con quien construye su núcleo familiar. De esta manera, se reafirma la tesis sobre la autosuficiencia que deben tener los individuos en la sociedad contemporánea, como señalan Beck y Bauman, para así asegurar su propia existencia material, en otras palabras, la autosuficiencia que se debe buscar con quienes se construye el espacio familia.

El acceso a la salud absolutamente particular puede conllevar a garantías como un mejor tipo de atención, sin embargo los costes pueden llegar a ser elevadísimo, frente a una enfermedad catastrófica, como consecuencia de inexistencia de garantías médicas de alguna institución.

¿Tienes ISAPRE o FONASA?

*Mira en este momento tengo la... el privilegio de ser beneficiario PRAIS, que es el programa de reparación a personas víctimas de violencia política en el tiempo de la dictadura, puedo optar a esto. Este beneficio no es por mí mismo, sino que es por mi compañera que puede beneficiarme a mí.*

[...]

¿Y cómo es enfermarte para ti?

*La verdad es que yo no enfermo nunca, soy más sano que un yogurt. No me resfrío ni nada. Pero si me enfermara, PRAIS es como un FONASA, que me permite tener beneficios de ISAPRE pública... Es el consultorio, es el hospital, y claro, también puedes asistir a FONASA, si tú quieres pagar un poco más, digamos a la salud privada. Por suerte no he tenido esas dificultades. Las tuve justo cuando tenía ISAPRE... que sufrí un accidente grave y estuve mucho tiempo hospitalizado, pero la verdad es que no he tenido la mala fortuna de verme en esa situación.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

En tercera instancia, surgen empleados que son beneficiarios del Programa de Reparación y Atención Integral en Salud (PRAIS), programa que permite el uso de la red asistencial pública (Consultorios de Atención Primaria, SAPU, SAMU, hospitales, entre otros), además acceso a las prestaciones garantizadas en el Plan AUGE, así como, la Ley de Urgencia contenida en la ley 19.650<sup>35</sup>.

Los beneficiarios del PRAIS, no obtienen esta cobertura de salud por motivos laborales, se especifica que quienes pueden acceder a este son personas o familiares que hubieran recibido alguna violación a sus derechos humanos durante la dictadura cívico-militar chilena, a través de detención o desaparición, ejecución política, tortura, exilio, exoneración por motivos políticos, entre otras. Por otra parte es importante destacar que el beneficio no es recibido de manera directa, ya que es una extensión de la red de protección a la que acceden otros miembros del núcleo familiar.

Otro elemento relevante que subyace en el discurso del empleado del Programa Previene, corresponde su condición de <<buena salud>>, atributo que permite enfrentar los riesgos que significa la enfermedad. Surgiendo una pregunta enseguida: cómo la “fortuna” interviene en el proceso de enfermedad, tal como ocurriera en el pasado. Frente a la situación de un accidente grave, el “azar” permitió que los costos de salud fueran asumidos por una ISAPRE, sistema de salud al que este empleado no está afiliado en el presente.

¿Tienes ISAPRE o FONASA?

*Actualmente tengo calidad de gratuidad en el consultorio de mi comuna. Porque en el intertanto que mi contrato no salía, porque bueno, aquí como muchos de los honorarios, no nos pagan durante el mes de enero y febrero. Porque el convenio*

---

<sup>35</sup> La ley 19.650 contempla que aquellas personas que lleguen a un servicio de urgencia con riesgo vital deben ser atendidos sin exigir condiciones monetarias para la intervención que se requiera.

*llega desde el ministerio al municipio, y nosotros estamos sin sueldo, y en ese intertanto yo fui al consultorio a alegar que yo no tenía trabajo, que estaba sin contrato, hasta que me dieron la tarjeta de gratuidad en el consultorio.*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

En cuarto lugar, se encuentran trabajadores que pertenecen al grupo de FONASA Tipo A, tramo destinado a aquellas personas que no perciben ingresos y/o poseen un empleo informal. La primera lectura que se podría realizar, respecto a un profesional del Estado que posee este beneficio, sería que este se encuentra <<engañando>> al sistema de salud. Sin embargo, a partir de lo expuesto por el mismo trabajador –y a lo largo de esta investigación varios empleados expresaron lo mismo–, es el mismo retraso del pago de convenios y la burocracia que se da entre los municipios y el gobierno central, que generan una situación donde los trabajadores precarizan aún más sus condiciones durante los meses de enero y febrero, ya que en reiteradas ocasiones no cuentan con salarios. De esta manera, frente al conjunto de (des)oportunidades que se evidencian durante este periodo del año, el mismo trabajador, optó por asegurar algún tipo de protección en materia de salud.

Sin embargo, lo ofrecido a los afiliados a FONASA Tipo A, si bien pueden acceder a la red asistencial pública, la espera por una consulta a un determinado especialista, atención en un centro de salud de la red, es mucho mayor que un particular o afiliado a ISAPRE. Además, si debiera acceder a la atención privada, no puede optar a este, como sí lo pueden hacer los beneficiarios del PRAIS. De requerirlo así, deberá asumir los valores como una atención particular.

*“Lo otro también, pero eso depende un poco de la jefatura, la jefatura que esté a cargo del departamento, que te permita compensar, porque por ejemplo, una persona efectivamente se enfermó, dos días, y además le agregamos que no tuvo plata para ir al doctor, porque particular no es lo mismo que un bono que me sale cuatro quinientos, o de repente menos. Pero, una consulta particular, son quince o veinticinco lucas, te fijay, o un poco más. Justo no tenía plata para ir al doctor, y faltó dos días, cachay, entonces no tiene como justificarlo, y tampoco quiere que le descuenten, por eso te digo que depende mucho de la voluntad de la jefatura, no de la mía, sino que de la jefatura que está en el departamento. De que te permita compensar, o sea que esos dos días, yo los falté, pero los recupero trabajando en actividades comunitarias o de fin de semana. Y si la jefatura dice: ya, bueno te la compenso, después trabajas en actividades de fin de semana masivas de la muni, y quedamos.”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Un quinto grupo de empleados, son quienes no poseen ningún tipo de cobertura institucional como FONASA, ISAPRE, PRAIS o CAPREDENA, y en el caso de enfermedad, tampoco poseen el dinero para la atención particular. Existe la posibilidad de compensar a través del trabajo, recuperando horas, frente a la inasistencia al empleo durante la enfermedad. Por ello, se vuelve evidente que esto sólo puede ser aplicado a situaciones donde la enfermedad no reviste demasiada atención médica, y siempre se encuentra mediada por la voluntad de la jefatura o la coordinación del programa.

En este caso subyace, una idea no menor, el empleado no es sólo responsable de su propia salud, sino que es irresponsable por no poseer ni cobertura médica ni el dinero suficiente para abordar la enfermedad.

#### (b) Lagunas previsionales y una incierta jubilación

El empleador del Programa Chile Previene no paga las cotizaciones de los equipos de profesionales, entendiendo esto como el descuento salarial destinado a uno de los siete Administradores de Fondos Previsionales que existe en Chile, con el fin de generar un fondo de ahorro, manejado por una empresa privada cuyas ganancias, descontados los costes de administración y comisión, conforman un ahorro para la jubilación de los trabajadores. De esta manera, los empleados para acceder a una jubilación deben pagar individualmente sus cotizaciones mes a mes. En este apartado del capítulo se describe la realidad de los empleados y las empleadas en el aspecto ahorro jubilatorio.

¿Cotizas en alguna AFP?

*No. ¿A ver? O sea actualmente no, he cotizado por periodos. En FONASA.*

Pero estamos con el tema de la AFP. ¿No tienes ni APV ni nada?

*No, cuando he tenido contrato, sí tuve... ¡Ah! Un tiempo sí tuve también, cuando tuve ISAPRE, porque cuando tienes ISAPRE tienes que cotizar en alguna AFP, un par de años.*

¿Cómo ves el tema de la jubilación a propósito de eso?

*[Risas de estruendo] Ni lo pienso. O sea es un problema, claro. Es un problema que va a suceder en el futuro pa' mí y pa' un montón de personas que... Cuando nosotros hicimos un estudio en el sindicato, la mayor parte de las personas no se cotizaban como independiente. Porque aparte los sueldos son bajos.*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

La situación de los profesionales resulta bastante homogénea. Así lo demuestran las mismas sistematizaciones, realizadas de manera interna, por el disuelto sindicato de los empleados. Por ende, la conclusión es bastante simple, sólo un sector muy minoritario es el que cotiza de manera independiente, por ello, las lagunas previsionales son una constante. De esta manera toma relevancia, más allá de evidenciar la inexistencia de la cotización independiente, los significados que los trabajadores le atribuyen a esta situación, la proyección que se realiza a futuro a la hora de jubilar, pensando desde un presente que tiene como principal atributo la precariedad laboral.

¿Por qué hablas de inestabilidad?

*Porque sí poh. Porque uno puede, a pesar de que yo llevo hartos años en este cuento, no me gustaría haber estado todos estos años a honorarios. Hubiese preferido tener otro tipo de contrato, a contrata, más que planta. Por un tema de la AFP, la Isapre, todo ese tema que hoy día, que cuando uno recién empieza a trabajar, como que uno no pesca. No le toma mucho el tema, cuando ya te empezai a enfermar, te empezai a dar cuenta que hay perdido un montón de rato cotizando en salud. Y en general, nosotros somos súper despreocupados con esa materia. Yo aquí, de todas las personas que trabajan en el Previene, soy la única que cotiza.*

¿Has cotizado todo este tiempo?

*No, por eso te digo.*

¿Llevas diez años, cuántos has cotizado?

*Cuatro.*

¿Cómo ves el tema de la jubilación a propósito de eso?

*Pésimo. Pésimo. Cachay. Pésimo, porque me vengo a preocupar ahora del tema. Y antes, nada. Y no es sólo aquí, sino que todas las personas que estamos a honorarios aquí, no se preocupan de pagar sus cotizaciones.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

El primer discurso planteado, atribuye a una irresponsabilidad de cada empleado la no cotización de manera independiente, ya que en esta modalidad contractual el pago previsional que fuera responsabilidad del Estado dentro de la función pública, hoy se traspasa al propio empleado. Donde desde una perspectiva individual se debe asegurar el futuro. Los profesionales evidencian que esta problemática es casi generalizada, con esto el control del presente es imposible, por ello la trayectoria hacia futuro desde la perspectiva de la vejez/jubilación tiene mayor incertidumbre contenida para los trabajadores y las trabajadoras.

¿Hay diez años que no has cotizado? ¿Y cómo ves el tema de la jubilación?

*Mejor trato de ni pensarlo. De hecho el otro día me llegó una carta, porque yo estoy en la AFP Hábitat. Entonces, la carta me dice así: Si usted jubila al día de hoy su pensión será de \$560 mensuales, y yo decía.... [El entrevistado comienza a reírse] Mejor guardo esta hueá. Estoy tratando de ver estos APV, estos ahorros previsionales, estos seguros con ahorro por ahí me han ofrecido. Estoy tratando de ver... De llegar a un punto de equilibrio en la economía, porque uno también trae deuda universitaria, le está pagando la escuela a los cabros chicos, tengo una cantidad de gastos que de repente pensar en el ahorro previsional es un tema... es un tema. Entonces, el mecanismo que yo estoy pensando para que no sea tan precaria mi futuro... mi futura jubilación, es hacer una suerte de seguro con ahorro previsional, y por ahí hay unas tasas interesantes. Eso he estado pensando... Me he entrevistado con algunos ejecutivos, pero la verdad es que tú no sabes a quién creerle, uno le tiene mucha desconfianza al sistema. Siempre pensai que de alguna manera te están cagando por algún lado, porque la hueá tampoco puede ser tan maravillosa, sino que quién gana en esta hueá. ¿No? Esto es como el GANE de Piñera, el GANE de Piñera, donde pierden los estudiantes, entonces, una cosa así. Alguien gana en esta hueá, y siempre uno va perdiendo, porque la hueá no es así.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

El modo en el que se configura el ahorro previsional para los empleados a honorarios, atribuye a estos la responsabilidad de cotizar. Sin embargo, existe un sentimiento de evasión de parte de los empleados frente a la incertidumbre que genera la futura jubilación. Aunque los boletines informativos enviados por las AFPs a los cotizantes, evidencian que las lagunas ya tienen un fuerte impacto sobre las proyectas jubilaciones, donde “\$560” no significa ni la tricentésima parte del actual salario mínimo. Esto ni siquiera considera una proyección a futuro, y cómo sería el costo de la vida de aquí a veinticinco años más, fecha en la que este empleado debiera jubilar.

Sin embargo, los propios empleados manifiestan el interés de generar mecanismos alternativos para la jubilación. Pero, cualquier alternativa es socavada por deudas preexistentes: el crédito universitario, y el costo de la manutención familiar. Es así como la incertidumbre a la hora de elegir un mecanismo para la generación de recursos para una incierta jubilación, se encuentra mediada por la desconfianza hacia el actual sistema de ahorros.

¿Tú cotizas en una AFP?

*Sí. De manera voluntaria, lo mínimo eso sí. No en proporción a mi sueldo, lo mínimo, lo mínimo.*

¿Cómo ves el tema de la jubilación a propósito de tu condición de honorario?

*Mira, yo soy súper... Yo la veo súper lejana, pero a la vez preocupado a la vez. Pero de alguna forma, como rebelado, rebelado al sistema. Dada la condición histórica en la que este sistema actuó, en plena dictadura, hacer el cambio de INP a AFP, que al final es una proporción de tu plata, y ellos más encima, hacen actividad con tu plata. No... Me parece totalmente, no sé, podría decir ilegal, diría yo como república, podría decir yo. Y me parece totalmente ajeno, y trato de actuar totalmente ajeno, ahorro... Ahorro como... Le he dado vuelta por ahí, no dándole plata a la AFP. Generando condición de ahorro propio para la futura vejez.*

¿Ahorras tú de manera voluntaria?

*Sí. Cierta dinero voy ahorrando.*

¿De qué manera?

*Cuenta de ahorro. (Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)*

La jubilación presenta una ambivalencia desde la perspectiva de la proyección, como reafirma este último profesional, parece ser un evento demasiado distante en el tiempo, sin embargo, la jubilación es un problema que ya está en el presente, ya que el solo hecho de la existencia de “preocupación” evidencia que para el control del futuro no existe control del presente.

Sin embargo, más allá de lo anteriormente expuesto, sumado a la insuficiencia de cotización para alcanzar una futura jubilación equivalente al sueldo mínimo,<sup>36</sup> los profesionales toman una posición bastante crítica hacia el sistema de AFP. De esta manera, surge un cuestionamiento hacia el funcionamiento que tienen estas instituciones privadas con los dineros de los trabajadores, generando mecanismos alternativos como lo son cuentas de ahorro, lo que se transforma también en dineros con mayor libertad a la hora de disponer de estos, en comparación con los fondos previsionales privados.

¿Cómo ves el tema de tu jubilación, propósito de tus veintiséis años?

*Me parece que es relevante, no soy de los que dice que da lo mismo no cotizar. De hecho me encantaría de ya estar cotizando pa' tener plata pa' más adelante. Independiente que la plata de la jubilación se vaya a un fondo internacional en cualquier país, donde tú no sabís que hacen con tu plata, y que juegan con ella. Pero creo que es complementario al ahorro que uno puede ir desarrollando desde ya, complementario, paralelo a lo que es la jubilación. Me parece que es necesario tener plata en el futuro, a esa altura. Y de manera periódica para comprarte tus remedios, y solventar las necesidades de esa edad. .*

(Mauricio García, 29 años, Licenciado en Psicología)

---

<sup>36</sup> Esto toma relevancia si se considera que estos trabajadores ganan hasta cuatro veces un sueldo mínimo.

Los/os empleados/as que realizan críticas al sistema de AFP, consideran un tema relevante lo referido a jubilación, sin embargo la especulación bursátil con los ahorros para la vejez, desde su punto de vista, parece algo cuestionable. En el fondo, es una crítica generalizada hacia la excesiva liberalización del mercado, y de los elementos que en el pasado tuvieron las características de un derecho de los trabajadores, los que hoy están sometido a los criterios del mercado.

*“La vuelta al INP me parece que es una cuestión fundamental, que todos los chilenos puedan tener previsión y puedan jubilar de una manera digna. Eso es como una gran reflexión, me parece que lo de los honorarios es una constante, y en proporción a la gran cantidad de trabajadores que hay, es total y generadora de discusión. Hay que conversarlo, y hay que ponerlo dentro de las exigencias sociales. Eso.”*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía).

Para los empleados la crítica hacia el sistema previsional chileno, se traduce en soluciones conducentes a un sistema más justo y equitativo, como lo sería una vuelta al antiguo Instituto de Normalización Previsional (INP), lo que podría ser levantado a modo de reivindicación social. Sin embargo, resulta complejo elevar a esto a la calidad de demandas sociales, pensando en la apatía de los trabajadores del programa y la escasa actividad asociativa que poseen (Ver apartado 3).

### (c) Sin seguridad a la hora de trabajar

Durante la investigación, aunque no se transformó en situación que generara preocupación en la mayoría de los trabajadores –como sí lo previsional o el sistema de salud–, emergió una tercera dimensión que sí está contenida en la definición de seguridad social entregada por la OIT, referida a seguros que actúan en caso que un trabajador o trabajadora sufra un accidente laboral.

¿Qué significa para ti el contrato a honorarios?

*Algo de inestabilidad, diciéndolo de alguna manera. Si bien es un año, no tengo las cotizaciones, un tema de seguro también, porque tenemos que andar en terreno. No están cubiertas por esos seguros, pero no hay otra opción para que tengamos que hacer servicios. Pero por el momento, lo que complica es el tema de las cotizaciones y el tema del seguro.*

(Olaya Castillo, 41 años, Comunicadora Social)

La inexistencia de “seguros” contra accidentes laborales tiene también un rol central en el ejercicio profesional. El programa tiene una acción focalizada en barrios vulnerables, asociados a la inseguridad, a lo que se debe sumar que este programa está vinculado al Ministerio del Interior y los programas de seguridad ciudadana, por lo que el trabajo en terreno queda desprovisto frente a cualquier tipo “peligro” o “riesgo” que pudiera afectar en la intervención de barrios.

En síntesis, el “riesgo” e “incertidumbre” se moviliza en el ejercicio laboral, más allá de ser un empleo vinculado a labores administrativas, ya que la ejecución de la política pública tiene contenida en sí, una labor más práctica como la intervención directa en los barrios o el trabajo comunitario. No obstante, cabe destacar que el “peligro” planteado en esta investigación, no tiene como intención contribuir a la estigmatización de los barrios donde implementa el programa.

#### 4.3 Lo simbólico, la (in)seguridad social y su repercusión en la familia.

Los aspectos que rigen el trabajo, no operan de manera independiente a otras dimensiones de la de vida los profesionales del Programa Chile Previene. Son estas mismas condiciones de precarización laboral, las que tienen un impacto en otros aspectos de la vida de estos. El caso de la familia, como se señaló con anterioridad, uno de los espacios en la sociedad que junto al propio trabajo, han sufrido más modificaciones a partir de las nuevas lógicas que ha tomado el capitalismo contemporáneo. En este apartado, el objetivo está orientado a develar las repercusiones que trae la modalidad de empleo a honorarios, sobre las familias de los empleados y las empleadas. Entendiendo la familia, tanto el espacio de pareja como de pareja con hijas/os.

¿Cómo afecta a tus hijos, tú crees este tema del contrato a honorario? ¿Tú crees que lo afecta de alguna manera?

*A la familia de las personas que en general trabajan a honorarios lo afectan, porque sí poh. Porque se transmiten las mismas, si tú no tienes seguro... Por ejemplo de salud, o sea obviamente tus hijos tampoco lo van a tener, o el costo de eso es mayor, porque tienes que hacer la cotización de manera independiente, el tipo de contrato claro que lo afecta, en términos de las vacaciones, en términos de las licencias, en términos de que también está inseguridad entre comillas laboral. También afecta a las familias.*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Las trabajadoras del programa reconocen una “transmisión” de los riesgos en términos de seguridad social, asociados al mismo trabajo sobre sus propias familias. Es el caso más inmediato el referido a los seguros de salud, en el que si un empleado no posee ISAPRE o FONASA, los hijos y las hijas tampoco cuentan con acceso a este. En otras palabras, los riesgos no sólo son vivenciados de manera individual, sino que el traspaso se realiza de manera inmediata los hijos e hijas, la desprotección estatal no sólo es realizada sobre sus propios empleados, sino que a quienes dependen de ellos también.

No obstante, la cotización independiente u otras estrategias de ahorro previsional individual para hacer frente a la precarización del contrato a honorarios, conlleva costos que encarecen el costo de la vida, a diferencia del pago de cotizaciones realizadas por el empleador. A esto, se suma el retraso en el pago de convenios –con los que se realizan las remuneraciones de los profesionales–, afectando la planificación de las vacaciones que deben tener por derecho los trabajadores. Lo que implica la pérdida de un espacio destinado para el descanso, y aunque el “derecho a vacaciones” fue una reivindicación obtenida por el sindicato durante una negociación en el pasado, y esté plasmada en el convenio empleador-empleada/empleado, en la práctica no opera, trayendo consigo un impacto en la familia como consecuencia de la habitual dinámica que implica durante el periodo estival, afectando el espacio natural de reunión familiar.

*Pero por ejemplo, a mi hijo lo tuve en BANMEDICA como carga de un hermano, y a mi hijo en estos momentos le tengo un seguro escolar... ¿Entendís? Hueás mínimas. Pero... Consultorio nomás, la red de salud pública. Y si es muy urgente, na' poh. Habrá que disponer de las lucas para la urgencia.*

¿De la línea de crédito?

*Desde donde sea. Digamos. Tú ahí vas priorizando, si el niño se enferma tenís que gastar lo que sea, te endeudai...*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Retomando lo expuesto respecto a los seguros de la salud, estos particularmente toman un eje central en las sociedades postindustriales (Touraine, 1994), las empleadas del Programa Chile Previene frente a las dificultades y costos que implica la cotización de manera independiente, han traspasado la responsabilidad de provisión de seguro médico a personas externas al núcleo familiar. Resultando curioso, desde la nomenclatura de la flexibilidad laboral, se podría

establecer una analogía con el *outsourcing*, ya que se externaliza y terceriza el pago del seguro de salud.

También aparecen figuras como los “seguros escolares” con el fin de aplacar gastos en el caso de accidentes, aunque la incertidumbre se torna constante frente a la inexistencia de una ISAPRE o FONASA. Destacando que la no adscripción a un pago constante de un programa de salud, conlleva riesgos ante un eventual accidente o enfermedad, los que tienen un valor que podría llevar un coste altísimo. Llevando nuevamente al empleado/a una situación de incertidumbre a futuro al encontrarse desprovisto en tiempo presente.

Retomando lo del contrato a honorarios ¿Cómo crees que afecta a tu familia, a quienes te rodean, a tu pareja, a tus hijas?

*A mis hijas [Risas] no van a saber qué hacer conmigo cuando yo sea vieja. Pero ahora, no. Ahora es como la forma... la forma en que funciona el mundo, nomás. [Risas]*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

De lo hasta aquí expuesto en esta investigación, junto a la carencia de un sistema de salud, el pago previsional y las dificultades para jubilar, se presenta como la segunda característica del contrato que más tensiona a los miembros del equipo. Más allá de esto, aunque suene repetitivo, frente a esta segunda arista, subyace una problemática que se vierte sobre el mismo eje “no dominio del presente = incertidumbre sobre el futuro”. Los hijos, además de sufrir la transmisión de la incertidumbre del seguro de salud en el presente, a futuro podrían llegar a asumir los costes de la vejez, como resultado de las lagunas previsionales tanto de sus madres como padres que estuvieron bajo la modalidad de contrato a honorario durante sus años como trabajadores.

¿Cómo crees tú que les afecta a su relación [familia] que tú estés con contrato a honorario?

*Afecta en lo cotidiano, porque este año los sueldos de nosotros [EL PREVIENE] se demoraron cinco meses.*

¿Ella también es “honorarios”?

*Sí. Nosotros [EL PREVIENE] estuvimos cinco meses sin recibir sueldos. Y eso implica que pa' pagar el arriendo, pa' pagar cosas... Te coarta si tú quieres salir de vacaciones, te ves coartado. Porque con el sueldo de ella teníamos que vivir los dos durante cinco meses, endeudándote, apretándote, pidiendo plata por fuera.*

*Aumentando la deuda, porque los intereses de la deuda generada por el banco se acrecienta. Y claro, no te permite proyectar. Cuando llega la devolución de impuestos, es cuando tú dai por cerrado el año. Y ahí, es cuando empezai de nuevo, y arreglai el cuento con las lucas, pero afecta, porque no sabís si tu sueldo va a estar para el día lunes. Primero, si va a salir el diez o el día quince. Si es el próximo mes, entonces toda esa condición afecta en lo cotidiano, y repercute.*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Se debe destacar que lo abordado hasta aquí, plantea el impacto que tiene el contrato a honorarios sobre la familia, particularmente el caso de los hijos, sin embargo en el caso de los hogares constituidos por “jóvenes parejas”, además de no poder concretar vacaciones, en situaciones prolongadas sin remuneración por el retraso en el pago, contraen endeudamiento, pagos adicionales de intereses bancarios, dependencia material del otro miembro de la pareja, y problemas de convivencia cotidiana al interior del hogar.

La imagen proyectada por los profesionales del Programa Chile Previene, en su mayoría, desde una perspectiva identitaria corresponde a una clase media irresponsable consigo misma como plantea Wright Mills (2002). Sin embargo, a la par de este grupo, también existen otro tipo de empleados y empleadas quien han diseñado sus propias estrategias asumiendo los costos de la seguridad social, privatizando la responsabilidad y vertiendo la carga sobre sí mismos.

Bueno, todo esto que hemos conversado sobre el contrato a honorarios. ¿Cómo te afecta a ti, a tu familia, a tu pareja o a tus hijos?

*Mmmm... Mira, yo. Bueno, nos afecta claramente, porque nosotros. Por ejemplo, cuando yo formalicé mi vida en pareja, yo no tenía contrato ni nada, y ahí recién empecé a problematizar, y en realidad empecé a tomarle el peso a que necesitaba imponer, si yo pretendía tener un proyecto de familia, no podía no tener ISAPRE, o tener a los cabros chicos descubiertos, entonces, recién ahí me empezó a hacer sentido. De hecho, cuando me enfermé y llevaba muy poco cotizando, con la puerta en la cara. Estaba cotizando hace muy poco en FONASA, y por el hecho, de no cumplir con el tiempo mínimo pa' poder comprar un bono, o no sé cómo era el tema, tuve que costéármelo particular todo. ¿Te fijai? Entonces, ahí, y lo mismo después, con los niños, si yo me atraso, o genero lagunas en FONASA, también me perjudica a la hora de algún tratamiento médico para los chiquillos. Por lo tanto, me veo obligada a destinar parte importante de mi sueldo en el tema salud y AFP, y además de ser, rigurosa y ordenada con el tema. Además lo otro es que siempre está latente que va a pasar con el programa y como trabajadores.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

En contraposición a los profesionales que proyectan la imagen de irresponsabilidad, existe un segundo grupo que en el momento que “formaliza una familia”, toma conciencia de la situación de inseguridad social que vivencian. Por ello, de manera sistemática comienza el pago de un seguro de cobertura médica, con el fin de no transmitir el riesgo a sus hijas e hijos. Y aunque existe una disminución del salario neto, toma sentido lo propuesto por Bauman (2002), la necesidad de ser voluntarioso en los pagos de la seguridad social para sobrevivir en la sociedad contemporánea.

En el discurso realizado por esta profesional, subyace otra situación respecto al modo de funcionamiento de las instituciones que prestan cobertura médica a los trabajadores, ya que en el caso de no cumplir un tiempo determinado como “beneficiario” de FONASA –pese a ser un organismo estatal y público–, de manera unilateral toma la decisión de prestar el cobertura y el acceso a los beneficios por no adscribir a los criterios que FONASA establece. En este sentido, los trabajadores/individuos se ven minimizados frente a los arbitrios de las instituciones del Estado.

#### 4.4 El consumidor excluido del consumo

El consumo constituye uno de los ejes principales a través de los que se articula la sociedad contemporánea (Beck, 1998), transformándose en uno de los mecanismos de integración social de los trabajadores. En el caso de los trabajadores y trabajadoras del programa, pese a tener sueldos sobre la media nacional<sup>37</sup>, de igual manera se encuentran en constante tensión con las instituciones financieras y crediticias.

*“Que llega fin de año y no sabes si vas a tener trabajo el año siguiente, entonces tampoco permite proyectarte. Por ejemplo, para conseguir algún crédito, también es bien complicado, la modalidad de contrato tampoco ayuda mucho.”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

La incertidumbre contenida en el vínculo laboral entre el empleador y empleado/empleada, parte sobre la base de la carencia de continuidad laboral, y aunque el buen o mal desempeño no es considerado, este aspecto tensiona (al punto de truncar en ciertas ocasiones) el acceso a

---

<sup>37</sup> Los profesionales del Programa Previene en promedio reciben un salario de 700 mil pesos (Fuente: Informe de Recursos Humanos de CONACE, octubre 2011), superando en un 17% los 585 mil pesos promedio que reciben los empleados y las empleadas que trabajan en los servicios comunales y sociales (Encuesta de Ocupación y desocupación en El Gran Santiago. Informe Trimestral de Empleo, diciembre 2011).

créditos, trayendo repercusiones en aspectos fundamentales de la vida como señala otro de los entrevistados:

¿Cómo afecta a tu desempeño laboral, tu condición laboral?

*Me afecta en el sentido de poder proyectarse a futuro, yo creo que eso es. No tenís acceso a préstamos, no tenís alguna vigencia bancaria. Como eres honorario, todos saben que el honorario es mes a mes. Puede el otro mes no tener pega, nadie va a darte un crédito hipotecario, etcétera.*

¿Te ha afectado, puntualmente, ahora que citas el tema bancario?

*Sí, claro. Claro, para los préstamos es bien complicado poder acceder a ellos. No así las casas comerciales, pero sí los bancos son súper riguroso en ello. Ya al momento de mostrar contrato a honorario, te discriminan al tiro.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Los créditos hipotecarios se diferencian de los créditos de consumo principalmente por el monto que asigna el banco al cliente, y el plazo de endeudamiento que implica. En el caso, de los profesionales de los equipos encuentran tensiones con los bancos, quienes aplican “castigos financieros” o niegan los créditos, con ello, los empleados y las empleadas no pueden proyectarse a futuro. Caso distinto es el acceso crediticio al *retail*, empresas que no discriminan a los honorarios.

*Nos obliga, a nosotros a ser ordenados y a ahorrar y no tampoco, proyectarse mucho en el tiempo con deudas, porque no tenís mucha capacidad de ahorro, y tampoco tenemos mucha capacidad de proyección, si no tenís, y menos de crédito, además te castigan porque eris honorario en el tema de los créditos. Entonces, no hay posibilidad. Es deuda igual, hay que evitar de que afecte a la familia. En general, no generar mayor deuda de lo que no podamos pagar.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Los empleados y empleadas del programa evitan adquirir compromisos financieros a largo plazo, principalmente por dos razones: las sanciones que realizan los bancos, y por otro, por la incapacidad para ahorrar y así enfrentar la deuda a futuro en caso de imprevistos. De esta manera, evitan extender la precariedad a otros integrantes del grupo familiar, ya que los profesionales asumen la privatización de los costos de vida que ya están vertidos sobre ellos mismos, con un proceso de individuación que repercute sobre quienes los rodean como ya se describió en el apartado 4.3.

## 5. Lo político administrativo

*“...El cargo de coordinador es un cargo técnico, pero también es político. Es técnico-político. Entonces, dependes mucho de las gestiones.”*

(Coordinador del Programa Chile Previene)

Los modelos de gestión contemporáneos se encuentran fuertemente influidos por las lógicas *manageriales*, métodos de la gestión privada en la esfera de lo público. De esta manera, a través de la Nueva Gestión Pública, se ha propiciado una despolitización de los trabajadores y las trabajadoras del Estado para la ejecución de las labores, al menos desde un punto de vista discursivo. Sin embargo, en el caso de esta investigación, una vez adentrados al trabajo de campo, se evidenció de manera reiterada entre las voces de los/as entrevistados/as, la relevancia del componente político en el Estado como campo laboral. Visibilizándose que lo político opera en un entramado de tres aristas en el trabajo de los y las profesionales encargadas de concretar las tareas propias del programa. La primera de ellas, el atributo tanto político como técnico que implica el desarrollo de las funciones del programa –cuestión que será analizada a continuación a modo de introducción–. En segundo lugar, una doble dependencia que sitúa el Programa Chile Previene en una tensión entre el gobierno central, a través de SENDA, y otra cara expresada en los gobiernos locales (municipios). De ello deriva una tercera arista, la que posiciona una nueva dimensión de incertidumbre laboral del empleado frente a los procesos tanto pre como post electorarios, donde las elecciones municipales así como las presidenciales posicionan una nueva tensión a vivenciada para las/os empleadas/os<sup>38</sup>. A continuación un trabajador comenta sobre las características ambivalentes de su función en el programa:

*“Es técnico porque tiene un perfil técnico que tiene que ver con gestión, con gestión técnica con los distintos programas que elabora el Previene, gestión técnica de proyectos, con evaluación de proyectos. Tiene que tener una serie de características, un manejo técnico, que le permita en definitiva poder... eh... instalar gestión, procesos comunitarios, y poder dialogar con todos los actores políticos de la comuna. Porque aquí todos los actores políticos tienen colores distintos, entonces tú puedes tener un municipio que puede tener un color, puedes tener un diputado que tiene un color, los concejales tienen un color. Entonces ahí tú tienes que hacer una gestión que pueda mantener esos equilibrios para que el programa se valide y se instale. Y a veces esos actores políticos también... Tienes que tratar de mantener*

---

<sup>38</sup> Estas dos aristas, tanto la doble dependencia que evidencian los profesionales del Programa Chile Previene, así como el fenómeno de inestabilidad vinculado a los procesos electorarios, será descrito en el apartado 5.

*autonomía también, tratando de resguardar, por sobre las contingencias políticas, eh... las acciones que el programa tiene que desarrollar, pero también no puede desarrollar esas acciones sino cuenta con el apoyo de esos actores políticos. Es un tema, por eso yo te digo es un cargo técnico, pero también político. Porque tienes que desarrollarte con esos actores, ¿no? Y a veces esos actores, diferencias entre ellos, entonces cuando tú te relacionas con uno, al otro no le parece mucho.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Trabajadores y trabajadoras del Programa Chile Previene, en su mayoría encuentran un denominador común, como hasta aquí se aprecia, el referido a sus identidades laborales, las que se encuentran determinadas por una formación académica en la que prácticamente en su totalidad derivan de carreras pertenecientes al campo de las ciencias sociales (trabajadoras sociales, sociólogos, psicólogas, entre otras). De esta forma, las capacidades y competencias técnicas parecieran ser casi una obviedad para el desarrollo del cargo de Coordinador/ra del Equipo Comunal, así como Profesional de Apoyo. No por ello, dejarán de ser mencionadas, uno de los entrevistados señala “la gestión técnica”, “la formulación y evaluación de proyectos”, y el manejo en “el trabajo comunitario”, como características que deben poseer quienes laboran como empleados del programa. Sin embargo, para los coordinadores y las coordinadoras la característica de su cargo como función política se expresa, obviando esa desaliñada intención de las estrategias *manageriales* de despolitizar al ejecutor de la política pública, posicionándolo como un actor político más en el funcionamiento del programa e interacción con las diversas instituciones.

De lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de destacar la posición en la que se encuentran los profesionales del Programa Chile Previene, en medio de una tensión constante con los distintos actores políticos que trabajan en una comuna: por un lado los cargos de elección popular como “alcaldes”, “concejales”, y “diputados”, así como otro tipo de liderazgos más vinculados con lo comunitario: “dirigentes vecinales” y “líderes de organizaciones comunitarias”. De esta manera, el coordinador de equipo se transforma en un “negociador” capaz de generar equilibrios entre las distintas partes para la ejecución del programa.

Por otra parte, toma relevancia un atributo central para empleados del programa, el referido a generar desde una perspectiva individual autonomía para enfrentar las distintas coyunturas de tipo política que surgen en el transcurso de la ejecución de los proyectos. Aunque como

veremos más adelante, cobra una fuerza inesperada cuando se avecinan las elecciones municipales, o cuando asume una nueva coalición de Gobierno del país.

### 5.1 El empleado con contrato a honorario bajo el control de dos instituciones.

Los miembros del programa se sitúan como un nodo intermedio que es tensionado por las dos instituciones (Gobierno Central y municipio) que ejercen control sobre el programa. Y aunque explícito en el discurso de los empleados, el significado que le otorgan a este, está condicionado a atributos ambivalentes. Por una parte, existen situaciones que son aprehendidas por los empleados de tipo *negativo*, aunque esta situación también trae efectos *positivos*, los que de ninguna manera resultan ser excluyentes entre sí.

¿Cómo sientes tú esta doble dependencia de la que tú misma me hiciste mención?

*“[...] Es incómoda, uno se siente en una inestabilidad constante, y en el fondo de tener que estar bajo dos prismas, o bajo dos ojos todo el rato, y más encima esperando cosas de ti. Y a veces, una nada que ver con los sellos entregados, con distintos objetivos. Entonces, es como todo el rato estar, es difícil, por decirlo de alguna forma. Sin embargo, a pesar de que es difícil nosotros hemos logrado cómo manejarnos, en realidad sobrellevarlo, sobrellevar esta doble dependencia de una forma que no sea tan terrible. Porque a veces se torna terrible cuando tenís que cumplir los plazos, cumplir las metas para los dos lados. El término de plata y convenios es lo mismo, es agotador. Yo siento, igual, que este municipio es bastante amigable por decirlo de alguna forma, nos ayuda, nos colabora, nos apoya en lo que se puede para poder cumplir con los plazos que el CONACE siempre dice que es pa’ ayer. (Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)*

La primera consecuencia que manifiestan los empleados se refiere al incremento de <<la inestabilidad laboral>> por causas políticas, cuestión a la que se adiciona a lo descrito anteriormente referido a la (in)seguridad social del contrato a honorarios (Ver apartado 4.2), aumentado la incertidumbre y sensación de “incomodidad frente al trabajo”. Sin embargo, en el discurso de los miembros de los equipos se hace presente la situación de “aclimatación” o “asimilación” a dichas situaciones, en las que deben enfrentar dos perspectivas de control como consecuencia de la doble dependencia del programa, cuestión que privatiza sobre las propias biografías de los trabajadores la responsabilidad y dinámica organizacional emanada desde el Estado. Tomando sentido el valor preponderante de la burocracia administrativa que muchas veces culmina en el retraso de los pagos de convenios, recursos con los que se pagan los sueldos a los profesionales del programa.

Por parte, las lógicas *manageriales* incorporadas con la Nueva Gestión Pública han incorporado elementos de la gestión organizacional privada en el ámbito de lo público, como es el trabajo en redes. En el caso del Programa Chile Previene, son los equipos los encargados de generar este trabajo en distintos campos: desde lo comunitario, lo laboral (referido a empresas que operan en la comuna), las escuelas, entre otras. Los profesionales articulan entre estos espacios un entramado con el municipio y el gobierno central. Empero, en la práctica las cosas suceden de manera distinta y son los mismos equipos los encargados de desmitificar el supuesto orden estructurado que debiera existir:

*“O sea tiene varias cosas el tema de la doble dependencia, porque... yo creo que el tema de la arbitrariedad no viene por ahí, de un funcionamiento arbitrario viene por la falta de orden institucional de parte del CONACE, que es una institución sin estructuras...”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

La doble dependencia no sería el problema en sí, para generar arbitrariedades en el espacio de trabajo, sino que son empleados y empleadas las encargadas de responsabilizar a la institución del Gobierno Central la descoordinación existente. Planteando carencia de orden institucional, lo que repercute sobre el trabajo de los trabajadores y las trabajadoras del programa.

A la falta de estructuración institucional, se suma la disonancia entre objetivos y metas que deben cumplir los trabajadores y las trabajadoras, como plantea la siguiente entrevistada:

*Y lo malo que tiene, es que... yo creo que es algo complicado para los objetivos del programa, son dos mundos totalmente distintos, con objetivos distintos. O sea las políticas del gobierno central tienen una orientación, una prioridad, un eje. Y las políticas municipales tienen otro. Y eso no se logra encontrar, o sea, porque la lógica de que nosotros estemos en el municipio para el CONACE es que nosotros hagamos el vínculo entre esas dos cosas. Y un programa, siempre se lo he dicho al CONACE, no tiene ese poder. Ese vínculo o se lo da el alcalde o no existe nomás. Y uno hace como que...*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Tanto el municipio como el Gobierno Central plantean objetivos y metas propias del interés de cada estructura. Sin embargo, la responsabilidad del cumplimiento de los requerimientos de cada uno, son asumidos por los equipos de profesionales. Concluyéndose que la ejecución de la política pública, que debiera ser responsabilidad del macro-nivel queda supeditada a la capacidad de los profesionales de los equipos, descendiendo a un micro-nivel, donde se

encuentran los empleados, liberando de responsabilidad a municipios y gobierno central, donde estos sólo auditan los resultados.

Sin ir más lejos, una preocupación reiterada que surge entre los equipos del programa es lo referido a la instrumentalización que sufren por parte de los gobiernos locales:

*“...Me parece que esa misma doble dependencia te genera que te tireen de ambos lados, si bien nosotros somos contratados por el ministerio, para el municipio eso no se entiende así, y para ellos somos funcionarios de batalla, y estamos al frente de todas las actividades, si requieren palos blancos para que una actividad esté más lleno de gente, tenemos que estar nosotros, significa acarrear sillas para alguna actividad y tenemos que estar nosotros, si necesitan números para una actividad tenemos que estar nosotros. Días viernes, sábado, domingo a las siete de la tarde tenemos que estar nosotros. Y ahí tenemos que estar nosotros. Mientras que desde el regional, desde el Ministerio nos dicen que nosotros no caigamos en esas prácticas, pero en lo real y en lo local, disponen de nosotros para hacer campañas políticas, y del otro lado, nos dicen que pongamos un párale a esas situaciones, pero nosotros vivimos el día a día acá, y el municipio es el que dispone. Estamos tierra de nadie. Disponen de nosotros como mano de obra para las actividades. Y en cierto sentido se menosprecia la calidad de profesionales en desmedro de actividades que podrían desarrollar otras personas...”*

(Mauricio García, 29 años, Licenciado en Psicología)

Si bien desde el Gobierno Central se explica a los equipos que estos no son funcionarios municipales, en la práctica la realidad dista mucho de aquello. Los empleados del Programa Chile Previene deben participar en todas las actividades municipales como “funcionarios de batalla”, “palos blancos”, “acarreamos sillas”, entre otras, independiente que sea sábado o domingo –evidentemente sin pago de horas extras–. Esto denota la situación de abuso, indefensión y precariedad laboral, traduciéndose en una incertidumbre en la que están los miembros de los equipos, los que no se encuentran en posición de exigir cambios a esta situación laboral. Y aunque no forma parte de sus obligaciones, acatan y cumplen los requerimientos del municipio, ya que su situación de dependencia se encuentra diluida entre dos jefaturas.

Y aunque hasta lo expuesto hasta aquí todo pareciera tener características negativas, existen empleados que valoran de una u otra manera esta posibilidad de enfrentar dos jefaturas como señala la siguiente profesional:

*“... La doble dependencia tiene varias cosas, para mi sinceramente ha tenido algo muy bueno, que es como lo más positivo, no tienes una jefatura única directa, es*

*como que tu cargo es entre comillas autónomo, entonces tú puedes definir ritmos, puedes... tenís formas de hacer, de definir, muchas cosas que... Porque no tienes un jefe encima directo, son dos jefes, pero como que llaman a rendir cuentas, pero no están todo el día ahí encima tuyo, eso para es en la personal, y la profesional. Eso te permite ejercer tu trabajo más en base a tu criterio y no tanto cotidiano de otra persona...”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Según lo planteado por esta socióloga existe autonomía para la realización del trabajo, la posibilidad de definir rutinas propias de trabajo, y aunque no descarta en ningún momento las situaciones de tensión, plantea que las jefaturas no están ejerciendo un control durante todo el día sobre los equipos. Surgiendo la aplicación de criterios de tipo personal en el trabajo. Sin embargo, esto podría complementar lo expuesto líneas más arriba, sobre la poca organización que existe detrás de la institución dependiente del gobierno central.

En consecuencia, esto permite ratificar las posibilidades positivas que ofrece la flexibilidad laboral, respecto al uso del tiempo, y descentralización del trabajo, aunque evidentemente esto no descarta las condiciones precarias en las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras con contrato a honorarios del programa investigado.

## 5.2 Transformaciones en el Gobierno Central

En enero de 2010, después de la segunda vuelta, La Alianza por Chile accede la Presidencia del País. Luego de veinte años, la Concertación de Partidos por la Democracia abandonaría el Poder Ejecutivo. Con este resultado, no sólo se produciría un cambio de jefes de cartera ministerial, sino que una reestructuración importante en sus planas de empleados y empleadas. El Ministerio del Interior y CONACE son parte de estas modificaciones, esta última institución cambia su nombre a SENDA, y aunque a nivel central ocurren muchos despidos, a nivel local no hubo una reestructuración completa de los equipos, como consecuencia de la injerencia que tienen los municipios en la contratación.

Sin embargo, en términos generales, los miembros de los equipos del programa constataron cambios en la dirección del el programa, como señalan algunos de ellos:

*“[...] Se echó por tierra el trabajo territorial, el trabajo con jóvenes, y se fortaleció más el trabajo institucional con los colegios. En los particular, se disminuyó el desarrollo de mis funciones acá en el programa y también porque nos coarta el*

*tiempo de acción en el que nosotros nos venimos desarrollando. Que ya todo lo que hacíamos por fuera, que queda invisibilizado en la planificación, no queda asociado a ninguna meta, por tanto es desgastarse gratuitamente, y es hacer pega por las de uno... nada más.”.*

(Mauricio García, 29 años, Licenciado en Psicología)

Uno de los principales focos que se evidencia es la disminución considerable del trabajo comunitario, reenfocando el programa a una articulación con instituciones, desplazando la labor con los vecinos y las vecinas de la comuna. Por otra parte, se invisibilizó lo realizado en los últimos diez años, incluso se plantea un “desgaste innecesario”, cuestión que expresa la frustración del empleado. Cuestión que plantea que con el cambio de enfoque del programa, lo comunitario es relegado por las metas planteadas por el Gobierno Central, dejándolo en el más profundo anonimato.

¿Cómo te afectó a ti los cambios de gobierno central?

*“...La parte más administrativa, se ha burocratizado mucho más la relación entre el programa y la instancia regional. En el sentido, que se le ha dado mayor énfasis en los medios de verificación, en los instrumentos de registro, etcétera. Y al control, porque en el fondo se transfieren recursos, se transfieren programas, se transfieren orientaciones técnicas, y luego a través de algún medio, tienen que comprobar, y eso es efectivamente lo que se está implementando. La capacidad de control que pueda que pueda tener el regional o central de las acciones que se desarrollan a nivel local, siempre van a ser mínimas. Yo siento que hay un nivel de desconfianza mucho mayor, en el fondo, de lo que se está haciendo, en realidad nosotros hacemos en la comuna, mucho más de lo que se pueda informar, por lo tanto, hay mucha más dedicación y preocupación de tener más control de gestiones. Lo que quieren es que hagamos el cien por ciento, y que no andemos hablando de otros temas, hay mayor demanda de la especificidad, entendiendo que a través de esa especificidad se resuelve mejor manera el tema de las drogas, y mayor demanda de instrumentos de control de la acción comunal. Lo que genera que el cincuenta por ciento del tiempo uno tenga que estar en labores administrativas para informar, y te queda poco tiempo para hacer. En el fondo, para desarrollar acción. Y la relación ahora de la gente que está en el CONACE, es mucho más vertical que antes, mucho menos espacio, aunque nunca ha habido muchos espacios de discusión y reflexión en la elaboración de los programas, ahora menos. O sea, con suerte un par de reuniones para bajar las orientaciones y ojalá que nadie hable y sería...”*

(Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)

Luego de la reestructuración de la institución, una de las transformaciones más notorias es la burocratización del programa, frente a esta situación, las empleadas plantean el fuerte énfasis en actividades administrativas, así como una mayor exigencia medios de verificación de

resultados. De esta forma, subyace una mayor carga laboral, porque los equipos se enfrentan a las metas exigidas por la institución del gobierno central (que están sometidas a la verificación constante), pero por otro, los requisitos propuestos por el municipio.

Por otra parte, las relaciones interpersonales se ven afectadas ya que la desconfianza del Gobierno Central hacia los empleados y las empleadas que han desarrollado una trayectoria al interior del programa se hace manifiesta. Trayendo consigo como consecuencia un desgaste de los equipos profesionales, los que deben demostrar que tienen un perfil técnico y no político partidista, donde la permanencia se explica por la buena gestión y no a un clientelismo político.

Además, se desdibuja la imagen de institución moderna, ya que en los discursos de los trabajadores y las trabajadoras se plantea una verticalización en la organización. Y aunque en el pasado los espacios de participación y diálogo entre equipos y el Gobierno Central, no eran muchos, hoy han prácticamente desaparecido. Transformando a los profesionales en ejecutores de la política pública a nivel local, a lo que se suma una disminución de recursos como plantea el siguiente testimonio.

¿Y cómo te afectó el tema de los cambios políticos del CONACE?

*Mira, impactó a niveles más centrales, a las regiones, y a nosotros nos impactó en una reducción de... ¡Grosera de recursos!*

¿Eso aumentó el riesgo, la incertidumbre?

*De hecho yo perdí de un año para otro, alrededor de ocho profesionales dentro de mi equipo, que por... Después en las negociaciones hubo después con la Asociación Chilena de Municipalidades, yo pude volver a recontractar, pero tuve que contratar a aquellos que reunieran el perfil, entonces...*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Uno de los principales problemas que enfrentaron los equipos del programa fue la fuerte disminución de los recursos, cuestión que trajo incluso la negociación de nuevos actores en el conflicto, como la Asociación Chilena de Municipalidades. Aun así, las repercusiones se evidenciaron como describe este coordinador de equipo:

*“Impacta en que voy a tener menos profesionales, por lo tanto, los profesionales que quedamos vamos a tener que asumir una carga de cantidad laboral, anexa a la que veníamos desarrollando, eso está pasando. Aquí, eso ha dependido de cómo cada*

*coordinador ha logrado, mantener, gestionar los recursos. Ahora hace poco nos ganamos un proyecto con fondos especiales, muy bien evaluado, por cuarenta millones. Me permite nuevamente tener un, una, un ingreso de recursos que en el caso de esta comuna, yo logro, nuevamente, estar en un punto de equilibrio. Digo... [Suspiro] Si esos tres profesionales no me los logra financiar el municipio el año 2011, voy a tratar de pasarlos a este proyecto, y los mantengo. Pero el compromiso, es que esos profesionales gestionan en el proyecto y en las labores propias de la planificación del programa. O sea... Aquí lo que se hizo fue, dejarte el programa con menos recursos, integrarte nuevos convenios, fundamentalmente en lo que nosotros hacíamos en educación, fortalecer estrategias de educación, se parcelaron los recursos”.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La reducción de las planillas de los equipos ha sido la principal consecuencia de la disminución de recursos, con ello un aumento de carga de trabajo para quienes permanecieron. Cuestión que llevó a que coordinadoras/es se reenfocaran en labores administrativas para la gestión de recursos. La dinámica que adquiere el trabajo plantea a individuos (profesionales) que deben asumir los costos y sopesar las transformaciones de los gobiernos para continuar con su actividad remunerada, y además ejecutar la política pública a nivel local. En este sentido, los coordinadores están obligados a asumir diversos roles con énfasis en la polifuncionalidad, reafirmandose una evolución hacia un trabajo mucho más flexible en la organización, la dirección más clara que toma el mundo laboral en la sociedad contemporánea.

*Entonces, si tú quieres yo te contrato para implementar el Chile Previene en la Escuela, tú tienes que hacer gestión en tres colegios, pero además, te estoy pidiendo que tú tienes que apoyar en ese ámbito la planificación del programa, y en la implementación de ferias preventiva, y en la capacitación, en esto y en lo otro. Si no... No me sirve, además a la coordinación que tenía que gestionar un convenio.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Con los nuevos rumbos que ha tomado el espacio laboral, la polifuncionalidad es una tarea que deben asumir quienes quieran trabajar, adicionando más laborales en la práctica que las que formalmente corresponden. Con ello, el cambio estructural a nivel político estatal es asumido sobre las espaldas de los individuos, a nivel biográfico, resituando la idea de la privatización del riesgo desde el macro nivel a un micro nivel en el sentido de Bauman (2002). Ya no en el sentido del autocuidado, sino que desde responsabilidades políticas para el funcionamiento del programa.

*Y ahí quiero agregarte un dato, cómo eso impacta en la calidad de los profesionales que trabajan en el programa. En un retraso incommensurable de los convenios, aquí puede pasar... Eso pasaba antes... También. ¿No? Cada vez se fue gestionando de una manera tal que se redujeran, pero a mí me llegaban las platas del previene en marzo... La plata de los convenios se demoraron tres o cuatro o cinco meses... Gente que yo tenía contratada que estuvo sin honorarios. Claro llegaban las platas y les pagabai los cuatro meses al tiro...*

¿Y a ti en lo personal cómo te afectaba ello?

*En los ánimos poh, compañero. En los ánimos. En los ánimos... Ahí hay todo un tema, porque la gente si pudiera echarse el pollo, digamos, porque... Porque va a estar en otra pega en la que le van a pagar cuando le tienen que pagar. Lo hace. Y es porque tampoco hay tanta pega que no se van. Pero perdí gente así, que tenía continuidad, que venía al convenio. ¿Pero sabís?*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia).

Por otra parte, el impacto también se traspasó al ámbito de la vida privada, de los profesionales del programa. Hubo un retraso en el pago de los sueldos del personal contratado para la ejecución de los proyectos por más de cuatro meses –y esta situación se repite en distintas comunas–, lo que repercutió en el ámbito de vida familiar de cada uno de los miembros de los equipos. A su vez, el estado anímico se ve afectado, llevando a los profesionales a desvincularse del programa en búsqueda de mejores horizontes laborales.

### **5.3 Gobierno Local y los cambios en el ambiente**

*"Está dentro de lo que es obvio, natural y lógico cuando se produce un cambio de coalición política. Y por lo mismo nosotros como gobierno consideramos que es un error politizar este tema"*

Ena Von Baer, (Ministra SEGEGOB, 28 de Mayo de 2010, EMOL)

En el año 2010 con la llegada del Presidente Sebastián Piñera al Gobierno se inició una reestructuración de las planas de empleados y empleadas en los distintos ministerios. Comenzando una fuerte tensión entre distintos actores, principalmente entre el oficialismo (Gobierno) desde una vereda y la oposición (Concertación) junto a organizaciones sindicales como la ANEF por otra parte. De esta manera, se produjo un conflicto que abarcó distintos medios de comunicación, prolongándose a lo largo del año. En medio de las resistencias gremiales, el presidente de la mayor organización de funcionarios públicos señalaba:

*“El funcionario público debe tener protección frente a los cambios políticos de gobiernos de turno, porque esto es lo que está ocurriendo, la derecha está abusando de una vulnerabilidad que tienen nuestros compañeros a contrata y a honorarios para poder despedirlos”*

(Raúl de la Puente, Radio Universidad de Chile)

Durante ese mismo año, se instaló la problemática por medio de protestas para enfrentar la política de despidos masivos propiciada por el recién asumido Gobierno. Sin embargo, el fenómeno de despidos en la gestión pública como consecuencia de un cambio político, no es un hecho reciente. En las últimas dos décadas se ha dado el mismo fenómeno en reiteradas ocasiones.

Este apartado describe el proceso que implica un cambio de gobierno a nivel local, y el impacto que tiene sobre los profesionales. Para ello, se ha optado por tres niveles: el primero, referido a la etapa previa a las elecciones; una segunda fase referida a las elecciones; y por último, el impacto que trae el cambio de alcalde.

a. Tiempo preelectoral.

A través de esta investigación se ha indagado sobre las constantes presiones en términos políticos y laborales a las que están sometidos los equipos del programa Chile Previene<sup>39</sup>. Sin embargo, al reconstruir la historia sobre el periodo preelectoral una empleada comenta:

*“En el primer periodo del [ex alcalde], en realidad nosotros, éramos estigmatizados totalmente por el hecho de ser el programa externo, gobierno de la Concertación, éramos los parientes pobres, nos pescaban para nada. Nosotros pedíamos hacer cualquier cosa, y prácticamente les daba lo mismo. Mientras no nos mandáramos condoros, y no sé poh, no hiciéramos mucho ruido ni sombra a nadie, les daba lo mismo”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

En el contexto de una tensión política entre el municipio perteneciente a una coalición de partidos, y la política pública de Gobierno, se produce una estigmatización hacia los profesionales encargados de la ejecución del programa. Sin embargo, pese a la existencia de los conflictos, los profesionales pueden realizar sus funciones laborales, aunque siempre

---

<sup>39</sup> Para el análisis sobre la doble dependencia política administrativa ver el apartado 5.1. Por otra parte, para consultar sobre el significado y la carga de incertidumbre que posee el contrato a honorarios consultar el apartado 4.1. Finalmente en el apartado 6 se describen las amenazas de despido a las que están constantemente enfrentados trabajadores y trabajadoras del programa.

dependientes del contexto político. No obstante, una vez comenzado el periodo de electoral el espacio laboral se modifica, como complementa la siguiente profesional:

*“Porque hasta antes estábamos súper tranquilos, no pasaba nada, nos pescaba, pero piola. Pasábamos piola, y cuando empezaron las elecciones fueron heavy. Porque todo era como sospechoso”.*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

El ambiente laboral en el periodo de elecciones deja de caracterizarse como espacio óptimo de trabajo, y propicia modificaciones, donde las tensiones y los conflictos aumentan. Por otra parte, la jefatura municipal rotula a trabajadores y trabajadoras del programa como antagonistas políticos, a través de la etiqueta de <<sospechosos>>, como consecuencia la incertidumbre aumenta para miembros del equipo. La continuidad en el espacio laboral dependerá del escenario político post elecciones. Cabe destacar, que generalmente tanto trabajadoras como trabajadores del programa –como se ha hecho hincapié en esta investigación– no tienen una pertenencia político partidista clara como para endosarles el atributo de funcionarios políticos.

#### b. El periodo electoral

El periodo electoral municipal requiere una gran maquinaria de recursos humanos para su puesta en marcha, así dan cuenta las profesionales del programa. Sin embargo, uno de los hechos que tiene mayor cuestionamiento entre los discursos es el siguiente:

*“Cuestiono cuando hay que hacer un puerta a puerta, no me gusta. Me han invitado, pero yo no voy. Yo los miro nomás”*

(Elizabeth Torres, 59 años, Sargenta en Retiro de Carabineros)

Muchas veces la imagen proyectada por los empleados y las empleadas con contrato al interior de la gestión pública, plantea una función política-partidista en las instituciones en las que se desempeñan. Sin embargo, a través de este relato se evidencia la autonomía relativa que poseen estos profesionales, al menos, eximiéndose de participar en la campaña electoral.

Empero, pese a la autonomía planteada, el municipio se transforma en un espacio laboral incómodo durante el periodo electoral, particularmente cuando el programa tiene proximidad a oficinas que toman un rol más activo en términos partidistas.

*“La jefatura de la Oficina ahí [de la Juventud], era muy cercano, trabaja mucho el tema de la campaña del alcalde, entonces nosotros vimos muchas cosas que no queríamos ver, te fijai. ¿Qué nos quedaba? Simplemente, hacernos los locos, no nos daba otra opción. Era súper desagradable”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

Se evidencian prácticas de corrupción –como se especificará más adelante– que tensionan el clima interno de los mismos equipos. Donde, pese a la omisión de empleados y empleadas frente a estas situaciones, surgen conflictos éticos como testigos de prácticas que carecen de probidad. Precisamente, el riesgo permanente respecto a su vínculo laboral, no les permite adoptar un rol como denunciantes ante estos hechos. A continuación una informante relata una de estas situaciones:

*“Y había una persona de la misma Oficina de la Juventud, cómo se llama... Eh... Poniendo en regla a todos los cabros que trabajan ahí, y alineándolos... Yo creo que la mayoría de los cabros que trabajan ahí, era porque necesitaban la pega, porque eran estudiantes, porque necesitaban generar recursos, ninguno muy vinculado al tema político, en ese minuto. Entonces, la instrucción fue súper clara o estai o no estai. Te toca trabajar puerta-puerta, te toca esto otros. Te toca repartir material de difusión, tenís que salir con los lienzos. Y yo me acuerdo que uno de los chiquillos le dijo: “pero nos van a pagar por esta pega, porque esta no es mi pega”. Le dijeron “No, todo por la misma plata”. Y otro le dijo “no poh, no podís poh”, y le dijeron “si no te gusta, agarra tus monos y te vai”. Cosas como por ejemplo de ese tipo, que ya ni me acuerdo, porque es cosa de que... son cosas que nosotros ya olvidamos”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

En el transcurso de la etapa eleccionaria el clientelismo político como práctica del municipio se vuelve mucho más evidente, particularmente en oficinas que se convierten en facilitadores de capital humano para la campaña electoral. Sin embargo, a partir de lo relatado, subyace una desmitificación sobre honorarios como beneficiarios del círculo vicioso del clientelismo político. Evidentemente, esta afirmación no niega el carácter político –más allá del técnico– de los miembros del programa Chile Previene, como de otros ejecutores de programas sociales.

Por otra parte, se debe hacer mención sobre aquellos profesionales que en el periodo electoral no son invitados a participar de campañas, como relata esta trabajadora social:

*A nosotros no se nos pidió nunca nada, a todas las otras oficinas sí. Pero que nosotros, es que como que no nos pescaban mucho, y además, nos tenían tachados de comunistas poh. O sea el jefe de la Oficina de la Juventud pasaba y nos decía “los comunistas”. Cachai. O nos decía cosas de ese tipo.... En realidad nunca nos*

*habrían pedido cosas así. Éramos demasiado marginales dentro del municipio para que nos pidieran una cosa así.*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

En este caso, la autonomía entregada por el poder local encuentra una explicación en la inexistencia de una transacción política como la que caracteriza al clientelismo. Propiciado además por una estigmatización por diferencias políticas de los trabajadores con contrato a honorarios del programa y quienes representan el poder a nivel municipal. Aunque cabe destacar que la autonomía es una consecuencia del respaldo entregado por el Gobierno Central a la gestión de trabajadores y trabajadoras.

c. Postelecciones.

Una vez realizadas las elecciones municipales se originan cambios político-administrativos, lo que tiene impacto laboral en los programas. El primer efecto, por lo general, cuando existen diferencias políticas entre el programa y la administración municipal culmina en despidos. Sin embargo, quienes continúan en sus labores pese a las tensiones políticas, vivencian conflictos al interior del espacio laboral como relata este licenciado en historia:

*“Asume [el actual alcalde] que también es de la Alianza... Sí, yo creo que existe la desconfianza de la gestión por tus relaciones políticas que mantienes. Yo por ejemplo cuando desarrollo una actividad, donde asiste la comunidad, y yo quiero que sea una actividad que se visibilice el Programa, y se visibilice el CONACE, yo hago una invitación personal a todos los actores políticos de la comuna. Le mando una invitación a todos los concejales del color que sea, a los diputados del color que sea, al alcalde, a la gente del CONACE. Y en el caso de la política, de esta comuna, quién más asiste, quién es más activo.... Generalmente son los Concejales ligados a la Concertación y al PC, y el diputado socialista más que el de la Alianza. Entonces, por supuesto que se empieza construir, si tú quieres desde ese protocolo de hacer una invitación a todos, con quienes van a tus actividades... Entonces, estas relaciones generan conflicto, y generan conflicto con tu contra parte administrativa y técnica.”.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La desconfianza política surge como primer elemento de conflicto, muchas veces marcada por el entramado político de redes de apoyo provenientes desde el pasado, como se señalaba con respecto al vínculo con diputados y concejales de afiliación política diferente a la del alcalde en ejercicio. No se precisa ser militante o empleado de confianza para que se produzcan pugnas, ya que como se ha reiterado, los profesionales no son militantes de partidos políticos,

pero el hecho de heredar un trabajo sostenido en el tiempo contribuye a generar susceptibilidades de parte de quienes controlan el gobierno local. Aumentando la incertidumbre frente al futuro laboral, más allá del interés de un desarrollo profesional del trabajo por parte de los miembros de los equipos.

Sin embargo, en otras ocasiones la nueva administración municipal propicia cambios que contribuyen a mejorar las oportunidades para el programa, aunque aumentando la carga laboral, propiciando los desafíos profesionales para empleados y empleadas, como relata la siguiente entrevistada:

*“Con [el actual alcalde] se notaron los cambios en términos económicos para nosotros. Hubo plata para... Cachai. Desde que no nos pescaban nada, pasaron a pescarnos mucho. Y eso se tradujo en un recurso económico, cachai. Antes nosotros funcionábamos con la pura plata CONACE, y después que llegó Undurraga el municipio nos aportaba no sólo en el espacio físico, en el teléfono, sino que en plata para que generáramos proyectos, actividades, contratación de personas, pasó en ese sentido que notamos la diferencia en términos económicos y también de que nos pescaban mucho más. Obvio. Todo pasaba que empezamos a participar en todas las reuniones, antes no nos invitaban a las reuniones. Porque además en las reuniones de antes no se trabajan sólo cuestiones técnicas sino que muchas cuestiones políticas. Mucho marketeo, político. No nos invitaban a dialogar...”*

(Loreto Castañeda, 33 años, Trabajadora Social)

Al realizar una referencia al aumento de carga laboral constructiva, se advierte un natural empoderamiento de los equipos, con un llamado a participar más activamente en el trabajo en redes. Este hecho permite mayor satisfacción laboral en términos profesionales como señala otra entrevistada en el apartado 7.3. Por otra parte, los entrevistados valoran esta situación por el hecho de posicionar al programa como un actor principal, en lugar del clientelismo político que existía en el anterior gobierno local.

#### 6. Identidades en la organización: la amenaza de exclusión y el reconocimiento.

Desde el punto de vista identitario, Claude Dubar (2002) plantea formas de identidad que pueden constituirse, de parte de trabajadores y trabajadoras, al interior de una organización. En este caso, el programa analizado a lo largo de esta investigación. Dichas formas de identidad, se pueden constituir a partir de la trayectoria biográfica concebida desde el sí mismo, así como reconstruirlas a partir de lo realizado por la organización. En este estudio se consideran tanto las amenazas de exclusión (incluyendo los despidos), además en un segundo nivel, los

reconocimientos internos que se realizan hacia las/os empleadas/os, como los reconocimientos externos de parte de otras organizaciones (espacios laborales distintos).

### 6.1 La amenaza de exclusión

La amenaza de exclusión encuentra respuesta en la “identidad de no trabajo” (Dubar, 2002), y en simples palabras considera posibilidades de desvinculación del trabajo (despidos) vivenciadas por los trabajadores y las trabajadoras del programa. Frente a la posibilidad de esta situación los empleados atribuyen como consecuencia lo referido a lo político:

*Sí poh. En algún momento sí. El tema de estos trabajos implica tener la confianza de la autoridad política, por lo tanto si esa confianza ya no la tienes, ¿cómo dijiste? ¿Amenazada? Y también cuando existieron todos estos cambios de recorte presupuestario desde el CONACE, si el programa sigue o no sigue. ¿Cuántas personas se quedan? Como con esa doble vinculación, como desde lo municipal como desde el diseño del CONACE. En ese momento se ha visto como que siga, como que no siga, como puede que no siga el programa”. (Carmen Luz Celesia, 37 años, Ingeniera en Planificación Social)*

La problemática de la amenaza de exclusión se plantea como una constante, ya que el vínculo laboral se encuentra fuertemente mediado por la confianza política que existe desde las jefaturas. A su vez, al encontrarse el individuo en la constante tensión entre el gobierno local y gobierno central, cualquier cambio en alguno de esos niveles trae repercusiones en el espacio laboral con la constante incertidumbre que el programa acabe en cualquier instante.

*A mí de alguna manera como coordinador del programa me demandan los actores políticos para hacer una actividad. Si tenemos que ir como programa, si podemos ir. Entonces, nos vinculamos con el diputado socialista [de la comuna], y esa relación, a veces, que ha sido una relación bien cordial, bien técnica, sin un compromiso político más allá. Tampoco yo soy de la Concertación ni de la Alianza. Tengo mis propias ideas... Pero asistimos a las demandas de las autoridades políticas. Entonces cuando tienes un... un... un diputado del sello de Montes que tiene mucha presencia en la comuna, mucho en las redes, que es muy activo, versus un municipio que en los últimos años ha sido mayoritariamente de la Alianza, con el paréntesis que fue [el ex alcalde], y hoy asume [otro alcalde] que también es de la Alianza... Sí, yo creo que existe la desconfianza de la gestión por tus relaciones políticas que mantienes.”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La lógica en la que se desempeña la amenaza de exclusión no siempre se traduce en una amonestación verbal, sino que subyacen a las relaciones que se dan al interior de los equipos respecto a las jefaturas. Como plantea este informante, el trabajar con los distintos actores

políticos de representación es una necesidad para la visibilización de la labor del programa al interior del territorio. Y con ello se desarrollan afinidades con algunos sectores políticos que tienen mayor valoración por el trabajo comunitario que se realiza. Sin embargo, esto produce una tensión constante, ya que el diputado con el que se logra esta sincronía para desarrollar el trabajo, pertenece a otro sector político diferente al actual alcalde del municipio –con lo que surge una nueva tensión–. Y aunque el empleado niega alguna cercanía en términos político-partidistas con alguno de estos actores políticos, esto se traduce en una constante desconfianza que media la relación entre el gobierno local y el programa, con ello una implícita amenaza de exclusión laboral que es percibida por los miembros de los equipos.

*No me afecta tanto el hecho de que me saquen, sino que el hecho de tener que convivir con una persona que hay un conflicto latente, o el hecho de que el... la administradora municipal no me quiera, y entonces, cada que vez que pase algo me... entre comillas... me maltrata, no en un sentido físico, pero en un sentido de... [Comienza imitación con tono de mujer de edad mayor y neurótica] “Pero yo no sé”... Bueno, y están tratando de ver todo el rato en qué me puedo equivocar para sacarme. Ese tipo de cosas sí. Como la relación, las malas relaciones que se dan en torno a ese ejercicio de poder que es el de tenerte todo el rato, entre la espada y la pared. Eso es lo que afecta, más digamos.*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Si bien, en el caso anterior se planteaba la situación de una amenaza implícita, esta última trabajadora, describe una dinámica de maltrato y constante amenaza de exclusión. El conflicto opera entre la administradora municipal, un importante cargo político al interior del gobierno local (segundo al mando luego del alcalde), con el que existe una relación de constante persecución, donde la desigual distribución del poder y su asimetría al interior del municipio posibilita esta dinámica. Incluso, esta amenaza de exclusión se materializó en prácticas que evidencian la situación de precariedad en la que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras con contrato a honorario como se devela a continuación:

*Yo creo que es una cosa que incluso le ocurre a la gente que tiene contrato fijo, y es que tú pierdes... Los trabajos son muy competitivos, entonces tú... El hecho que tú no estés, te hace perder lugar, espacio instalación, te retiras y suceden cosas como las que me ocurrieron a mí. Porque a mí, justo cuando me trataron de echar el año pasado, yo venía saliendo de un post-natal. Entonces, había sido un tiempo en el que yo no había estado presente para yo poder ejercer mis funciones, y mantener vigentes mis... por así decir... mis trabajos profesional, mantenerlo legitimado, sin cuestionamientos ¿me entendís? Yo creo que eso le pasa a todas las mujeres en*

*todos lados. Cualquier cargo de jefatura, te lo quitan, porque no estuviste seis meses, y eso es así nomás.*

(Claudia Enríquez, 39 años, Socióloga)

El actual mercado laboral se caracteriza por una alta competitividad, tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, lo que propicia las posibilidades de desvinculación. Sin embargo, en la relación género/trabajo, la desigualdad se posiciona como uno de los ejes bajo el cual se contextualiza el mundo laboral. Aumentando la incertidumbre y el riesgo en las trabajadoras por su condición de mujer. Como plantea la última trabajadora, la indefensión aún existe a la hora de ejercer el derecho al pre y post natal –reivindicación lograda por el sindicato (ver apartado 2.) –, surgiendo una tensión nueva como consecuencia de la ausencia y la imposibilidad de validarse en el espacio laboral frente a sus jefaturas. Con lo anterior, la misma empleada simbólicamente siente la opresión mayor que se ejerce sobre las trabajadoras por el hecho de ser mujer, operando la desigualdad de género al interior del trabajo.

*Sí poh. Los honorarios viven con eso constantemente. Tal vez no es que te despidan, porque si estuvierai en otro trabajo, en otra modalidad, estuvierai bajo contrato en otra modalidad, daría lo mismo. Porque si tú llevarai cinco años en una empresa y te dicen que te van a echar, te vai con la indemnización del mes por año, el mes de anticipación. Tenís por ejemplo, un millón que te permite tener un margen para buscar trabajo durante todo ese tiempo. Siendo que como honorarios te pueden echar de un día pa' otro y te quedai sin ningún peso, y allá ve tú, cómo te la arreglai pa' conseguir lucas."*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

La amenaza de exclusión tiene una carga de riesgo explícita que el trabajador y la trabajadora a honorario deben asumir, como consecuencia de la inexistencia de indemnización por año de servicio. Así lo significan los miembros de los equipos, quienes plantean la absoluta indefensión en que se encuentran comparativamente con aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que poseen contrato indefinido. Mientras estos últimos pueden preveer y planificar el futuro gracias al pago de indemnizaciones, los profesionales del programa por su condición de honorarios, una vez despedidos, no tienen absoluto dominio desde un punto de vista de sus finanzas para programar su vida en un futuro inmediato. De lo anterior se puede señalar que la única manera para tener control sobre el futuro económico, la empleada o el empleado debe tener un plan de ahorro. Plan de ahorro para la mayoría de los miembros de los equipos no es posible.

## 6.2 El reconocimiento al interior de la organización

Las trabajadoras y los trabajadores del programa Previene pueden reconstruir su identidad al interior de la organización, a partir de un “otro”, haciendo referencia al reconocimiento vivenciado. Dichos reconocimientos se dan desde dos lógicas, según la posición de esa otredad: reconocimiento interno y reconocimiento externo.

En primer lugar, el reconocimiento interno señala las distinciones que realizan los actores que forman parte del trabajo en red que desarrolla el programa. Entre estos se consideran jefaturas del gobierno local o central principalmente, como lo planteado por Dubar (2002), sin embargo tras el análisis también se sumó a los beneficiarios y a las beneficiarias del programa. En segundo lugar, el reconocimiento externo realiza mención a aquellos gestos materializados en ofertas laborales provenientes de otras organizaciones dirigidas a trabajadoras y/o trabajadores que han tenido un buen desempeño. A continuación se realiza una descripción de este fenómeno al interior del programa.

### a. Reconocimiento interno

Desde lo señalado en párrafos anteriores, el reconocimiento interno plantea las distinciones que realizan las jefaturas con las que interactúan los trabajadores y las trabajadoras del programa, así como las que efectúan las beneficiarias y los beneficiarios de esta instancia. Sin embargo, cómo operan estas y a través de qué acciones se manifiestan estas es lo que se describirá a continuación:

*“Se reconoce el aporte del Previene, o sea el CONACE depende de nosotros en cierta medida. Entonces, es como... Hay un reconocimiento a la labor del... a la labor que tienen los Previene en la política. Pero es un reconocimiento formal, no es un reconocimiento de por ejemplo que te otorguen el derecho a opinar, o sea, se reconoce que hagas lo que tienes que hacer.”*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

El reconocimiento que realizan las jefaturas hacia los trabajadores y las trabajadoras del programa no se materializa precisamente en remuneraciones o promociones. En general, la forma en que se expresa está vinculada a espaldarazos, con ello, dichos reconocimientos se dan desde una lógica simbólica predominantemente. Sin embargo, se producen tensiones, ya que las empleadas y los empleados anhelan un empoderamiento que permita mayor

participación al interior del trabajo como se cita en el discurso de la profesional, <<el derecho a opinar>>. Aunque, el reconocimiento interno se manifiesta a través de otro tipo de expresiones, lo que se tensiona con el reconocimiento esperado por los empleados quienes anhelan una mayor participación dentro del trabajo. Sin embargo, no queda sólo ahí, también el reconocimiento interno se da de otras maneras como señala el siguiente trabajador:

*“El CONACE en algún minuto, cuando yo era profesional de apoyo me reclutó para otras pegas específicas para apoyarlos a ellos en la región... Me pidieron... yo era encargado del área de educación del programa, de mostrar la experiencia que habíamos desarrollado en la comuna con otras comunas. Yo siento que desde ahí, desde el trabajo yo he logrado validar algunas cosas. Y eso ha sido reconocido por personas de la institución que identifican que ahí hay algo bueno. No es la institución en general, sino que personas que tienen la posibilidad de influir en la decisión para que se te reconozca de esa manera.”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

A partir de lo expuesto por este coordinador de equipo, para los empleados y las empleadas del programa, también “la asignación de otras responsabilidades laborales”, constituyen otra forma de reconocimiento desde la misma institución. Aunque este trabajador constata que ese reconocimiento no opera de manera generalizada en la organización dependiente del gobierno central, sino que se da desde jefaturas específicas al interior de esta. La ventaja que constituye esta asignación laboral extra, es la validación del trabajo que efectúan los individuos al interior de su espacio de laboral.

El reconocimiento interno, no sólo opera desde una lógica vertical en el binomio jefatura – empleada/o, sino que también desde la perspectiva empleado/empleada – beneficiario/a. Así lo demuestran, los mismos profesionales que se encuentran en los equipos.

*“Gratificante, gratificante porque como te dije, esta pega es súper demandante, igual ahí tenís un sentido de reconocimiento. Ahora, lo que nosotros más nos motiva, cuando los niños te dan las gracias. Cuando cambiaste de alguna forma, el modo de vivir que ellos tenían, o abriste la mente de alguna forma que antes no estaba. Eso yo creo que es lo más potente que pasa en estos trabajos. Por ejemplo, tener programado paseos a la nieve o la playa, cuando más del sesenta o setenta por ciento de los niños que van a esos paseos, que no conoce ninguno de los dos. Esa cara de felicidad, es lo que a ti te da... y ese agradecimiento es lo que te da el trabajar en esto.”*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Para los empleados y las empleadas la gratificación realizada por los beneficiarios y las beneficiarias se transforma en un reconocimiento importante en el trabajo. Tomando relevancia lo anterior, ya que la población a la que principalmente va dirigido el programa pertenece a sectores de escasos recursos. De lo anterior subyacen atributos importantes para el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras del programa, con esto se hace mención a la “vocación” y la capacidad de “trabajo social”, lo que se transforma en una retribución para la realización profesional y valórica de los miembros de los equipos.

Sin embargo, subyace una lógica transaccional (no consciente) respecto al reconocimiento realizado por beneficiarios y beneficiarias del programa, como se expone a continuación:

*“Y con que a pesar de todo, no quiero pecar de soberbio, creo que desarrollamos una pega que es de calidad y que la reconoce la gente. Aquí han venido los dirigentes, con todos los cambios políticos que hemos tenido, los dirigentes han dicho: oiga, yo podría hablar con el alcalde todo lo bueno que ustedes han hecho por la comunidad... Y yo nunca les he pedido nada, nunca le pido, yo les digo: oiga eso se lo dejo a su criterio. No le voy a pedir que usted haga eso. Yo creo que tenemos cierta legitimidad que nos ha permitido subsistir los vaivenes políticos.”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Cuando los beneficiarios o las beneficiarias del programa tienen el rol de dirigentes, con poder a nivel territorial, realizan un reconocimiento a la labor de los profesionales. Así se produce una posible transacción, estos (según la cercanía con el alcalde) pueden realizar ciertas consignaciones respecto a la labor del equipo profesional del programa, lo que se transforma en una retribución no menor, pensando en los constantes desajustes políticos e incertidumbre a la que trabajadoras y trabajadores se enfrentan. Aunque esta transacción como se ha nombrado, no asegura de ninguna manera mayor seguridad para quienes poseen contrato a honorario.

#### b. Reconocimiento externo

El reconocimiento externo está acoplado al modelo de “identidad de red” propuesto por Dubar (2002), en el que se plantea las rupturas voluntarias realizadas por la empleada o el empleado, desde una perspectiva de reconocimiento por otras organizaciones. Si bien esta categoría identitaria se plantea como una tipología de carácter ideal, en la práctica, como se ha planteado en esta investigación es imposible pesquisar profesionales que adscriban a este

modelo, porque se encontrarían ya fuera del programa. Sin embargo, en el trabajo de campo surgieron diversos profesionales que han recibido este reconocimiento externo, y más allá de indagar en su buen desempeño, es importante describir el tipo de ofertas laborales externas que recibieron y las motivaciones para continuar trabajando en el programa.

*“En el Plan de Seguridad Pública de otra comuna, y la verdad es que... el área.... Era un poco de más plata. La misma relación contractual. Y no me fui, porque yo quiero mucho a mi equipo de trabajo. Y por unas lucas más, no me hacía mucho sentido irme, a lo mejor podría haber sido un desafío, pero a pesar de que estoy desde septiembre desde el 2007 en la coordinación, la verdad es que ha sido un desafío esto de tener... Si hubiera seguido como profesional de apoyo me hubiera ido hace rato. Soy súper honesto en decirlo. Pero desde que tengo la posibilidad de incidir un poco más en la decisión, en el armado del equipo, definir un poco más técnicamente hacia dónde vamos, establecer diálogos con mi equipo, en esa perspectiva. Lo que se genera desde el punto de vista de los conocimientos, desde el punto de vista de las intervenciones, pa' mi adquiere un valor importante. Entonces, yo tengo que tener una muy, muy, muy buena oferta para irme y decir “sí, me voy”.”*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

Las ofertas que han recibido los profesionales, por lo general –como es el caso de este último testimonio–, se adscriben principalmente en el mundo de programas vinculados a la problemática de “seguridad ciudadana” como el Plan de Seguridad Pública. Y pese a que el cambio de espacio laboral constituye una oportunidad de fortalecimiento de experiencia laboral y nuevos desafíos. Sin embargo, los profesionales de los equipos plantean que el desempeñarse al interior del programa, ya constituye un desafío en sí mismo. Pese a la mejora en términos salariales que implicaría el cambio de trabajo, aunque también influye la posibilidad de transformarse de profesional de apoyo a coordinador, o sea, una promoción en la escala jerárquica al interior del equipo. Lo que también constituye un empoderamiento que produce capacidad de satisfacción, la posibilidad de tomar mayores decisiones al interior de la organización como señala Dubar (2002). Por otro lado, el hecho de mantenerse en el espacio laboral, tampoco se niega a una mejora sustantiva en términos salariales, lo que llevaría a realizar una ruptura en la trayectoria al interior del equipo, emigrando a otra organización.

*“Por compromisos, compromisos con las personas, con el Alcalde que sobre todo fue el que me trajo a esto. No, eso, eso.”*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Una segunda variable que condicionaría la permanencia al interior del programa sería el compromiso político que se adquiere con las jefaturas, como señala este coordinador. El sentido de pertenencia que existe en torno al proyecto que se realiza entre el programa y el mismo municipio, quien es finalmente la instancia que decide a nivel local. Y aunque se podría especular que este compromiso está mediado por un compromiso político-partidista, el mismo entrevistado señala lo contrario, cuestión que se reitera entre los entrevistados y las entrevistadas.

*“No soy militante, pero sí soy una persona de izquierda, comprometido con las causas sociales. Creo que la movilidad social está vinculada con el conocimiento. Cuando uno aporta ciertas instancias, puedes generar alguna movilidad social”*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Según lo señalado por el entrevistado, niega su participación como funcionario político al interior del municipio, e incluso reconoce su inclinación por la izquierda política, en la que involucra un compromiso político y social, que en consecuencia ha posibilitado también su permanencia al interior del programa, más allá del reconocimiento externo.

*“Con el mismo equipo, uno también es responsable no sólo de las personas, sino que de las familias que están detrás de las personas. Igual es complicado, no generar una fuerza y una alianza con los mismos profesionales”.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

Un tercer elemento que posibilita la extensión al interior del equipo, más allá de las ofertas provenientes desde otras instituciones, es la importancia que tiene el trabajo en equipo. Particularmente desde los coordinadores asumen como su responsabilidad la dirección del equipo, incluso extendiendo el bienestar del equipo de trabajo a quienes rodean a los profesionales, en este caso explícitamente se plantea <<la familia>>. Y aunque la importancia del equipo no sólo queda reducida, como señala uno de los profesionales de apoyo:

*“Me han ofrecido algunas cosas, pero no he hecho oídos. También fui a una entrevista de trabajo también... No, porque las condiciones laborales y económicas del otro trabajo, si bien en lo económico podían ser un poco superior, no se condecían con el ambiente que uno espera laboralmente, y los vínculos que puede desarrollar con los compañeros, y lo que es la cotidianidad acá en este espacio laboral, no sé si podré tenerlo en otro lugar. Entonces, prefiero postergarlo esa proyección pa' más adelante, en desmedro de ganar cien mil pesos más a tener otra*

*condición laboral, y dejar de estar con mis compañeros, estar con gente que no conozco, etcétera.”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Prosiguiendo con la importancia que poseen los equipos para los profesionales a la hora de rechazar una oferta laboral –las que en su mayoría traen mejoras económicas–, estos equipos se constituyen como espacios satisfactorios para trabajar, más allá de las condiciones de incertidumbre que implica el contrato a honorarios.

*“Muy bien, muy bien. Hemos logrado generar una relación profesional muy enriquecedora, y además pasamos, ocho, nueve horas diarias. Entonces, nos hemos hecho amigos, lo bueno es que este equipo se ha mantenido durante dos años, y hemos podido, generar continuidad en las cosas que hacemos.”*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

La sociología del trabajo plantea el rol central que tiene el trabajo en la vida de los individuos, donde este una función importantísima como configurador de identidad en la sociedad. En este caso, los empleados reiteran sobre las prolongadas jornadas que sostienen a diario como equipo, lo que se proyecta en el tiempo, desarrollándose construcciones simbólico-afectivas que ayudan a fortalecer el equipo. De esta manera, se ratifica la importancia de lo laboral y su entrelazamiento con aspectos de socialización de otro tipo, en este caso las relaciones afectivas. Transformándose en una variable poderosa del sistema de decisiones de trabajadores y trabajadoras a la hora de aceptar una oferta laboral como reconocimiento externo.

## 7. Expectativas laborales

Las actuales lecturas del trabajo contemporáneo están planteadas a partir del contexto de la sociedad del riesgo (Beck, 1998), donde el individuo asume la responsabilidad de construir su propia trayectoria biográfica (Beck, 1998; Bauman, 2002), como es el caso de las empleadas y los empleados del programa Previene, quienes al realizar el ejercicio de proyectar una trayectoria laboral a futuro se encuentran fuertemente determinados por la incertidumbre.

*“En lo laboral, por el momento no me he proyectado. Estoy viviendo el día a día. Estoy como en un proceso en que estoy como... Lo que sea. Durante este tiempo.”*

(Olaya Castillo, 41 años, Comunicadora Social)

La narrativa identitaria contenida en este relato, da cuenta de la imposibilidad de proyectar una trayectoria a futuro con certeza. En este sentido, trabajadoras y trabajadores trazan su proyección laboral con un fuerte acento en “el tiempo presente”, por ello, la posibilidad de “dominar el futuro”, en términos bourdieanos, es una acción inmensamente dificultosa. De esta manera, el futuro se presenta vertiginoso y totalmente desacoplado a una lógica de seguridad laboral (Bauman, 2002)

Sin embargo, se pueden elaborar interpretaciones subyacentes, sin olvidar la incertidumbre explícita en la proyección a futuro. Desde esta lógica, se puede situar el futuro en la perspectiva identitaria, particularmente a partir de la pregunta “¿qué quiero ser?”, con el fin de establecer una proyección a futuro vinculable con el anhelo para la realización personal (Bajoit, 2003). Al ahondar en los relatos de los trabajadores y las trabajadoras, se pueden encontrar dos programaciones a futuro. La primera de ellas, realiza una proyección basada en la continuación en programas sociales en el ámbito de lo local, y una segunda, especifica un anhelo por resituarse en otro espacio laboral, particularmente el mundo académico y de la investigación.

La proyección vinculada al mundo de los programas sociales en el ámbito de local, aunque no existiera consenso, sí surge como interesante alternativa para proyectarse como espacio laboral, según comenta uno de los entrevistados:

*“Mira, va a depender mucho, porque uno tiene la expectativa de... A mí lo municipal me gusta mucho. El trabajo, el municipalismo si tú querís... como le llaman por ahí. Es muy interesante, a veces mucho más desafiante que estar en una institución de un nivel más central, donde, donde tú tienes la posibilidad de diseñar, pero pierdes el contacto con la gente, acá el ser bisagra con la comunidad te permite tener una perspectiva de la realidad, más... mucho más cercano, yo diría mucho más asertiva, yo diría con la posibilidad de llegar a los fenómenos desde esa misma realidad”.*

(Yasser Manzur, 41 años, Licenciado en Historia)

La continuidad laboral en los programas sociales, y particularmente desde lo local, está vinculado a la posibilidad de establecer “desafíos”, lo que permite la realización laboral en términos personales. Por otra parte, la metodología de trabajo también genera interés en trabajadoras y trabajadores, específicamente la cercanía existente con la ciudadanía beneficiaria directa de este tipo de proyectos. De esta forma, lo planteado por Dubar respecto a

la cercanía cliente - empleado, constituye una variable que influye en el nivel de satisfacción de estos últimos. En el caso de esta investigación, para trabajadores y trabajadoras que realizan una proyección a futuro en programas sociales, se encuentran fuertemente influida por la posibilidad de trabajar en contacto directo con la ciudadanía a la que está dirigida esta política pública.

*“No me veo, por ejemplo, yo en una empresa. No, lo encuentro muy fome. Y no. No. Me gusta el callejeo.”*

(Magaly Herrera, 32 años, Trabajadora Social).

Asimismo, otra empleada señala el gusto por el “callejeo”, una forma coloquial para referirse al trabajo con la comunidad desde una perspectiva cercana, un poco en desmedro de la burocracia contenida en espacios laborales a niveles de gobierno central, o de la misma empresa privada. En el caso de los profesionales del programa aumentan su satisfacción laboral al encontrarse en contacto con beneficiarios, fortaleciendo las relaciones interpersonales para el desarrollo de su trabajo.

Reiteradamente a lo largo de esta investigación, se ha enfatizado sobre el predominio de profesionales de las ciencias sociales en la ejecución del programa Chile Previene. Y aunque estos profesionales pueden desarrollarse una amplia gama de programas sociales, enfocados de distintas dependencias temáticas, al ser consultados sobre la posibilidad de vincularse a futuro en organismos vinculados a la prevención de drogas, comentan lo siguiente:

*“Distintas cosas en realidad, estar acá, hasta cuando dure, hasta cuando digan ya no más. Pero, yo ya creo, no sé si no podría, pero... volver al privado me complicaría más, me gustan los temas sociales... ¿en qué? No sé.”*

(Olaya Castillo, 41 años, Comunicadora Social)

Aunque desde la perspectiva de trabajadoras y trabajadores del Programa Chile Previene, existe un anhelo de continuar vinculado al mundo de los programas sociales, se advierte en los discursos de quienes quisieran continuar vinculado a ese ámbito. No existe el anhelo de continuar en programas relacionados con la prevención y rehabilitación de drogas. En el último testimonio, se puede apreciar una especie de resignación frente al trabajo cuando señala “hasta cuando dura, hasta cuando digan ya no más”, relato que reafirma una y otra vez la

incertidumbre en la que se encuentran estos profesionales. Por otra parte, a la hora de optar, esta empleada también señala su preferencia por “lo social” frente a “lo privado”.

En una segunda vereda, opuesta a quienes se proyectan laboralmente en programas sociales, existe un segundo grupo de trabajadoras y trabajadores que plantean un anhelo por desarrollarse laboralmente en otros espacios. Al ser consultados sobre la trayectoria laboral a futuro y una potencial proyección en programas, una empleada expresa:

*“Espero que no. Pero, ahora que estoy buscando pega, es difícil, porque no son muchas las áreas que uno puede elegir. Yo espero que no, pero no sería problema si encontrara un lugar, menos específico, menos técnico. Pero hay que ver”.*

(Claudia Enríquez, 39 años, Socióloga)

En este caso, y por cierto no el único, se manifiesta una disconformidad con el trabajo actual que se desempeña, ya que plantea esta trabajadora la limitada gama de espacios laborales a los que puede acceder, por ello, el anhelo por un cambio de empleo se ve restringido. A esto se suma, la intención de proyectarse de manera distinta a futuro, tomando acciones ya en el presente para posibilitar la migración del Programa Chile Previene a otro espacio laboral, como señala a continuación:

*Me gustaría hacer clases en la universidad. Eso es como lo que... Investigación. Cambiarme de pega, ese es mi proyecto [Risas].*

(Claudia Enríquez, 40 años, Socióloga)

Adentrándose en los anhelos de los trabajadores y trabajadoras del programa, se visibiliza la intención de desempeñarse en el mundo académico y la investigación, cuestión que adquiere sentido, considerando que gran parte de los actuales miembros de los equipos tienen una trayectoria vinculada con disciplinas afines a las ciencias sociales y/o humanidades.

*“Me gustaría estudiar, seguir estudiando, ese es como el proyecto más inmediato. Eso”.*

(Luciano Pérez, 37 años, Profesor de Filosofía)

La experiencia laboral que implica el trabajar en el programa, constituye un fortalecimiento según muchos de los miembros de los diversos equipos, sin embargo para proyectarse en otro espacio laboral, muchos de ellos reconocen la necesidad de continuar estudios para la

formación profesional, y de esta manera ampliar los horizontes laborales, a través de la formación continua para la mejora de ingresos en mejores condiciones laborales.

Los profesionales más jóvenes, como describe el próximo empleado, ni siquiera intenta trazar una proyección (aunque sea como anhelo) a futuro:

*“Yo creo que hay que ir cumpliendo etapas, matando ciclos. En mi caso personal, es mi primera experiencia profesional, entonces creo que no me imagino, trabajando en la misma área cuarenta años más.”*

(Diego Rojas, 28 años, Trabajador Social)

Según su relato, describe esta experiencia laboral como una primera aproximación al mundo profesional, por lo que resignifica como una posibilidad de adquirir conocimientos que contribuyan a dibujar una experiencia laboral. Aunque es menester señalar, que ya en tiempo presente este joven profesional, manifiesta una imposibilidad de trazar una trayectoria laboral durante sus años productivos. Lo anterior reafirma la idea que los individuos despliegan un proceso consciente de la inestabilidad y las distintas rutas que adquieren las trayectorias biográficas dentro de la temporalidad que implican sus vidas.

## CONCLUSIONES

Esta investigación problematizó el Estado como espacio laboral, a través del mundo de los programas sociales y los profesionales que se desempeñan bajo la modalidad del contrato a honorarios. Lo descrito en estas páginas precisa la realidad del Programa Chile Previene, circunscrito en las reestructuraciones políticas realizadas por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, que llevaron a transformar el CONACE en el actual SENDA, como institución responsable del programa.

Evidentemente la investigación presentó ciertas complejidades, ya que es necesario destacar la singularidad que presenta el Estado como espacio laboral, donde actúa tanto como Gobierno por una parte, y empleador por el otro. Además como mediador de los conflictos y tensiones propias entre el empleador y las/os empleadas/os. Por ello, esta investigación constituyó una reflexión que describió las nuevas identidades laborales dentro del sector público, en el contexto de las dificultades y las singularidades del Estado para la definición como espacio laboral en la sociedad contemporánea.

En este sentido, las nuevas identidades deben ser entendidas como consecuencia del Estado Chileno de la década de 1990 y la profundización de la Reforma de Estado, adoptando políticas laborales propias de la Nueva Gerencia Pública, configurando un espacio donde empleadas y empleados se caracterizan por trabajos flexibles y precarios, ya que pese a la evidente profesionalización de la fuerza trabajo, hoy presentan una tendencia a la estandarización e institucionalización de los atributos del empleo contemporáneo, en desmedro de la antigua configuración del funcionario público como trabajador que poseía las garantías del empleo fordista del siglo XX.

Las conclusiones y reflexiones finales se encuentran adscritas a los objetivos específicos propuestos en la primera parte de esta investigación como respuesta a la pregunta de investigación y objetivo general:

**La trayectoria laboral**, como construcción biográfica de trabajadores y trabajadoras del Programa Chile Previene, se caracteriza por la constante incertidumbre. Ya en la época universitaria, los futuros trabajadores con contrato a honorario, anticipan inseguridad respecto

a las expectativas laborales. En su mayoría son incapaces de proyectar con certeza el espacio laboral donde se desempeñarán una vez egresados de la universidad.

En paralelo, muchos de ellos, en su etapa universitaria y previa al ingreso al mundo laboral profesional, desarrollan actividades remuneradas que se transforman en prácticas de supervivencia, compatibilizadas con los estudios. Destacando que estas primeras aproximaciones al mundo de trabajo están determinadas por constantes rupturas.

La biografía de empleados y empleadas, desde la perspectiva de la trayectoria interna que han desarrollado en el mismo programa, también presenta rupturas, y aunque no existe una constante que las explique, las salidas voluntarias muchas veces se deben a ofertas laborales desde otras instituciones como reconocimiento a la labor desempeñada, mientras que las involuntarias se explicarían como tensiones y conflictos políticos con las jefaturas directas. Sin embargo, existen empleados y empleadas que han tenido rupturas voluntarias en el programa y que posteriormente se reincorporan, lo que se manifiesta en estos profesionales como su construcción identitaria como sujetos de incertidumbre, ya que en el espacio laboral en el trabajan –sea el Programa Chile Previene u otro– siempre cargarán con el atributo de la inestabilidad laboral materializada en sus contratos de trabajo.

**Las relaciones interpersonales** entre los trabajadores del programa posibilitan la construcción de espacios laborales más precarizados. En primer lugar, el vínculo entre los profesionales de los distintos equipos está fuertemente mediado por el distanciamiento geográfico, atomizando los vínculos entre estos, disminuyendo en gran medida después de la reestructuración institucional de CONACE, y las diferentes aristas que tomó la política pública en sí. En consecuencia, existe una imposibilidad de articular un discurso colectivo entre empleados y empleadas, pese a que, desde una perspectiva individual entre los miembros de los equipos, existe homogeneidad respecto al diagnóstico de la experiencia de trabajo vivenciada. El discurso siempre se caracteriza por la consciencia respecto a la precarización de las condiciones laborales que vivencian cada uno de los profesionales.

Por otra parte, surge una segunda problemática, ya que las relaciones laborales de los profesionales del Programa Chile Previene, manifiestan un vínculo entre estos y los funcionarios pertenecientes a la planta municipal con contrato indefinido. La tensión y

conflicto entre ambos grupos se hace manifiesta, principalmente, porque cada tipo de trabajador/a representa el anhelo del otro. En síntesis, desde la perspectiva de los honorarios, mientras estos son observados como símbolo de la <<flexibilidad horaria>> y <<buenos sueldos>>, los honorarios consideran al otro como símbolo de la <<desidia del Estado>> y <<la seguridad laboral>>. En consecuencia, esto no propicia espacios colectivos de reivindicación laboral para ninguna de las dos partes, incluso las trabajadoras y los trabajadores con contrato a honorarios se ven marginados de los espacios sindicales como asociaciones de funcionarios municipales.

En tercer lugar, los profesionales del Programa Chile Previene mantienen una compleja relación con los representantes de SENDA, en gran medida como consecuencia de las tensiones políticas del Estado como espacio laboral, ya que la contraparte del gobierno central también se caracteriza por una alta rotación, con ello las relaciones también poseen un carácter líquido, imposibilitando instancias de diálogo y discusión tanto de ejes del programa como de reivindicación laboral.

Existe un punto de inflexión en la historia del programa a mediados de la década de 2000 cuando se crea **el Sindicato**, espacio de reivindicación laboral de trabajadores y trabajadoras que posibilitó la descompresión de algunas tensiones presentes en el contrato que hacían aún más precarias las condiciones de trabajo que en la actualidad. Con esto se hace mención a: reajustes salariales, derecho a vacaciones y la posibilidad de tener licencias médicas.

Si bien desde un panorama general, el petitorio logró bastantes avances, el periodo de actividad del Sindicato no sobrepasó los dos años. A partir de esto, surgen distintas reflexiones respecto a la experiencia, caracterizada por la flexibilidad del espacio y la organización como espacio líquido desde la perspectiva de su corta duración. Al conformismo con los logros que permitieron solucionar algunos de los conflictos, se le suma la irresponsabilidad con la que se caracteriza a las clases medias desde la perspectiva de C.W. Mills.

En la actualidad siguen presentes elementos como la desesperanza y la desconfianza hacia las organizaciones sindicales al interior de algunos equipos, sin embargo la experiencia de la acción colectiva del sindicato permite reflexionar respecto a que este tipo de instancias son justamente las que posibilitan las transformaciones de las condiciones laborales. Siendo los

mismos sujetos organizados los que pueden generar los cambios, para hacer frente a la individualización estandarizada de las trayectorias laborales propias del empleo contemporáneo.

El contrato a honorarios de empleados y empleadas del Programa Chile Previene permite una **construcción identitaria desde una perspectiva simbólica**, en la que los profesionales tienen una consciencia plena respecto a la situación de precariedad laboral en la que se encuentran, y una situación de desprotección laboral como principales atributos de la condición contractual. Lo anterior tiene un impacto en el quehacer profesional, donde los sujetos se autoidentifican como profesionales subvalorados por el mercado laboral. A esto se adiciona un estancamiento en sus carreras profesionales y la depreciación de sus competencias por el mercado laboral. Todo esto desencadena en un estado de “no proyección” en el espacio laboral, asumiendo la temporalidad de la función dentro del trabajo, por la mediación de un vínculo de carácter líquido que imposibilita la proyección a futuro.

Los propios individuos develan la problemática de los trabajadores y las trabajadoras con contrato a honorarios de la gestión pública como un problema estructural del Estado de Chile, entendiendo la individualización de los riesgos contemporáneos, así como reconociendo la incapacidad de actuar como un sujeto colectivo.

El **contrato a honorarios desde una perspectiva material** construye situaciones específicas en lo referido a la **seguridad social**, entre ellas, no garantiza acceso a un sistema de salud, carece de pagos previsionales para la jubilación, por nombrar algunas. En este escenario, los sujetos crean prácticas para garantizar su seguridad social, ya sea relativo a seguros médicos o ahorro previsional. En síntesis, los riesgos que en el pasado fueran asumidos desde lo social, hoy se transmiten hacia una dimensión personal, ratificando la individualización de las biografías de trabajadores y trabajadoras de Chile Previene.

Los cuidados médicos son asumidos por los mismos individuos<sup>40</sup>, endosándose los costos así mismos, y pese a la mitigación de los costes de salud, siempre presentan la incertidumbre de enfermar, cuestión que más allá de las demandas alcanzadas por el Sindicato en el pasado, no aseguran la continuidad laboral del todo, como algunas trabajadoras que frente al uso de su

---

<sup>40</sup> Para mayor información ver el apartado 4 del Capítulo IV.

postnatal son desacreditadas laboralmente, posicionando nuevamente la idea de transitoriedad laboral de trabajadores en su empleo.

No obstante, lo anteriormente descrito no es la única problemática que enfrentan trabajadores y trabajadoras con contrato a honorarios. La carencia de pagos previsionales para la jubilación representa una incertidumbre que se posiciona en una dimensión temporal, no sólo en el presente, sino que a futuro (y a largo plazo). Y aunque los empleados reconocen la irresponsabilidad frente a la no cotización voluntaria, a su vez, existe una crítica estructural hacia el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones privados que expresan la nula responsabilidad del Estado.

Cabe destacar que ya iniciada esta investigación, surgió la reforma laboral propiciada por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, iniciativa legal que obliga a trabajadoras y trabajadores con contrato a honorario a cotizar para la jubilación en alguna administradora de fondo de pensiones, sin embargo, desde la posición de investigador esta acción no resuelve los largos periodos sin cotización en la que se encuentra prácticamente la totalidad de trabajadores y trabajadoras del programa, y sobre todo, cuando el sistema de ahorro para la jubilación hoy está plenamente cuestionado –no se debe olvidar que una persona que jubiló con un sueldo de ochocientos mil pesos, hoy recibe cerca de doscientos mil pesos (Fundación Sol, 2011)–.

En el presente, tampoco existen seguros contra accidente para los individuos del programa, pensando en la necesidad de estos frente a las diversas actividades en terreno, con ello la individualización vivenciada toma una línea enfocada en una evidente proletarización de las condiciones laborales. Absolutamente en desmedro de las características que se atribuían a los profesionales de clase media del sistema de producción fordista del siglo XX. Sin ánimos de exagerar, se puede establecer un parangón con las condiciones laborales de los obreros del siglo XIX y principios del XX, previa la obtención de las reivindicaciones laborales, donde el neoliberalismo reproduce la lógica de abaratamiento de los costes de cada trabajadora/trabajador como en el pasado.

En coherencia con lo anterior, la situación laboral de empleadas y empleados del programa propicia una transmisión del macro nivel social –entendido como el Estado como garante de derecho y el mismo empleador como facilitador de estos– hacia el micro nivel –el

empleada/o—, donde el individuo además redirecciona tanto simbólica como materialmente **la precariedad vivenciada hacia su núcleo familiar** (pareja o hijas/hijos). Esto se ejemplifica en la falta de cobertura de un seguro médico o en la imposibilidad de la toma de vacaciones durante el verano, por el retraso de dineros durante el verano como consecuencia de la inoperancia administrativa del Estado, aunque en los actuales “contratos de trabajo” se plantea el derecho a vacaciones.

Otra figura que surge para los profesionales con contrato a honorarios es la de consumidor excluido con la que se autoidentifican estos mismos, esto en virtud al riesgo que las entidades bancarias atribuyen a este tipo de trabajadores. Con ello, la premisa del consumo como eje principal de la sociedad contemporánea se diluye, visibilizando la figura de individuos semi-integrados, configurando un grupo social más caracterizado por prácticas culturales que por lógicas economicistas, con individuos con trayectorias individualizadas.

El Programa Chile Previene como **espacio laboral se configura bajo la omnipresencia de la dimensión de lo político**, presentándose de esta manera desde niveles generales (configuración de la política pública) como niveles cotidianos (como se planteó con anterioridad respecto a las relaciones interpersonales). En este sentido, coordinadores/coordinadoras y profesionales de apoyo son articuladores de directrices emanadas desde el Gobierno Central, así como de orientaciones de los municipios donde desempeñan sus labores. De esta manera, el programa Chile Previene opera como articulador en una red en la que, además de estar presentes del Estado, participa la ciudadanía a través de organizaciones locales y sus beneficiarios.

Por otra parte, aunque SENDA –gobierno central– es en términos legales el empleador, en la práctica el gobierno municipal también opera como un segundo empleador. Por ello, los conflictos suscitados en la red interinstitucional, en la que se encuentran trabajadoras y trabajadores, son transferidos hacia el mismo individuo. En consecuencia, toda tensión y conflicto político es individualizado por el profesional, fijándola en su propia biografía como posible **amenaza de exclusión**. De esta manera, las coyunturas electorales en la práctica incrementan la valoración de empleadores hacia la fidelidad política de los empleados, pese a la conciencia que estos últimos tienen sobre su no militancia política. Sin embargo, estos sí consideran el carácter político que tiene su función en el programa como parte del engranaje

estatal, a las recetas de despolitización enmarcadas en el contexto de la Nueva Gerencia Pública.

En consecuencia, el intercambio político sí existe en la dinámica empleador – empleada/o en el programa Chile Previene, aunque no desde la perspectiva clientelista del siglo XIX y XX referida a la militancia a cambio de un puesto de empleo, pero sí el equilibrio o la tensión política entre ambas partes, representa el principal eje articulador de las relaciones laborales más allá de la presunta autonomía de los equipos.

Respecto a **las expectativas laborales a futuro**, existe una homogeneización en el discurso de las profesionales del programa respecto de la “no continuación” en el Programa Chile Previene, precisamente por la inestabilidad laboral y las condiciones de incertidumbre que vivencian a diario. El programa, desde la perspectiva de Bourdieu no permite tener control sobre el futuro, partiendo desde la sentencia que no poseen dominio del presente. Si bien existe un interés por continuar en los proyectos a nivel local, las expectativas se disgregan, ya que existe un importante contingente de empleados que para su realización se proyectan en el mundo académico y/o de la investigación. De manera sintética es posible afirmar, trabajadoras y trabajadores carecen de un proyecto vital, como consecuencia de la precarización y la incertidumbre en la que se encuentran insertos.

**En síntesis, la experiencia de las trabajadoras y los trabajadores del Programa Chile Previene construye identidades laborales con arraigo central en la precarización de sus condiciones laborales, pese a la profesionalización y al sentido de pertenencia al estrato socioeconómico medio, ya que en la práctica vivencian una proletarización de sus condiciones de vida.**

En términos generales, esta investigación se presenta como un relato un tanto desesperanzador, sin embargo surge un punto de inflexión al pesimismo constante en esta narración, la referencia al Sindicato, espacio organizacional que más allá de lo transitorio, consiguió reivindicaciones significativas para los trabajadores y trabajadoras del programa.

En este contexto, a lo largo de los últimos años sólo el conflicto laboral de los subcontratistas de CODELCO ha alcanzado notoriedad en los medios de comunicaciones, sin embargo a propósito de esta investigación es posible afirmar que en el interior del Estado también se han

evidenciado tensiones con sus trabajadores en el último tiempo. **En esta dirección, se pueden trazar nuevas líneas de investigación sobre experiencias sindicales de trabajadoras con contrato a honorario, los que paulatinamente van cubriendo cada vez más plazas de empleo en el Estado. Lo que podría llegar a transformarse en un actor relevante las reivindicaciones laborales en el empleo público, si logran traspasar las limitaciones propias de su condición, relativas a la deslocalización y fragmentación de sus trayectorias. En este sentido, podrían modificar los pesimistas diagnósticos sobre los actores colectivos contenidos en las lecturas de la sociedad contemporánea de Beck y Bauman.**

Además, esta **investigación sugiere un entramado teórico** que fusiona la obra de Claude Dubar (2001, 2002, 2002b) y su perspectiva sobre las identidades laborales desde la empresa privada, con elementos de la precarización laboral del empleo público, contenidos en las experiencias investigativas en Argentina de Nicolás Diana Menéndez (2009, 2010). Este sentido, se plantea como una herramienta práctica para comprender las ambivalencias del Estado como espacio laboral, una tarea que la sociología del trabajo particularmente en Chile no ha abordado, y que por cuestión de compromiso disciplinario debe incorporar, ya que cada vez son más los egresados de esta carrera los que se incorporan al Estado como trabajadoras/es.

Sin embargo, los trabajadores del programa abordado en esta investigación, son sólo una muestra referencial de la realidad que existe en Chile, ya que las universidades públicas –entre otras– también evidencian esta situación con grados aún mayores de precariedad laboral, donde se desempeñan sólo por el año académico con remuneraciones. Por otro lado, las últimas cifras arrojadas por la Fundación Sol (2013) plantean que más de un millón de trabajadores se encuentran bajo la condición de honorarios, caracterizándolos como falsos asalariados. De esta manera, la realidad de los trabajadores y las trabajadoras de Chile Previene es probablemente extrapolable –aunque con matices– a casi un 19% de la fuerza de trabajo del país.

Finalmente, desde una mirada propia el *riesgo* desde la perspectiva de Beck es incuantificable, la magnitud que este alcanza, llega a todos los aspectos de la vida laboral, repercutiendo en aspectos personales y cotidianos de estos trabajadores, donde la incertidumbre es uno de los

principales ejes de la experiencia de trabajo, y el futuro entrega una única certeza, la certidumbre de pobreza e inseguridad social, en la que ningún título profesional asegura estabilidad para los años venideros.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agostini, Claudio (31 de agosto, 2009). Flexibilidad laboral en el Estado. Blog Profesores Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado. Recuperado el 6 de abril de 2010 del sitio: <http://www.blogeconomia.uahurtado.cl>.
- Bajoit, Guy (2003) *Todo cambia. Análisis sociológico del cambio social y cultural en las sociedades contemporáneas*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Bauman, Zygmunt (2002) *Modernidad Líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Zygmunt (2009) *Amor Líquido*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Editorial Paidós Básica.
- Bekker, Sonja y Wilthagen, Ton (2008). Flexicurity – a European Approach to Labour Market Policy. En: *Intereconomics. Review of European Economic Policy*, March/April, Germany, pp. 77-111.
- Bergar, Peter; Luckmann, Thomas (2001) *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Bonofiglio, Nicolás y Fernández, Ana Laura (2003) *Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa*. Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 13 al 16 de agosto de 2003.
- Bourdieu, Pierre (2010) La dimisión del Estado. En: Bourdieu, Pierre (Editor) *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Carrasco Rivera, Estefani (2011, 23 de noviembre) Funcionarios públicos marcharon por un reajuste salarial “digno” y estabilidad laboral. *El Ciudadano, noticias que importan*. Rescatado el 23 de noviembre de 2011, del sitio: <http://www.elciudadano.cl/2011/11/23/44446/funcionarios-publicos-marcharon-por-un-reajuste-salarial-%E2%80%9Cdigno%E2%80%9D-y-estabilidad-laboral/>
- Conely, Hazel (2006) Modernisation or casualisation? Numerical flexibility in public services. En: *Capital & Class*. Summer 2006. Vol. 30. Nro. 2, 31-56.
- De la Garza, Enrique (2000) Introducción. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En: De la Garza, Enrique (editor). (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, Enrique (2000) La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: De la Garza, Enrique (Editor) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, Toledo (2007) *Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI*. En: *Sociología del Trabajo*. 2007. Nro. 61, 125-152. España: Siglo XXI Editores.
- Dubar, Claude (2001) El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo*. Número 7, pp. 5-16.

- Dubar, Claude (2002) *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Dubar, Claude (2002b) L'articulation des temporalités dans la construction des identités personnelles: questions de recherche et problèmes d'interprétation. *Temporalistes* N° 44.
- Diana Menéndez, Nicolás (2010) La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de Administración Pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. II-III., Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. N° 128-129, pp. 119-136.
- Diana Menéndez, Nicolás (2010) Condiciones de trabajo y precarización laboral en el estado. El caso de los trabajadores del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la nación. Tesis doctoral no publicada. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Diana Menéndez, Nicolás; Miguez, Pablo (2009) El trabajo precario en el Estado. El caso argentino en los años noventa. En: Battistini, Osvaldo; Bialokowsky, Alberto; Busso, Mariana; Costa, María Ignacia (Compiladores) *El trabajo en la nueva época capitalista. Entre el ser y el saber*. Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Elias, Norbert (1990) *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Ediciones La Península.
- Fleury, Sonia (1999) Reforma del Estado en América Latina. En: Revista Nueva Sociedad, Nro. 160. Marzo – Abril 1999. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Fleury, Sonia (2000). Reforma del Estado. En: Revista Instituciones y Desarrollo, Número 14. pp. 81-122. Barcelona: Institute Internacional de Governabilit de Catalunya.
- Gainza Veloso, Álvaro. (2006) La entrevista en profundidad individual. En: Canales Cerón, Manuel (Editor) *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Gallino, Luciano (2001) *Diccionario de Sociología*, 2da. Ed., Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Garabito Ballesteros, Gustavo (2005). El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo. En: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (Ed.) *Encuentro Regional de la AMET Querétaro*. México: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.
- Horton, Sylvia & Farnham, David (1999) *Public management in Britain*. England: Palgrave. Citado por: Longo, Francisco (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en organizaciones del sector público*. Barcelona: Ediciones Paidós Iberoamérica.
- La Serna, Carlos (2010) *La transformación del mundo del trabajo. Representaciones, prácticas e identidades*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS – CLACSO.
- La Tercera (2011, 29 de noviembre) Trabajadores de la Anef comienzan hoy paro nacional de dos días. *La Tercera*. Rescatado el 29 de noviembre de 2011, del sitio: <http://latercera.com/noticia/nacional/2011/11/680-408032-9-trabajadores-de-la-anef-comienzan-hoy-paro-nacional-de-dos-dias.shtml>

- Larbi, Geroge A. (1999). *The New Public Management Approach and Crisis States*. En: United Nations Research Institute for Social Development (Ed.) Switzerland: UNRISD.
- Longo, Francisco (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en organizaciones del sector público*. Barcelona: Ediciones Paidós Iberoamérica.
- Longo, María Eugenia (2006) *Un tiempo incierto. La socialización en el trabajo en un contexto de transformaciones*. Séptimo Congreso de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.
- Luparia, Carlos (2001) *Trabajo rural en la Argentina*. Quinto Congreso de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.
- Martucelli, Danilo (2007) *Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Martucelli, Danilo (2010) *¿Existen individuos en el sur?* Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Martucelli, Danilo., De Singly, François (2012) *Las sociologías del individuo*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Maxwell, J.A., (1996) *Qualitative Research design. An Interactive Approach*. Estados Unidos: SAGE Publications, Inc.
- Orlansky, Dora, Makón, Andrea, y Ortiz de Rozas, Victoria (2005) *Tendencias y cambios en el empleo público nacional*. VII Conreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires: ASET.
- Palacios, Margarita y Cárdenas, Ana (2011) *Vínculo social e individualización: reflexiones en torno a las posibilidades de aprender*. Revista de Sociología N° 22. Universidad de Chile. Rescatado el 10 de enero de 2012 del sitio: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/RDS/article/viewArticle/14477/14791>.
- Pok, Cynthia (1992) *Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*. Documento de trabajo N°29. Primer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Reestructuración económica y Reforma Laboral”. Rescatado el 25 de enero de 2012. Desde el sitio: <http://www.ceil-piette.gov.ar/pub.html>.
- Rahbein, Consuelo (2009, 2 de noviembre). ANEF, los contratados y honorarios: trabajo sin ley ni protección. Revista La Página. Recuperado 13 de mayo de 2010, del sitio <http://revistalapagina.com>
- Salazar, Gabriel; Pinto, Julio (1999) *Historia contemporánea de Chile II. Actores, identidad y movimiento*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Salazar, Gabriel; Pinto, Julio (2010) *Historia contemporánea de Chile IV. Hombría y Feminidad*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Sainsaulieu, Renaud (1987) *L'identité au travail*. París: Presses de Sciencies Po. Citado por: Dubar, Claude (2001) *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo. Número 7, pp. 5-16.

- Soto, A., Espinoza, G., Gómez, J. (2008) Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. En: Soto, Álvarez (editor) (2008) *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. (pp. 155-176) Santiago de Chile: Lom Ediciones – Universidad Alberto Hurtado.
- Soto, Álvaro (2004) *La participation directe au travail et les transformations sociales dans l'entreprise contemporaine. Une etude monographique a CODELCO-Chile*. Louvain-La-Neuve: Presses universitaires de Louvain.
- Taylor, S.J., Bogdan, R. (1984) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. España: Editorial Paidós Básica.
- Thwaites Rey, Mabel. (2005) Estado: ¿Qué Estado?. En: Thwaites Rey, Mabel; López, Andrea (Editoras) *Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas*. Buenos Aires: Prometeo.
- Tironi, Eugenio (1985) *La clase construida I. Apuntes acerca de la producción simbólica de la clase media*. Documento de Trabajo Nro. 54. Santiago de Chile: SUR Profesionales – International Development Research Centre of Canada.
- Touraine, Alain (1994) *Crítica de la modernidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- UPI/EMOL (2011, 23 de noviembre). ANEF amenaza con paro nacional si el gobierno no eleva el reajuste salarial. *EMOL*. Rescatado el 12 de diciembre de 2011, del sitio: <http://www.emol.com/noticias/nacional/2011/11/23/514054/funcionarios-publicos-realizaron-marcha-para-pedir-reajuste-digno-y-ser-participe-del-crecimiento.html>
- Wright Mills, Charles (2002) *White Collar. The American middle classes*. New York: Oxford University Press.

# **ANEXOS**

## ENTREVISTA N° \_\_\_\_\_

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**PROFESIÓN:** \_\_\_\_\_

**GÉNERO:** \_\_\_\_\_ **COMUNA:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **AÑO DE INGRESO AL PROGRAMA:** \_\_\_\_\_

Nro.	Cód.	Pregunta
1.	PRO	¿Qué carrera estudiaste? ¿Por qué elegiste esta carrera?
2.	PRO	¿Cuándo entraste a estudiar, pensaste que terminarías trabajando en el Previene o en un programa como este? ¿Qué era lo que querías realmente?
3.	TIE	¿Cuál es tu experiencia laboral previa al Previene? Cuéntame sobre ello.
4.	TIE	¿Tenías experiencia en programas sociales con anterioridad? Cuéntame sobre ella.
5.	TIE	¿Cómo tu formación académica en tu institución de educación superior te ayudó a desempeñar en tu actual trabajo?
6.	TIE	¿Realizaste algún postgrado o diplomado de especialización? ¿En qué fue por qué lo hiciste? ¿Te ha servido?
7.	TIE	¿Cómo ingresaste al Previene? ¿Cuándo? ¿Conocías a alguien dentro del CONACE Regional o Nacional, o en la comuna? ¿Quién te avisó de la vacante?
8.	REL	¿Quiénes son tus jefes más directos dentro del municipio y cómo es tu relación con ellos?
9.	REL	¿Cómo es tu relación con tus pares dentro del Previene de tu comuna?
10.	REL	¿Cómo es tu relación con el resto de los empleados al interior del municipio? Tanto los que se encuentran en condición de planta como los otros honorarios.
11.	REL	¿Cómo es la relación con los beneficiarios del programa? ¿Cómo crees que te ven ellos?
12.	REL	¿Cómo te han afectado los cambios políticos que ha habido dentro del municipio a lo largo de tu trayectoria dentro del programa?
13.	REL	¿Cómo es tu relación con tus superiores del Previene nacional / regional?
14.	REL	¿Cómo te llevas con los miembros de los Previene de otras comunas?
15.	REL	¿Existe algún sindicato de los Previene? ¿Participas de él?
16.	REL	¿Cómo fue o cómo te afectó los cambios políticos del CONACE, la reestructuración que hubo a partir del cambio de gobierno?
17.		Existe una doble dependencia, tanto del gobierno central como el local ¿Tú crees? ¿Qué opinión te merece esto?
18.	REL	¿Cómo es el vínculo con los empleados públicos del municipio vinculados a la ANEF?
19.	REL	¿Sientes que tienes libertad de decisión dentro de trabajo? Cuéntame sobre ello.
20.	PRO	¿Tú trabajas en un equipo multidisciplinario? ¿Cómo influye ello en tu trabajo, en el desempeño del programa?
21.	IND	¿Qué significa para ti el contrato a honorarios?
22.	IND	¿Cómo afecta tu condición de honorario en tu desempeño laboral? ¿Difiere al de tus compañeros?
23.	IND	¿Cómo evaluarías que en la administración pública, en la ejecución de los programas sociales, se esté contratando más personal a honorarios?
24.	SEG	¿Cotizas en alguna AFP? ¿Tienes lagunas previsionales?
25.	SEG	¿Cómo ves el tema de la jubilación a propósito de tu condición de honorarios?
26.	SEG	¿Tienes miedo a que te despidan en cualquier momento?

27.	SEG	¿Qué pasaría si ocurriera la situación de despido?
28.	SEG	¿Tienes ISAPRE o FONASA?
29.	SEG	¿Cómo es enfermarse, qué se dice desde el municipio?
30.	FOR	¿Has visto alguna vez tu fuente laboral amenazada de manera directa? ¿Por qué ocurrió esto? ¿Tal vez de manera indirecta?
31.	FOR	¿Han reconocido tu labor dentro del CONACE o del municipio? ¿Qué sentiste?
32.	FOR	¿Te han ofrecido empleo en otro lugar durante tu estadía en el Previene? ¿Por qué no aceptaste?
33.	FIG	¿Crees que se puede hacer carrera dentro del Previene?
34.	REL	¿Has obtenido alguna ventaja por llevar más tiempo dentro del Previene?
35.	REL	¿Sientes que eres bien remunerado con tu salario? ¿Te alcanza para vivir del modo que quieres?
36.	JOR	¿Tienes horario de trabajo? ¿Tienes horas extra? ¿Cómo las llevas? ¿Cómo te afectan?
37.	JOR	¿Sientes que es un ritmo de trabajo adecuado para ti? ¿Qué es saludable?
38.	JOR	Todo esto que hemos conversado, en relación al contrato de honorarios ¿Cómo afecta a quienes te rodean? ¿A tu familia, tu pareja, hijos?
39.	FIG	¿Te sientes identificado con el Previene, con el CONACE?
40.	FIG	¿Te sientes identificado con el municipio?
41.	FIG	¿Te sientes realizado con tu trabajo? ¿Cómo?
42.	PRO	¿Te estás calificando constantemente, ya sea por diplomados, postgrado o no? ¿Te ayuda esto? ¿Para qué lo haces? ¿Para cambiarte de pega?
43.	TIE	¿Piensas que tu trayectoria laboral será sólo vinculada con programas sociales? ¿Siempre ligado al tema de la prevención de drogas?
44.	TIE	¿Qué proyecto a futuro tienes?
45.	OTR	¿Tienes alguna posición política partidista o participas de algún movimiento ciudadano?
46.	OTR	¿Tienes algún otro ingreso económico a parte del Previene?
47.	OTR	¿Estás realizando algún curso de especialización, algún postgrado o diplomado?
48.	OTR	¿Realizas alguna otra actividad comunitaria?

OBSERVACIONES DE LA ENTREVISTA:

---



---



---



---



---



---