



Facultad de Humanidades
Instituto de Sociología
Carrera de Sociología

**Experiencias y Carreras Profesionales de Jóvenes Arquitectos en el
Mercado Laboral del Gran Valparaíso: El Difícil Camino hacia la
Consolidación Profesional**

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

JAVIER FERNANDO DONOSO BRAVO

Profesor Guía:
Pablo Morris Keller

JUNIO, 2012

A mis viejos

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación surgió con la intención de conocer más a fondo la realidad laboral y social de los arquitectos jóvenes más allá de las cifras e índices que nos entregan los estudios de mercado laboral.

Nuestro objetivo principal era adentrarnos en las vivencias, experiencias y subjetividades de un grupo de jóvenes arquitectos del Gran Valparaíso respecto a su propia trayectoria laboral y profesión, en el marco de un escenario laboral bastante complejo para su desenvolvimiento.

La investigación se enmarcó dentro de una perspectiva cualitativa, tomándose un grupo de arquitectos jóvenes a los cuales se les aplicó una entrevista semi-estructurada, con el objetivo de ahondar en sus carreras profesionales.

Palabras clave: mercado laboral – carrera laboral – profesión – contactos sociales

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO 1: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS	8
1. 1 Antecedentes generales y problemática:.....	8
1.2. OBJETIVOS.....	15
1. 2. 1. Objetivo General.....	15
1. 2. 2. Objetivos Específicos	15
1. 3. RELEVANCIAS	16
1. 3. 1. Relevancia teórica.....	16
1. 3. 2. Relevancia práctica.....	17
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	18
2. 1. Perspectiva teórica.....	18
2. 1. 1. Las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo	18
2. 1. 2. Identidad y trabajo	22
2. 1. 3. Tipos de lazos y capital social	24
2. 2. Discusión bibliográfica.....	28
2. 2. 1. Visiones acerca del funcionamiento del mercado laboral	28
2. 2. 2. Formación y capital humano	31
2. 3. Conceptos	33
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	35
3. 1. Tipo de Estudio:	35
3. 2. Tipo de Diseño:	35
3. 3. Universo y muestra:.....	35
3. 4. Técnicas de Producción de datos:.....	39
3. 5. Técnicas de Análisis de Datos:.....	40
3. 6. Condiciones éticas	40
CAPÍTULO 4: ANTECEDENTES PREVIOS	41
4. 1. Revisión estudio “El Arquitecto en Chile”: Una mirada a la realidad laboral de jóvenes arquitectos chilenos hace 20 años.....	41
4. 1. 1. Marco de referencia y metodología.....	41
4. 1. 2. Resultados.....	42
4. 2. Estructura y dinámica actual del mercado laboral de la arquitectura.....	45
4. 2. 1. Panorámica laboral actual.....	45
4. 2. 2. La cuestión laboral: irregularidad y precariedad	49
CAPÍTULO 5: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	50
5. 1. Los primeros acercamientos al mundo laboral de la arquitectura	51
5. 1. 1. La práctica profesional	51
5. 1. 2. Los encargos particulares	54
5. 2. Situación laboral después de la titulación: el dilema dependiente o independiente.....	57
5. 2. 1. Desencantos, rupturas y otros caminos	57
5. 2. 1. 1. El ámbito privado: la oficina ajena.....	57
5. 2. 1. 2. El sector público: una inserción profesional que no satisface	60
5. 2. 1. 3. El acceso al empleo: la importancia de los lazos débiles	62
5. 2. 2. El camino en la búsqueda de la consolidación laboral	65
5. 2. 2. 1. Las modalidades del trabajo independiente.....	65
5. 2. 2. 3. La labor docente	69
5. 2. 2. 4. Trayectorias laborales irregulares y combinadas.....	71
5. 3. Subjetividades respecto a la profesión.....	75
5. 3. 1. El malestar en la arquitectura	75
5. 3. 2. La identidad del arquitecto: profesión y status.....	78
5. 3. 3. Estrategias de supervivencia en el mercado laboral	81
5. 3. 4. La arquitectura a comienzos del siglo XXI	83
5. 4. La formación y la arquitectura.....	87
5. 4. 1. El perfil de las carreras de arquitectura en la región	87

5. 4. 2. Aciertos y desaciertos de la formación en arquitectura.....	91
5. 4. 3. La formación profesional a través de la experiencia laboral	95
5. 4. 4. La relativa importancia de la post formación.....	96
CAPÍTULO 6: CONSIDERACIONES FINALES	100
CAPÍTULO 7: REFERENCIAS	103
7.1. Referencias bibliográficas	103
7. 2. Referencias electrónicas	106
ANEXOS.....	108

SIGLAS

AAD S.A.= Agencia Acreditadora de Arquitectura, Arte y Diseño de Chile

CNA = Comisión Nacional de Acreditación para Instituciones y Doctorados

MINVU = Ministerio de la Vivienda

MOP = Ministerio de Obras Públicas

ONG's = Organizaciones No Gubernamentales

SAT = Servicio de Asistencia Técnica

SERVIU = Servicio de la Vivienda

TIR = Tasa Interna de Retorno

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años en nuestro país se ha encendido un animado debate acerca de la situación laboral actual de muchos profesionales producto principalmente del masivo egreso de éstos desde la universidad, lo que ha traído como consecuencia cierta saturación en algunos de estos campos profesionales.

Estos debates y opiniones se han alimentado tanto de las cifras observadas como de un creciente descontento entre gran parte de los jóvenes profesionales, los cuales se encuentran con un panorama laboral y económico bastante alejado del que se imaginaban.

La arquitectura es precisamente uno de esos ámbitos afectados por la gran masificación profesional y consecuente competitividad que se ha propagado por este espacio laboral, contribuyendo a configurar un escenario laboral bastante complejo, especialmente para aquellos que vienen recién egresando de la universidad.

De manera que más allá de analizar sobre los datos e índices del mercado laboral, nos parece importante ahondar en cómo los jóvenes arquitectos se adaptan, enfrentan y viven esta situación que afecta cada ámbito de sus vidas, y que en gran medida configura su posterior recorrido laboral.

En el capítulo 1 establecemos por qué se justifica el estudio del caso del mundo laboral de la arquitectura y por qué nos parece ilustrativo de la crisis y deterioro que sufren las profesiones en nuestro país. En esa línea, nuestro objetivo será adentrarnos en las propias experiencias y vivencias de los y las jóvenes arquitectos en su mundo profesional.

El capítulo 2 presenta los lineamientos teóricos que sirven de marco de análisis para la investigación. En ese sentido, observamos la carrera laboral como influida por una multiplicidad de factores que trascienden el aspecto económico, y que aquí agrupamos bajo la perspectiva teórica de las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo.

Posteriormente en el capítulo 3 describimos la metodología utilizada en la investigación. En base a un enfoque cualitativo se aplicaron entrevistas semi-estructuradas para la recolección de información y análisis de contenido para el tratamiento de ésta.

El capítulo 4 comprende los antecedentes que contextualizan la realidad laboral actual de los jóvenes arquitectos sujetos de este estudio. Repasamos someramente la situación profesional que vivían los arquitectos hace veinte años a propósito de una investigación al respecto, y delineamos el mapa de las inserciones laborales actuales en el mercado laboral de la arquitectura.

Finalmente, el capítulo 5 y sus subcapítulos, contienen el análisis de la información generada. A este respecto, dividimos este capítulo de acuerdo a distintos aspectos que nos ayudan a obtener una visión más profunda del tema: iniciación profesional, carrera laboral posterior, subjetividades profesionales y formación.

CAPÍTULO 1: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

1. 1 Antecedentes generales y problemática:

Flexibilidad, mercantilización e inestabilidad laboral

La globalización económica y subsecuente flexibilización laboral no sólo han afectado a los sectores laborales de la industria y el agro, ni sólo a aquellos trabajadores menos calificados, sino que sus efectos se están haciendo sentir también en diversos campos profesionales. En América Latina ya se han señalado algunas de las consecuencias que está teniendo este proceso en términos de una mayor competencia e inestabilidad laboral para gran cantidad de profesionales. (Benito & Chinchilla, 2001; Barragán Codina, 2010).

En paralelo se ha ido gestando una liberalización y privatización cada vez más pronunciada de la educación superior, lo que la ha comenzado a hacer funcionar de acuerdo a las lógicas de mercado. Esto ha traído consigo un aumento considerable de la cantidad de profesionales, proceso que ha contribuido de sobre manera a este escenario de mayor competitividad e inestabilidad laboral.

Chile no está al margen de esta tendencia general, y de hecho, se encuentra en una posición de vanguardia al respecto. En ese sentido, ya se han comenzado a estudiar los perjuicios que ha provocado la liberalización y privatización de la educación superior en el mundo laboral, específicamente en el campo profesional del periodismo (Délano, Niklander & Susacasa, 2004).

El caso de la arquitectura: saturación, precariedad e inestabilidad laboral

En este doble proceso de flexibilización laboral y privatización de la educación superior, una de las áreas profesionales más afectadas en nuestro país ha sido la arquitectura. Esta disciplina se ha visto afectada por un aumento de las escuelas de arquitectura de 15 en 1980 a 44 en el año 2008, y tiene actualmente en formación a más de 12 mil estudiantes, y titulándose a mil cuatrocientos al año, aproximadamente (Filshill, 2008).

Tabla 1: Incremento de matrícula de algunas carreras exclusivamente universitarias en el periodo 1990-2009

	Incremento de matrícula (1990-2009)
Agronomía	93%
Arquitectura	329%
Derecho	283%
Educ. Básica	711%
Educ. Media	334%
Ing. Civil	309%
Ing. Comercial	181%
Medicina	163%
Odontología	545%
Periodismo	297%
Psicología	509%
Química y Farmacia	194%
Trabajo Social	805%

Fuente: Adaptado de Rolando, R., Salamanca, J. & Aliaga, M. (2010). *Evolución Matrícula Educación Superior de Chile. Periodo 1990-2009*. SIES, División de Educación Superior, Ministerio de Educación

Comparada con algunas otras carreras universitarias de distintas áreas, la evolución de la matrícula en arquitectura entre 1990 y 2009 no es la más alta,

aunque sí tuvo un aumento considerable multiplicándose casi cuatro veces desde principios de los '90.¹

De manera que este aumento significativo de la oferta académica en arquitectura no se ha visto aparejado a un aumento de la demanda en el área donde concreta y mayoritariamente se desempeñan, y para el cual son formados los arquitectos: la construcción. Apenas el 2% de la demanda por actividad de las empresas en Chile corresponde a construcción.² Además es ésta un área que depende estrechamente del estado general de la economía, por lo que las crisis suelen golpear con gran virulencia a la construcción, lo que se ve reflejado inmediatamente en el mercado laboral de los arquitectos con una dosis bastante alta de inestabilidad e irregularidad en el trabajo, más que en otras áreas también afectadas por la masificación universitaria.

Una de las respuestas generadas ante esta alta oferta educativa y poca demanda laboral son las bajas remuneraciones. Según un estudio del sitio de internet Futuro Laboral, el ingreso promedio de un arquitecto en 2010, a cuatro años de titularse, era de \$885.620, sueldo que es sólo cinco veces el ingreso mínimo legal.

¹ La comparación del aumento de la matrícula entre carreras resulta ser un poco relativa por cuanto no todas son requeridas en igual cantidad de profesionales por las necesidades económicas, productivas y/o de servicio que genera la sociedad.

² Datos del estudio de mercado laboral 2010 del sitio www.trabajando.com

Tabla 2: Ingreso promedio al cuarto año de titulación para distintas carreras exclusivamente universitarias

	Ingreso promedio (en pesos a octubre 2011)
Agronomía	\$932.179
Arquitectura	\$885.620
Derecho	\$1.419.528
Educ. Básica	\$490.674
Ing. Civil	\$1.401.603
Ing. Comercial	\$1.274.283
Medicina	\$1.844.944
Odontología	\$1.344.825
Periodismo	\$718.371
Psicología	\$763.440
Química y Farmacia	\$1.061.061
Trabajo Social	\$610.795

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en el sitio www.mifuturo.cl

En la tabla 2 se aprecia que la arquitectura pertenece al grupo de carreras universitarias de menores ingresos, coincidiendo esto con que justamente se trata de las carreras cuyo mercado laboral ha sido calificado como saturado por el sitio Trabajando.com, el cual además de considerar el bajo nivel de ingresos como parámetro, también toma en cuenta la alta movilidad laboral y la baja demanda de las empresas por estos profesionales.

En ese sentido, creemos que la arquitectura reúne las mayores condiciones conducentes a la saturación, lo cual la ha llevado a una precarización laboral más acentuada que las otras carreras saturadas. En un estudio realizado por Meller y Lara (2010), se aprecia que la carrera de arquitectura muestra la tasa interna de

retorno (15,8%) más baja dentro de un grupo amplio de carreras profesionales, lo que significa que es una de las carreras menos rentables en cuanto al ingreso a percibir, y también respecto a la recuperación de la inversión educativa.

Tabla 3: Tasa Interna de Retorno (TIR) para diferentes Carreras universitarias

Carrera	TIR
Ing. Comercial	30,05%
Ing. Civil Industrial	25,46%
Medicina	22,18%
Derecho	21,28%
Ing. Civil	25,83%
Odontología	20,19%
Contador Auditor	27,65%
Agronomía	19,50%
Enfermería	25,68%
Construcción Civil	21,74%
Periodismo	18,88%
Psicología	17,75%
Arquitectura	16,33%
Ped. Ed. Básica	20,63%

Fuente: Meller, P. & Lara, B. (2010). *Carreras universitarias: rentabilidad, selectividad y discriminación*. Santiago de Chile: Uqbar

También es un área profesional muy inestable. Además de la dependencia de la fluctuante área de la construcción, se suma el hecho de que los arquitectos tienen 2,4 empleos al año de egresar. Por otro lado, casi no existen las contrataciones, y sumado a la gran cantidad de trabajo independiente que realizan, pueden pasar gran parte de su vida profesional sin cotización ni indemnizaciones.

De manera que la fuerte expansión universitaria en arquitectura ha sido gran responsable en generar un panorama laboral marcado intensamente por la inestabilidad, la competencia y la precariedad entre los profesionales del área.

Las consecuencias sobre la formación

No sólo se ha visto afectado el campo ocupacional, la calidad de la formación también se ha visto amenazada por este escenario de masividad y competencia, en particular en un punto esencial de la arquitectura como lo es el taller de proyectos, base fundante de las competencias disciplinares del arquitecto que se ha visto en términos generales afectada por una baja en la exigencia (Rioseco, 2005). Ante esta preocupación ha surgido la AAD S.A., la cual tiene como objetivo establecer si un programa o una carrera satisfacen las exigencias que la comunidad disciplinaria y profesional plantean para la formación de los profesionales en estas áreas. Todo esto enmarcado dentro de la revisión general de la calidad que se está haciendo en la educación superior a través de la CNA.

Ante este cúmulo de problemáticas que atañen a la disciplina, se han suscitado reacciones desde el ámbito formativo, y varias de las escuelas de arquitectura existentes en el país han iniciado – y en algunos casos, profundizado – un proceso de diferenciación a través de la especialización (tecnológica, digital, territorial, etc.) a modo de plasmar un sello propio en sus egresados y dotarles de herramientas que les permitan distinguirse al momento de internarse en el mundo laboral (Sills, 2008).

En ese sentido, este escenario de alta competencia demanda de parte de los arquitectos, especialmente de quienes recién se están enfrentando al mercado laboral, cierta capacidad de versatilidad y multiplicidad profesional que les permita

abrirse paso airoosamente en él. La arquitectura es una profesión que está especialmente sujeta a los vaivenes de los ciclos económicos por su alta dependencia de la construcción, por lo que exige cierta reconvertibilidad profesional en los individuos, la cual les permita crear nuevos nichos de ejercicio profesional cuando la situación laboral general se complica.

Tal como señala Sennett (2000) las carreras laborales deben ser entendidas en relación a las condicionantes estructurales y culturales vigentes. De manera que bajo este contexto de flexibilidad, saturación y reconvertibilidad, nos preguntamos cómo los y las jóvenes arquitectos se enfrentan a un mercado de trabajo particularmente complejo para su desenvolvimiento laboral.

De manera que tomando en consideración el contexto económico, laboral y cultural en el que se desarrolla la arquitectura, y adentrándonos en las carreras laborales de los jóvenes profesionales del área, buscamos conocer ¿Cómo es la experiencia y cuáles son las estrategias llevadas a cabo por jóvenes arquitectos del Gran Valparaíso para insertarse y prosperar en un mercado laboral marcado por la flexibilidad, saturación y necesidad de reconversión?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Indagar en la experiencia y estrategias de inserción y movilidad laboral desarrolladas por arquitectos jóvenes a lo largo de su carrera profesional en un campo laboral marcado por la inestabilidad, saturación y necesidad de reconversión profesional.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Indagar en las motivaciones de los arquitectos respecto a desempeñar su profesión de manera dependiente o independiente.
- Conocer cómo opera el capital social (familiares, amigos y conocidos) en las experiencias de acceso u obtención de los distintos trabajos desempeñados por los arquitectos.
- Conocer cómo han operado los mecanismos formales de búsqueda y acceso a empleo en las carreras profesionales de los arquitectos.
- Indagar en la apreciación de los profesionales respecto al papel de la formación reglada (formal) en sus carreras laborales.
- Indagar en la apreciación de los profesionales respecto a la formación y experiencia adquirida en su propia carrera laboral.

1. 3. RELEVANCIAS

1. 3. 1. Relevancia teórica

Este trabajo se enmarca dentro de la línea teórica que rescata los aspectos sociales, culturales y políticos involucrados en la relación del individuo con el mercado laboral. De manera que la visión de la acción económica como una acción “socialmente impregnada” y que trasciende los móviles individuales estará a la base de nuestros planteamientos.

En ese sentido, esta investigación basa su análisis en la teoría sociológica del mercado de trabajo, especialmente en el enfoque de las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo, el cual busca identificar una serie de factores (organizacionales, de mercado, profesionales y de red) que actúan en la carrera laboral de los individuos.

De manera que el estudio de caso de los arquitectos nos ayudará a tener una visión del funcionamiento del mercado laboral en ámbitos profesionales, y más específicamente en un espacio laboral marcado por la flexibilidad e inestabilidad profesional.

1. 3. 2. Relevancia práctica

Esperamos que un rasgo distintivo de esta investigación sea el de contribuir a una mayor comprensión de la dinámica laboral que experimentan quienes se desenvuelven en mercados laborales catalogados de saturados y competitivos, representados en este estudio por los profesionales de la arquitectura. Pretendemos acercarnos a comprender un poco más a fondo sus dificultades, vivencias, aspiraciones, respecto a lo que significa enfrentarse a un ámbito de ejercicio profesional lleno de dificultades.

De esta manera, obteniendo una panorámica laboral y social de estos profesionales, esperamos podamos contribuir a que los actores institucionales de la disciplina, de la educación superior y la política en general, puedan tener más aspectos a considerar a la hora de abocarse a procesos de evaluación y reformas curriculares, universitarias y/o laborales.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2. 1. *Perspectiva teórica*

Las carreras laborales se desarrollan marcadas por una serie de condicionantes sociales, culturales, educacionales, que trascienden la sola iniciativa y capacidad individual. En este sentido, el contexto social general traza determinados escenarios para el mundo laboral, y al mismo tiempo también, ciertas particularidades de campos profesionales específicos. Esto nos lleva a dibujar un panorama laboral en el cual se ven insertos los trabajadores y dentro del cual se tiene que desenvolver.

Esta mirada se enmarca dentro de la línea de la nueva sociología económica que mira las acciones y relaciones económicas insertas en un sistema socio-cultural constituido por una red de relaciones interpersonales, y que nos lleva a considerar al individuo como un actor cruzado por una serie de dimensiones afectivas, morales, simbólicas y culturales, que no son posibles de explicar a través del marco analítico del costo y beneficio (Villavicencio, 2000).

2. 1. 1. *Las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo*

Los individuos en el mercado laboral no se mueven según la lógica del mero actor racional. Sus carreras laborales se configuran de maneras diversas, ya que en el campo laboral existen una serie de mecanismos, normas y prácticas en el reclutamiento, movilidad horizontal y vertical de los trabajadores que distan mucho de ser de una forma lineal y única.

La perspectiva de las *instituciones estructurantes de la dinámica del empleo* parte de una mirada dinámica y longitudinal del mercado de trabajo en cuanto se enfoca en procesos de vida laboral, especialmente en los cursos de vida y de trabajo de las personas como secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo (Pries, 2000).

En este enfoque se distinguen cuatro instituciones estructurantes de la dinámica del empleo:

- 1) **Empresa:** Cuando un individuo ingresa a trabajar a una empresa en una posición subalterna, y según la lógica propia de la empresa se capacita y asciende en términos de categorías salariales, es sin duda, una carrera laboral estructurada por la institución social de la empresa.
- 2) **Profesión:** Una carrera laboral caracterizada por una gran cantidad de empleos y relaciones contractuales pero con una alta estabilidad y regularidad en la ocupación realizada es una trayectoria marcada por la institución social de la profesión.
- 3) **Mercado:** Trayectoria marcada por una alta inestabilidad en las organizaciones así como en las ocupaciones realizadas.
- 4) **Red social-personal:** Cuando en las formas de conseguir trabajo y en los mecanismos de movilidad horizontal y vertical priman las relaciones con familiares y amigos.

Este enfoque pretende identificar distintas racionalidades y orientaciones de acción de acuerdo al condicionamiento de las instituciones estructurantes del

empleo. La institución social del mercado se caracteriza por una lógica de acción que busca la maximización de los beneficios y bienes individuales. La organización o empresa, en cambio, definen un abanico de prácticas, normas y mecanismos propios que difieren de los que existen en el entorno.

La profesión, por su lado, al corresponder a un conjunto específico de actividades, competencias y ocupaciones certificadas socialmente, se caracteriza por lógicas de acción marcadas por la “vocación” o la “ética profesional”. La institución social de la red social-personal, finalmente, se basa en un entramado de nexos y compromiso de lealtades, cuidado y procuración mutuos.

Tabla 4: Instituciones estructurantes y aspectos del empleo

Aspecto de Empleo/ institución	Formación/ Calificación	Reclutamiento/ Búsqueda de trabajo	Remuneración/ Movilidad vertical	Asignación de Puestos/ movilidad horizontal
Mercado	Como inversión de capital humano según cálculos individuales de costo-beneficio	A través de medios anónimos; todos los actores tienen información completa	Por rendimiento y competencia permanente	Individualmente por el principio de la capacidad y preparación individual
Empresa/ organización	Como capacitación en el trabajo según necesidad de la empresa, no transferibles	“Puertos de entrada” sólo con base en el escalafón y según requerimientos de la empresa	Según normas de la empresa, como antigüedad y escalafón	Por derechos y obligaciones regulados internamente en la organización
Profesión	Transmisión de calificaciones específicas reguladas por gremios profesionales	Orientada en posiciones y certificados profesionales, “credencialismo”	Tarifas y salarios según calificación profesional certificada, pasajes de estatus establecidos	Según certificados profesionales y criterios adicionales regulados por los gremios
Clan	Socialización en el empleo por redes sociales, lealtad como calificación	Búsqueda de trabajo y trabajadores por redes sociales	Remuneración no sólo salarial, sino social	Por necesidades comunicadas directa y/o personalmente

Fuente: Pries, L. (2000). “Teoría sociológica del mercado de trabajo”. En De la Garza, E. (Coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). México: Fondo de Cultura Económica.

En la medida que hablamos de una dinámica social del trabajo y el empleo, y atendiendo a la complejidad que reviste la realidad laboral en la sociedad, tenemos que entender que la influencia de las instituciones estructurantes del empleo en las trayectorias laborales de los individuos se dará siempre combinadas, aunque seguramente predominará alguna sobre otra.

2. 1. 2. Identidad y trabajo

Las trayectorias laborales tendían a analizarse como una línea estable en el tiempo, donde los individuos finalizaban sus estudios e ingresaban a un trabajo donde “hacían carrera”. En la actualidad, por el contrario, cobra más importancia la competencia individual, la flexibilidad y las reconversiones externas (Dubar, 2001). De manera que los cambios acaecidos durante la carrera laboral generan trayectorias mucho más mudables, que no se ciñen a pautas preestablecidas (ascenso, estabilidad/retiro).

En este contexto, Dubar propone el concepto de *identidad*, el cual otorgándonos la dimensión subjetiva del actor social, se entiende como un proceso – estable y cambiante a la vez - de autocomprensión socialmente situada del sujeto y se relaciona a la concepción de sociedad y a la percepción que aquél tiene respecto a su posición en ella. En cuanto *identidad laboral*, nos referiremos a los valores que se asumen y al sentido que los sujetos otorgan al trabajo (Graffigna, 2004).

Dubar identifica cuatro figuras de identidad que se han constituido a lo largo de la historia según la división del trabajo y la posición de los individuos en ésta:

1) cultural, donde la identidad no está definida por la categoría laboral, sino más ampliamente por el contexto cultural al que se pertenece (Ej: sociedades nómades-cazadoras).

2) de categoría, cuando la identidad se define por la realización de un oficio y la pertenencia al grupo profesional que sostiene ese oficio (Ej: gremios artesanales).

3) instrumental, en función de la pertenencia a una clase, que orienta una acción colectiva que identifica a quienes toman consciencia de ésta (Ej: clase obrera).

4) de status, en tanto se es parte de una categoría profesional calificada en el contexto de organizaciones complejas y burocráticas (Ej: profesionales)

Sin embargo, la definición “objetiva” de la situación de trabajo no nos basta para construir las identidades personales. Es necesario tomar en cuenta la “construcción subjetiva” de éstas, en cuanto las identidades socioprofesionales, como definiciones de sí basadas en “representaciones” del mundo profesional y del lugar ocupado en éste, implican también una división del mundo y dependen en gran medida de la trayectoria social de los individuos.

En esta línea, Dubar propone un modelo de cuatro formas típicas de identidad cruzadas por dos formas de reconstruir las trayectorias biográficas: identidades por sí e identidades por los otros. Por un lado, tenemos:

- la **identidad de empresa** (continuidad de carrera y reconocimiento), y **de red** (rupturas voluntarias de carrera y reconocimiento),

A las cuales, se oponen:

- **de categoría** (continuidad de carrera pero sin reconocimiento) y **de no trabajo** (rupturas sufridas y amenazas de exclusión)

Las primeras tienen que ver con un modelo de competencia que reemplaza a la antigua calificación. Las segundas están desvalorizadas, y de no adoptar las primeras, los individuos se ven amenazados por la exclusión del mercado laboral.

De manera, que la construcción subjetiva de la identidad socioprofesional, más allá del componente objetivo de la “situación de trabajo”, es un proceso complejo de articulación entre lo que es el reconocimiento en el trabajo con la construcción de trayectorias profesionales y de capacitación.

Estas figuras identitarias en relación con el trabajo se construyen en un mundo laboral de carreras altamente variables y versátiles, donde muchas veces se combina tanto trabajo dependiente como independiente, o el límite entre ambos es difuso. Éstas corresponden a lógicas de acción o estrategias disímiles de los individuos en cuanto a enfrentarse al trabajo, que pueden depender tanto de aspectos relativos al sujeto como al contexto social-laboral en el cual está inmerso.

2. 1. 3. Tipos de lazos y capital social

Un aspecto importante a considerar cuando estudiamos la relación del individuo con el mundo laboral es la *red de contactos* que éste construye a lo largo de su vida, la cual le otorga una significativa fuente de beneficios laborales durante su carrera laboral.

Granovetter (1973) señala que existe una *red afectiva*, de vínculos más fuertes y regulares, y otra de vínculos más ocasionales que denomina *red extensa*. La primera red, caracterizada por la presencia de lazos fuertes, estaría conformada por la relación del individuo (ego) con familiares y amigos, mientras que la red

extensa manifestada a través de lazos más débiles y laxos estaría compuesta por conocidos, amigos de amigos, ex-compañeros de trabajo, entre otros.

Esta teoría parte de la idea central de que el grado de coincidencia entre dos sistemas individuales varía directamente según la *fuerza* que los une entre sí. En este sentido, el autor desarrolla la idea de que los vínculos débiles son los más importantes para que las personas reciban información, ayuda, u otro tipo de recursos, ya que los individuos a los que nos relacionamos a través de este tipo de vínculos se mueven en círculos diversos y distantes, lo cual permite que tengan información distinta a la nuestra y que pueda llegar hasta nosotros; de ahí la *fuerza de los lazos débiles*.

Pero ¿Qué entenderemos por la fuerza de un vínculo? Para Granovetter, ésta es una combinación de tiempo, intensidad emocional, intimidad (confianza mutua), más los servicios recíprocos que caracterizan a dicho vínculo. Cada uno de estos elementos es independiente aunque interrelacionado uno con otro, y en su conjunto nos revelan si el vínculo es débil, fuerte o ausente.

El autor también incorpora el concepto de *punte*, el cual nos permite dar una mirada más amplia a la red de contactos del individuo (ego), por cuanto este concepto es la manera a través de la cual este individuo se conecta indirectamente con otros con los cuales no tiene contacto más que a través de sus propios contactos fuertes o débiles. En suma, el puente es el mecanismo para obtener contacto con individuos desconocidos o poco conocidos, y a los cuales sólo tenemos acceso a través de nuestros cercanos o más conocidos. Por lo cual, tal como decíamos anteriormente, es de suma importancia para alcanzar las ideas, influencias e informaciones socialmente distantes de ego.

Granovetter (1995) ha podido demostrar la fuerza de los *lazos débiles* para el conocimiento de un puesto de trabajo y el acceso a éste, así como para la promoción en el mercado laboral. Los lazos débiles – entendiendo éstos como el vínculo que une dos personas no muy cercanas afectivamente – son muy importantes para enterarse sobre algún puesto disponible, ya que los individuos con quienes nos relacionamos más indirectamente se desenvuelven en ambientes más alejados del nuestro, por lo que manejan información a la cual no accederíamos de forma más directa.

En la misma línea, Ibáñez (1999) pone énfasis en otras dimensiones de las relaciones sociales: la red de origen familiar, la que proviene de la trayectoria educacional y la de ocupaciones anteriores. La autora hipotetiza que en un primer período de la vida laboral del individuo son preponderantes las relaciones adscriptivas familiares, pero a medida que éste va adquiriendo mayor experiencia laboral e independencia, las redes irían ampliándose y haciéndose más heterogéneas. Tal red adscriptiva perdería también fuerza cuando el individuo gozara de mayor nivel educativo, por lo que las relaciones y contactos forjados en las instituciones educativas cobrarían más importancia.

Esta visión también la podemos entender desde el concepto de *capital social*, el cual se refiere a los recursos reales o potenciales asociados a una red duradera de relaciones sociales más o menos institucionalizadas y sostenidas en el conocimiento y reconocimiento mutuos (Bourdieu, 2000).

El volumen de capital social que posea un individuo no sólo se limitará a la extensión de su red de contactos, sino que también involucrará el volumen de capital (económico, cultural o simbólico) que posean aquellos con quienes se relaciona, y del cual el individuo reclamará recursos para sí.

En tal sentido, se observa que el individuo realiza estrategias de inversión que le permiten no sólo establecer estas relaciones, sino que también mantenerlas en el tiempo, para tarde o temprano sacar provecho de ellas. Y para mantenerlas, es necesario que el individuo cumpla con las obligaciones y expectativas que acarrea el funcionamiento de un tipo de relacionamiento que se funda sobre estrictas bases de reciprocidad.

2. 2. Discusión bibliográfica

Al centrar nuestro foco en las carreras profesionales nos adentramos en parte en lo que se refiere al estudio del mercado laboral, el cual parte siendo fenómeno de estudio de la economía, para luego abrirse a distintas perspectivas sociológicas que relevan otros aspectos antes invisibles en su explicación, tales como la cultura, la educación o la misma segmentación del mercado. Veámoslo a continuación.

2. 2. 1. Visiones acerca del funcionamiento del mercado laboral

Para la teoría económica clásica, el trabajo es una mercancía tal como el trigo o los zapatos. De manera que el mercado de trabajo funciona como cualquier otro: se ofrece y se demanda “fuerza de trabajo” tendiendo siempre a un equilibrio que fija el precio de ésta.

Sin embargo, en el curso de las últimas décadas han surgido varias teorías que cuestionan este supuesto de un mercado perfecto y en equilibrio, así como su idea básica del sujeto motivado por la maximización de sus beneficios económicos. Estas teorías sostienen la existencia de factores sociales, culturales e institucionales que ponen limitaciones al libre flujo de fuerza de trabajo que plantea la teoría clásica. Estas teorías desafiantes de la teoría ortodoxa “abordan el estudio de los mercados laborales tomando en cuenta los factores ‘no económicos’, vale decir sociales y políticos, presentes en su estructura y funcionamiento; que los consideran inherentes a su objeto de estudio y no como factores externos o ajenos al mismo” (Rau, 2006).

El enfoque institucionalista – surgido a mediados del siglo XX – se opone a la visión de un mercado libre por cuanto señala la existencia de múltiples reglas o

pautas institucionales que regulan, direccionan u obstaculizan el funcionamiento del mercado laboral. Esto se manifiesta principalmente en el hecho de que las empresas muchas veces tienen sus propias reglas de reclutamiento y contratación de personal, promoviendo a trabajadores capacitados de la propia empresa para llenar vacantes que surgen dentro de éstas, o sea, tienen sus propias pautas o prácticas institucionales.

Otras teorías nos llevan a enfatizar otros aspectos del mercado laboral, poniendo la mirada en cuestiones más conflictivas en el funcionamiento de éste, por ejemplo, la teoría del cierre social y la teoría meritocrática.

La primera obtiene su base teórica fundamental en Max Weber, que con el concepto de cierre social se refiere al proceso mediante el cual algunos actores sociales buscan ampliar sus beneficios limitando el acceso a sus actividades a un número restringido de participantes. En el caso del mercado de trabajo, se puede entender la situación de los jóvenes que esperan por su primer empleo o también en lo que ocurre en los mercados internos de trabajo, donde a través de la monopolización se busca excluir a ciertos grupos de trabajadores de alcanzar mejores posiciones laborales dentro de la empresa.

Un mecanismo muy común en nuestras sociedades que actúa como forma de cierre social es la titulación, ya que ésta ayuda a simplificar y legitimar los procesos de exclusión, ya que de esta manera se restringe las posibilidades de movilidad social para un amplio grupo de individuos que por diversas razones no consiguen estas distinciones. Y como consecuencia, quienes tienen la posesión de estos “certificados”, tienen también las mayores posibilidades de transmitírselos a sus hijos en forma de capital cultural, prolongando continuamente la reproducción de la desigualdad social.

Un tipo específico de cierre social es la meritocracia. Ésta se sustenta en los títulos, méritos y credenciales que otorga el sistema educativo, y que por tanto, permiten un mayor status o mejor posición social. Estas posiciones se les atribuyen a los individuos para que desempeñen un determinado papel, y se supone que cada uno de éstos parte de una situación inicial de igualdad donde todos tienen la misma posibilidad de alcanzar estas cualificaciones. De manera que la herencia y la adscripción son totalmente reemplazadas por los logros y el mérito.

Un enfoque relativamente nuevo en esta sociologización del estudio del mercado laboral es el que pone su mirada en la actuación y movilización de recursos sociales en el modo cómo los individuos se relacionan con el mercado laboral. De esta manera, tanto para información y contratación las redes sociales juegan un papel fundamental, logrando así que los individuos se conecten con diversos empleos e ingresen al mercado laboral, abaratando los costes no sólo para los que buscan trabajo, sino también para los empleadores, que también se ven beneficiados por el “control social” que pueden ejercer sobre quienes contrata por conocidos u otros trabajadores de la empresa. He ahí la importancia que ha cobrado este enfoque en los últimos años, y por qué se hace tan relevante ahondar en cómo se construyen las carreras laborales de los individuos en base a su red de contactos.

Más allá del renacimiento de las visiones economicistas en su vertiente neoliberal actual, estas teorías surgidas como respuesta a aquella visión dominante por muchos años, nos ayudan a tener una visión más completa y real de cómo se comporta el mercado ocupacional, entendiendo que no se trata sólo del accionar de actores individuales y racionales en búsqueda de la optimización de sus ganancias

económicas, sino que se trata de toda una dinámica social que estructura las pautas y comportamientos de los actores en el mercado laboral.

2. 2. 2. Formación y capital humano

La visión neoliberal de la economía, que como vimos, se traspasó también al mercado laboral, tiene a la vez una teoría complementaria de la formación y la movilidad laboral: la teoría del capital humano.

Esta teoría se centra en el individuo y sus capacidades personales como decisivas para lograr una movilidad laboral exitosa. Para esto, debe alcanzar la mayor cantidad posible de años de formación a través de la educación formal, adquiriendo así las credenciales que le doten de una gran empleabilidad en el mercado laboral.

En oposición a la teoría del capital humano otras teorías han convenido en criticar y matizar esta visión. Por un lado, se pone en duda que un alto nivel formativo asegure empleo, y a la vez, desarrollo económico, ya que es al final el sistema económico-productivo el que genera las características de la demanda de mano de obra, y por otro lado, se le critica la invisibilización de la compleja maraña social que crea desiguales posibilidades de formación y capacitación para los individuos (Lope Peña, 2000).

La teoría del capital humano es una mirada individualista a un proceso que se construye socialmente, y que por lo tanto, tiene consecuencias colectivas. En este sentido, la formación es un proceso complejo que no se trata de una mera correspondencia entre formación y trabajo, sino que hay toda otra serie de cuestiones involucradas en el proceso formativo, que tienen que ver con el traspaso

de ideas, creencias, formas de comportamiento, etc. De manera que al hablar de formación vamos mucho más allá del mero aprendizaje de conocimientos técnicos para el trabajo.

Por otro lado, la tesis de esta teoría respecto al papel determinante de la formación reglada para el acceso al mercado laboral es bastante discutible. Si bien es una condición que importa, igual o más importante son las diversas formas de intermediación entre oferta y demanda de trabajo, que conforman distintos criterios de selección, reclutamiento, evaluación y valoración de la fuerza de trabajo, los cuales no son más que todos los aspectos sociales, culturales, políticos, etc. que entran en juego en la relación de los individuos con el mercado laboral a lo largo de su vida.

2. 3. Conceptos

En lo que sigue presentamos los conceptos clave de este estudio, los cuales nos proporcionan la definición de aspectos laborales, educacionales y sociales fundamentales para la comprensión de la experiencia y trayectoria laboral de los individuos en el contexto de sociedades dinámicas y complejas.

Carrera laboral

Secuencia evolutiva de las experiencias laborales vivenciadas por un individuo a lo largo del tiempo. Estas experiencias se entienden como parte de un complejo de interrelaciones en el plano individual, organizacional y social, por lo que incorporan tanto dimensiones objetivas como subjetivas del trabajo (Amauro, 2004). Además no se entiende esta secuencia en torno a una idea de ascenso o progreso, sino más bien en términos de movimientos por posiciones.

Profesión

Conjunto de actividades socialmente reconocidas como potestad de un cierto grupo de individuos, cuya legitimidad se construye en base al conocimiento experto que poseen, el cual se vincula a los valores de racionalidad, eficiencia y ciencia (Hualde, 2000).

Formación

Conjunto de conocimientos y aptitudes, abstractos y específicos, así como habilidades intelectuales, técnicas y sociales aprendidas en el ámbito educativo

formal (formación reglada), en sucesivas experiencias laborales y en determinadas “experiencias significativas vitales” (Lope Peña, 2004).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3. 1. Tipo de Estudio:

Este estudio es de carácter descriptivo, ya que buscaremos indagar en la manera cómo un grupo de arquitectos jóvenes del Gran Valparaíso se ha enfrentado a un mercado profesional saturado, y al mismo tiempo, identificar sus discursos en torno a la misma profesión y la formación recibida.

3. 2. Tipo de Diseño:

El estudio parte de un diseño no experimental donde no se busca la manipulación de variables, y además, es transversal en el sentido que se explora la problemática en un momento determinado del tiempo aunque mirando en retrospectiva la carrera profesional de los arquitectos.

3. 3. Universo y muestra:

El objetivo de esta investigación es indagar en la experiencia laboral de jóvenes arquitectos cuyo mercado laboral en los últimos años, ha sido catalogado como flexible y saturado, buscando indagar en cómo estos profesionales han vivenciado y enfrentado las dificultades que les ha impuesto un mercado de tales características.

Es este un estudio de carácter cualitativo y no tiene interés en representatividad estadística alguna. Nuestra intención es indagar en la experiencia

y trayectoria laboral de un grupo heterogéneo de jóvenes arquitectos del Gran Valparaíso con el fin de entregar una panorámica de la realidad social y laboral en arquitectura a través de las vivencias de aquéllos a lo largo de su carrera profesional.

De este modo, el universo teórico en el cual nos basamos es el conjunto de arquitectos jóvenes con entre dos y diez años de egreso de la universidad, y que se encuentran viviendo y trabajando en el Gran Valparaíso. Tal rango de tiempo de egreso nos ayudará a captar más manifiestamente los efectos de la saturación del mercado – el cual se ha acentuado en los últimos años - sobre las experiencias de estos profesionales.

El tipo de muestreo es intencionado, buscando cumplir con los criterios de diferente sexo y edad, además de los que siguen a continuación y que le otorgan la necesaria heterogeneidad a la muestra, para abarcar la más amplia gama de tipos de jóvenes arquitectos:

- Pertenencia a distintas generaciones profesionales en su familia: esto nos permite una cierta diferenciación respecto al origen y capital social que pueden tener los profesionales, en la medida que esta variable suele ser utilizada en diversos estudios sociales para distinguir el origen social de los individuos.
- Naturaleza de la institución formativa: se cuenta con representantes tanto de universidades público-tradicionales como privadas, dado la distinción principalmente de prestigio que opera aún en nuestro país respecto a este punto.

- Experiencia laboral: contamos con una experiencia heterogénea de los arquitectos respecto a los tipos y fuente de trabajo que han tenido: independientes y dependientes (ámbito público y privado)

Debido a las dificultades prácticas de acceso a los arquitectos, utilizamos la estrategia de bola de nieve para la selección de los casos, aunque siempre siguiendo los criterios previamente establecidos.

En suma, se llevaron a cabo 18 entrevistas, de las cuales 11 se realizaron a hombres y 7 a mujeres. En términos etarios, el intervalo de selección de casos fue de entre 26 y 40 años, concentrándose la mitad de los entrevistados en el rango que va de 31 a 35 años.

Respecto a la generación profesional a la que pertenecen los entrevistados en su familia se logró una marcada distinción: 10 de éstos corresponden a primera generación profesional, 1 a segunda y 7 a tercera. En cuanto al tipo de universidad, 13 de ellos son egresados de una universidad pública y/o tradicional, y 5 de universidad privada.

Tabla 5: Distribución de la muestra según dimensión considerada

SEXO	mujer	5	18
	hombre	13	
GENERACIÓN PROFESIONAL	primera generación	10	18
	segunda generación	1	
	tercera generación	7	
TIPO DE UNIVERSIDAD	pública	13	18
	privada	5	

Fuente: Elaboración propia.

La situación de empleo en la que se encontraban al momento de la entrevista era que 15 de ellos estaban trabajando de manera independiente y sólo 3 de ellos de manera dependiente. Sin embargo, por la naturaleza laboral de la arquitectura, en la cual sus profesionales suelen combinar el tipo de labores, casi todos quienes se desempeñaban de manera independiente había trabajado alguna vez de manera dependiente. De esta manera, aseguramos heterogeneidad en este punto.

En esta investigación las unidades de análisis e información coinciden. Nuestro interés es indagar en cómo se han dado las carreras laborales de los y las arquitectos, para lo cual echaremos mano de la información que éstos mismos nos puedan proporcionar.

3. 4. Técnicas de Producción de datos:

El presente estudio busca adentrarse en la carrera profesional de un grupo de arquitectos, así como también en aspectos de su subjetividad, de manera que creemos que la entrevista es la técnica que más se ajusta a tales objetivos.

Más específicamente utilizaremos la entrevista semiestructurada o semidirigida. En este sentido, adentrarnos en las experiencias, estrategias y subjetividades relativas a la carrera laboral de los arquitectos nos lleva a establecer una lógica entrevistadora que parta de preguntas-guía relativamente abiertas donde el entrevistado pueda expresarse más o menos libremente, con las palabras que desee y en el orden que quiera. Sin embargo, el investigador intervendrá cada vez que sea necesario volver a centrar la entrevista en función de los objetivos (Quivy & Campenhoudt, 2006).

La pauta de entrevista se construirá en torno a las dimensiones de primeras experiencias laborales, relaciones y contactos sociales en el acceso a empleos, carrera laboral posterior, y subjetividades en relación a la formación y la profesión en sí.

3. 5. Técnicas de Análisis de Datos:

El método de análisis de las entrevistas es un análisis temático cualitativo, ya que pretende adentrarse en la construcción tanto subjetiva como objetiva de la formación por parte del arquitecto, de su trayectoria y situación laboral actual, de su identidad profesional, y de sus estrategias laborales en vistas a la utilización de sus recursos formativos y sociales en relación a la inserción, mantenimiento y promoción en el mercado laboral.

Se pretende llevar a cabo categorizaciones con las cuales podamos identificar, a grandes rasgos, similitudes y diferencias en las carreras y experiencias vividas por los jóvenes arquitectos/as en un mundo profesional cada vez más saturado, precarizado y cambiante.

3. 6. Condiciones éticas

Esta investigación se interna en una temática relativamente personal de los individuos, en el sentido que a veces la experiencia laboral tiene aspectos un poco íntimos o confidenciales, al igual que ciertas opiniones que puedan sostener respecto a su institución formativa u otros profesionales.

En primer lugar, se será claro con los entrevistados respecto a lo que se busca en esta investigación, y en segundo lugar, se mantendrá la absoluta confidencialidad de los sujetos que después de conocer la naturaleza y objetivos del estudio accedan igualmente a ser parte de él.

CAPÍTULO 4: ANTECEDENTES PREVIOS

4. 1. Revisión estudio “El Arquitecto en Chile”: Una mirada a la realidad laboral de jóvenes arquitectos chilenos hace 20 años

4. 1. 1. Marco de referencia y metodología

En los últimos años de la década del '80 se llevó a cabo una investigación dirigida por la arquitecto Ángela Schweitzer (1990) que buscaba conocer y especificar los desajustes existentes entre la formación recibida por jóvenes arquitectos y la demanda real de “saberes” en el mercado. De modo anexo, se indagó también en la experiencia de éstos especialmente en sus primeros años de inserción profesional.

Tal investigación respondió a una problemática y contexto diferentes a los del presente estudio. Sin embargo, examinó algunos aspectos coincidentes con la investigación que hemos desarrollado ahora.

El estudio de Schweitzer se plantea como un estudio de caso de la situación formativa y laboral de jóvenes arquitectos de cuatro universidades chilenas catalogadas como representativas del escenario profesional de la arquitectura en ese momento (Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Valparaíso)

Las entrevistas se llevaron a cabo durante los años 1986 y 1987, y se consideraron arquitectos que llevaran dos años de egreso de sus respectivas universidades en un universo que cubría la promoción que egresó de cada escuela en la misma época.

4. 1. 2. Resultados

En cuanto a los resultados, se evidenció que para todos los arquitectos jóvenes entrevistados el ejercicio profesional liberal es el modelo ideal de desempeño, por lo que su principal aspiración era consolidar en el menor tiempo posible su propia oficina particular. Por el contrario, el sector público y municipal lo descalificaban tildándolo de burocrático, rutinario y poco creativo.

Lamentaban constatar que el arquitecto había perdido prestancia y estatura entre los grupos profesionales, así como también la pérdida de espacios de acción en los que antes participaban mayormente.

Acorde al ideal de desempeño profesional, quienes contaban con mayor seguridad económica se aventuraban desde un principio por la vía independiente, en la cual la red de apoyo familiar y social tenía una gran influencia. De todos modos, la situación más común era la combinación de un trabajo de media jornada en una oficina privada con el trabajo de forma independiente. Sin embargo, quienes contaban con menor apoyo social se veían obligados a dedicarse a un trabajo asalariado a tiempo completo.

Se identificaron tres tipos de acciones principales en el ejercicio independiente de la profesión:

- 1. Diseño arquitectónico:** En este ámbito profesional los arquitectos se dedicaban a diseñar arquitectura para sectores medio-altos, por lo que cobraba significativa importancia la red social que les pudiera proveer de este tipo de encargos.

2. **Oficinas-Talleres:** En esta modalidad se combina diseño y construcción aunque existe un tipo de demanda menor y más limitada en la cual se cuentan principalmente las actividades de regularización, diseño gráfico, ampliaciones, entre otras.

3. **Empresa Constructora:** Aquí la actividad profesional se enfoca preferentemente hacia la construcción, lo que le otorga a los arquitectos mayores posibilidades de estabilidad económica.

En cuanto a las oficinas donde trabajaban de manera dependiente existían apreciaciones ambivalentes. Por un lado, se señalaban como un apoyo importante tanto en el aprendizaje como en la ayuda para el manejo de la oficina propia. Pero por otro lado, experimentaban una fuerte conflictividad en el hecho de realizar proyectos “para otros”, así como la supeditación que debían tener a horarios y mandatos.

También se encontró un desempeño profesional de los jóvenes arquitectos de corte más “social” en organizaciones de la iglesia, ONG’s, municipalidades y en el Colegio de Arquitectos.

El tema formativo también es abordado. A este respecto los arquitectos sostenían una visión bastante crítica de la enseñanza formal obtenida, reprochando el carácter excesivamente abstracto de los ramos teóricos de la disciplina y su poca vinculación con la asignatura medular de la carrera: el taller. Como consecuencia, se generaba una instancia de amplio desencuentro y distancia entre la formación universitaria y la actividad profesional concreta.

Por otro lado, se rescató la importancia del llamado “aprendizaje informal”, el cual ocurría primordialmente en la práctica en oficinas donde se daba un sistema de “tutorio” el cual se constituía en una excelente ocasión de enseñanza-aprendizaje informal, ya que se traspasaban no sólo conocimientos y destrezas, sino que también “oficio”, pautas de conducta y esquemas valóricos. Asimismo, también destacaban el aprendizaje experimentado con sus propios compañeros de escuela y las conversaciones con profesores fuera de la instancia de la clase.

4. 2. Estructura y dinámica actual del mercado laboral de la arquitectura³

La arquitectura en Chile históricamente ha sido una de las profesiones que junto a Medicina y Derecho gozaba del más alto prestigio hasta hace algunas décadas atrás. Esto en gran medida gracias a la exclusividad del conocimiento abstracto y técnico que poseían los arquitectos cuando el sistema universitario era aún de acceso limitado, y por lo tanto, no había muchos de estos profesionales en el mercado laboral.

En este escenario había mucho trabajo para los arquitectos, los cuales se dedicaban principalmente al trabajo independiente en diseño y construcción de proyectos a través de oficinas de arquitectura, y en menor medida, a la labor docente e investigativa en las universidades.

Las reformas universitarias acaecidas en el año '81 van a generar un aumento de las escuelas de arquitectura, y por lo tanto, también de estudiantes de la carrera. De esta manera, comienza a egresar un número mucho mayor de arquitectos, con lo cual hacia la década del 2000, especialmente, el panorama laboral para los arquitectos comienza a cambiar sustancialmente: mayor competencia profesional, mayores niveles de inestabilidad laboral y nuevos campos de inserción laboral.

4. 2. 1. Panorámica laboral actual

La configuración laboral actual del mercado laboral de la arquitectura es bastante más diversa y heterogénea que años atrás. Hoy los arquitectos se desempeñan

³ Este sub-capítulo fue construido en base al “Estudio sobre Campos Laborales Actuales y Emergentes del Arquitecto” realizado por la Red de Escuelas de Arquitectura el año 2007 en el contexto del Proyecto Mecesus UBB0401, así como también gracias a las entrevistas a informantes clave de los directorios del Colegio de Arquitectos Nacional y de la Delegación Zonal Valparaíso.

profusamente en ámbitos en los cuales antes no participaban o lo hacían mínimamente. Del mismo, han aparecido campos emergentes para la inserción profesional de éstos.

La mayoría de los arquitectos tiene dos o más trabajos, los cuales tienen condiciones bastante flexibles, especialmente en términos de protección social. En ese sentido, el trabajo principal no puede ser muy demandante, para que éstos tengan el tiempo para ejercer otros trabajos de manera paralela. Los principales trabajos realizados por éstos – y que pueden combinarse – son:

- trabajo dependiente en oficinas de arquitectura, como jefes de taller o dibujantes (contrato a honorarios)
- ejercicio independiente de la profesión
- docencia y/o investigación en la universidad.

Otro campo que se ha abierto bastante para el ejercicio laboral de los arquitectos es el sector público tanto en el gobierno local como en el central. En los municipios se desempeñan en las inspecciones de obras y departamentos de planificación. También se han insertado en organismos gubernamentales, principalmente ligados al área de la construcción: MINVU, SERVIU, MOP, entre otros.

Específicamente en la V región, las actividades más desarrolladas también son las labores más tradicionales dentro del ejercicio de la arquitectura: el diseño arquitectónico, la construcción y la docencia universitaria.

En cuanto a los campos emergentes de inserción laboral que han comenzado a aparecer en los últimos años para los arquitectos y que diversifican un poco el campo de ejercicio profesional, se cuentan:

- Arquitectura sustentable
- Representación en 3D
- Patrimonio
- Diseño de interiores
- Peritajes y tasaciones

La “labor social” del arquitecto está menos desarrollada, y es ejecutada en algunos campos ligados a las políticas sociales, participando en ONG’s y/o en el SAT del Colegio de Arquitectos y sus sedes regionales, que atienden principalmente las necesidades de personas de escasos recursos económicos.

Es necesario recordar que la arquitectura tiene características formativas que permiten que sus egresados puedan ejercer la profesión de manera independiente, entregando sus servicios profesionales a través de encargos particulares o de manera más formal a través de la constitución de oficinas de arquitectura o empresas. Este hecho puede ser la causa principal por la que el tiempo de inserción laboral de los egresados se encuentra mayoritariamente por debajo de los 6 meses.

Tabla 6: Esquema de las principales inserciones laborales de los arquitectos

Campo Institucional	Tipo Institución	Institución/Dirección/Sección
SECTOR PÚBLICO	Organismos Estatales	Ministerio de Obras Públicas (MOP)
		Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU)
		Servicio de Vivienda y Urbanismo (SERVIU)
		Servicio Impuestos Internos (SII)
		Tesorería de la República
	Municipios	Secretaría de Planificación (SECPLAC)
		Dirección de Obras
Universidades		
SECTOR PRIVADO	Oficina privada	NN y Asociados
		Oficina Individual
	Empresa Privada	NN. Empresa Constructora
	Institución Bancaria	Tasaciones
Universidades, Institutos		

Fuente: Elaboración propia con colaboración de informante clave.

4. 2. 2. La cuestión laboral: irregularidad y precariedad

La realidad laboral de los arquitectos – especialmente de los más jóvenes – está marcada fuertemente por la inestabilidad y precariedad que han alcanzado las condiciones laborales de éstos en los últimos años.

Como ya se señaló, la gran mayoría de éstos tiene dos o más trabajos, lo que lleva a muchos de éstos a trabajar jornadas horarias muy extensas. Casi la mitad de los arquitectos (48,5%) trabaja sobre 50 horas semanales, siendo los menores de 35 años quienes más experimentan esta situación.

Por otro lado, casi un 50% de los arquitectos cuenta con un trabajo principal con contrato a honorarios; y si contamos la gran cantidad de trabajo independiente que realizan, queda de manifiesto el alto grado de precariedad que aqueja a la profesión en términos de condiciones laborales.

Las consecuencias de todo esto se manifiestan en una alta dosis de frustración, no sólo producto de las difíciles condiciones laborales, sino también por el derrumbe de la imagen exitosa y reconocida que los arquitectos se crearon durante el periodo formativo, y que choca abruptamente con la realidad profesional a la que se enfrentan. Sin embargo, esta situación entra en entredicho con alguna evidencia que señala que si bien los arquitectos no se encuentran satisfechos económicamente con su profesión, sí lo están en términos personales.

La presente investigación busca adentrarse en las trayectorias, experiencias y apreciaciones laborales de jóvenes arquitectos justamente con el objetivo de conocer y comprender cómo viven y cómo se sienten respecto a la carrera profesional que han construido.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Esta investigación toma como sujetos de estudio a un grupo de 18 arquitectos de entre 26 y 40 años que se desempeñan laboralmente en el Gran Valparaíso, y a quienes se le aplicaron entrevistas individuales tendientes a recopilar información acerca de sus estrategias, experiencias y carreras laborales en el contexto de un mercado de trabajo profesional que se ha vuelto sumamente competitivo y precarizado en el último tiempo.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de enero y julio del año 2011 en las comunas de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué y Villa Alemana.

Esto es lo encontrado.

5. 1. Los primeros acercamientos al mundo laboral de la arquitectura

Desde hace algunas décadas la educación superior, y especialmente la de carácter profesional, viene masificándose ampliamente en nuestras sociedades. Esto en parte a las necesidades de mayor formación de la población, como también por las mayores expectativas de posición social existentes hoy en día, que llevan a un atraso en la emancipación social y económica de muchos jóvenes, los cuales destinan varios años de su vida a la formación universitaria.

En los últimos años se aprecia una permanencia cada vez mayor de los jóvenes en la universidad o sin titularse, lo que posterga aun más el momento de su independencia, situación que seguramente se debe a que justamente quienes acceden a la universidad son aquellos sectores medios y altos para los que no es apremiante la generación de ingresos económicos para su emancipación social ni para mantener a su familia. Es bajo este contexto socio-cultural en el cual se inserta la experiencia y trayectoria laboral de los y las jóvenes profesionales arquitectos sujetos de nuestra investigación.

5. 1. 1. La práctica profesional

Cuando los y las estudiantes se encuentran en alguna de las universidades de la V región cursando la carrera de arquitectura, el primer contacto con el mundo laboral suele ser la práctica profesional. En las universidades que imparten la carrera de arquitectura en el Gran Valparaíso, esta actividad no tiene un carácter universal, y reviste varias modalidades según la universidad en la que se esté cursando la carrera:

- 1) práctica profesional obligatoria y provista por la universidad
- 2) práctica profesional obligatoria no provista por la universidad
- 3) práctica profesional no obligatoria

Aún así, la práctica es casi siempre la primera vinculación con el mundo del trabajo para los y las jóvenes estudiantes de arquitectura, incluso para quienes no es obligatoria por malla curricular, los cuales asumiendo la importancia de conocer desde antes el mundo profesional en el cual se desenvolverán, se lanzan a buscar una práctica profesional extra-curricular.

Entonces, cuando la universidad se desatiende de la práctica – la exija o no – los estudiantes deben buscar la manera de obtener una. Algunos – fruto de un buen capital social – logran acceder a la práctica a través de contactos: conocidos de la familia, contactos de la universidad (profesores o compañeros), los cuales les ayudan directa o indirectamente a acceder a alguna práctica.

“La práctica...con amistades, conocidos. Una de mis prácticas la hice en el MINVU con un chico que era de la escuela que trabajaba ahí, y él estaba como en un buen cargo metido ahí, y justo necesitaba una persona que lo ayudara. He hice la primera práctica”. (Entrevista N° 8)

En ese sentido, los lazos débiles son una fuente importante de contactos con el mundo laboral de la arquitectura, aunque también los lazos fuertes juegan un papel significativo cuando la familia directa de los jóvenes está ligada al ámbito de la construcción, como en el caso de dos de los entrevistados que habían realizado sus dos prácticas, uno en la oficina de arquitectura del padre, y el otro en la empresa constructora familiar.

“En el caso mío tengo la suerte de que mi viejo es arquitecto, entonces tenemos una oficina de arquitectura en la familia, mi viejo es arquitecto, todos mis hermanos son arquitectos, estamos todos más o menos ligados al tema, entonces en la práctica todos hemos pasado por la oficina de mi padre en algún momento...” (Entrevista N° 17)

Por otro lado, los menos afortunados socialmente deben arreglárselas por su cuenta y salir a golpear puertas en busca de la práctica profesional.

“...una mañana fui a buscar mi práctica y en la segunda oficina que toqué la puerta me quedé seis meses. Fui a consultar...tenía presupuestado consultar como en cinco oficinas de Viña, en un edificio que está en nueve norte, donde hay un piso que es completo de puros arquitectos. Toqué una puerta, no había nadie. Toque otra puerta, y me dejaron ahí”. (Entrevista N° 4)

La cuestión de los contactos sociales marca una primera diferencia en cuanto a las posibilidades laborales de los jóvenes arquitectos, ya que si bien todos consiguen hacer la práctica, quienes gozan de contactos tienen la posibilidad no sólo de acceder más expeditamente a una, sino que también les amplía el capital social poseído, lo que les abre más puertas de opciones futuras.

Por ser los primeros acercamientos al mundo profesional, las prácticas generalmente son actividades de asistencia y baja responsabilidad, las cuales de acuerdo a la experiencia de los jóvenes arquitectos, podemos dividir en dos tipos:

- 1) De oficina:** donde consiste en dibujar planos si se realiza para una oficina privada, o labores administrativas si se lleva a cabo en algún servicio público.
- 2) En Obra:** donde se realiza labor en terreno en construcciones en curso, generalmente como asistente del arquitecto a cargo.

Sin embargo, las tareas ejecutadas en la práctica profesional no se agotan en estas dos categorías, y a veces incluyen tareas fuera de la esfera de la arquitectura y que podría hacer casi cualquier persona, como servir café, aunque esto parece ser extensivo a las prácticas realizadas en varias carreras profesionales.

En términos generales, los y las jóvenes arquitectos entrevistados realizan una valoración positiva respecto a su práctica, principalmente porque les otorga una experiencia y un saber-hacer que no habrían adquirido en la universidad. Sin embargo, algunas experiencias distan de tales características positivas, y en ese sentido la responsabilidad se achaca a la ignorancia de quién es el responsable de guiar la práctica, redundando en una mala experiencia para el estudiante que buscaba aprender haciendo y familiarizarse un poco con el mundo laboral real de la arquitectura.

“Pero la que hice en la muni, [...] fue súper mala, y yo creo que netamente porque la persona que nos requirió en el fondo requería una ayudante, yo creo que él no tenía muy claro lo que era un alumno en práctica y en realidad le daba lo mismo. Él lo que necesitaba era una persona que le hiciera los dibujos” (Entrevista N° 8)

Justamente la práctica no es bien vista cuando la labor consiste principalmente en dibujar. Si bien esta actividad es aceptada por los y las jóvenes arquitectos como una tarea que deben realizar en sus primeras incursiones al mundo profesional, es poco lo que dicen sacar de enseñanza de ésta. La práctica es mucho mejor valorada justamente cuando va más allá del mero dibujo: cuando se participa en las discusiones de los proyectos, cuando se inspecciona en terreno, cuando se les asigna alguna cuota de responsabilidad, etc. De todas formas, las mayores decepciones y dilemas vienen cuando la labor de dibujante se mantiene en el ejercicio profesional una vez titulados de arquitectos.

5. 1. 2. Los primeros encargos particulares

Estas prácticas suelen no ser pagadas, por lo que los arquitectos en formación se las arreglan para ir consiguiéndose pequeños trabajos particulares o “pololos” que les revistan algún ingreso económico, y además los ayude a ir familiarizándose poco a poco con lo que es el ejercicio independiente de la profesión. Así, el tío, el vecino,

el amigo del papá, el primo del amigo del papá, siempre hay algún contacto cercano o no tanto del cual se puede echar mano para estos efectos. En ese sentido, es necesario movilizar tanto lazos débiles como fuertes para hacerse de algún encargo que alguna persona pueda confiarle.

La gama de trabajos particulares efectuados por los jóvenes arquitectos en formación son: construcción de piscinas, asesorías en diseño, confección de rejas de casa, ejecución de cierres perimetrales, regularizaciones, ampliaciones, entre otros. Son trabajos esporádicos y de pequeña magnitud, ya que éstos, por estar recién haciendo sus primeras armas en el mundo laboral, aún se mueven en un circuito de clientes particulares de demandas arquitectónicas menores. No obstante, le sirven al o a la joven arquitecto en formación para comenzar a generar sus primeros ingresos económicos con la profesión, y como ya se mencionó, a conocer un poco de qué se trata el mundo del trabajador independiente en arquitectura.

“A ver...es que por lo menos para mí esto siempre ha sido mezclado, siempre como independiente he tenido trabajos chicos, ampliaciones, partí trabajando haciendo cualquier cosa, ampliaciones, techitos de auto, rejas de casas, lo que cayera, puras cositas chicas”. (Entrevista N° 5)

“Emm, sí...pero trabajos menores cuando estaba estudiando, y generalmente fueron “pitutos”, cosas como de ese estilo. En un momento tuve que hacer un proyecto como de una piscina, pero como cosas de ese estilo, menores”. (Entrevista N° 1)

Otras actividades laborales – menos comunes - de los y las jóvenes arquitectos entrevistados mientras se encuentran estudiando son trabajos de una mayor regularidad o formalidad, tales como trabajos temporales dependientes (los que generalmente derivan de la práctica), aquellos asociados con algún compañero en la dirección de una pequeña oficina independiente o trabajando en la empresa de la familia.

De esta manera, estos primeros acercamientos al mundo profesional son una primera acumulación de experiencia antes de entrar de lleno al mercado laboral. Se

aplican algunas cosas que se han aprendido en la universidad, así como también se cometen errores – tanto en las prácticas como en los “pololos” -. Además, los jóvenes arquitectos se van haciendo unas primeras ideas de qué depara el futuro profesional, y por lo tanto, cómo se enfrentará.

5. 2. Situación laboral después de la titulación: el dilema dependiente o independiente

Una vez fuera de la universidad, las carreras laborales de los y las jóvenes arquitectos no llevan caminos idénticos, sin embargo, encontramos mucho de común en sus experiencias y trayectorias. Estas últimas van siguiendo recorridos laborales sumamente irregulares y cambiantes a lo largo de los primeros años de inserción de los arquitectos.

5. 2. 1. Desencantos, rupturas y otros caminos

Después del egreso o la titulación, una buena parte de los y las jóvenes arquitectos entrevistados buscan dar con un empleo que les de cierta estabilidad y mayores ingresos de los que han percibido hasta el momento, eso sí, sin abandonar los trabajos particulares que les siguen siendo encargados de vez en cuando.

De esta forma, un grupo de los y las arquitectos encuentran trabajo dependiente o “asalariado” en el ámbito privado y también en el público, a veces en proyectos temporales y otras veces un trabajo más prolongado pero sin relación contractual estable. Otro grupo de arquitectos comienza desde un primer momento a dedicarse sólo al ejercicio independiente de la profesión.

5. 2. 1. 1. El ámbito privado: la oficina ajena

Un campo de inserción típico en los primeros años de los jóvenes profesionales en el mundo laboral es el trabajo dependiente en una oficina de arquitectos o en una empresa constructora. Incluso algunas veces este empleo se extiende desde la

práctica profesional, pasando a convertirse en un trabajo de tipo más formal para los y las arquitectos.

La valoración de esta experiencia es disímil entre quienes se desempeñaron en este ámbito. Unos valoran positivamente la experiencia como importante en el aprendizaje y crecimiento profesional, destacando “la forma de trabajar” y “el lado comercial” como valioso dentro de esta experiencia laboral. Sin embargo, los otros reprueban categóricamente su estancia en las oficinas, principalmente. Son varios los hechos que los y las jóvenes arquitectos van experimentando de forma negativa: malas remuneraciones, jornadas duras y extensas, supeditación a la voluntad de un jefe, trabajo no arquitectónico, etc. El conjunto de estos hechos provoca una enorme frustración entre los y las jóvenes arquitectos, quienes al desempeñarse como meros dibujantes o asistentes, con casi nula participación en los proyectos, ven cómo se esfuma el ideal que se habían formado del arquitecto.

“...pero súper fome...súper fome. Y también como dibujando, dibujando, dibujando, y como...a mí no me gustó como experiencia, sentía que estaba como no aprendiendo nada y me salí. Estuve como mes y medio. Y me pagaban súper poco además. Así como nada”. (Entrevista N° 8)

“...así como estar dibujando todo el día en una oficina no es pa mí, no sirvo pa’ eso” (Entrevista N° 6)

No sólo las bajas remuneraciones y el poco trabajo arquitectónico operan como hechos determinantes a la hora de evaluar negativamente la experiencia laboral en el ámbito privado. Al mismo tiempo, resulta poco tolerable la subordinación a un jefe – arquitecto o no - y todas las consecuencias personales y laborales que vienen con eso: obediencia a órdenes, subordinación a la voluntad de otra persona, no control de los horarios, poco poder de decisión, etc.

“Mira, todo bien, pero con eso [en cuanto a su experiencia como dependiente] llegué a la conclusión de que no quería ser empleada de nadie, jajaja (...)”. (Entrevista N° 6)

“...ya, esa es la verdad. Porque los dos hueones [él y una compañera] estábamos como muy en contra de tener un jefe, etc., etc” (Entrevista N° 4)

Aparte de la búsqueda de mejores perspectivas económicas y mayor trabajo arquitectónico, la adquisición de autonomía laboral (control del tipo de trabajo, horarios, decisiones, etc.) opera como un fuerte incentivo para preferir dedicarse a trabajar de lleno como independiente (con todos los riesgos que conlleva). En ese sentido, la búsqueda de mayores ganancias no funciona necesariamente como el estímulo fundamental a la hora de decidir cómo desempeñar la profesión, aunque sí es un factor importante.

De manera que encontramos diferentes apreciaciones por parte de nuestros y nuestras entrevistadas respecto al trabajo dependiente o “asalariado” en el ámbito privado, lo cual creemos se debe principalmente al grado de participación y responsabilidad que les es dado a los y las jóvenes arquitectos en el trabajo en las oficinas y empresas privadas. Cuando éstos pueden intervenir sustancialmente en el desarrollo de los proyectos y trabajos arquitectónicos, su valoración respecto al ejercicio profesional dependiente en el sector privado es mucho mejor que el de sus otros colegas.

“Ahí trabajaba más bien de dibujante, de...igual me tocó desarrollar algunos proyectos yo sola, siempre con la asesoría del arquitecto que era el jefe, digamos, pero sí me daba ciertas libertades para poder yo diseñar y todo, así que fue súper entretenido” (Entrevista N° 16)

“...estuve un tiempo con él como arquitecto, como la única arquitecto de la oficina y trabajaba como con él, o sea, iba corrigiendo con él. Hice nuevas cosas con él pero cosas más chicas como remodelaciones, cosas así.” (Entrevista N° 18)

Los jóvenes arquitectos de hace 20 años, por otro lado, se desempeñaban en un marco profesional un poco distinto. Si bien no sufrían del hecho de realizar trabajo poco arquitectónico en el ámbito privado, sí se cuestionaban profundamente el hecho de llevar a cabo proyectos para otros – aunque tuvieran cuotas de responsabilidad -, lo cual los llevaba a acelerar la iniciación del camino propio.

Otra modalidad dependiente en la que se desempeñan los y las jóvenes arquitectos en sus primeros años en el mercado, es la participación en proyectos concretos y temporales de oficinas de arquitectos u otros arquitectos mayores encargados. Cuando es de esta manera, los jóvenes arquitectos realizan sus servicios profesionales por un tiempo determinado, y su labor - que no dista mucho de la de quienes se desempeñan en el ámbito privado más regularmente - se mantiene mientras dure el proyecto. De manera que es una inserción bastante circunstancial para los y las jóvenes arquitectos en el transcurso de su carrera laboral.

5. 2. 1. 2. El sector público: una inserción profesional que no satisface

Otro ámbito de ejercicio profesional para los y las jóvenes arquitectos es un empleo en el sector público: en algún organismo gubernamental – ligado o no directamente a la construcción - o en alguna municipalidad.

El trabajo profesional en este ámbito es poco valorado por los arquitectos, por un lado, por las bajas remuneraciones que dicen obtener, y por otro, y quizá más fundamental, porque ven este trabajo como un empleo burocrático donde no pueden realizarse como arquitectos. En ese sentido, nuestros entrevistados revelan el poco aprendizaje obtenido en este espacio laboral, sin embargo, uno de éstos señala que el empleo, al menos, le sirvió para poder postular y ganar una beca de posgrado. Una utilidad absolutamente funcional.

“...era el servicio público, el SERVIU, donde el ritmo no era tan acelerado, o sea, ya con los funcionarios públicos la cuestión era súper lenta. [...] porque muy relajado como que tampoco uno no aprende mucho, cachai, como que me dejaba realmente así como que... todos los conocimientos no los aplicaba mucho, porque te dejai estar, cachai, cuando estai en una situación de relajo, cachai” (Entrevista N° 3)

“...la verdad que en términos de aprendizaje, no muy provechosa, pero en términos útiles para mí mucho, porque yo quería postular a la beca presidente de la república, y tenía que trabajar pa’l Estado” (Entrevista N° 11)

Un par de arquitectos que trabajan en una municipalidad, señalan que la labor profesional que realizan corresponde un ámbito bastante limitado del quehacer arquitectónico. Éstos se desempeñan en el cargo de “revisor de proyectos”.

“Aquí uno más que el contenido revisa la forma ¿ya?” (Entrevista N° 16)

“Claro, no es una pega agradable, no es la meta de un arquitecto estar revisando...la meta de uno es diseñar, es estar siempre en contacto con el diseño, entonces es como un poco frustrante dedicarse sólo a revisar, entonces uno como arquitecto se vuelve loco de repente” (Entrevista N° 17)

De manera que las condiciones y apreciaciones del trabajo de arquitecto en el sector público, que en nuestros entrevistados se revelan como poco estimulantes, pronto llevan a que éstos busquen otros horizontes profesionales que puedan ser más satisfactorios y atrayentes para su ejercicio profesional, y que además les den la posibilidad de generar mayores ingresos económicos. De todas formas, hay quienes avanzada un poco más su carrera profesional, y al revés de la tendencia mayoritaria, ingresan a desempeñarse en el ámbito público.

Uno de los entrevistados que trabajó en el servicio público, y que tenía un alto rango dentro del organismo en el cual se desempeñaba, reconoce que más allá del cargo y la buena remuneración que recibía, sentía que como arquitecto había llegado a un punto donde no podía crecer más, eso lo empujó a iniciar su propia oficina arquitectónica. Esto confirma un sentimiento generalizado en los arquitectos, respecto a lo poco realizador - en términos profesionales - que es desempeñarse laboralmente en el ámbito público, ya que sería un área donde el arquitecto no puede desarrollar sus grandes potencialidades.

“...el puesto que yo tenía era súper bueno, supuestamente estaba para arquitecto joven estaba bien remunerado, ganaba más de un millón de pesos, pa’ mí ya eso era bueno. Y tenía contrato indefinido, y todas las garantías del Ministerio, todos

los bonos y la cuestión, pero en ese minuto si me quedaba ahí tampoco tenía las posibilidades de seguir creciendo, era como...había topado techo yo, era como llegaste al Ministerio Público, ya no hay más donde seguir” (Entrevista N° 11)

De esta forma, se aprecia que la inserción profesional en el ámbito público dista de ser un área ideal para el desempeño y ejercicio de la profesión de arquitecto. Hace 20 años éste era tildado de burocrático, mecánico y poco creativo. De esta manera, se creó una mala imagen del arquitecto que trabajaba en el ámbito público, la cual se ha mantenido prácticamente intacta en el tiempo, haciendo de éste el desempeño de más baja reputación dentro del ejercicio profesional del arquitecto. Ahí está, creemos, la causa fundamental de la partida de los y las jóvenes arquitectos que llegan al ámbito público, especialmente en sus primeros años de profesionales.

La carrera laboral ligada a la modalidad de ejercicio dependiente o asalariado de la profesión, generalmente es parte de una primera etapa – de conocimiento del mercado laboral - en la inserción profesional de los y las jóvenes arquitectos entrevistados. Una primera etapa donde no se trata de hacer “carrera” en una empresa ni como funcionario público, por el contrario, es una etapa de exploración donde se enfrentan a un ámbito real del mundo laboral de la arquitectura, en el que por un lado, la experiencia no suele ser muy satisfactoria, y por otro, no constituye el ideal de desempeño laboral que los arquitectos se han imaginado probablemente desde que entraron a la universidad, lo que los lleva a preferir posteriormente la modalidad clásica de desempeño en el mundo laboral de la arquitectura: el ejercicio libre e independiente de la profesión.

5. 2. 1. 3. El acceso al empleo: la importancia de los lazos débiles

Desde el tiempo de la práctica profesional los contactos sociales se vuelven relevantes a la hora de vincularse con el medio laboral de la arquitectura. Es más, el

capital social cobra aún más importancia cuando los y las jóvenes arquitectos, una vez fuera de la universidad, se ven enfrentados de lleno al mercado laboral.

Más allá de la importancia de los contactos para obtener clientes cuando se trabaja de forma independiente – lo que veremos en un capítulo posterior - , éstos son fundamentales para acceder o enterarse de algún trabajo o cargo en el campo laboral de la arquitectura.

Lo que vemos en esta etapa laboral para los y las jóvenes arquitectos es que “la cancha se empareja” un poco, ya que comienzan a actuar los contactos derivados de las relaciones establecidas en la época universitaria, de manera que quienes detentaban menor capital social cuando había que buscar las prácticas profesionales, ahora tienen mayores posibilidades de inserción laboral gracias a ex compañeros o ex profesores de la universidad que se convierten en fuente importante de información y acceso a trabajo: *“a una compañera le ofrecieron el trabajo, no podía y me dijo a mí”*; *“un profesor, del cual además era amigo, me llevó a su oficina”*; *“un profesor de la universidad me invitó a participar de un proyecto que se había ganado”*; *“una compañera que le gustaba como yo trabajaba, me pasó el dato”*.

De esta manera, los “contactos universitarios” que los estudiantes establecen durante su estancia en la carrera, funcionan como un tipo de contacto de lazos débiles que operan equilibrando en cierta forma el capital social de los y las jóvenes arquitectos.

El estudio de los contactos sociales en el acceso al empleo por parte de los arquitectos sigue la evidencia de otras investigaciones (Canteros & Espinoza, 2001; Ibañez, 1999) que señalan que a medida que se avanza en nivel socioeconómico y

categoría laboral, los lazos débiles - especialmente aquellos establecidos en las instituciones de educación superior - cobran cada vez una mayor relevancia a la hora de poder postular e ingresar a trabajos. De igual modo, los contactos laborales o de trabajos anteriores también comienzan a ser útiles.

A diferencia del estudio realizado a fines de la década de los '80 que encontraba una gran presencia de apoyo familiar a través de oficinas de arquitectura o constructoras para los jóvenes arquitectos que se iniciaban en el mundo laboral (Schweitzer, 1990), esta vez sólo dos de los entrevistados cuenta con contactos laborales familiares: uno con una empresa constructora familiar en la cual participa desde la primera práctica profesional y hasta el día de hoy medio-tiempo, y el otro con la oficina de arquitectura del padre, en la cual estuvo en la práctica y por un año también después de titularse.

Estas últimas evidencias no indican necesariamente que haya menos asesoramiento y apoyo para los y las arquitectos a través de oficinas familiares, solamente indica la importancia que han cobrado en el último tiempo los lazos débiles respecto del acceso al empleo en el ámbito de la arquitectura. Lo que quizá es también reflejo de la masificación universitaria que ha llevado a muchos jóvenes a ser la primera generación profesional de su familia, y por lo tanto, romper un poco con la continuación y reproducción familiar de las profesiones.

5. 2. 2. El camino en la búsqueda de la consolidación laboral

Si bien desde los primeros años de estudio en la carrera, los y las arquitectos experimentan lo que es el ejercicio independiente de la profesión a través de trabajos y encargos particulares de pequeña magnitud, no es hasta una vez enfrentados directamente al mercado laboral que conocen a fondo su carácter e implicaciones.

5. 2. 2. 1. Las modalidades del trabajo independiente

El modo cómo se lleva a cabo el trabajo independiente en el quehacer laboral de los y las arquitectos entrevistados tiene distintas manifestaciones, las cuales van cambiando según el tiempo de ejercicio, y la proporción y magnitud de los trabajos, fundamentalmente.

Una de las formas más básicas del ejercicio independiente es la actividad marcada por el flujo irregular y a veces esporádico de encargos particulares. Aquí, el o la arquitecto generalmente trabaja solo y se hace cargo de trabajos de pequeña magnitud, tales como ampliaciones, regularizaciones u otros, los cuales consigue principalmente a través de conocidos.

En ese sentido, cuando se está en los primeros años de ejercicio libre de la profesión, se vuelve fundamental ampliar los contactos para que provean de un flujo de clientes más constante. Los lazos débiles se hacen entonces fundamentales para atraer más clientes, y esto se hace mediante dos mecanismos principales: “pasar el dato” entre conocidos sociales y la recomendación “cliente a cliente”. Ésta última es de suma importancia para quienes no cuentan con un capital social que les permita

hacerse de encargos particulares gracias a conocidos. La publicación de avisos prácticamente no funciona.

Una segunda forma de desempeño laboral que identificamos se caracteriza por una mayor *formalización* del trabajo independiente realizado. Esto a través de la instalación física de una oficina para atender a los clientes y/o un flujo más constante de trabajos, derivado de una mayor inserción dentro del mercado laboral. Esto trae consigo también un crecimiento en la magnitud de la clientela – ya se ha alcanzado un mayor movimiento y reconocimiento en círculos sociales más amplios -, lo cual lleva a proyectos de mayor envergadura, tales como restaurantes, hoteles, establecimientos educacionales, entre otros. De manera que el nivel de ingresos económicos aumenta. Al mismo tiempo, este trabajo se suele hacer de a dos o en equipos, a veces constituidos de manera formal o a veces trabajando en circunstancias específicas.

Una tercera modalidad tiene que ver con una forma de trabajo independiente – asociado con otros arquitectos – en la que la actividad profesional está orientada hacia la participación en concursos públicos. De manera que se trabaja especialmente ligado a la oferta de concursos provenientes desde el aparato público en distintas áreas donde se pueden llevar a cabo proyectos arquitectónicos, por lo que el éxito de la iniciativa dependerá de los concursos que se logren ganar. De todos modos, estamos hablando de proyectos de mediana o alta envergadura.

El modelo más oficializado es a través de la instalación de una oficina de arquitectura formalmente constituida y legalizada. Un grupo de arquitectos o de un arquitecto con otros profesionales se asocia, y con un flujo regular de proyectos, un espacio físico de trabajo y empleados, constituye lo que podríamos llamar una “empresa de arquitectura”, en la que se llevan a cabo labores de diseño y

construcción. Es este el nivel más elevado en términos económicos y de status para el arquitecto: la oficina propia.

Tabla 7: Modalidades del ejercicio libre de la profesión de arquitecto

<p>1. Arquitecto independiente Encargos particulares ocasionales (magnitud menor) Informalidad</p>	<p>2. Arquitecto independiente Trabajo mayormente constante Encargos de diversa magnitud Espacio físico de atención Trabajo asociado</p>
<p>3. Arquitecto independiente Orientado a concursos públicos Trabajo asociado Proyectos generalmente patrocinados por el Estado</p>	<p>4. Oficina arquitectura (empresa) Trabajo constante Constitución legal Empleados</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de las entrevistas.

Esta tipología busca, en cierto sentido, describir y esclarecer las distintas realidades laborales que viven los y las jóvenes arquitectos entrevistados. En ningún sentido constituyen tipos únicos y absolutos. La situación laboral de los arquitectos se puede ajustar en gran medida a alguno de éstos, así como también aspectos de dos o más tipos pueden repetirse en la experiencia laboral de alguno de los y las arquitectos. De modo que el único objetivo es ilustrar ciertas diferencias en el estado laboral del grupo de arquitectos entrevistados.

5. 2. 2. 2. La experiencia independiente

Después de pasar algunos por la experiencia del trabajo dependiente durante sus prácticas o en los primeros años de inserción profesional, el trabajo independiente se transforma en los hechos y en el ideario de los y las jóvenes arquitectos, en el mejor y más deseable camino a seguir en sus carreras profesionales.

Por un lado, gozan de la autonomía que les permite controlar todos los aspectos que rodean su trabajo: horarios, independencia respecto a un jefe, y quizá lo más importante, el tipo de trabajo. De esta manera, ellos serán los responsables de sus propios proyectos – aunque sean pequeños – y no estarán al alero de otro arquitecto o desempeñándose en laborales indeseables.

“En cambio, por lo menos en el ejercicio libre los proyectos que vas a hacer los vas a firmar tú, van a ser tuyos, igual tenís que...muchas cosas no sabes, pero vas a tener que aprender obligado” (Entrevista N° 8)

“Entonces aquí yo sé bueno no tengo pega todos los millones de pegas, pero yo sé que lo que voy a cobrar va a ser todo para mí” (Entrevista N° 13)

Otro punto importante que lleva a la mayoría de los y las arquitectos a privilegiar el trabajo independiente – y que tiene relación con el anterior – es el poder realizarse profesional y personalmente. Esta forma de desempeño laboral les da la posibilidad de dedicarse de manera más íntegra a la labor arquitectónica, la cual en oficinas ajenas o en el trabajo dependiente está mucho menos presente. De manera que el ejercicio libre de la profesión se muestra como la forma ideal para desplegar sus facultades y potencialidades como arquitectos.

Sin embargo, el ejercicio libre de la profesión hacia el que la mayoría se orienta tiene un nada significativo punto en contra: la cuestión económica. El problema es que trabajar independiente significa inestabilidad en los ingresos, producto de que el flujo de trabajo y encargos no es constante ni parejo; incluso a

veces ni siquiera provee un ingreso. De manera que el trabajar de esta forma implica un factor importante de riesgo. Y por lo mismo, por su carácter inestable y fluctuante, les da la eventual posibilidad de que, en ciertos momentos, puedan obtener altos ingresos económicos, no obstante la irregularidad laboral y económica persistente.

“...lo que sí he vivido es períodos sin dinero que es distinto. Por ejemplo cuando fue la crisis inmobiliaria estábamos haciendo el proyecto de edificio pa’ los españoles y los españoles pararon los proyectos y no nos pagaron. Eso es lo malo de trabajar independiente. Hicimos contratos en notaria, qué se yo, y simplemente no nos pagaron” (Entrevista N° 5)

A pesar de esta ambivalencia del trabajo arquitectónico independiente, en la suma y resta resulta siendo preferible respecto a las otras modalidades posibles. Es así como prácticamente todos nuestros entrevistados se encuentran dedicados al trabajo independiente en alguna de sus modalidades, aunque varios de ellos combinándolo con otro tipo de labores profesionales.

De todos modos, el ejercicio independiente de la profesión – especialmente con la oficina propia – es el norte al cual apuntan los y las jóvenes arquitectos – al igual que los jóvenes arquitectos de hace dos décadas -, y en el cual piensan ir afirmándose a medida que crezcan en experiencia y maduración. De hecho, hay una extendida idea de que tras quince o veinte años de ejercicio profesional, los arquitectos se logran consolidar. Veremos si esto es así en unas dos décadas más cuando hayan muchos más arquitectos mayores que en la actualidad.

5. 2. 2. 3. La labor docente

Una de las actividades que también encontramos como parte del ejercicio laboral de los arquitectos – especialmente después de unos años de ejercicio - es la dedicación a la docencia.

Esta labor – entre los arquitectos que se dedican a ella – cruza distintos tipos de ejercicio profesional, con los cuáles los y las jóvenes arquitectos la combinan, con el objetivo principal de tener algo más estable y seguro.

“Y lo bueno para mí ha sido tener este trabajo aparte que es hacer clases en la Universidad, porque eso me permite tener un ingreso fijo del cual yo puedo disponer entonces todo el sueldo que yo recibo como arquitecto son extras para mí que yo puedo disponer más libremente”. (Entrevista N°13)

Analizando el carácter de esta actividad, nos encontramos con dos tipos de labor docente entre los arquitectos que se desempeñan o se han desempeñado en este ámbito:

- Dos arquitectos que para lograr un ingreso extra se dedicaron a dictar clases de un materia específica de la arquitectura – el dibujo – en otras carreras profesionales y técnicas que no les exigían ningún tipo de posgrado y les bastaba con el título de pregrado. En ese sentido, una extensión del desempeño profesional que han desarrollado.
- Un arquitecto de mayor madurez, que había optado por el camino académico, para el cual tuvo que prepararse haciendo un posgrado en el extranjero, el cual le permitió volver al país a dictar clases en la universidad en la carrera de arquitectura. Sin embargo, no abandonó del todo la labor profesional.

De de esta manera, la labor docente se configura como un espacio tanto de complementación profesional – y económica – como también de carrera netamente académica, constituyendo otro nicho importante de inserción para los jóvenes arquitectos.

5. 2. 2. 4. Trayectorias laborales irregulares y combinadas

La investigación nos ha mostrado que los y las jóvenes arquitectos construyen trayectorias laborales irregulares y cambiantes, en términos de la variabilidad de los trabajos de los que éstos se van haciendo. En ese sentido, para los arquitectos es difícil hacerse de un trabajo estable, por lo que a lo largo de su carrera profesional se ven empujados a vincularse mayormente a trabajos o proyectos temporales y circunstanciales en base a distintas modalidades de trabajo (dependiente a plazo fijo, concursos públicos, encargos particulares, servicios independientes a honorarios y otros), y menos a ocupaciones que podríamos calificar de más estables y fijas; y cuando consiguen este tipo de trabajos, generalmente viene de la mano con malas condiciones laborales y todo lo que eso implica personal y familiarmente. Así, el campo laboral para los y las jóvenes arquitectos se hace bastante dinámico y flexible, ante lo cual éstos se deben adaptar para poder mantenerse en carrera en el mercado.

La arquitectura se encuentra en una situación particular respecto a otras actividades laborales, ya que como profesión de libre ejercicio, tiene la facultad de proveer posibilidades de trabajo o servicios profesionales permanentemente, sin que el arquitecto se encuentre formalmente dedicado a la profesión - ni como dependiente ni con alguna oficina propia -, por lo que bajo este escenario, siempre hay posibilidades de trabajo latentes (Es por esto que es difícil hablar de “cesantía” en el campo de la arquitectura, en cuanto que pocas veces los arquitectos se encuentran sin ninguna actividad, ya que por lo menos están a cargo de pequeños trabajos particulares). Esto configura un panorama laboral bastante particular para los arquitectos, en el cual la estabilidad y la regularidad no son para nada regla. La carrera profesional se construye en base a trabajos particulares (de corto, mediano y

largo plazo), servicios profesionales temporales, asociaciones circunstanciales y empleos pasajeros.

De manera que estas trayectorias distan de seguir una línea ascendente en la cual los y las jóvenes arquitectos avanzan progresivamente hacia el éxito profesional y económico, por el contrario, se configuran más como carreras laborales fluctuantes y dinámicas donde la estabilidad es un estado muy difícil de conseguir. De hecho, los y las arquitectos buscan abrirse paso en un mercado laboral sumamente competitivo y precarizado, en donde se debe luchar – y mucho – para poder alcanzar ciertos niveles de regularidad laboral, o insertarse de manera más o menos sólida.

En relación a lo mismo, y producto de las complicaciones derivadas de la masividad y competitividad en el mercado laboral, es que muchos de los arquitectos se ven forzados a ejercer profesionalmente de varias formas simultáneamente. Para la mayoría, ésta se convierte en la única manera de incrementar los ingresos cuando dedicarse a un solo tipo de trabajo no satisface económicamente. De manera que nuestros entrevistados – durante gran parte de su carrera profesional o al menos por un buen tiempo – combinan algún empleo en el servicio público con alguna de las modalidades de trabajo independiente; o el ejercicio independiente lo combinan con actividad docente en la universidad; o experimentan con distintas modalidades del trabajo independiente. Sin embargo, aquellos que en algún momento se dedican a trabajar de forma dependiente en alguna oficina no pueden combinarla con otro tipo de trabajo debido a la gran exigencia en volumen y horas de trabajo que los arquitectos deben cumplir. Probablemente otra motivación para abandonar este tipo de empleos.

De acuerdo a esto, podemos calificar las trayectorias laborales de los jóvenes arquitectos como estructuradas por la institución del *mercado*, ya que éstos se enfrentan a un campo laboral mucho más competitivo y dinámico del que vivieron estos profesionales dos décadas antes. Hoy los jóvenes arquitectos construyen carreras laborales caracterizadas por una gran inestabilidad en las empresas u organizaciones de las que forman parte, así como una marcada irregularidad en las actividades laborales que realizan. El influjo del mercado ha venido a alterar las formas del ejercicio profesional tradicional del arquitecto – que ya no simplemente se instala con una oficina para llevar a cabo diseño y construcción -, haciendo aparecer nuevas modalidades de inserción laboral o ensanchando el campo de acción de otras ya existentes: dibujos, tasaciones, arquitectura sustentable, revisor de proyectos, etc. De ahí que la carrera laboral del joven arquitecto, flexible y dinámica como es, esté marcada por la institución estructurante del *mercado*, no obstante que las decisiones laborales de éste no estén completamente influenciadas por la racionalidad mercantil.

Estas decisiones que van dando forma a su trayectoria y movilidad laboral se configuran en torno a la institución de la *profesión*, lo cual tiene que ver con el influjo que sobre los individuos ejerce determinada cultura e imagen profesional. Lo que hemos visto es que los y las jóvenes arquitectos se movilizan mucho más allá del mero fin de lucro o buscando una mejor situación económica. Al menos durante el primer periodo de su carrera – que es el que hemos analizado en este estudio -, opera una cuestión de “status” que condiciona en gran parte el camino a seguir. De manera que prácticamente todos los y las jóvenes arquitectos se orientan hacia el ejercicio independiente – asociado, con oficina propia u otro de ese estilo –, el cual ven como el modelo ideal y honorable de ejercer la arquitectura. Por eso, más allá de que implique riesgos y no asegure estabilidad económica, sobre todo cuando se lleva pocos años como profesional, es la opción hacia la que todos los arquitectos

apuntan, y en la que casi todos – después de algunos años de carrera profesional – se desempeñan.

Esta misma imagen o ideal profesional entonces, condiciona fuertemente la trayectoria laboral de los jóvenes arquitectos, formándose así la identidad que al mismo tiempo éstos construyen en base a su carrera y el reconocimiento que obtienen: *identidad de red*. Ésta se configura con las rupturas voluntarias de carrera llevadas a cabo por los arquitectos en el camino hacia el horizonte laboral de la oficina propia, destino final del mayor reconocimiento para éste, no obstante la irregularidad y dificultad experimentadas en el camino.

En ese sentido opera una dualidad identidad-trayectoria, en la cual la primera – marcada por una fuerte influencia del ideal de arquitecto independiente – moldea y conduce en buena parte la trayectoria laboral seguida por los y las jóvenes arquitectos, a la vez que el recorrido de ésta última y los resultados que trae en términos de status potencian la identidad del arquitecto como profesional libre, a pesar del fuerte influjo que ha ganado la institución del mercado sobre su espacio laboral.

5. 3. Subjetividades respecto a la profesión

La realización de entrevistas de carácter abierto posibilitó la aparición de tópicos no considerados directamente en la pauta que las guió, aunque sí estaban presentes en la concepción general de la investigación y se esperaba que surgieran de modo natural de parte de los entrevistados.

En este capítulo nos adentramos más al interior de las subjetividades de nuestros entrevistados para conocer aspectos relativos a su identidad, creencias y frustraciones, los cuales nos entregarán una visión más esclarecedora y profunda de la experiencia laboral de los y las jóvenes arquitectos en su trayectoria profesional.

5. 3. 1. El malestar en la arquitectura

La masificación de la cantidad de profesionales de la arquitectura que hemos evidenciado en páginas anteriores, ha tenido su efecto sobre el imaginario y experiencia de los y las jóvenes arquitectos que se desempeñan laboralmente en el Gran Valparaíso.

Existe una conciencia – a veces manifiesta, otras implícita – de que el mercado de trabajo de la arquitectura se encuentra saturado debido a la gran cantidad de escuelas, estudiantes y egresados que aumentaron exponencialmente en el último tiempo, y que en razón de esto el mercado se ha vuelto bastante más competitivo y las condiciones laborales mucho más precarias.

En ese sentido, más allá del disgusto por la saturación del campo laboral y la frustración generada por las difíciles condiciones que experimentan los jóvenes

arquitectos en el mercado de trabajo, existe un malestar mucho más profundo respecto a los propios colegas, los cuales – en palabras de varios arquitectos - se rebajan y desvalorizan profesionalmente al cobrar menos dinero del que corresponde a su trabajo como arquitectos, y así quedarse con los proyectos y encargos que pretenden.

“Entonces es muy triste que sea muy difícil encontrar un trabajo cuando hay un montón de gente que cree que para ser más competitivo el cuento, tiene que bajarse más, tienen que bajarse los pantalones para que les metan...” (Entrevista N° 2)

“Para hacer una casa, de repente llegan como diez arquitectos para hacer una casa, algo que nunca pasaba. Y tú haces un presupuesto y siempre hay alguien que aparece y ni siquiera se ofrece por la mitad, se ofrece por el 10 por ciento, entonces es un mercado súper difícil” (Entrevista N° 5)

De manera que el arquitecto se convierte en el propio culpable de su declive y deterioro laboral al no valorizarse profesionalmente, tanto en la relación con un empleador como con los servicios entregados a clientes particulares. Esto ha redundado en un desprestigio generalizado de la profesión que ha venido a afectar a todos los arquitectos, y especialmente, a los más jóvenes que llevan menos tiempo en el mercado.

Como reacción a esto, varios de los arquitectos nos señalan rasgos y características que debe tener el arquitecto en el ejercicio de la profesión. Ante el creciente desprestigio de la disciplina y quienes la ejercen, se enfatizan las cualidades de proyectar confianza, ser honesto e íntegro. En suma, actuar con profesionalidad: comprometerse con lo que se puede y se sabe, cumplir con los plazos y tiempos, cobrar adecuadamente, etc.

Por otro lado, un aspecto que hace la competencia aún más complicada para los y las jóvenes arquitectos, especialmente para aquellos que trabajan de manera independiente, es que en el mercado del Gran Valparaíso las grandes oficinas que

existen tienden a monopolizar los proyectos de mayor envergadura, con lo que la competencia se hace aún más ardua para los jóvenes arquitectos. En relación con esto mismo, también existe una queja respecto a que muchos de los proyectos importantes de la región son adjudicados por oficinas y empresas de Santiago, lo que - se dice - viene a perjudicar enormemente a los arquitectos locales.

De modo que entre nuestros entrevistados existe una conciencia generalizada respecto a la saturación del mercado, y las dificultades que esto trae para ellos. Sin embargo, sorprende que uno de ellos vaya más allá y describa una competencia realmente sucia y descarnada entre los arquitectos.

“Y lo más difícil son los mismos colegas, el desprestigio que se genera, entre colegas la competencia muy muy sucia...tú puedes tener un contrato para hacer un proyecto, haces el proyecto, lo llevas a la dirección de obras y de adentro de la dirección de obras te empiezan a parar el proyecto los mismos que están adentro para tratar de levantarte el proyecto y pasárselo a otro porque corre dinero” (Entrevista N° 5)

La realidad del mercado laboral se visualiza entonces bastante dura para los y las jóvenes arquitectos. Sin embargo, hay un par de éstos que sostiene una visión bastante distinta respecto a la mayoría de sus colegas, reconociendo implícitamente la saturación del mercado, pero señalando que esto no es excusa para “echarse a morir” y que está en las propias manos de ellos salir airosos en la inserción en el mercado de trabajo de la arquitectura.

“...que todo está tan mal, que me pagan poco, que me pagan nada, que no me cumplen”, pero bueno, si tú no cumples, si tú no cobras, si tú no haces las cosas por tí mismo, que tiene que ver con lo que te decía de ser honesto, no sirve de nada. Hay como una queja generalizada que al final se transforma más en una excusa fácil y no hacer nada en concreto, cachai” (Entrevista N° 4)

“Estamos recién e igual no nos va mal, no nos quejamos, al contrario (...) donde va la queja...porque nosotros nos sacamos la cresta, nos conseguimos las pegas. Hay pega, hay que buscarla no más” (Entrevista N° 7)

Estos jóvenes arquitectos tienen una oficina instalada y relativamente consolidada, por lo que su visión tiende a volverse más optimista y menos

quejumbrosa que la de sus colegas. No es que no hayan sufrido las complicaciones y problemas que hemos venido señalando, pero su posición relativamente estable contribuye a que mantengan una visión más positiva, resaltando las capacidades y habilidades individuales de los profesionales para abrirse paso exitosamente.

En varios de los arquitectos y algunos expertos del área, hay una creencia, que según lo que ellos han observado, hay un lento pero progresivo mejoramiento en la situación del arquitecto a medida que pasa el tiempo. Éstos señalan que, en general, después de los 50 años de edad los arquitectos comienzan a consolidarse y hacerse un nombre en el campo laboral. Al menos esta sería la situación actual de gran parte de la vieja escuela de la arquitectura.

De todos modos, los y las jóvenes arquitectos hoy sufren bastante las dificultades y malas condiciones del mercado laboral, situación que se ha amplificado debido al carácter exitista de las escuelas que imparten la carrera, las cuales basándose en la imagen de un arquitecto independiente y exitoso, con grandes proyectos y exhibiciones en revistas, buscan atraer a los estudiantes a sus instituciones. Esto provoca una honda frustración y malestar cuando se produce el choque con la compleja realidad laboral que hemos descrito ampliamente a lo largo de este estudio.

5. 3. 2. La identidad del arquitecto: profesión y status

Como ya hemos apreciado en el transcurso y evolución de las carreras laborales de los y las jóvenes arquitectos, el trabajo y ejercicio independiente se van convirtiendo en el rumbo elegido por éstos para el desempeño profesional. La autonomía, la posibilidad de incrementar los ingresos, y más fundamentalmente, el ideal del

profesional independiente, tienen un fuerte influjo sobre la decisión de optar por el ejercicio libre de la profesión.

Los embates provenientes de la irrupción del mercado y el consecuente dominio por parte de éste del campo laboral y formación en arquitectura no han logrado romper con la fuerte identificación que aún tienen los arquitectos con los valores e ideales asociados a su profesión y la estrecha relación de éstos con la trayectoria laboral que aquéllos siguen. En ese sentido, los jóvenes arquitectos en cuanto sujetos construyen una identidad fuertemente ligada al ejercicio tradicional de la profesión de arquitecto: el profesional libre e independiente a cargo de proyectos de diseño y construcción. Este perfil es el que otorga el status en relación al cual el grueso de los arquitectos se ajusta o busca ajustarse.

En esa línea, en algunos pervive la imagen de la clásica relación maestro-aprendiz en el ejercicio profesional de la arquitectura, tratando de rescatar ciertos rasgos tradicionales e históricos que le otorgaban su particularidad a la disciplina.

“Ahora yo he tenido la suerte de haber trabajado y estar con arquitectos más viejos, o sea, de trabajar con gente que sabe, y eso me ha favorecido (...) esa cosa de mezclarse entre más viejo y más nuevo e ir aprendiendo en el oficio, eso es indispensable” (Entrevista N° 5)

“Se trató de actuar en una oficina de arquitectura con un arquitecto ya mayor, con el que hicimos hartas cosas, ahí yo creo que fue mi segunda escuela” (Entrevista N° 10)

Estos “hechos” de la profesión que aún subsisten seguramente lo hacen producto de la fuerte tradición de profesión libre que ha tenido la arquitectura históricamente, la cual sigue ejerciendo un poderoso influjo en moldear la imagen ideal de arquitecto de la cual se nutren los y las jóvenes durante su paso por la universidad: en la orientación de las asignaturas, el discurso de los docentes, la conversación con los pares, etc., la cual la realidad laboral concreta - atravesada por

la mercantilización de las carreras universitarias y la liberalización de los mercados de trabajo - no ha logrado borrar del todo.

Sin embargo, uno de los efectos de la mercantilización económica y laboral ha venido a ser una fuerte orientación comercial que ha tomado buena parte de la arquitectura en el último tiempo. De hecho, algunos de los y las arquitectos reconocen que el conocimiento y las capacidades comerciales - especialmente en el desempeño independiente - se están volviendo cada vez más importantes para obtener buenos resultados en sus carreras laborales.

“...a mí me surgieron proyectos en que gaste el 20 por ciento de mi tiempo, te digo porcentajes para sacar una relatividad, y el otro ochenta era gestión y no arquitectura, cachai” (Entrevista N° 11)

“...en Chile lo que necesitas es una hueá de bussiness, cachai, esa wea que no tiene nada que ver con la arquitectura, pero que hagai negocios y toda esa hueá acá en Chile está muy...pa’ eso apunta y eso se está dando, cachai, que los arquitectos sean negociadores y hagan buenos tratos, muy ejecutiva la hueá” (Entrevista N° 7)

De manera que este influjo mercantil ha modificado en parte, o ha hecho aparecer un perfil de arquitecto más *ad hoc* a este carácter comercial y de gestión que ha permeado parte de la disciplina: el arquitecto-empresario. Éste lleva a cabo labores más de relaciones públicas y de negocios, y menos de diseño y arquitectura, y también trabaja menos enseñando el oficio que estando a cargo de empleados con el objetivo de incrementar los niveles de rentabilidad de la oficina-empresa.

Entonces aparece este modelo empresarial que en buena medida viene a disputarle terreno al prototipo de arquitecto como profesional liberal y fuertemente ligado al diseño y construcción. Sin embargo, este último sigue siendo un modelo predominante en la identidad profesional de los y las arquitectos de la región.

5. 3. 3. Estrategias de supervivencia en el mercado laboral

Como ya hemos visto, las condiciones imperantes en el campo laboral de la arquitectura son de una alta competitividad e inestabilidad laboral, por lo cual los y las jóvenes arquitectos deben saber hacerles frente de la mejor manera posible si quieren avanzar en su medio profesional.

Sin duda, una importante ventaja laboral es contar con un buen capital social que proporcione tanto posibilidades de inserción como clientes a lo largo de la carrera profesional. Quizá uno de los más favorecidos es el grupo de jóvenes arquitectos cuya familia directa cuenta con una oficina de arquitectura o una empresa constructora. Esto les permite tener un temprano acercamiento al mundo laboral de la arquitectura, así como un espacio de trabajo seguro para las prácticas profesionales y la inserción profesional posterior. De manera que éste es un gran punto a favor no sólo en cuanto a la garantía de trabajo y el conocimiento y experiencia que entrega, sino que también en cuanto abre más ampliamente las puertas del mundo profesional para estos jóvenes arquitectos.

Otra manifestación de la importancia del capital social tiene que ver con los contactos que se puedan generar durante la época universitaria. Varios estudiantes de arquitectura que no tienen la ventaja de un trabajo provisto por la familia, en la universidad tienen la posibilidad de establecer contactos sociales que posteriormente les serán útiles a la hora de vincularse a empleos o trabajos de diversa índole. Es así como varios de nuestros entrevistados pudieron conseguir empleo gracias a algún profesor o ex compañero de la universidad. De manera que tales contactos establecidos durante la formación universitaria son bastante valiosos una vez enfrentado el joven arquitecto al mundo laboral.

Respecto al camino profesional independiente, las relaciones sociales también son importantes, ya que ésta es la manera fundamental para hacerse de clientes. Los arquitectos de alto nivel socioeconómico suelen contar con un amplio abanico de clientes potenciales proporcionados por su círculo familiar y de amistades, los cuales por su misma posición social, generalmente encargan servicios profesionales de mayor magnitud y costo.

Otros arquitectos no tan privilegiados socialmente cuentan con algunos contactos, principalmente de conocidos, los cuales pueden ser de alguna ayuda para conseguir clientes. De todos modos, la referencia o el contacto boca a boca entre los clientes que han tenido los arquitectos, suele ser fundamental para que éstos puedan hacerse paulatinamente de una especie de clientela.

De todas maneras, estas estrategias “sociales” no bastan para poder insertarse más o menos exitosamente en el mercado de trabajo. También son indispensables otras estrategias de naturaleza individual que puedan ayudar a que los arquitectos hagan frente de buena manera al competitivo mundo laboral donde se desenvuelven.

En esa línea, los y las arquitectos entrevistados destacan que para surgir y prosperar es necesario ser un profesional arriesgado, trabajador, eficiente, responsable, honesto. Y debido a las dificultades existentes en este mundo laboral, es constante la referencia al hecho de moverse, tener ánimo y rebuscárselas. En ese sentido, se destacan estas características para lograr obtener buenos resultados en el ejercicio independiente de la profesión.

“Putá, uno pa’ agarrar, pa’ ganar de otra forma, cachai, con tu trabajo, con tu lucha, pero tenís armas, tenís un título debajo del brazo y decís: “hueón, con esta

hueá me paro en cualquier lado, y si no me dan pega, yo busco pega, y si no la encuentro la invento. Y de alguna forma (...) esta hueá. Así es poh hueón, ser independiente. Si tú no te movís no tenís cómo comer, soy independiente”
(Entrevista N° 7)

Los tiempos en que el arquitecto se titulaba, instalaba una oficina, ponía un aviso en el diario y le contaba a algunos amigos y conocidos y esperaba que los clientes tocaran la puerta ya no existen. La situación actual demanda de éstos una actitud mucho más proactiva y laboriosa so pena de naufragar en el ejercicio independiente de la profesión. El arquitecto debe de moverse, los clientes no llegarán solos.

También se enfatiza en la capacidad emprendedora y de innovación que pueda tener el arquitecto. En las condiciones actuales de competencia en el campo laboral, es indispensable que el profesional de la arquitectura busque nuevos ámbitos y nichos de inserción laboral. De hecho, una de las consecuencias del influjo del mercado ha sido justamente la aparición de nuevos espacios de trabajo en la arquitectura. De manera que el joven arquitecto de hoy debe ser adaptable e ingenioso para hacerse parte de los nuevos rumbos que toma la arquitectura en la actualidad.

5. 3. 4. La arquitectura a comienzos del siglo XXI

Como ya hemos visto, el campo laboral y ejercicio profesional de la arquitectura ha sufrido grandes transformaciones en el último tiempo, las cuales han hecho estallar en varias direcciones las formas de ejercicio de la profesión en la disciplina, trascendiendo el desempeño laboral tradicional del arquitecto independiente con su oficina.

Esto mismo ha llevado a una suerte de “des-elitización” de la arquitectura, en cuanto que los mismos profesionales señalan que es poco lo que hacen de arquitectura y que la gente tampoco la demanda, ya que lo que realmente quiere son “soluciones habitacionales”. De manera que el trabajo del arquitecto se ha extendido más ahí donde se trata netamente de construir o hacerse cargo de trámites relativos a eso. En ese sentido, los arquitectos señalan que el común de las personas no sabe bien de lo que se trata la arquitectura, y busca principalmente de éste que le solucione un problema concreto. Es decir, nos encontramos ante un proceso creciente de profesionalización de la arquitectura.

Entonces hemos pasado de una arquitectura para élite a una arquitectura más profesional enfocada a cuestiones mucho más concretas y determinadas, como por ejemplo las cuestiones habitacionales, lo cual ha llevado a gran parte de los arquitectos a vincularse con más amplios sectores de la sociedad a través del mismo ejercicio independiente o del servicio público, así como también con los sectores de más bajos recursos a través de ONG's o de los servicios de asistencia técnica del Colegio de Arquitectos.

De manera que esto es parte del proceso más general de mayor profesionalización de la arquitectura que se ha dado por sobre la veta artística que la ha caracterizado, y que hoy empieza a entrar en entredicho a la luz de las nuevas facetas que encontramos en este campo laboral.

Al mismo tiempo, la arquitectura también ha sufrido cambios en cuanto a los nuevos campos de ejercicio laboral que se han abierto, los cuales están estrechamente ligados a las preocupaciones y tendencias económicas, sociales y culturales de los tiempos actuales. En ese sentido, la cuestión ambiental se ha hecho parte en las actuales tendencias de la arquitectura y la construcción a través

de lo que se denomina la “arquitectura sustentable” o “eco-arquitectura”, la cual tiene por objetivo una vinculación más amigable entre el espacio físico y el medio natural, buscando minimizar el impacto de la arquitectura y los sistemas de edificación en el medioambiente.

La arquitectura sustentable se enfoca a la creación de estructuras y al uso de procesos que sean ambientalmente responsables y eficientes de los recursos a lo largo del ciclo de vida de una edificación: la ubicación en el diseño, construcción, operación, mantenimiento, renovación y deconstrucción. El objetivo principal es lograr un espacio construido que reduzca el impacto negativo sobre la salud humana y el medio ambiente a través de los siguientes procesos:

- Uso eficiente de energía, agua y otros recursos
- Protección de la salud de los ocupantes y la mejora de la productividad
- Reducción de residuos, contaminación y degradación del medio ambiente

Este nuevo campo de actividad laboral y profesional se ha ido posicionando poco a poco, y se ha abierto como un campo de atractivas posibilidades para aquellos arquitectos que buscan reconversiones y nuevos espacios para la aplicación de la profesión – incluido nuestros entrevistados - en el contexto de sociedades que buscan respuestas de desarrollo más sostenibles.

Del mismo modo, el giro comercial del cual hablamos en un capítulo anterior, también ha creado nuevos nichos de inserción profesional para los arquitectos. En ese sentido, la tasación comercial de inmuebles se ha convertido en un campo emergente para muchos arquitectos que buscan extender sus potencialidades profesionales en el mercado. Esta labor consiste en determinar el valor de un inmueble dentro de un mercado determinado y dentro de una transacción comercial

a partir de metodologías que consideran variables de tipo legal, económicas, físicas, constructivas, urbanísticas, ecológicas, etc. De manera que se abre otro campo para el desempeño profesional de los arquitectos.

Los nuevos tiempos han hecho mella en la arquitectura y su campo laboral, modificando en buena parte la imagen tradicional del ejercicio profesional del arquitecto. Hoy éste debe adquirir nuevas herramientas que le permitan insertarse en un mundo laboral que ha cambiado bastante, por lo que su objetivo primordial se convierte en superar los inconvenientes derivados de la competencia y la inestabilidad, y aprovechar las nuevas tendencias para crear nuevas oportunidades y nuevos caminos para el ejercicio laboral.

5. 4. La formación y la arquitectura

5. 4. 1. El perfil de las carreras de arquitectura en la región

Existen cinco escuelas de arquitectura encargadas de impartir la carrera en la región de Valparaíso, las cuales son parte de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Valparaíso, Universidad Técnica Federico Santa María, Universidad Viña del Mar y Universidad Andrés Bello⁴.

Cada una de estas escuelas tiene un perfil propio que busca imprimir en sus respectivos estudiantes para cuando ingresen al mercado laboral. Sin embargo, hay contenidos y materias fundamentales que son comunes en la formación en arquitectura. Éstas son:

1) Taller: asignatura nuclear que cruza de principio a fin la carrera y que tiene por objetivo que los arquitectos sean capaces de concebir, desarrollar y hacerse cargo de un proyecto arquitectónico.

2) Teoría de la Arquitectura: conjunto de asignaturas que busca dar a conocer tanto la historia de la arquitectura como las teorías que dotan de los principios a las formas de concebir y construir el espacio.

3) Técnicas y Materiales: asignaturas de carácter técnico con los que se busca dotar a los arquitectos del conocimiento de variados aspectos involucrados con la viabilidad del diseño y ejecución de un determinado proyecto arquitectónico, tales como construcción, resistencia y tipos de materiales, suelos, entre otros.

⁴ Dos de nuestros entrevistados estudiaron en la Universidad Marítima, la cual el año 2007 le cedió todos sus estudiantes a la Universidad Andrés Bello.

4) Matemáticas y Tecnología: área de asignaturas que apuntan al manejo de los principios matemáticos y competencias tecnológicas en utilización de software requeridos para el desarrollo de un proyecto arquitectónico.

Éstas, creemos, son las áreas medulares en la formación curricular del arquitecto en las escuelas de la región de Valparaíso⁵. Sin embargo, cada una de éstas cuenta con particularidades respecto al perfil que le quieren otorgar a sus egresados y que se materializa principalmente a través del énfasis dado a un área específica o la existencia de ramos específicos de la carrera.

A continuación presentamos cada una de las escuelas con una breve descripción de su enfoque y perfil formativo⁶:

- **Universidad de Valparaíso:**

La formación es integral con una visión unitaria de la arquitectura y el urbanismo, con una preparación teórica aplicada al diseño arquitectónico y urbano, que habilitan intelectual y técnicamente para el ejercicio profesional.

De acuerdo a la malla, la carrera tiene una marcada orientación hacia aspectos constructivos y urbanos.

⁵ Esta descripción se elaboró con la colaboración de un informante clave dentro del campo de la arquitectura

⁶ La caracterización del perfil de cada carrera se presenta de acuerdo a la descripción entregada por cada escuela así como por el análisis de las respectivas mallas curriculares.

- **Universidad de Viña del Mar:**

Tiene una línea formativa central amparada en los talleres de proyectos de Arquitectura y Urbanismo. Estos proyectos integran materias vinculadas a la tecnología, la cultura, el arte, entre otras.

Según malla curricular, tiene una fuerte orientación hacia la historia de la arquitectura así como aspectos constructivos de ésta.

- **Universidad Técnica Federico Santa María:**

Se busca un nuevo diálogo interdisciplinar vinculando de modo indisoluble la creatividad e innovación arquitectónica con las ciencias de la ingeniería y la gestión de los recursos.

De acuerdo a su malla, esta carrera tiene una marcada orientación ingenieril, poniendo el énfasis en los conocimientos físico - matemáticos y tecnológicos, a través del uso de software.

- **Pontificia Universidad Católica de Valparaíso:**

El taller de arquitectura es el eje de convergencia del conjunto de materias que se estudia en la carrera. Éste se vincula con viajes al extranjero en los que la verdadera magnitud nos revela nuevas dimensiones continentales que son recogidas en el taller. Se cuenta también con la Ciudad Abierta de Ritoque para la experimentación artística.

De acuerdo a la malla, esta escuela tiene un marcado enfoque artístico y también hacia técnicas de construcción.

- **Universidad Andrés Bello:**

Por su formación integral, además de entregar los servicios que la sociedad le solicita, se busca que geste proposiciones originales a partir de la comprensión de la ciudad sobre una base tecnológica de conocimientos y competencias.

Analizando su malla curricular no identificamos ningún enfoque especial. Se aprecia una conjunción de diversas materias sin realce de ningún área en especial.

5. 4. 2. Aciertos y desaciertos de la formación en arquitectura

Una vez repasado el escenario general relativo a las escuelas de arquitectura de la región, su perfil y los contenidos principales que entregan, nos abocamos a revisar las visiones y apreciaciones formativas manifestadas por los propios jóvenes arquitectos respecto a su paso por la universidad.

En este punto, una de las principales revelaciones es el gran desajuste que experimentan los y las jóvenes arquitectos entre la formación recibida en la universidad y el mundo laboral al cual se enfrentan. Mucho del quehacer profesional que han tenido que llevar a cabo poco tiene que ver con los conocimientos y saberes que les fueron entregados en su paso por la universidad.

La mayoría de los jóvenes arquitectos alega que su formación universitaria estuvo muy orientada hacia el lado teórico y artístico de la disciplina prestando muy poca atención a aspectos prácticos y normativos del quehacer profesional.

“...mi educación en la universidad fue una educación muy etérea, cachai, voy a ser así como bien claro, en el sentido que nosotros jugábamos mucho con proyectos de la imaginación, nada más que eso, pero nunca veíamos la posibilidad de hacerlos concretos, por tanto se genera una instancia que es muy grande entre lo teórico y lo práctico” (Entrevista N° 4)

“...lo que uno tiene es la base teórica en la universidad, pero no todos los conocimientos que se necesitan realmente pa’ sobrevivir, o sea, se sabe hacer arquitectura, se sabe hacer algunas cosas, pero para sobrevivir todavía falta, y la supervivencia se aprende trabajando, digamos, en el trabajo mismo” (Entrevista N° 5)

“...y después habiendo estado en la vida ya profesional de titulado te dai cuenta que al menos en mi escuela, yo creo que en general pasa en la arquitectura, no se explica mucho, ni se ahonda en el tema profesional, más que la volá de la arquitectura y todo eso” (Entrevista N° 10)

De manera que existe una marcada distancia entre lo aprendido en la universidad y las labores concretas de los arquitectos en el mundo profesional, una

muy poca correspondencia entre la educación formal y el medio laboral en el que éstos se desempeñan.

El enfoque más artístico de las escuelas de arquitectura lleva prácticamente a dejar de lado conocimientos prácticos que los arquitectos deben dominar a la hora de llevar a cabo proyectos en el área, como es el caso del conocimiento de la normativa.

“Es que es súper distinto de la universidad cuando te pones a trabajar [la universidad] se va mucho más por el lado artístico, de marco mucho más amplio, no se ve la normativa, no trabajamos mucho con las normas del mundo real (...) yo nunca fui a una municipalidad antes, yo nunca obtuve un certificado de informe previo, nada como para empezar a diseñar” (Entrevista N° 1)

“...la Universidad no te enseña todo lo que uno vive en la realidad del ejercicio de la profesión, te enseña como lo básico, porque al final lo que yo he tenido que hacer o poner en práctica ha sido por mi estudio particular después de haber o sea egresado o haberme titulado, es decir, que he tenido yo que estudiar la ordenanza, generar organismo de construcciones, las ordenanzas municipales, esas cosas no te las enseñan en la Universidad” (Entrevista N° 13)

Los jóvenes arquitectos de hace veinte años también sostenían una visión bastante crítica de sus escuelas, las cuales – señalaban – trazaban una línea divisoria entre el taller y los ramos teóricos, dificultando la necesaria integración entre ambos para una formación más integral y rica de los estudiantes.

En ese sentido la crítica ha cambiado de foco en estos años, concentrándose en la acentuada perspectiva teórico-artística, la cual también es cuestionada por estar orientada a un campo de ejercicio de la profesión muy limitado que es la arquitectura más elaborada y rimbombante, de revistas y bienales, una arquitectura más de “élite”, y a la que muy pocos arquitectos se dedican. He ahí por qué se aboga por una formación de corte más profesional, que es el gran campo de acción de los arquitectos en la región y en el país.

En la universidad te enseñan mucha teoría, muchas como cosas muy ideales, como para hacer un proyecto de concurso, un proyecto de revista, pero la realidad

del cliente, hay otras variables po, es que la plata, que los plazos, que hay clientes porfiados, entonces es distinto” (Entrevista N° 6)

Entonces se provoca un choque entre la “arquitectura de élite” y la “arquitectura profesional”, ésta última donde el lado artístico prácticamente no es considerado, y operan otro tipo de aspectos relacionados con la factibilidad, posibilidades y condiciones económicas de los proyectos.

No obstante lo anterior, hay un grupo menor de arquitectos que rescata la labor formativa de la universidad, señalando que ésta cumplió un papel fundamental en su aprendizaje, crecimiento y desempeño profesional. Incluso hay una arquitecto que deposita la responsabilidad en sí misma por no haber estudiado todo lo que se le enseñó.

“...lo primero que uno a lo que uno se enfrenta es lo que te enseñaron en los ramos teóricos, se podría decir. Por todas estas cosas pequeñas que uno tiene que hacer, regularizaciones, vérselas, enfrentarse con la norma, con la normativa que apunta a cada cosa que uno hace es lo fundamental que uno aprende en la escuela” (Entrevista N° 9)

“Sí, sí. De todas maneras fundamentales, o sea, obviamente yo creo que en todas las carreras pasa que llegai a trabajar y hay miles de cosas que no sabes, pero también creo que pasa un poco porque también muchas cosas que te enseñaron no las estudiaste no más” (Entrevista N° 8)

Más allá de los conocimientos y competencias entregadas por la universidad, algunos arquitectos también valoran la capacidad de la escuela en formar un criterio, un “saber mirar las cosas” propio del profesional de la arquitectura, y que lo diferencia de otros profesionales que le disputan algunos ámbitos de desempeño.

“...igual estuviste tantos años en la universidad, como todas esas cosas no te van a generar, no sé poh, un vocabulario, cachai, una manera de pensar distinta a otros profesionales, cachai (...) no sé poh, yo cuando salí de la u pensaba así como que a cada rato que tenía una duda abría el cuaderno, y ahora no poh, ahora como que aplico criterio” (Entrevista N° 3)

“...bueno, los conocimientos básicos sí pero yo creo que son las miradas que uno aprende a manejarse, porque siempre las cosas específicas las podís revisar en algún lado, pero yo creo que sí es importante saber cómo buscar, por ejemplo, por decirte un ejemplo, esas cosas sí te las da la universidad, saber manejarte” (Entrevista N° 16)

De todos modos, predomina una amplia crítica a la formación recibida en la universidad por su carácter artístico y elitista. Incluso quienes le otorgan una mayor importancia a los conocimientos provistos por la universidad reconocen que ésta no puede abarcar todo y he ahí el papel proactivo que debe adquirir el propio estudiante o joven profesional.

La formación universitaria o reglada es diferencialmente valorada por los y las jóvenes arquitectos de acuerdo a la experiencia laboral que han tenido. Sin embargo, hay una visión más profunda que dice relación con la relativa importancia de este tipo de formación. En el contexto de la globalización y la circulación más libre del conocimiento surge la interrogante sobre el real valor de la educación formal y también sobre el tipo de educación que se espera.

“...la información está tan abierta a estas alturas que el estudio a veces te sirve más que nada para poder mostrarle un cartón a alguien, y que ése te avale al momento de entrar, pero el arquitecto como no lo contratan, nadie te pide esos cartones, entonces es como una cadena no tan necesaria para el arquitecto”
(Entrevista N° 17)

“...yo creo que las universidades no debieran enseñarte, ya no sirve que te enseñen...te tienen que enseñar cosas básicas, pero la educación en sí misma, yo creo que pa’ todo nivel educacional no te sirve que te enseñen alguna fórmula de algo, sino que a cómo utilizar herramientas no más, porque en el fondo lo único que te pueden enseñar es eso porque todo está en cambio tan rápido y todo se va actualizando tan rápido...” (Entrevista N° 11)

De manera que la formación en arquitectura – y más ampliamente la educación universitaria formal – tiene amplios desafíos por delante, que dicen relación con una mayor relación con el mundo profesional real de los arquitectos, una actualización constante de sus programas, una mayor integración entre sus asignaturas, y en general una mayor vinculación con las condiciones sociales, económicas y político-administrativas en las cuales se lleva a cabo el desarrollo de la disciplina.

5. 4. 3. La formación profesional a través de la experiencia laboral

A diferencia de las apreciaciones mayormente críticas acerca de la formación universitaria por parte de los y las jóvenes arquitectos, la experiencia laboral que han podido acumular en sus años de ejercicio profesional es vista como la mejor escuela formativa para su trabajo como arquitectos. En el mundo laboral real aprenden las cosas que la universidad no enseñó y que son indispensables para un adecuado desempeño laboral.

“...o sea cada empleo es acumulativo esto, de la escuela no se sale aprendiéndolo todo. A medida que uno se va desarrollando cada proyecto es donde va adquiriendo mayores conocimientos” (Entrevista N° 9)

“...ahora el hecho de poder ver desde todos los puntos de vista, o sea, desde que te encargan un proyecto hasta que lo ves realizado, entender cada proceso y no desligarse nunca de una obra siempre es enriquecedor” (Entrevista N° 14)

De manera que la experiencia laboral es vista como única. Ya no se trata de diseñar proyectos de fantasía que nunca se llevaran a cabo, sino que los proyectos se materializan en el espacio, y el arquitecto está junto a ellos desde que está dibujado en un papel o en una pantalla de computadora. Y esa parece ser la escuela más valiosa.

Diversas experiencias laborales son rescatadas por los arquitectos: inspección de obras en una municipalidad, servicio de asistencia técnica del Colegio de Arquitectos y proyectos independientes varios. Todas éstas han sido importantes para un mejor y más completo aprendizaje de la profesión. Incluso uno de los arquitectos que se desempeña en el área docente destaca lo significativo de la experiencia práctica y proyectual para el enriquecimiento de la labor docente, más allá de la cantidad de posgrados y postítulos que se puedan tener.

“...generalmente los trabajos que he tenido han sido importantes porque es el ejercicio profesional, ahí uno ve cómo es la cosa, te fijas, así como de qué se trata, cómo se tramita una carpeta, cómo se pide un permiso, cómo se trata a un

cliente, cómo se compra materiales, no sé, cómo se construye (...) uno no podría hacer clases sin haber tenido esa experiencia, estaría enseñando una teoría que nunca ha juntado eso con una práctica” (Entrevista N° 15)

En este sentido, hay otra crítica profunda a las escuelas formativas por cuanto se señala que muchas veces la labor docente la llevan a cabo los arquitectos no más idóneos para esa tarea. Muchas veces – se dice – son arquitectos recién titulados, con poca o nada experiencia laboral, y quizá con algún pequeño curso, a quienes le entregan una cátedra universitaria sin tener las necesarias competencias para realizarla. Esto – dicen – contribuye a la pérdida de calidad y prestigio que están sufriendo las escuelas de arquitectura en la actualidad.

Quizá por esta misma visión crítica de la formación reglada, y en relación a la gran importancia que cobra la experiencia laboral, es que algunos arquitectos rescatan el valor de la relación maestro-aprendiz durante el primer tiempo del ejercicio profesional de la arquitectura. Éstos se vincularon laboralmente a arquitectos de mayor recorrido y bagaje, y destacan la significancia de esta relación para sus carreras laborales.

En ese sentido, estos arquitectos rememoran la imagen clásica de la arquitectura como oficio y de la enseñanza de ésta a través de la relación maestro-aprendiz. Y en el contexto de una formación profesional masificada, estándar y de baja calidad como la que se vive hoy en el país, estos arquitectos vuelven la vista cuasi nostálgicamente hacia la formación disciplinar de antaño, como la única forma de rescatar la profesión, o recomiendan vincularse al menos con viejos maestros arquitectos en el ejercicio laboral a modo de complementar las falencias formativas que traen desde la escuela.

5. 4. 4. La relativa importancia de la post formación

Ante las teorías e ideas en boga actualmente que recalcan lo indispensable que resultan más años de formación y títulos para escalar posiciones en el mundo laboral, se hacía necesario indagar en las apreciaciones de los y las jóvenes arquitectos respecto a la importancia de la post formación en el mercado laboral de la arquitectura y para sus propias carreras laborales.

Existe una apreciación relativa acerca de la importancia y alcance de los postítulos y posgrados en el campo de la arquitectura. Por un lado, un grupo de arquitectos señala que en el contexto de una mayor competencia profesional se vuelven necesarios para diferenciarse del resto y darle un mayor valor agregado a su perfil profesional.

“...siempre hay que estudiar, prepararse, porque es la única respuesta que uno tiene para hacerse diferente del resto. Si hay tanta oferta de arquitectos ¿Cómo te destacai del resto?” (Entrevista N° 6)

“Indispensables porque si bien cierto lo que te entregan en la universidad está como bien, pero hay cien, mil o dos mil que tienen la misma formación, un poco, un poco menos dependiendo de la universidad, pero finalmente cuando va...si necesitas por ejemplo emplearte, necesitas decir: “okey, yo estoy especializado en esta área” (Entrevista N° 8)

Por otro lado, hay quienes relativizan esa importancia señalando que los postítulos y posgrados serán útiles dependiendo de la situación. Algunos de los arquitectos indican que probablemente para entrar a una empresa grande sea necesario contar con alguna especialidad.

“...sirven mucho porque igual, por lo que te decía recién, a veces para puestos así como, o sea, para mejores puestos en empresas, a veces requieren un especialista...” (Entrevista N° 3)

“Quizá importa en una empresa más grande. Pero si yo tuviese un master o algún doctorado en algo específico acá, depende para quien vamos a trabajar, a quién le vamos a hacer consultoría...” (Entrevista N° 2)

En ese sentido, los postítulos sirven especialmente si se quiere orientar la carrera hacia un área profesional específica, como por ejemplo urbanismo, arquitectura sustentable o patrimonio, ahí sí sería fundamental contar con algún

título de especialidad. Pero para el común del ejercicio profesional del arquitecto no se consideran fundamentales.

“Depende de donde uno quiera apuntar. Por ejemplo desde el punto de vista del patrimonio es indispensable que uno tenga algún tipo de magíster o doctorado (...) Pero para las pretensiones de diseño y construcción no es necesario” (Entrevista N° 9)

“...yo creo que eso te permite abrirte caminos en temas específicos que a uno le interesan, pero al final para trabajar profesionalmente acá depende de muchas variables” (Entrevista N° 17)

Un problema que señalan los arquitectos es la falta de desarrollo de posgrados y postítulos profesionales en arquitectura por parte de las universidades. La mayoría de estos programas – dicen – están orientados a la carrera académica, para la cual sí es indispensable contar con algún curso de posgrado. Sin embargo, los arquitectos abogan por un desarrollo mayor de cursos y programas en áreas que otorguen mayor especialización en ámbitos profesionales.

En suma, existe una visión bastante relativa acerca de la importancia de los postítulos y posgrados. Al menos en el ámbito laboral parecen no garantizar éxito profesional ni económico, y otros factores como el desenvolvimiento personal, las relaciones personales, entre otros, tienen mayor importancia para un buen pasar profesional a juicio de varios de los y las arquitectos. De todos modos, ninguno desecha la significación de los posgrados, ya que al menos los destacan como buenos complementos en el desarrollo profesional de éstos.

De modo que la educación formal en general – de pregrado, posgrado y otras – es de una importancia bastante relativa para los arquitectos, destacando el hecho de que la mejor escuela es la propia experiencia laboral. Sin embargo, abogan por mejorías en la enseñanza formal de la disciplina que la lleven a estar más vinculada con el medio laboral y profesional en el que éstos se desenvuelven.

CAPÍTULO 6: CONSIDERACIONES FINALES

El presente estudio nos ha mostrado que más allá de las estadísticas en el campo laboral de la arquitectura, es la propia realidad y experiencia relatada por los y las jóvenes arquitectos la que nos revela más a fondo los dilemas, vicisitudes y expectativas de éstos en el mundo laboral, y que sólo podíamos imaginarnos tras las cifras que conocíamos:

- Aun cuando un título profesional representa una ventaja, y los jóvenes arquitectos lo saben, lamentan profundamente el deterioro y desprestigio en que han caído tanto la profesión como la enseñanza, ante lo cual culpan a las bajas exigencias formativas, el indiscriminado aumento de la cantidad de profesionales y la propia actitud deshonrosa de muchos de sus colegas, principalmente.
- Resulta interesante notar que aunque la mayoría de los jóvenes arquitectos lamenta su situación económica o expresan lo dificultoso que ha sido estabilizarse en ese sentido, la búsqueda de mayores ganancias no es el principal estímulo que guía sus carreras laborales. En ese sentido, el ejercicio libre de la profesión – aunque no signifique ninguna seguridad económica – opera como el objetivo primordial de desempeño profesional para éstos, principalmente por la independencia que entrega, la posibilidad de realizar trabajo verdaderamente arquitectónico y ser el responsable de los propios proyectos.
- De 20 años a la fecha la realidad laboral de los arquitectos ha tenido importantes cambios. Hace décadas ni siquiera se mencionaba la palabra

“saturación” y hoy es una palabra normal y recurrente en el léxico de los arquitectos, así como una situación asumida que provoca una gran desazón en los arquitectos, principalmente por las graves consecuencias que ha traído para su vida profesional.

- Tanto hoy como ayer la red de apoyo social – especialmente aquella tejida en la universidad – tiene un gran poder sobre las posibilidades laborales de los y las jóvenes arquitectos. Sin embargo, décadas atrás, debido al círculo más cerrado que caracterizaba a la arquitectura, la red de apoyo familiar tenía una influencia mucho más notable sobre la experiencia laboral de los arquitectos, especialmente gracias a las oficinas y constructoras familiares.
- Una situación que permanece prácticamente idéntica después de veinte años es el hecho de que la máxima realización profesional para los jóvenes arquitectos sigue siendo la actividad proyectual libre e independiente, hacia la cual tanto los jóvenes arquitectos de ayer como de hoy apuntan. Del mismo modo, la labor profesional en el ámbito público continúa siendo mayormente mal vista y menospreciada.

Uno de los hechos más llamativos que nos dejan las entrevistas realizadas es la poca vinculación encontrada entre los jóvenes arquitectos y la concepción y planificación general de la ciudad, y especialmente tratándose de esta ciudad, con el patrimonio. Pareciera ser que los arquitectos han sido cada vez más despojados de la posibilidad de pensar y tomar decisiones sobre el carácter de nuestras ciudades – y ni siquiera salta como una preocupación en ellos -, lo cual ha traído como contrapartida la fuerte presencia tecnocrática en las instancias de planificación y gestión de las ciudades, lo que se ha traducido en generalizadas críticas desde

diversos ámbitos por la forma que están tomando las ciudades actualmente, y la poca consideración urbana, patrimonial y local en su manejo.

Este hecho parece confirmarse aun más con la evidencia presentada por el sitio de Internet www.plataformaarquitectura.cl, el cual en base a un par de evidencias, nos muestra la irrelevancia social y pública que ha cobrado el arquitecto en el último tiempo, y lo alejado que se encuentra su labor de las necesidades de la sociedad.

Para concluir, creemos que se hace absolutamente necesario abordar la problemática de la precarización e inestabilidad profesional y su experiencia subjetiva desde la realidad de otras profesiones que también se han visto afectadas por estos procesos. Esto, además de entregarnos una panorámica poco conocida de la realidad laboral, social y personal de gran parte de los profesionales en Chile, contribuirá también a profundizar la mirada respecto a los efectos que tienen los cambios educacionales, económicos y culturales sobre la vida laboral y personal de los profesionales en nuestro país.

Las consecuencias de inestabilidad y deterioro de las condiciones laborales de los arquitectos tienen que ver en buena medida con el marco regulatorio general tanto de la educación superior como de la legislación laboral, de los cuales la situación de la arquitectura es sólo una de sus expresiones. De manera que un cambio en estas condiciones no pasa por impulsar una mayor competencia ni por mayor flexibilidad laboral, por el contrario, la apuesta es un conjunto de modificaciones en la política educacional, económica y laboral, las cuales apunten a quitarle poder al mercado, poniendo mayor énfasis en las necesidades sociales de conocimiento profesional y experto, así como también en leyes laborales diseñadas a escala humana.

CAPÍTULO 7: REFERENCIAS

7.1. Referencias bibliográficas

- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Délano, M., Niklander, K. & Susacasa, P. (2007). La enseñanza del Periodismo y el mercado laboral. *Revista Calidad en la Educación*, (27), 205-234.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7 (13), 5-16
- Filshill, C. (2008). Arquitectura en Chile: hechos de la profesión. *Revista Ciudad y Arquitectura*, (134), 21-22.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job. A study of contacts and career* (2ª. Ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Hualde, A. (2000). "La sociología de las profesiones: asignatura pendiente en América Latina". En De la Garza, E. (Coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 664-679). México: Fondo de Cultura Económica.
- Ibañez, M. (1999). El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo. *Revista Internacional de Sociología*, (22), 129-152.

- Lope Peña, A., López, P., Lozares, C. (coord.), Artiles, A., Miguélez, F., Llorens, C., et al. (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?*. Madrid: Consejo Económico y Social
- Meller, P. & Lara, B. (2010). *Carreras universitarias: rentabilidad, selectividad y discriminación*. Santiago de Chile: Uqbar
- Pries, L. (2000). "Teoría sociológica del mercado de trabajo". En De la Garza, E. (Coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). México: Fondo de Cultura Económica.
- Quivy, R. (2006). *Manual de investigación en ciencias sociales*. México: Limusa
- Rioseco, C. (2005). Enseñanza y profesión: encuesta a titulados de la Escuela de Arquitectura U.C. *Revista ARQ*, 61, 90-91.
- Schweitzer, A. (1990). *El arquitecto en Chile*. Santiago de Chile: Corporación de Promoción Universitaria.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama
- Sills, P. (2008). Titulación y tecnología: diferenciarse a través de la especialización. *Revista Ciudad y Arquitectura*, 134, 28-29
- Villavicencio, D. (2000). "Economía y sociología: Historia reciente de una relación conflictiva, discontinua y recurrente". En De la Garza, E. (Coord.)

Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (pp. 683-715). México:
Fondo de Cultura Económica.

7. 2. Referencias electrónicas

- Amauro, A. (2004). Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. [Versión electrónica], *Serie Mujer y Desarrollo (CEPAL)*, 59. Recuperado el 15 de mayo de 2011, de <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/0/19730/P19730.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>
- Barragán Codina, M. (2010, octubre). El impacto de la globalización en la educación y el perfil del administrador internacional. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 5 (2), 239-245. Recuperado el 5 de agosto de 2011, de <http://www.daenajournal.org/>
- Benito, L. & Chinchilla M. (2005, marzo). Flexibilización laboral y desprofesionalización del trabajo social. *Boletín Electrónico Surá*, (104). Recuperado el 5 de agosto de 2011, de <http://www.ts.ucr.ac.cr/prodoc.htm>
- Espinoza, V. & Canteros, E. (2001). Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos. [Versión electrónica], *Revista Proposiciones*, 32. Recuperado el 5 de agosto de 2011, de <http://www.sitiosur.cl/index.php>
- Graffigna, M. L. (2004). Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social. *Informe Laboratorio*, año IV (14), 10-16. Recuperado el 10 de mayo de 2011, de <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo.htm>

- Granovetter, M. (1973). La fuerza de los vínculos débiles. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380. Recuperado el 3 de enero de 2011, de <http://www.ucm.es/info/pecar/Articulos/GRANOVETTER2.pdf>
- Rau, V. (2006). La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola. *Revista Gaceta Laboral*, 12 (3), 357-385 .Recuperado el 4 de diciembre de 2011, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972006000300004&script=sci_arttext

ANEXOS

PAUTA DE ENTREVISTA

Datos del entrevistado

Sexo:
Edad:
Ciudad de origen:
Generación profesional:
Universidad:
Año de egreso:
Situación contractual:
Ingreso:

Dinámica del empleo y carrera laboral

- 1) En cuanto a tus primeras experiencias profesionales:
¿Cómo conseguiste las prácticas profesionales? ¿Fueron significativas en términos de aprendizaje?
¿Otros trabajos o encargos cómo los conseguiste?
- 2) Una vez titulado/a ¿Cuál fue tu primera experiencia laboral?

DEPENDIENTE

¿De qué se trataba?
¿Cómo accediste a éste?
¿Alguien ayudó a obtener el empleo?
¿Era alguien cercano?

INDEPENDIENTE

¿Qué motivó tal iniciativa?
¿Qué tipos de trabajo hacías?
¿Cómo los conseguías?
¿Cómo resultó?

- 4) ¿Cuál fue tu segunda experiencia laboral? *
- 5) ¿Qué dificultades o complicaciones has vivido o sentido en algún período de tu carrera profesional?

Acerca de la formación

- 1) ¿Crees que los conocimientos y aptitudes adquiridos en tu paso por la universidad han sido fundamentales para un adecuado desempeño profesional?
- 2) ¿Crees que cursos, especializaciones, postítulos, son indispensables para lograr mejores empleos?
- 3) ¿Qué importancia crees han tenido tus anteriores empleos en cuanto a tareas y ocupaciones que tienes que realizar hoy?
- 4) ¿Cuál (es) crees que son los requisitos principales hoy para ingresar y prosperar en tu mercado laboral?

(*) Esta pregunta aplica hasta que se cubra toda la carrera profesional del arquitecto

FICHA DE ENTREVISTADOS

Nº Entrevista	Sexo	Edad	Ciudad	Generación Profesional	Universidad	Año de Egreso	Situación Contractual	Ingreso
1	F	30	Viña del Mar	3º	Católica de Valpo.	2005	Honorarios	\$300.000
2	M	31	Valparaíso	2º	De Valparaíso	2001	Independiente	\$550.000
3	M	27	Valparaíso	1º	De Valparaíso	2009	Honorarios	\$350.000
4	M	31	Viña del Mar	1º	De Viña del Mar	2009	Independiente	\$400.000
5	M	36	Santiago	3º	De Valparaíso	2003	Independiente	\$300.000
6	F	31	Viña del Mar	1º	Santa María	2005	Independiente	\$750.000
7	M	32	Valparaíso	1º	Marítima	2007	Independiente	\$450.000
8	F	33	Viña del Mar	3º	De Valparaíso	2008	Independiente	\$400.000
9	M	26	San Vicente	3º	De Valparaíso	2010	Independiente	\$800.000
10	M	36	Viña del Mar	1º	Viña del Mar	2002	Independiente	\$650.000
11	M	38	Viña del Mar	3º	Católica de Valpo.	1997	Independiente	\$1.000.000
12	F	32	Valparaíso	1º	De Valparaíso	2005	Independiente	\$400.000
13	F	33	Valparaíso	1º	Santa María	2004	Independiente	\$450.000
14	M	26	Villa Alemana	3º	De Valparaíso	2010	Independiente	\$80.000
15	M	41	Puerto Varas	1º	De Valparaíso	2001	Independiente/Honorarios	\$700.000
16	F	35	Quilpué	1º	Marítima	2003	Contratada	\$570.000
17	M	33	Quilpué	3º	Marítima	2006	Contratado/Independiente	\$600.000
18	F	37	Viña del Mar	1º	De Valparaíso	2004	Independiente	\$260.000

