

**EL COLEGIO DE MÉXICO, A. C.
CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS**

***Individualización, Colectividad y Ritualismo:
Identidad del Trabajo de los Profesionales en Chile***

**Tesis para obtener el grado de
Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología**

**Presenta:
Esteban Romero Carreño**

Director: Francisco Zapata S.

Mayo del 2005

Para Adolfo
desde el pasado,
para que la historia enseñe
Para Linda
porque veo en tus ojos
para nadar en la vida
Para Camilo y Miguel
ustedes son la semilla que crece
la luz que da vida

Agradecimientos

Esta tesis hubiera sido imposible de terminar sin la ayuda, apoyo y empuje de muchas personas y amigos. Como en todo trabajo, yo creo, hay siempre un valor colectivo, que se expresa con mayor o menor pureza. Algunos que lean este trabajo se sentirán interpretados, otros no. A ambos les debo algo. Y ellos por supuesto lo sabrán. Mi viejo fue inspiración desde el comienzo. Su historia está escrita a través de todas las páginas y espero que sirva para aprender y crecer desde ella. Mi asesor de tesis, Francisco Zapata, y María Luisa Tarrés, profesora y lectora de tesis, también creyeron en su historia desde antes que fuera tesis. No podría dejar de mencionar distintos profesores que a lo largo del programa de doctorado del CES influyeron directa o indirectamente en que esta tesis pudiera llegarse a terminar: Fernando Cortés, Orlandina de Oliveira y María de los Angeles Pozas. Tampoco puedo dejar de mencionar a mis compañer@s de programa, en especial a Nestor, Gabriel y Vaneza, que aunque adoptada, ya era parte nuestra. Otro@s amig@s también estuvieron siempre allí, como Paulo y el Lucho, mientras otros se sumaron en el camino, como Erik, Gris, Rosemarie, Eduardo, Marcos. Pequeñas conversaciones siempre hacen la diferencia. Finalmente, y sin querer ser tribal, tengo que reconocer que nada de esto hubiera sido posible sin el apoyo de mi familia. Gracias a mis viejos. Gracias tía Chita y Chepita. Y por supuesto, gracias Dani por tus horas, tu compañía, y por estar allí. And I didn't forget you guys. The Stevenson Family is a very extended one, but we have a head, as in any organization. I owe you this one Sally. I wish I could express better how much I appreciate all that you have done for me and for us, but there are no words. I am going to give you a big hug on the way back. And Linda, uf, you have no idea. Whether you like it or not part of this thesis has your name too. So many hours when I thought it was going to be useless, you

were there to support me. I know it wasn't easy, but I think you are going to like the results. It is for you too. Now, it is time to move on.

Presentación	(p.i)
Capítulo I. Marco teórico conceptual e hipótesis	(p.1)
I.1. Objeto de estudio: las identidades laborales de los profesionales.	(p.1)
I.2. Principales enfoques teóricos.	(p.5)
I.3. Marco conceptual del estudio e hipótesis.	(p.12)
I.3.1. Las identidades y cambio social.	(p.12)
1.3.1.1. Reseña histórica del concepto de identidad.	(p.12)
1.3.1.2. Identidades y crisis.	(p.21)
1.3.1.3. Individualismo, colectivismo e individualización.	(p.24)
I.3.2. El trabajo como categoría sociológica.	(p.30)
I.3.3. Los profesionales y la clase media.	(p.34)
I.3.4. Las instituciones y el orden institucional del trabajo.	(p.43)
I.3.5. Trabajo y género.	(p.47)
I.4. Hipótesis de trabajo.	(p.52)
I.4.1. Hipótesis general.	(p.52)
I.4.2. Hipótesis específicas.	(p.53)
I.5. Conceptos, variables e indicadores.	(p.55)
Capítulo II. Metodología	(p.59)
II.1. Los métodos de investigación.	(p.59)
II.2. Alcance y limitaciones de las muestras.	(p.67)
II.2.1 Las bases de datos.	(p.68)
II.2.2. Las entrevistas.	(p.76)
II.3. Validez y confiabilidad.	(p.77)
Capítulo III. Sociedad y economía en Chile	(p.81)
III.1. Rediseño institucional para el mercado del trabajo chileno.	(p.81)
III.2. Economía y Poder en Chile.	(p.88)
III.3. Las clases medias y los profesionales en Chile.	(p.97)
Capítulo IV. El trabajo en la sociedad chilena	(p.111)
IV.1. ¿Se privatiza el trabajador?.	(p.111)
IV.2. Un nuevo signo para la (¿nueva?) mentalidad de trabajo.	(p.116)
IV.3. Los significados del trabajo.	(p.120)
IV.4. Un modelo multivariado para la explicación de las dimensiones.	(p.128)
IV.4.1. La identidad como certificación.	(p.131)
IV.4.2. La identidad como individuación.	(p.134)

Capítulo V. Concepción como espacio de análisis	(p.139)
V.1. Reseña histórica de Concepción.	(p.139)
V.2. Concepción en el período 1940-1973.	(p.145)
V.2.1. Desarrollo económico en Concepción.	(p.146)
V.2.2. Sociedad y política en Concepción.	(p.149)
V.3. Concepción en el período 1973-2000.	(p.155)
V.4. Concepción: Periferia en la Flexibilidad.	(p.163)
Capítulo VI. Identidad del Trabajo e Identidad Social	(p.167)
VI.1. Introducción.	(p.167)
VI.2. Identidad, Individua(liza)ción y Flexibilidad.	(p.173)
VI.3. La identidad social.	(p.178)
Capítulo VII. Identidad Laboral	(p.189)
VII.1. Introducción.	(p.189)
VII.2. Análisis de Componentes.	(p.190)
VII.3. Identidad Individualizada.	(p.195)
VII.4. Identidad Colectiva.	(p.216)
VII.5. Identidad Ritualista.	(p.231)
Capítulo VIII. Conclusiones	(p.244)
Anexos	(p.253)
Bibliografía	(p.265)

Presentación.

Cuando Juanita, hija de pequeños propietarios campesinos de San Fernando en los alrededores de la capital, migró a Santiago de Chile a mediados de los años 30, lo hizo en una época turbulenta. Comenzaban a vislumbrarse nuevos imaginarios sociales, nacían los proyectos de desarrollo y emergían nuevos pactos políticos y sociales.

En Santiago, contrajo matrimonio con Luis, hombre viudo con dos hijos ya mayores, capitalino, y quien había encontrado en el naciente Cuerpo de Suboficiales de Carabineros, la oportunidad de su realización personal.

El matrimonio comenzó a formar un hogar entre ilusiones. No sólo ellos comenzaban una vida nueva. El país también cerraba un ciclo turbulento e inestable y se preparaba a para una nueva etapa de vida política, social, económica.

La pareja tuvo dos hijos. Adolfo, el mayor y Josefina. La educación corrió a cargo de Juanita, quien luego de casada, se dedicó por completo a la crianza de los niños y al trabajo en el hogar. Luis, por su lado, asumía tareas administrativas en Carabineros, trabajando en la Imprenta de esa institución. Corrían entonces los años 40.

Sin embargo, con posterioridad, la vida familiar se fue deteriorando. Los años 50 fueron años duros. La hasta entonces exitosa alianza centroizquierdista de gobierno se quiebra y asume el gobierno el exgobernante Carlos Ibañez del Campo, antiguo militar que se proponía barrer con la corrupción e inestabilidad del país. No obstante, su gobierno se vio azotado por la inflación. El costo de la vida se incrementó y el gobierno optó por asumir un plan de ajuste monetarista, impulsado por asesores internacionales. La vida de la familia se vio sacudida. De su casa de la Imprenta de Carabineros, en el centro de la capital, debieron mudarse a Las Hornillas, en el

sector norte y luego a las barriadas del sector poniente, en Renca. Allí muere Luis, a fines de la década.

En mil novecientos sesenta, Adolfo ya comenzaba sus estudios universitarios. Joven inquieto, amistoso y con vocación social, quizo seguir estudios de pedagogía en francés. Su hermana Josefina, permanecía con su madre e ingresaba posteriormene a trabajar como auxiliar de enfermería en un hospital público.

A los pocos años de iniciada su carrera, Adolfo renuncia a ella e ingresa al Seminario Mayor. Sin embargo, las mismas turbulencias que movían a toda la sociedad, traspasaron también a la Iglesia. A mediados de los años 60, Adolfo, junto a otro grupo de jóvenes, renuncia al Seminario y comienza a trabajar en la recientemente formada Promoción Popular, oficina de desarrollo social del gobierno demócratacristiano. Allí conoce a Olivia, con quien se casaría a comienzos del año mil novecientos sesenta y ocho.

Adolfo y Olivia tienen dos hijos. Entonces, ella deja su trabajo y se dedica a las labores domesticas, mientras Adolfo asume nuevas responsabilidades en su trabajo. La “oficina” participaba eufórica de los nuevos tiempos: el trabajo se prolonga en tiempo y en espacio; la sociedad estaba cada vez más cerca y el trabajo se hacía cada vez más público.

Cuando Adolfo acude a su trabajo la mañana del 11 de septiembre de 1973, había ya comenzado un golpe de Estado. Inmediatamente, Adolfo fue detenido e interrogado por sus actividades: ¿quién era ese barbudo?, ¿en qué trabajaba?, ¿cuál era su militancia?. Sin saber qué decir, paralizado por el miedo, algunos amigos acuden en su ayuda e inventan para él una identidad nueva, gracias a la cual pudo ser liberado. Al poco rato, vuelve a su casa. Había perdido su trabajo y su barba. Desde entonces, su vida social, política y laboral, cambió para siempre.

Pasaron cuatro años en que la familia, como el país, vivió en la inestabilidad permanente. Olivia buscaba ingresos familiares, trabajando como vendedora-promotora de cosméticos. Adolfo hacía lo propio ayudando a un amigo feriante, vendiendo quesos en el mercado.

Después de eso, algunos amigos le contactan para laborar en el sector privado. Entre 1977 y 1982, Adolfo trabajó en la rama de la hotelería. El viejo sueño del trabajo comprometido era desplazado por la necesidad de subsistencia, el miedo y la inseguridad. Sin embargo, fueron cinco años en que la familia pudo retomar su estilo de vida. No eran grandes las pretensiones. Sobre todo, el matrimonio quizo que sus hijos se educaran bien; que estudiaran en un colegio de buena calidad para que luego los niños pudieran hacer una carrera profesional; para que pudieran ellos tener estabilidad futura; para que no tuvieran las incertidumbres que ellos padecieron.

Pero las miedos se apoderaron de nuevo de la familia. Llegó el año 1982 y con él, una nueva crisis para la frágil economía chilena. Adolfo cae otra vez cesante. Aunque ahora el paro laboral se extendió por un año, la vuelta a la ida laboral se dio en condiciones más difíciles. Si bien es cierto que ya no se preocuparía por la educación de sus hijos, puesto que ambos estaban becados en sus colegios, el nuevo trabajo resultó en una nueva frustración. Empleado como tesorero en una fábrica del rubro metalmeccánico, su vida social se redujo a lo mínimo. Fueron diez años en que sus sueños pasaron al olvido, a la tristeza de una época pasada. El trabajo se transformó entonces en un medio de consumo y el compromiso se restringió, paradójicamente, a la esfera del tiempo libre. El trabajo se tornó en el opuesto del compromiso social.

Los años 90 se iniciaron en medio de grandes esperanzas sociales. La esperanza de un “retorno” cruzó por la cabeza de muchos hombres y mujeres. Sin embargo, se quedaron sólo en esperanzas. A los pocos años, Adolfo pierde nuevamente su trabajo. Con más de cincuenta años encima, la posibilidad de reinsertarse en la vida laboral se fue desvaneciendo. Los anuncios de

empleo solicitaban jóvenes emprendedores, con formación técnica y dispuestos a todo para realizar sus metas. Era este un país que forjaba su propio mito y buscaba personajes para la obra: jóvenes agresivos, como el jaguar que el país buscaba reflejar.

Sólo entonces Adolfo se percató que ya la comunidad se había perdido y que algo distinto, demasiado diferente había comenzado a emerger.

La tesis que presento a continuación tiene una deuda personal. No es un trabajo de inserción laboral, no es un requisito meramente formal. Es un trabajo que fue pensado para Adolfo, para sus hijos, para los hombres y mujeres que buscaron un país diferente, que soñaron con otros, que lucharon más allá de ellos mismos. Es un trabajo también para los desconcertados, para nosotros que no sabemos dónde estar, que no sabemos hasta dónde creer.

Capítulo I

I.1. Objeto de estudio: las identidades laborales de los profesionales.

Durante el cuarto de siglo comprendido entre 1973 y 1998, la sociedad chilena experimentó el proceso de cambio más radical de su historia contemporánea.

El impacto de la dictadura militar en Chile no sólo implicó una reorganización de la vida política de la sociedad chilena, cuestión aparentemente evidente dada la naturaleza represiva de su instauración, sino que también una reorganización de la vida económica, social y cultural. No obstante, la radicalidad de la experiencia de la dictadura en los distintos planos de la vida social resulta difícil de comprender fuera del contexto político del momento, de la concentración del poder que de ella emanaba. La supresión de los partidos, la represión de las actividades políticas y la eliminación física constituyó la condición de *posibilidad* para la reorganización de los espacios de trabajo, la regresión distributiva del ingreso, la disminución del espacio público, la privatización de las expresiones sociales y la instrumentalización de la cultura.¹

El giro revolucionario de la dictadura, implicó el desplazamiento de las categorías analíticas que daban sentido a la experiencia social predictatorial y que fusionaban las distintas estructuras de significado sociales.

Dichas categorías, aunque no exentas de fisuras, constituían un orden legítimo e instituido, en cuyo centro se ubicaba una comunidad simbólica, un colectivo ideal. Precisamente la permanencia de dichas categorías es lo que permite comprender la estabilidad de la sociedad chilena durante gran parte del siglo XX hasta el arribo al poder por los militares, y que contribuyó también a crear el mito de la solidez democrática de Chile.

¹ Para un análisis crítico de la experiencia autoritaria chilena así como de la transición, vale consultar los trabajos de Agacino (1994), Moulian (1997), Riesco (1995) y Salazar (1995), entre otros.

Y aunque por cierto no la única, el Trabajo constituyó una de las categorías centrales articulando los distintos patrones de interacción y subjetividades sociales. Entendido tanto como espacio de proyección social, de encuentro asociativo, como espacio de proyección simbólica de una idea de país, permitió dar continuidad a la vida material, afirmar estrategias sociales, establecer consensos y sobre todo realzar la dimensión colectiva de la construcción nacional.

Sin embargo, con la fundación de la dictadura comienzan a forjarse nuevas categorías sociales. El deterioro en la capacidad de movilización por parte de los distintos actores que sostenían el anterior orden institucional, facilitó la radical modificación en las estructuras significativas de la sociedad. Plasmadas primero teóricamente y luego socializadas a la fuerza, las nuevas categorías ordenadoras habrían devenido finalmente en un nuevo orden social, instituido formal e informalmente, y por lo tanto, legitimado socialmente (Moulian 1997).

El orden instituido durante la dictadura, y heredado en sus elementos básicos por el Chile post-dictatorial, estaría articulado básicamente, alrededor de la noción de Mercado. A través de él, como ha sido ya analizado por distintos autores, se reproduce el país, en su materia y en su sustancia. El Mercado no sólo sustentaría una estrategia económica, sino también criterios de presentación social y evaluación del yo (Agacino, 1994, 1996; Moulian, 1997; Riesco, 1995).

Sin embargo, el posicionamiento del Mercado como categoría explicativa de lo social, contempla también un desplazamiento del sujeto a través del cual ella se realiza. El colectivo, antes elemento central para la materialización de las definiciones sociales, es ahora reemplazado por el individuo atomizado, *liberado* de la sociedad, aislado de los otros. En este escenario, los agregados sociales, las clases sociales, los trabajadores y toda suerte de sujeto vinculado colectivamente, desaparece del discurso normativo diluyéndose en la experiencia teóricamente individualista del Mercado.

Esta verdadera revolución en las formas de integración social, no constituyó un cambio exento de problemas. Es más, ella fue vivida primero como tragedia. Fue sentida en la experiencia diaria de los niveles de vida y las emociones, así como en la voz crítica de la denuncia social. Sólo con posterioridad, y bajo el soporte cómplice de las élites, cuyo giro transformista y gatopardista les permitió reposicionarse en el nuevo escenario de país, ella devino en un orden instituido. En una complacencia tímida de la sociedad y en un desenfreno acríptico de los productores de símbolos; seducidos los primeros por el encanto de las formas, extasiados los segundos en la aventura del poder (Moulian, 1997).

¿Pero se ha constituido realmente el individuo en el nuevo sujeto de la historia, libre de toda sociedad, anclado en su sola conciencia?

Esta pregunta, que hasta el momento ha sido respondida afirmativamente, bajo un análisis formal de los indicadores sociales, es lo que constituye la materia de fondo de la tesis que presentaré.

Por un lado, analizaré la corriente afirmación acerca de la creciente individualización del Chile postdictatorial, a través del estudio de la categoría del trabajo. El análisis del trabajo, en tanto campo para la identificación de intereses y valores, adquiere sentido por cuanto éste constituyó uno de los aspectos centrales implicados en la redefinición de la integración social de la sociedad chilena.

Por otro lado, y ya asentado el primer paso respecto al análisis del *grado de individualización* en la sociedad, me abocaré al análisis de los factores explicativos de las estructuras de significado internalizadas por los individuos. Es un paso más allá, tendiente a problematizar la verdadera radicalidad de los cambios introducidos en el mundo del trabajo.

Para ello, pretendo estudiar *las relaciones entre los contextos sociales*, propios de las situaciones laborales y fuera de éstas, y la formación de identidades del trabajo durante la década de 1990. Posteriormente, centraré mi análisis en el caso específico de los profesionales.

La categoría de *identidad* me permitirá centrar el análisis precisamente en el nivel en el cual resulta más relevante verificar la validez social de las nuevas categorías: en el individuo y sus fuentes de validación.

El estudio de los profesionales, como unidad de análisis específica, me permitirá circunscribir con mayor precisión los alcances de las hipótesis, a la vez que posicionará el estudio en un sujeto particularmente interesante. No sólo por cuanto ha permanecido poco explorado, sino también por su particular posición social. Por un lado, éste constituye preferentemente un sector de la clase media, tradicionalmente productora de significados sociales colectivos durante todo el siglo XX chileno. Y a la vez, constituiría un grupo social, en teoría, altamente sensible al discurso y la materialidad de la modernización actual, como una suerte de carta de presentación de éste. De allí pues, la relevancia de un análisis enfocado preferentemente en ellos.

El estudio, aunque enmarcado en el contexto de las transformaciones al trabajo en el Chile de los 80s y 90s, se centrará en el impacto de los nuevos contextos institucionales y el fenómeno de la individualización en la zona de Concepción. La elección de esta zona, cuya demografía y características específicas las explicaré en mayor detalle en otro capítulo, me permitirá someter a prueba la hipótesis de la individualización en un contexto particular y tradicionalmente alejado del centralismo de la academia nacional.

Para finalizar, quisiera señalar los aportes que considero importantes de esta tesis. En primer lugar, con ella se busca generar un cuerpo de conocimientos crítico del imaginario

dominante en la sociedad chilena. En segundo lugar, estudiar un sector social del cual se dispone de poca información empírica. En tercer lugar, se intenta construir un puente en el plano metodológico, mediante la triangulación de métodos cuantitativos y cualitativos. Y finalmente, se busca construir un puente en el plano teórico, a través de la convergencia de distintos enfoques, como son las teorías de la psicología social, de la estratificación, la sociología del trabajo y la sociología organizacional, entre otras.

I.2. Principales enfoques teóricos.

Si bien el estudio de las identidades ha gozado de una larga historia en el mundo de las ciencias sociales, el análisis de las identidades en los ámbitos específicos del trabajo no ha contado con un desarrollo similar. En primer lugar, porque los tópicos relativos al trabajo han estado estrechamente vinculados al tema de la conciencia de clase, lo cual ha tendido a opacar los intentos de circunscribir los estudios del trabajo al análisis de situaciones laborales específicas. No hace mucho tiempo atrás, el tema de la conciencia de clase se habría analizado como una variable en la cual, al menos uno de los valores expresaba una preponderancia analítica sobre el otro. Preponderancia que se explicaba por la capacidad de ésta para eslabonar con otros ámbitos de interacción, pero que desatendía las especificidades de las situaciones laborales. En segundo lugar, porque el estudio del trabajo como esfera de interacción ha tendido a saturar la oferta analítica sobre el mismo. Ya sea porque las unidades de análisis sobre las que tradicionalmente se ha centrado el análisis del trabajo se han tornado monótonas, ya sea porque los sujetos de estudio no parecen haber variado ostensiblemente, o bien porque las categorías explicativas tampoco parecen haber abierto nuevas perspectivas, o bien porque la población

laboral parecía experimentar una evolución social decreciente, el hecho es que el estudio del trabajo parecía gozar de cada vez menor interés como materia de análisis.

Sin embargo, la reformulación del trabajo, a partir de la introducción de nuevas tecnologías, la preeminencia de nuevas formas de organización laboral y la formación de nuevos actores laborales ha relevado nuevamente el trabajo como esfera de análisis, ya no por la capacidad de éste para eslabonar con otras esferas de análisis, como la política, o por su capacidad para constituir actores homogéneos, sino que, interrogándose a sí mismo, por el impacto de dicha reformulación sobre sus estructuras de significado.

De allí entonces, el interés por recuperar el concepto de identidad, por cuanto constituye un concepto que eslabona al individuo con diferentes niveles de agregación social y que al interrogarse sobre los atributos significativos de la realidad, permite situar al trabajo en la perspectiva de su construcción social.

El estudio de Casey (1995), por ejemplo, acerca de la identidad laboral en tiempos del postindustrialismo, ha destacado los efectos de las nuevas prácticas de trabajo sobre la configuración general de la identidad social de los individuos. Los empleados en las corporaciones, señala la autora, están crecientemente presionados para tener sus mentes y sus corazones en el deber incluso cuando están fuera del lugar de trabajo. El uso de teléfonos celulares, computadores lap, modems, faxes y teléfonos en los aviones extienden las horas disponibles para trabajar a costa del placer y el tiempo privado. En el nuevo lugar de trabajo de la cultura corporativa contemporánea, las nuevas formas de autodisciplina están mediadas a través de la retórica de la autoactualización, flexibilidad e hiperadaptabilidad, cuestión que, como se verá más adelante en profundidad, cobrará relevancia en la implementación del *modelo chileno*.

En su análisis de la sociedad británica de los '90, May y Cooper (1995) señalaron que los cambios iniciados en la época del *thatcherismo* provocaron la erosión de las solidaridades comunales, a partir de la destrucción de los contextos organizacionales que les daban sentido material. Tales desarrollos, señalaban los autores, apuntarían a la degradación de la intimidad del yo. La fractura de las comunidades y la fragmentación de las identidades societales serían producto de la anomia social, contexto en el cual se reorganizan las identidades individuales y las relaciones personales. Esta lectura desencantada de los autores, pese a su certero diagnóstico acerca de las características de los cambios organizacionales, termina circunscribiendo los procesos de identidad a la dinámica *externa* de la economía y transformándola en una variable *estática* del cambio estructural.

Distanciándose de dicho enfoque estático de la identidad, Whitehead (1998) ha explorado los procesos de formación de identidades al interior del trabajo de la administración, tratando de explicar los efectos de las nuevas estrategias de competitividad sobre las percepciones de la masculinidad, bajo el entendido que la identidad es capaz de resignificar los cambios sociales a la luz de sus propias tensiones internas. Así pues, si bien las nuevas estrategias de competitividad parecen constituirse en discursos radicalmente opuestos a los enfoques tradicionales del trabajo, también es cierto que ellos se constituyen como desafíos para el despliegue de identidades masculinas exitosas. De allí que, pese al incremento en los niveles de stress en el trabajo, las nuevas estrategias de competitividad forman un nuevo campo de disputa de la identidad masculina tradicional.

Martin (1998), por su parte, continuando con esta perspectiva *procesual* de la identidad, ha estudiado la identidad laboral de la clase media en Australia, a partir de lo que él comprende como patrones de *formación* de clase. Dichos patrones son estudiados desde una clasificación

típico ideal, en las que destacan los tipos individualista y colectivista. El tipo individualista es situado por Martin en la nueva clase media (bricoleur), e involucra un proyecto de autoconstitución del yo a través del desarrollo de estrategias “valorables” en el mercado. En el área del trabajo, la experiencias de educación y trabajo son vistas como elecciones para la formación de aptitudes y destrezas. El tipo colectivista, en cambio, es situado por Martin en los grupos profesionales tradicionales implicados en una estrategia de desarrollo de carreras profesionales, conocimiento y habilidades como *vocación*, involucrando un compromiso, lealtades y adhesión a patrones éticos de una comunidad colegiada.²

Hasta hace poco tiempo, la literatura respecto al tema de la identidad laboral, tampoco parece haber experimentado ningún avance en Chile. Si bien se habían desarrollado variados estudios acerca de la conciencia de clase, éstos habían estado circunscritos al análisis de la clase obrera o la clase popular en términos generales, o bien estaban remitidos a los obreros industriales, *company towns* o a estudios de caso en determinados espacios fabriles. Ninguno de estos estudios se había centrado en el análisis de la clase media o los profesionales, como tampoco habían establecido vínculos con las temáticas de la identidad social.

Sin embargo, durante el último tiempo los tópicos de la identidad social parecen haber despertado un interés mayor en el país, sobre todo, a partir del retroceso de las movilizaciones colectivas y el incremento de las estrategias individuales de desarrollo, lo cual parecía restarle fundamento social a la temática de la conciencia de clase.

En su estudio acerca del impacto de los cambios introducidos por la dictadura militar en la institución del trabajo y los procesos de construcción de identidad, señala Abarzúa (1993) que

2 Desde una perspectiva diferente, y analizando la identidad del no-trabajo, Jaynes (2000) ha estudiado la relación entre las percepciones del yo y el rechazo hacia ciertos empleos por parte de la población afroamericana en los Estados Unidos. En este caso, el rechazo a la activación laboral para cierto tipo de empleos guardaría relación con la desvaloración social de estos mismos. Permanecer fuera de ciertos empleos estereotipados como empleos para “esclavos”, le permitiría a los jóvenes de barriadas mantener activa una autoimagen, en la cual el orgullo del yo se entrelaza con las temáticas de la dignidad racial.

las nuevas estrategias de identidad han fortalecido la identificación con la empresa a expensas de la comunidad de trabajo, a través de una suerte de implicación ideológica con los valores de la misma, o por medio de la sanción o el salario. Identidad que parece situarse fuera de la misma experiencia de trabajo, vivida casi como experiencia teórica por medio de la adhesión a una imagen o un estatus deseado. De allí que los conflictos laborales, señala el autor, no se expresan en un cuestionamiento a nivel organizacional o societal, sino que a nivel interpersonal. Esta situación ha terminado por escindir las identidades sociales, por cuanto el yo es limitado a la esfera de actividad individual en la cual diferentes cauces de acción parecen posibles, mientras que el orden social se despliega como fatalidad, lejos de los campos de acción individuales.

Rodríguez, et.al. (1998) han estudiado el impacto de la cultura e identidad nacional sobre la percepción que los trabajadores tienen respecto a sí mismos, las relaciones laborales y la organización de la empresa. La imposición del modelo neoliberal, señalan los autores ha impactado el modo como se comprende el entorno: lejos de una naturaleza autodeterminada, pasa ahora a definirse por medio de las leyes racionales de la economía. Ello, sumado al aumento del conocimiento, la globalización de los mercados y el desarrollo tecnológico, ha desplazado el margen de aceptación de la confianza en las relaciones sociales, posicionando en su lugar, acuerdos racionales garantizados, contratos. Las relaciones interpersonales en la empresa ya no están personalizadas a través del vínculo de la amistad, sino que a partir de una relación de compañerismo, meramente formal, que aparenta cercanía o amistad, pero que se limita a ser una forma de expresión, sin contenido afectivo. Ello ha provocado una racionalización de las relaciones y funciones que hace más difícil la permanencia de vínculos más allá de la empresa. Las relaciones de poder ya no se legitiman apelando a las diferencias sociales de la propia

sociedad, sino que en la capacidad legitimadora del conocimiento, en razón del cual la profesionalización adquiere una mayor centralidad.

De Laire (1999a, 1999b) ha estudiado el impacto de los arreglos institucionales de la empresa minera chilena sobre las percepciones del tiempo e identidades de los trabajadores. En oposición a una sociología que el autor denomina “predictiva”, De Laire sostiene que la creciente complejidad de organizaciones situadas en ambientes cada vez más riesgosos, pone de relieve la centralidad de la reflexividad para un mejor entendimiento de la “trama invisible” del trabajo finisecular (De Laire, 1999b). De allí que el autor rechaza conceptualizar al trabajo como una categoría omnicomprendensiva, optando por construir sus significados a partir del estudio de casos: “La existencia de culturas obreras distintas y de posiciones objetivas distintas en los procesos productivos determinan aproximaciones diferenciales al tema de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso” (De Laire, 1999a: 37). Las conclusiones de su estudio plantean que la administración del tiempo de trabajo en los complejos mineros sigue dos lógicas opuestas. La primera está determinada por la voluntad de “regular” la jornada de trabajo como ruta hacia la humanización de las condiciones laborales, en que la conciencia sindical juega un papel más determinante. La segunda lógica está determinada por la precariedad de los ciclos laborales, la presión del consumo y el estatus, en que el trabajo minero deviene en fuente de sentido e identidad: “... no debe perderse de vista que, para muchos trabajadores y profesionales, aparte del núcleo familiar, en términos de afectos, de relaciones sociales, el mundo del campamento pasa a ser si no *el* mundo significativo, a lo menos un mundo significativo muy importante” (De Laire, 1999a: 67).

Estos últimos trabajos, si bien metodológica y teóricamente acertados en la definición del espacio de movimiento de la identidad, comparten, a mi juicio, el mismo prejuicio teórico de

quienes han analizado la identidad como una variable *estática*. La identidad resulta despojada de atributos sociales, por cuanto quedaría desprovista de la capacidad de *reorganizar* sus atributos pese a los cambios organizacionales.

Una excepción notable lo constituye el trabajo de Stillerman (2004a). Para el autor, el proceso de modernización iniciado por la dictadura y extendido por los gobiernos que le siguieron no se dió en un espacio social vacío. En su análisis de la reconfiguración de la identidad de los obreros industriales en Chile, Stillerman destaca la importancia de la defensa de una cultura de clase y la masculinidad (enfaticando la solidaridad de clase por sobre la movilidad social y el consumismo) como elementos de resistencia frente a la estrategia de modernización y flexibilidad tendientes a mermar el control obrero sobre los procesos de trabajo. Junto a ello, la incorporación de un cohorte de trabajadores jóvenes fogueados al calor de las protestas en contra de la dictadura y la extensión de las prácticas de sociabilidad extralaborales, han permitido mantener, aunque no sin contradicciones, una identidad de clase que responde a la modernización desde su propia matriz social y conceptual.

El punto de vista que me interesa afirmar, siguiendo esta misma lógica, es que la identidad se construye como una categoría social, sujeta, por tanto, a disputas, tanto de su significado como de su dominio. De allí que los cambios sociales no constituyen una garantía de un movimiento paralelo de la identidad en la misma dirección; no existe *necesidad* en ello más allá de la que le asignan los propios actores.

I.3. Marco conceptual del estudio e hipótesis.

A continuación, introduciré los conceptos básicos que han guiado el proceso de investigación y que constituyen el soporte teórico de las hipótesis que serán detalladas más adelante. Para comenzar, introduciré el concepto de identidad, una breve reseña del mismo así como un rescate de los aspectos más relevantes para el problema en estudio. En seguida, incorporaré la categoría de trabajo y los enfoques respectivos con los cuales dialogará esta tesis. Posteriormente, se analizará la literatura acerca de los profesionales, vinculándola con los enfoques de estratificación, poder y cambio social. En cuarto lugar, se presentará el aporte del análisis institucional al ámbito del trabajo, de especial relevancia dada la radicalidad de los procesos de cambio social en Chile. Finalmente, se introducirá un vínculo entre la categoría de trabajo y género, a objeto de explicar algunas de las continuidades en las relaciones sociales laborales y sus impactos sobre el mundo extralaboral.

I.3.1. Las identidades y cambio social.

1.3.1.1. Reseña histórica del concepto de identidad.

El concepto de *identidad* tiene una larga historia dentro del mundo de las ciencias sociales. Sus raíces se remontan al mundo greco romano, con el uso de la palabra latina *idem*, que significa *lo mismo*, y ha sido usado dentro del mundo anglosajón desde el siglo XVI. Dentro del ámbito de la lógica y las matemáticas, la identidad ha estado asociada con el problema filosófico de la relación entre cuerpo y espíritu, planteado por John Locke, en los siguientes términos: la identidad no es sino la participación de fugaces partículas de materia, unidas en un mismo cuerpo organizado. El mundo moderno retomaba el concepto, pero despojándolo de la armonía sostenida por la tradición cristiana (Gleason, 1983).

El uso más contemporáneo del término fue introducido por Sigmund Freud bajo el concepto de *identificación* que designaba el proceso por medio del cual los niños asimilan a sí mismos, personas u objetos externos.

Posteriormente, las teorías de la identidad adquirieron una formulación más sociológica a partir de la década de 1910, con los trabajos de George Herbert Mead.

La preocupación central de Mead (1934) fue la de responder a la pregunta acerca de cómo los individuos se relacionan con su entorno social de modo de constituir una “sociedad”. Aunque la categoría de identidad como tal está fuera del cuerpo conceptual de Mead, su distinción del concepto de persona resulta central para las posteriores definiciones de la identidad. Para Mead, la persona constituye una estructura social originada en la experiencia individual y las actividades sociales. El individuo se experimenta sólo desde los puntos de vista de los otros individuos. La unidad de la persona refleja para Mead, la unidad del proceso social en el que se inserta el individuo. El tránsito entre el individuo y la persona, está dado por la adopción por parte del primero, de las actitudes de los otros individuos hacia él y entre sí dentro de un proceso social, y por la adopción por parte del individuo de las actitudes del “otro generalizado” (comunidad o grupo social) en el que participa. La persona, a su vez, está compuesta de un yo (conciente) y de un mí (social). El yo constituye la acción del individuo frente a una situación social; acción inscrita dentro del ámbito de la propia experiencia. Mientras que el mí constituye la serie de actitudes organizadas de los otros que el propio individuo adopta; es la comunidad presente en él. Si el mí corresponde a un individuo convencional, el yo corresponde al individuo novedoso. Si bien el individuo expresa actitudes extraídas del grupo, éste las reorganiza, otorgándoles una expresión diferente. Esa persona, a su vez, es portadora de una conciencia reflexiva, de símbolos significantes expresados a través del lenguaje y que Mead

denomina, “espíritu”. La significación está implícita en la relación de individuos en tanto que cierto gesto individual es capaz de indicarle a otro individuo, la conducta subsiguiente. Sin embargo, dicha significación no estaría fuera del marco de la experiencia; pertenecen al proceso social del que emergen. El espíritu surge cuando el proceso social entra en la experiencia de los individuos involucrados. “La mentalidad, señala Mead, aparece simplemente cuando el organismo está en condiciones de señalar significaciones a otros y a uno mismo” (Mead,1934:164).

Sin embargo, no fueron los trabajos de Mead los que popularizaron el concepto de identidad (al cual Mead nunca se remitió explícitamente), sino que la obra de Erik Erikson acerca de las identidades juveniles. Los trabajos de Erikson, publicados desde la década de 1940, planteaban que el concepto de identidad se presenta como una síntesis de procesos localizados en el nivel individual y en el nivel social. La identidad es un proceso de reflexión y observación simultánea e *inconsciente* a través del cual el individuo se juzga a sí mismo en comparación a otros y en razón de una tipología significativa para él, y en base al modo como los otros le juzgan en razón de sus propias tipologías (Erikson,1968). La identidad involucra una interacción entre el desarrollo interior de la personalidad individual (entendida en términos del modelo freudiano de yo-ego-superego), y el crecimiento de una individualidad que emerge a partir de la internalización. Sin embargo, Erikson insiste en una continuidad de la personalidad más allá de los cambios sufridos en las distintas etapas del ciclo de vida: la identidad sería profunda, interna y permanente (Gleason,1983).

Este carácter permanente de la identidad es posteriormente cuestionado por la tradición sociológica interaccionista, para la cual la identidad se presenta como un proceso superficial, externo y evanescente.

Foot (1951), quien plantea el vínculo entre las teorías de la identidad y la teoría de los roles, señalaba que la identidad del yo en una situación no constituye algo dado, sino que es organizada a partir de la concatenación de status relevantes en un tiempo y espacio específicos. El compromiso con identidades particulares emerge a través de un proceso de limitación y descubrimiento. Las situaciones sociales contienen elementos habituales y novedosos. Mientras que en el primer tipo de situaciones, la identidad no es cuestionada, en el segundo tipo de situaciones, debido al ingreso de la novedad, la identidad -aunque afirmada a partir de un punto de referencia-, es problematizada al punto que las respuestas habituales se tornan inapropiadas.

Erving Goffman (1963) retoma la distinción del yo de Mead en tres niveles, definiéndolo en sus propios términos como identidad social, identidad personal e identidad del yo. La identidad social se refiere a los atributos y categorías imputados a un individuo. La identidad social virtual se refiere a los atributos asignados previo al conocimiento del individuo, mientras que la identidad social real corresponde a los atributos que “de hecho” le pertenecen al individuo. La identidad social constituye la personalidad social del individuo, las normas relativas a los roles o perfiles de los mismos. La discrepancia entre ambas identidades sociales, produciría en el individuo una crisis, una “desacreditación”. La identidad personal, según Goffman, está constituida por las marcas positivas o distintivas de la unicidad del individuo, y la historia vital particular de éste, sostenida por dichas marcas distintivas. Las normas relativas a la identidad personal tendrían relación con el grado de información respecto a la propia biografía que el individuo filtra hacia otros. Finalmente, de la relación entre la identidad social y personal del individuo, emerge la identidad del yo, es decir, “el sentido subjetivo de su propia situación, continuidad y carácter que un individuo alcanza como resultado de las diversas experiencias sociales por las que atraviesa” (Goffman, 1963:126).

Paralelamente a Goffman, Sherwood (1965) desarrolla un modelo más formalizado de identidad a partir de los aportes de Cooley y Mead. Según este autor, la identidad del yo está definida como la totalidad de los atributos de la propia persona (evaluados por uno mismo y los otros) en un momento determinado. Según Sherwood, la identidad del yo, P's es una función de la identidad pública subjetiva (la percepción del yo respecto a su identidad pública), SPI, al tiempo que esta última es una función de la identidad pública objetiva (las percepciones de los otros respecto al yo), OPI. Por otro lado, la *evaluación* del yo, SE, es una función de la evaluación pública subjetiva (la percepción del yo acerca como los otros evalúan OPI), SPE, la que, a su vez, es una función de la evaluación pública objetiva, OPE. La variación de SPI y de SPE, se corresponde con una variación de P's en la misma dirección. La importancia de los otros como referente para P's está condicionada al hecho que ésta fuese comunicada al yo (la identidad pública objetiva comunicada, COPI), así como al grado de *apertura* hacia los otros dada una cercanía afectiva respecto a P's. Mientras más positiva es OPE, el individuo incorporaría con mayor fuerza las normas del grupo como un referente para autoevaluarse.

Tiempo después, Burke y Reitzes (1981) retomando la preocupación de Foote por la vinculación entre identidad y motivación, definen las identidades como productos sociales formados y mantenidos a través de procesos sociales como: a) la localización del yo en categorías socialmente reconocibles, b) la interacción con otros, c) la confirmación y validación de los conceptos del yo por medio de la autorepresentación y la actuación frente a otros. Las identidades se refieren a significados del yo, formados en situaciones particulares y organizados jerárquicamente para producir el yo. Los significados de una identidad son, en parte, productos de oportunidades particulares y demandas características de la situación social, basados en las similitudes y diferencias de un rol con otros roles relacionados, complementarios u opuestos.

Puesto que disponen de un carácter simbólico y reflexivo, es a través de la interacción con otros que las identidades llegan a ser conocidas y entendidas por el individuo. Los significados del yo son aprendidos a partir de las respuestas de los otros a las propias acciones del individuo. La identidad le proporciona al individuo un punto de vista o una estructura de referencia en base a la cual interpretar tanto las situaciones sociales como sus propias acciones.

La temática de la identidad es también tratada en profundidad por Anthony Giddens, en su *Modernidad e Identidad del Yo* (1991). El objeto de Giddens se dirigió al análisis de los procesos de construcción y reconstrucción identitarias en la modernidad tardía, bajo el supuesto de la descentralidad de otras categorías analíticas de mayor nivel de agregación. Señala Giddens que la identidad del yo supone una conciencia refleja en función de una biografía personal. Es el tiempo de la vida personal el que constituye el referente de reorganización para el individuo, por medio del cual se apropia de las perspectivas de futuro, genera oportunidades y confronta riesgos, que demarcan las etapas de la vida sobre las que transcurre y se define la identidad del yo.

Melucci, (1997) por otro lado, ha señalado que la identidad constituye un proceso interactivo por medio del cual los individuos valoran su entorno y se posicionan frente a él. La identidad como proceso implica una construcción negociada de los individuos entre sí, que da cuenta tanto de las complejidades del actor (de su pluralidad de orientaciones) como de la complejidad de sus relaciones con el ambiente. Enlaza dimensiones cognoscitivas, relaciones entre actores e inversiones de emociones. La identidad no está definida atemporalmente. Su consistencia depende de la integración del fenómeno sobre el cual ella se desenvuelve.

Desde una perspectiva postmoderna, Dunn (1998) ha retomado el tema de los vínculos entre la temática de la identidad y la dinámica de la modernidad tardía, común en otros autores

como Beck y Giddens. Según Dunn, los cambios en las condiciones estructurales e institucionales en las sociedades del capitalismo avanzado, generan tensiones en las identidades personales y sociales, que deterioran la capacidad explicativa de las categorías unificadoras del yo. Como un vehículo de formación de identidad, señala Dunn, el yo debe ser entendido como un yo social, constituido en un conjunto de interacciones estructuradas como relaciones yo-otros. Las relaciones sociales forman la estructura de conjunto organizando la intersección de cultura, sociedad y biología del yo, incluyendo tanto los procesos internos de socialización como los procesos externos de control social.

Finalmente, Brubaker y Cooper (2000) en su crítica a las teorías de la identidad, han abogado por su reemplazo por la categoría de identificación. La crítica de los autores apunta a ciertas conceptualizaciones de la identidad en las que ésta, o bien carecería de significado, o bien lo expresaría todo. En el primer grupo los autores ubican las lecturas postmodernas o así llamadas “políticas de identidad”, en las que se define a la identidad como una categoría en permanente construcción, ante lo cual emerge la pregunta acerca de la utilidad de plantear la “mismidad” cuando ella se tornaría en una imposibilidad social.³ En el segundo grupo los autores ubican las lecturas esencialistas, que entienden la identidad como un aspecto ontológico, intrínseco de la sociedad: puesto que la identidad siempre existiría en lo profundo de todo grupo social, devendría en una categoría omnicomprendiva.⁴ Sin embargo, pese a que Brubaker y Cooper señalan aspectos centrales a considerar, no parece que su crítica apunte al grueso del uso *analítico* de la identidad, como fue expresado por Mead, Foote, Hooper y Burke, por ejemplo, sino que a ciertas lecturas, excesivamente teóricas, pero carentes de reflexión analítica y metodológica acerca del concepto.

3 Se puede pensar, por ejemplo, que las conceptualizaciones de las identidades como lenguajes (Ochs,1993) o discursos (Ortner,1998) se situarían en este ámbito.

4 Un buen ejemplo del tipo de lectura esencialista acerca de la identidad es el desarrollado por una parte importante de los intelectuales latinoamericanos en su análisis acerca de la “identidad nacional” (Franco,1997).

Precisamente esta última lectura analítica acerca de la identidad es la que pretendo incorporar teóricamente a mi investigación, rescatando lo que se ha señalado acerca de la influencia de la identidad social sobre el Yo. Influencia que puede comprenderse tanto a través del despliegue de un ethos dominante, como por la adopción de los puntos de vista del otro generalizado por parte de los individuos. Este aspecto me permitirá conceptualizar tanto el rol jugado por la publicidad en la definición de una cierta ética del trabajo adecuada a los requerimientos de la nueva modernización en la sociedad chilena, como los vínculos entre las exigencias sociales de la identidad y las significaciones sociales, pero situado desde la perspectiva de un individuo reflexivo.

Para la elaboración del concepto de identidad que me propongo desarrollar para esta tesis, me situaré en la perspectiva de Mead y su distinción analítica entre el Yo y el Mi, como espacios complementarios del proceso de formación de la identidad.

La teorización de Mead fue ya criticada por Habermas en su *Teoría de la Acción Comunicativa*. Según Habermas, el problema de la teoría de la identidad de Mead es que se organiza en base a un argumento circulatorio y evolucionista. Para Habermas, la comunicación no emerge como se desprende de Mead de una **adaptación** individual a los símbolos expuestos en una interacción social. Los individuos no expresan símbolos como mecanismos de adaptación (respuestas) a los símbolos entregados por otro individuo, sino que como símbolos con **intención** comunicativa. Es decir, como individuos que expresan símbolos con el deseo de ser comprendidos, aprendiendo a partir de dicha interacción los roles de quien habla y escucha (Habermas, 1989:13). La comunicación, para Mead, implica tanto asumir la actitud del otro (como adaptación individual y como reconocimiento a una validez intersubjetiva), como la

adopción de normas a través de la socialización e internalización (como reconocimiento a la autoridad moral del otro generalizado) (Habermas, 1989:23-25). Sin embargo, dos problemas emergen desde esta distinción. El primero de ellos es que el asumir la actitud del otro no sólo comprende una validez comunicativa sino que también imperativos de poder o autoridad. El segundo problema es que Mead basa la autoridad de las normas en el otro generalizado como fuente de orden moral. Pero este argumento se transforma en circular toda vez que el poder moral del grupo se sostiene en una autoridad previa de éste en cuanto tal (Habermas, 1989:31-45).

En el caso que yo analizaré, la distinción analítica de Mead será comprendida no sólo como parte de una diferenciación entre individualidad y sociedad propia de todo proceso de interacción social, sino también como una *distinción reflexiva* propia de la reorganización simbólica de la identidad. Lo que para mí resulta fundamental es considerar la reflexividad no sólo como una interacción entre el Yo, por un lado, y el Mi por el otro, sino que como una interacción entre la individualidad como identidad, y el Yo y el Mi, como recursos de constitución del Yo. Desde este punto de vista, y siguiendo la crítica de Habermas, la autoridad del grupo no se impone como condición de posibilidad o restricción a la identidad, como un orden moral *externo*, sino que como un conjunto de reglas sujetas a disputas de validez.

Desde este punto de vista, el Yo y el Mi constituyen recursos sociales que los individuos movilizan a objeto de maximizar su representación personal. De allí que una preponderancia del Mi frente a una situación particular no descarte una preponderancia del Yo ante otra situación. Es el individuo quien al socializarse o individualizarse, dependiendo de los recursos individuales, la

estructuras de oportunidades o la presentación social, (re)construye el espectro del orden social y su validez.⁵

1.3.1.2. Identidades y crisis.

Pese a que ya autores como Goffman (1963:134) señalaran que “... aquello que el individuo es, o podría ser, deriva del lugar que ocupa su clase dentro de la estructura social”, el estudio de las identidades ha carecido, por lo general, de referencias explícitas al ámbito de las clases sociales o a las temáticas del cambio y crisis sociales como variables centrales para la definición identitaria.

Para poder establecer una relación entre ambos fenómenos, es preciso recurrir al análisis de las trayectorias o los procesos de formación de identidad, cuya inflexión hacia el estudio de las crisis identitarias ha permitido vincular el estudio de las identidades con una de las temáticas recurrentes en los estudios de estratificación social: el tema de la inconsistencia o incongruencia de status.

El tema de la consistencia (o congruencia o cristalización) fue expuesto originalmente por Sorokin y popularizado por los trabajos de Gerhard E. Lenski, (1954,1956) desde mediados de la década de 1950. Según Lenski, el problema de la consistencia se origina cuando la estructura de los grupos humanos está compuesta de una serie de jerarquías verticales paralelas, imperfectamente correlacionadas entre sí: algunas dimensiones de status pueden estar consistentemente altas o bajas, mientras que otras pueden combinar altos valores en ciertos aspectos del status con bajos valores en otros. Una sociedad en la cual una proporción

5 En esta lectura, el fenómeno de la individuación (Robles, 2000) no sólo se lee como una subordinación del actor frente al orden laboral (el individuo privatizado ante la incapacidad de afectar el orden social), como se desprende de Knights y Willmott (1985) en una lectura a mi juicio pesimista (porque sugiere que la individualización no genera alternativa social), y romántica (porque supone que la única transformación válida es aquella emplazada en los puestos de trabajo), sino que como una práctica social generada desde un actor capaz de elaborar y reelaborar significados.

relativamente importante de individuos cuyos status se encuentran pobremente cristalizados, sostenía Lenski, es una sociedad inestable y propensa al cambio social (misma tesis que Goffman (1957) expuso más tarde).

Posteriormente, durante la década de 1960, el tema de la consistencia estuvo sujeto a una serie de revisiones y críticas, por autores como Hodge, Landecker, Blalock y Hartman. Para Hodge (1962), la atención puesta por las teorías de la congruencia sobre los individuos en desmedro de niveles agregados de estratificación social, condujo a una visión engañosa en la cual son los individuos y no los grupos las principales unidades de ordenación *social*. La misma crítica se desprende del análisis de Landecker (1963) cuyo análisis sobre la cristalización de clase y la conciencia de clase ponía en relevancia la preeminencia de otras estructuras sociales.⁶ Blalock, (1967) por su parte, destacó algunos problemas metodológicos presentes en los estudios de la consistencia de status, en los cuales una de las variables independientes era analizada como una función exacta de algunas de las otras variables independientes, invalidándose los requisitos para el común mínimo cuadrado, puesto que se hacía imposible la estimación del error. El problema relacionado con la aplicación de los modelos lineales a los estudios de la consistencia, sostenía Blalock, es que confunden el efecto ocupación con el efecto movilidad. Tiempo después, Hartman (1974) afirmaba que la medición de la movilidad en las teorías de la consistencia de status basadas en torno a una variable (ocupación), no reflejaba la flexibilidad real del sistema: no móviles en una variable pueden tornarse móviles en otra sin afectar la primera.

Más tarde, la teoría de la consistencia de status fue retomada por los teóricos de la identidad, pero desde una perspectiva diferente. El tema en estudio ya no fue el influjo de la

⁶ Como ya señaló Hartman (1974), el concepto de consistencia llevaba aparejada la idea de tipo de estratificación multidimensional, en la cual las clases sociales eran concebidas como divisiones analíticas de una línea continua, implicadas en un sistema social móvil.

consistencia sobre las posibilidades de cambio social, sino que, por un lado, el impacto del cambio social sobre la formación de la identidad, su consistencia y su transformación, y, por otro lado, las relaciones de consistencia entre las apreciaciones personales y sociales respecto al yo, con lo cual el focus de análisis pasó a centrarse en el individuo y su red de relaciones.

En un trabajo aún poco conocido, Luckmann y Berger (1964) sostenían que la consistencia de status constituía un factor importante en la formación de la identidad. Si el status es relativamente incierto o inconsistente, las condiciones no son favorables para la consistencia y estabilidad del yo. Hay una conexión causal entre la debilidad de la estructura de clases y la inconsistencia o incertidumbre del status, por un lado, y una identidad tenue, por el otro. Los valores y normas que formaron originalmente la identidad individual carecen entonces de respaldo social. Este problema, para el caso de la movilidad social, puede ilustrarse a partir de la discrepancia entre el ethos dominante de movilidad y las oportunidades objetivas de movilidad, incluso para una sociedad de clases relativamente abierta y expansiva. Dichas discrepancias, señalaban los autores, llevan a los individuos (dependiendo de las historias de vida particulares), o bien al rechazo del sistema de valores, o a la rebelión.

Centrados en los problemas asociados a la pérdida de identidad producto de modificaciones en las redes de relaciones normativas y afectivas, Weigert y Hastings (1977) señalaban el impacto de los procesos de diferenciación social y racionalización sobre la fortaleza o debilidad de las identidades. Sin redes de relaciones expresivas para apoyar a los individuos en momentos críticos, y sin una visión tradicional del mundo, la pérdida de identidad generada (entre otros eventos) por procesos de acelerada movilidad social, torna incierta la continuidad y estabilidad del yo. Desde un enfoque similar, Burke (1991) señala que cuando una identidad es activada, comienza un proceso continuo a través del tiempo, para mantener la congruencia entre

la identidad standard y la apreciación del yo. El producto del sistema de identidad está vinculado con los significados del yo percibidos a través del ambiente social. Los individuos, señala Burke, ajustan continuamente sus comportamientos para tornar sus apreciaciones congruentes con las identidades standard o referenciales. En la medida que la incongruencia entre las apreciaciones personales y el yo convencional se incrementa más allá de una discrepancia mínima, la ansiedad se incrementa también. El stress social es el resultado de la interrupción del proceso de ajuste continuo de la identidad, producto de quiebres con el ambiente externo o debido a la conexión negativa entre dos o más identidades.⁷

Este desajuste entre las identidades y los soportes objetivos para su afirmación, que la literatura social ha revelado en los distintos estudios del stress social o el desajuste identitario, me permite situar el objeto de estudio en relación a la integración social y la dinámica del cambio social. El problema que me interesa destacar entonces, no sólo se vincula con la relación entre identidad social e identidad personal en las situaciones laborales específicas, sino que también con la realización objetiva, material y simbólica, de dicha identidad social.

I.3.1.3. Individualismo, colectivismo e individua(liza)ción.

Los conceptos de individualismo y colectivismo han estado presentes en la historia del pensamiento sociológico, desde prácticamente sus orígenes.

Según Simmel (1964), la formulación acerca de la individualidad encuentra su primer fundamento en la teoría del conocimiento de Kant, para quien la posibilidad que individuos diferentes aprehendiesen el mundo se basaba en el hecho que ellos compartían un mismo *ego*. La libertad respecto del mundo social (condición básica de la libre competencia), permitía a los

⁷ La temática del stress fue analizada desde la perspectiva de las teorías de la consistencia de status a fines de la década de 1960 (Meilw y Haese, 1969).

individuos desarrollar su personalidad y se establecía como condición de la moralidad. Solo posteriormente, a partir del desarrollo de la división del trabajo, la individualidad devino en diferencia, en el surgimiento de individuos incomparables e irremplazables. Para Simmel, el conflicto entre lo social y lo individual, no necesariamente se expresa como una contraposición entre egoísmo y altruismo, puesto que las urgencias individuales expresan también una meta social al tiempo que encuentran su fundamento en procesos alojados fuera del mismo individuo.

De acuerdo con Lukes (1973), los principios que organizan la construcción del individualismo como tradición son: 1) la distinción de un principio moral último sobre el valor supremo e intrínseco, o de la dignidad del ser humano individual; 2) el principio de autonomía o autodirección, según el cual las ideas y acciones de un individuo están determinadas por ellos mismos y no por agencias o causas externas a su control; 3) la noción de privacía o de la existencia privada al interior de un mundo público, como un espacio al interior del cual cada individuo es o debería ser dejado a su voluntad, para hacer y pensar lo que él elija; 4) la idea romántica del autodesarrollo; 5) el individuo concebido en términos abstractos, con intereses, gustos, propósitos y necesidades dadas; 6) la creencia política que los individuos son seres independientes y racionales, los únicos generadores de sus propios deseos y preferencias, y los mejores jueces para sus propios intereses.

El carácter “comunitario” de las identidades, por otro lado, ha sido destacado a partir de los estudios de Max Weber (1997), para quien la *comunidad* alude a una relación social en que la acción está inspirada en el sentimiento subjetivo de los participantes de pertenecer a un todo. Ya más recientemente, Amitai Etzioni (1996) ha planteado que en una definición contemporánea de comunidad, los conceptos de autonomía modernos no se definen como comportamientos *asociales*. Etzioni elabora una definición de comunidad como una suerte de equilibrio entre los

derechos universales individuales y el bien común, entre el yo y la comunidad. Una nueva “regla de oro” que pretende reducir la distancia entre el curso del ego y la virtud, reconociendo que la pugna entre lo social y lo personal no puede ser eliminada.

El análisis de Harry Triandis (1995), tomando como unidad de análisis las culturas, define el colectivismo de un modo más fuerte como un patrón social consistente de individuos vinculados estrechamente, quienes se sienten parte de uno o más colectivos; motivados ante todo por las normas y los deberes impuestos por los colectivos; y con metas colectivas más prioritarias que las individuales. Por otro lado, y siguiendo a Triandis (1995), el individualismo es definido como un patrón social dominado por vínculos sociales débiles, en que los individuos se ven a sí mismos como independientes de los colectivos; motivados por sus preferencias, necesidades, derechos, y metas, prioritarias a las colectivas, y enfatizando el análisis racional de las ventajas y desventajas de la asociación con otros. Con posterioridad, Oishi, Schimmack, Diener y Suh (1998) han analizado el individualismo y el colectivismo ya no a nivel de las culturas sino que en relación a las identidades individuales, validando la pertinencia de su conceptualización para el análisis del yo.

Retomando la perspectiva de Triandis, Ball (2001) problematiza el impacto del individualismo y el colectivismo sobre el desarrollo económico de una sociedad. La premisa central de Ball es que la causalidad corre en dos direcciones; el carácter colectivista o individualista de una sociedad influenciaría el desarrollo económico, y al mismo tiempo, el crecimiento y los cambios en la estructura económica impactarían sobre el nivel de individualismo o colectivismo de una sociedad. Las condiciones iniciales que afectan las relaciones entre economía y cultura, incluyen el nivel de prosperidad material o ingresos, así como la fortaleza de las instituciones políticas, económicas y burocráticas. El efecto del

individualismo o colectivismo presente en una sociedad sobre el desarrollo económico, es mayor en aquellas situaciones en que las instituciones se encuentran menos desarrolladas. Cuando las instituciones formales encargadas de resolver ciertos problemas sociales se encuentran poco desarrolladas o bien son inefectivas, el capital social o la confianza pueden sustituirlas en su función de integración social. Por el contrario, cuando dichas instituciones se encuentran operando eficazmente, la necesidad de la presencia de normas de sanción colectiva sería menor. Sin embargo, ello no implica afirmar que el desarrollo económico, necesariamente, socavaría las bases de los valores colectivos a través de la primacía de instituciones en forma. El desarrollo económico, si bien puede erosionar el colectivismo tradicional, puede constituir las bases para un nuevo tipo de colectivismo, acorde a los nuevos arreglos institucionales.

De acuerdo a Beck y Beck (2002), la individualización se caracteriza, por una transformación estructural de las instituciones y de las relaciones entre individuo y sociedad, que en el plano del trabajo se traduciría en una descentralización de la producción y el consumo, así como una extensión de las formas de trabajo contingentes. El individuo, ya no la clase, se transforma en la unidad de referencia de su reproducción y su mundo de vida. Es un proceso social que se refiere tanto a las transformaciones identitarias como a la modificación del mundo de vida de los individuos, pero que se explica en el plano de las interacciones sociales y no en el plano de las distinciones normativas, como se infiere de Triandis. Por ejemplo, el individuo optando por el “otro generalizado” como estrategia para maximizar el Yo, puede también leerse como el individuo optando por un Mi que maximiza el credo de la “calidad total”, o del “todos somos empresarios”, que aunque tradicionalmente comprendidos como indicadores “individualistas”, y dependiendo de la situación, podrían también constituir indicadores de “conformidad social”, en cuanto dicho universo simbólico se constituye como el otro

generalizado en el Chile de los '90. Indudablemente, en ocasiones dicho universo será el universo del individuo que se “individualiza” desde él. Es el universo del individuo que es consistente. Que recoge dicho simbolismo, lo apropia, lo **asume**, le incorpora elementos. Pero también será el universo del individuo que se “socializa” desde él. Es el universo del individuo inconsistente, carente de recursos estructurales o estratégicos como para hacer de dichos símbolos, una realidad congruente con su propia biografía. Es un individuo que **se adapta** a dicho simbolismo como un último recurso de validación del Yo.

Sin embargo, la distinción de Beck y Beck (2002) se sustenta principalmente en un análisis de la transformación del rol de las trayectorias de clase y desocialización del trabajo en los países del capitalismo avanzado, bajo el entendido que existen bases institucionales que soportan el despliegue de la individualidad.

En cambio en los países del capitalismo periférico, este mismo proceso en que la individualidad se presenta como la principal unidad de referencia, se da en el contexto de un desalojo institucional de los individuos, **arrojados** a su suerte. Siguiendo a Robles (1999, 2000), existe entonces una distinción fundamental para el despliegue de la individualidad entre ambas situaciones, por lo que no es la individualización lo que mejor explica la situación de los individuos en el capitalismo periférico, sino que la **individuación**. Según Robles, “... la autoconfrontación consigo mismo en medio de unidades de socialización, en el caso de la individualización es un proceso de *autoconfrontación asistido*, mientras que en el capitalismo periférico se trata de *autoconfrontación desregulada*, y significa por lo tanto de un aumento significativo de las inseguridades ontológicas condicionadas por el empleo precario, la

subcontratación, las antinomias de las relaciones de trabajo, las diferencias de género, etc.”
(Robles, 1999:300).

I.3.2. El trabajo como categoría sociológica.

El análisis del trabajo como una categoría central del análisis social constituyó una constante en el pensamiento que los clásicos elaboraron. Para Marx, el trabajo, a partir de la relación entre producción y organización social en una sociedad de clases, constituyó la categoría articuladora de todo el desarrollo social. Del mismo modo, Durkheim le atribuyó a la división del trabajo un rol central en los procesos de cambio social, así como en los procesos de integración social e identificación. Finalmente, también Weber reconoció en la categoría del trabajo un aspecto fundante para su teoría social, sobre todo en lo que respecta a la especialización de funciones y la racionalización típicas de las sociedades capitalistas, así como en su análisis de la función del status sobre los grupos ocupacionales (Casey, 1995).

Sin embargo, aunque el trabajo en cuanto categoría sociológica parece haber constituido un elemento central en la teoría social clásica, éste fue perdiendo centralidad a partir de mediados del siglo XX, conforme emergía la temática de la llamada economía de servicios y proliferaban tipologías laborales novedosas (y con ello, las temáticas de la así llamada sociedad postindustrial).

La temática de la nueva economía fue enfrentada sistemáticamente por Clark en sus *Condiciones del Progreso Económico*, cuya tesis central señalaba que, conforme las naciones se industrializaban, se desarrollaba la productividad y se incrementaba la demanda agregada, permitiendo que una población mayor pasara a emplearse en el sector servicios.

Posteriormente, y pese a las críticas al tipo de asociación entre sectores que implicaba el modelo de Clark y sus conclusiones acerca del impacto social de la llamada “revolución de los servicios” (Browning y Singelman, 1972), sus tesis fueron retomadas por los teóricos de la “sociedad postindustrial”: la preeminencia de los servicios implicaba el predominio de los

profesionales en la estructura ocupacional, la primacía del conocimiento teórico, la posibilidad de control sobre el desarrollo tecnológico y la creación de una nueva tecnología intelectual capaz de identificar las estrategias de elección racional (Bell,1994). Tras dicho cambio de paradigma, los teóricos de la sociedad postindustrial creían anticipar la liberación de las personas de la necesidad del trabajo así como la emergencia de nuevos proyectos políticos más allá de la esfera instrumental. (Casey, 1995)

Desde esta perspectiva, Freidson (1973) señalaba que el incremento de los grupos profesionales concomitante al desarrollo postindustrial implicaba una liberación de los cánones tradicionales de racionalización del trabajo y la emergencia de estructuras de significado y compromiso no instrumentales.

Bajo este mismo razonamiento, Offe (1992 (1984)), sostuvo que la disminución de la población laboral activa llevaba aparejada la descentralidad creciente del trabajo como categoría analítica y como espacio articulador de las biografías personales, haciéndose más difícil sostener la prevalencia de una racionalidad unificadora de las situaciones laborales (la mediación de racionalidades en el sector servicios soportaría este argumento).

Estas tesis, cuyas consecuencias aún no constituyen consenso disciplinario, tuvieron su correlato en aquellos análisis que sostenían la disminución progresiva del conflicto de clases. Según Dahrendorf (1962), una de las características de las sociedades industriales consistía en la reducción progresiva del conflicto entre una mayoría que carecía de autoridad y una minoría que lo concentraba, graficado en la creciente especialización implicada en la formación de funciones de jefatura de rango medio. Siguiendo a Dahrendorf, puesto que la posición de un individuo dentro de una asociación de dominación sólo representa un sector limitado de su personalidad social, su pertenencia a una clase está limitada a sólo un aspecto de su personalidad.

Partiendo de la tesis de la transferencia del conflicto de clases como espacio de pugna social alrededor de la esfera económica (el mercado o el espacio de trabajo), Habermas (1991) sostuvo que la mediación institucional del Estado llevó a que el tema del valor trabajo como fuente para la organización de la sociedad civil fuese desplazado por el tema de la administración pública de las demandas sociales como condición para la integración sistémica de la sociedad.

La crítica al trabajo como concepto relevante para el análisis social fue sostenida también por Beck (1986, 2000) a partir de su tesis acerca de la *individualización*. Según ella, el trabajo no sólo perdería su capacidad explicativa respecto a otro conjunto de interacciones sociales, sino que, más relevante, le restaría progresivamente su dimensión social puesto que los cursos de vida individuales se explican únicamente por las propias trayectorias de vida.

Recientemente, Block (1990) retomaría la lectura postindustrial optimista, señalando que las actuales tendencias sociales anticipan un cambio hacia un mayor bienestar social. El incremento de la flexibilidad dinámica sobre la flexibilidad estática, la disminución de presiones sobre el medio ambiente, y los crecientes arreglos cooperativos entre empleadores y empleados por medio de la democratización de decisiones, la introducción de círculos de calidad y grupos de discusión, constituyen todos indicadores de la descentralidad de las relaciones instrumentales sobre la vida social en general.

El rescate de la categoría del trabajo que me propongo realizar, tiene su punto de partida en una recuperación negativa de la literatura y su consecuente afirmación. El trabajo, así como muchas otras categorías socialógicas, constituye, a mi juicio, una categoría aún central para el análisis sociológico. En primer lugar, porque las condiciones que los autores han analizado para afirmar que el trabajo es una categoría *demodé*, no se aplicarían para el caso chileno. Las identidades laborales que constituyen la materia de esta tesis, no son posibles de explicar en el

contexto de un espacio de elecciones personales y en el dominio aislado de campos de significados cada vez más heterogéneos. Efectivamente, las identidades que los individuos construyen se significan en situaciones sociales alejadas de la libertad individual, dominadas por altos grados de autoritarismo y segregación. En segundo lugar, y como ha sido analizado para el caso norteamericano, las mismas estrategias de flexibilidad, que han servido de sustento para la tesis de la descentralidad del trabajo, no han conducido a prácticas sociales descentradas de la tradición ni al reinado de la incertidumbre de las elecciones personales, sino que a la reproducción de la desigualdad y la distribución de poder bajo cánones propiamente *sociales*, y algunos de los cuales incluso formaron parte integral de la matriz explicativa utilizada por los clásicos de la sociología: raza, diferenciación en el acceso a los activos y género (Bluestone y Rose, 1997). Es decir, las mismas bases teóricas que han servido, por ejemplo, para las tesis de la sociedad postindustrial, no constituyen una estructura causal adecuada para el mismo fenómeno que ellas buscan explicar. De allí que, pese a que el fenómeno adquiere relevancia, la causalidad individualista no logra satisfacer la explicación, y la pregunta que se planteara más atrás aun parezca relevante.

I.3.3. Los profesionales y la clase media.

Aunque la reflexión acerca de los profesionales y su vinculación con la estructura social parece una cuestión reciente, justificada sobre todo a partir del fenómeno de la expansión de los servicios, es posible retrotraer su análisis hasta épocas tempranas, cuando las sociedades europeas comenzaban a transitar hacia el capitalismo.

Según Stickweh (1997), el desarrollo histórico de las profesiones está vinculado al ímpetu de las corporaciones durante la transición desde la sociedad de estados medieval hacia la funcionalmente diferenciada sociedad moderna. A diferencia de la distinción estamental medieval, basada en la distribución de recompensas a partir de los rangos familiares, las corporaciones constituyeron organizaciones especializadas funcionalmente.

De acuerdo a Stickweh (1997), los grupos ocupacionales eran definidos como tipos especiales de corporaciones al interior de los cuales destacaban los grupos profesionales. Durante la modernidad temprana, las profesiones se institucionalizaron a partir de la vinculación con las universidades (lo cual constituyó su sello como grupo ocupacional o corporación), las que a su vez se hallaban institucionalizadas en facultades o colegios de doctores. Estas facultades incluían personas que raramente habían enseñado en la universidad, pero que ejercían la profesión, y en virtud de lo cual adquirirían la membresía a una corporación académica. De este modo, las facultades controlaron el derecho de admisión a la práctica profesional, y de algún modo, los mecanismos de recompensa vinculados a su práctica.

Sin embargo, este trasfondo social de las profesiones no siempre ha sido advertido como un elemento particular de éstas. De acuerdo a Adam Smith, las altas recompensas asociadas a la práctica del trabajo profesional estaban justificadas por la naturaleza especial del trabajo que ella implicaba, así como por un elemento moral consistente en el respeto social del que ellas

gozaban. Sin embargo, el elemento constitutivo de la profesión se realizaba en el mercado, fuera del cual cualquier asociación parecía disruptiva de los mecanismos de formación de recompensas (Dingwall, 1999).

Herbert Spencer, por otro lado, observó el desarrollo de las profesiones a fines del siglo XIX, como un fenómeno vinculado al desarrollo institucional de los estados modernos. Puesto que la mantención del orden en las sociedades industriales requeriría de formas de cooperación y control voluntarias, separadas ya del mundo religioso, las profesiones emergieron como los guardianes *seculares* de lo sagrado, un sistema de regulación de la sociedad a las condiciones de la modernidad, en un contexto en que las necesidades sociales básicas han sido ya resueltas (Dingwall, 1999).

Junto a estas tempranas interpretaciones acerca del desarrollo profesional, la teorización que introducen los clásicos de la sociología (Marx, Durkheim, Weber), permite incorporar algunos elementos adicionales a la reflexión original, sobre todo a partir del análisis que cada uno realiza acerca de los procesos de distribución del poder en la sociedad, mismas temáticas que permanecieron como elementos centrales en algunas de las reformulaciones posteriores (Macdonald, 1995).

El análisis de Marx respecto al desarrollo de las profesiones, se encuentra subordinado a su análisis sobre el desarrollo de las sociedades capitalistas. Según Marx (1966), en la medida que aumenta la acumulación de capital, crece también la masa de trabajadores empleados en el sector servicios. Este contingente de trabajadores ocupados como obreros comerciales (empleados) o bien como profesionales, constituye lo que calificamos actualmente como clase media. En este mismo sentido, Nicolaus (1972) señala que Marx comprendió a la clase media

como una clase derivada del excedente propio del desarrollo capitalista. Esto quiere decir que el desarrollo de los grupos profesionales se expande en la misma dirección del desarrollo capitalista.

En continuidad con esta temática, Erik Olin Wright ha incorporado el análisis de los grupos profesionales, como parte de su análisis de la clase media y de la estructura de clases en general. Según Wright (1994, 1997), las clases medias están constituidas por aquellos individuos que guardan una relación “contradictoria” con la explotación; de suerte que, si bien pueden encontrarse explotados bajo cierta definición, pues carecerían de bienes de capital, desde otra perspectiva pueden definirse como explotadores, puesto que, por ejemplo, dispondrían de altos niveles de cualificación, como sería el caso de los profesionales. De allí pues la posición ambigua de las clases medias y de los profesionales, no sólo en términos de la estructura de clases, sino también respecto a su formación social.

Sin embargo, el análisis marxista de corte más bien estructural de los profesionales ha sido complementado por estudios remitidos a los procesos de trabajo propios de los grupos profesionales.

Esta perspectiva, asumida por Oppenheimer (1973) con su tesis acerca de la proletarianización del trabajo profesional, señala que el trabajo profesional autónomo está siendo reemplazado por un trabajo profesional proletarianizado cada vez más sujeto a normas de control burocrático, con un control cada vez menor sobre el producto de su trabajo así como sobre sus condiciones de mercado, lo que llevado al plano de la acción colectiva conduciría a una alianza estratégica entre este nuevo tipo profesional y el proletariado tradicional, ambos sujetos a los mismos tipos de controles.

En esta misma línea de trabajo, Kivinen (1989) sostuvo que un análisis correcto de las clases medias y de los profesionales al interior de ellas debe tomar en cuenta no sólo las diversas

posiciones en que ellas se encuentran al interior de la estructura de clases, sino que también las fuentes de poder específicas, las estrategias particulares que emanan del proceso de trabajo mismo y los contenidos socialmente determinados del trabajo.

A diferencia de Marx, para quien los temas del conflicto social constituyen una condición necesaria del cambio social, para Durkheim constituyen más bien una patología de situaciones de cambio social viciosas. La visión de Durkheim acerca de la división del trabajo y el cambio social desde la solidaridad mecánica a la solidaridad orgánica le llevó a centrar su análisis en los grupos ocupacionales, como aquellas agrupaciones depositarias de la base moral de las sociedades modernas y garantes del éxito del cambio social, en una línea similar al argumento expuesto por Spencer. Puesto que el cambio social socava las bases del orden moral, única fuente de integración social, se hace necesaria la constitución de un nuevo arreglo social que permita la continuidad de la sociedad en contextos cada vez más complejos. Según Durkheim, puesto que los grupos profesionales desde el tiempo de las corporaciones crecieron al amparo de un arreglo moral, ellos constituyen los referentes básicos para una nueva integración social. Ya que comparten actividades, intereses y asociaciones desde donde surge inevitablemente una moralidad, son a su vez la condición de posibilidad para que la diferenciación social originada en el tránsito hacia la solidaridad orgánica se desarrolle sobre una base moral (Durkheim, 1966).

En una línea de argumento similar, Parsons (1968), situó el desarrollo de los grupos profesionales a partir del cambio en los sistemas de status de las sociedades modernas, superando la distinción tradicional entre capitalistas y trabajadores, o administradores y burócratas. Según Parsons, los criterios para distinguir el complejo ocupacional de los llamados grupos profesionales son: a) la adscripción a cada uno de ellos está mediada por un entrenamiento formal técnico acompañado por algún modo de validación institucional de éste; b) el objeto de

dicho entrenamiento se realiza en la adquisición de algún tipo de habilidad o competencia específica; c) cada uno de los grupos profesionales constituye ciertos medios institucionales para garantizar que las habilidades adquiridas correspondan con una función social apropiada.

Posteriormente, el análisis funcional ha sido crecientemente complejizado a partir de los análisis de Luhmann acerca de la diferenciación y los sistemas de observación. De acuerdo con Stickweh (1997), el desarrollo de las profesiones no está vinculado a las disputas jurisdiccionales entre fronteras profesionales, sino que (negando las interconexiones difusas), se centra en lo específico de cada cuerpo profesional, incrementando con ello el campo de observación para los miembros de la sociedad que no están incorporados en él. Puesto que la diferenciación creciente de las profesiones no daría cuenta de la complejidad creciente de los problemas sociales, los grupos profesionales están enfrentados a mecanismos de control fuera de su campo de acción y ante los cuales defienden su validez. De este modo, el desarrollo profesional contemporáneo no está condicionado sólo por las lógicas de acción de los actores vinculados a su propio campo de acción, sino que también por la dinámica observacional de aquellos situados fuera de dicho campo.

Esta línea argumental pretende responder a los argumentos desarrollados por la corriente interaccionista, para la cual los profesionales constituyen un sistema interdependiente, pero al interior del cual cada uno de los grupos profesionales ejerce un control jurisdiccional (total o subordinado al dominio de otro grupo) sobre una actividad específica (Abbott, 1988). Dicho control jurisdiccional, señala Abbott, dispone de un elemento subjetivo, objeto de constantes conflictos entre grupos profesionales disputándose la legitimidad de una tarea y el reconocimiento institucional, a la vez que objetivos, redefiniendo la misma profesión y su campo jurisdiccional. Según Abbott, los cambios tecnológicos u organizacionales inducidos

externamente, son la principal fuente de disturbio para la vida del grupo profesional. La creación y destrucción de organizaciones tiene su paralelo en la creación y destrucción de jurisdicciones profesionales.

Una teorización diferente es la que emerge a partir de Weber y su análisis acerca de la posición de los profesionales en la estructura del poder. Si bien para Weber las clases sociales se constituyen (ideal y) básicamente en el espacio del mercado en disputa por los recursos económicos de la sociedad, en contraposición a los estamentos que se constituirían en el plano *social* en disputa por el honor social, su análisis de las clases medias introduce un vínculo entre clases y estamentos, a partir precisamente de la peculiaridad de los profesionales, en cuanto grupo económico y social.⁸ Por un lado, señala Weber (1997), las clases medias se definen como aquellos grupos humanos que se encuentran equidistantes tanto de las clases propietarias positiva o negativamente privilegiadas como de las clases lucrativas positiva o negativamente privilegiadas, y que obtendrían sus ingresos gracias a sus propiedades o sus cualidades de educación, como es el caso de los profesionales. Al mismo tiempo, sostiene el autor, las situaciones estamentales están basadas en un cierto respeto social fundado en un modo de vida, maneras de educación o prestigio hereditario o profesional. Dado lo cual, como ya se señaló, los profesionales parecen emerger como un vínculo ideal entre clase (media) y estamento, pudiendo constituirse tanto en relaciones sociales abiertas o cerradas (Parkin, 1982).

Esto último fue también reafirmado por Mills (1942) en su análisis de los grupos profesionales. De acuerdo a Mills, en la medida que los miembros de una profesión académica provienen de similares contextos sociales y sus historias y carreras reflejan una línea común,

⁸ Este mismo vínculo fue más claramente señalado por Weber (1987) cuando sostuvo que “Una ‘situación estamental’ puede ser lo mismo causa que consecuencia de una ‘situación de clase’, pero esta relación no es necesaria en ninguno de los dos sentidos”.

existe una tendencia a homogeneizar las perspectivas y visiones del grupo. Sin embargo, posteriormente en su estudio acerca de clase media americana, sostuvo Mills (1973 (1951)) que, la retirada de la antigua clase media formada por los “capitanes de industria” y el ascenso de una nueva clase media nacida al amparo de la burocracia administrativa, habría impactado decisivamente sobre el mundo de los profesionales, reemplazando el antiguo profesional independiente por un nuevo profesional sujeto al dominio de la tecnología, las grandes firmas y al control burocrático de los administradores de la gerencia, relocalizando los procesos de identificación al interior del mundo de la empresa, más allá del campo social del grupo profesional.⁹

El análisis de las nuevas formas organizacionales de las empresas y los dominios de la racionalidad sobre los procesos de identificación fue retomado posteriormente por Lockwood (1962) en su estudio sobre la conciencia de clase de los trabajadores de clase media. Según Lockwood, el principal cambio que afectó la situación laboral de los empleados fue el tránsito de la antigua oficina de la época de la casa de cambio, reducida y dominada por relaciones laborales personales, hacia la oficina moderna, de un gran tamaño, racionalizada, normalizada, especializada y mecanizada. Para el autor, las relaciones laborales de la oficina forman un contexto social en el cual los empleados tienden a estar separados entre sí, pero vinculados con los cuadros directivos de la empresa. La división del trabajo dentro de la oficina separa a los empleados en departamentos, categorías y status, dispersándolos en pequeños grupos laborales. Aquellos individuos insertos en una estructura más burocratizada y racionalizada, señalaba Lockwood, adquieren una conciencia de oposición y confrontacional, versus aquellos sectores que, insertos en estructuras más tradicionales y carentes de uniformidad de intereses, se

9 El estudio comparativo entre la vieja y la nueva clase media sería posteriormente retomado por Nelson (1968). Sin embargo, y a diferencia de lo que sostuvo Mills, para Nelson no existiría una relación consistente entre los dominios de la burocratización y los procesos de identificación de clase.

caracterizan por una conciencia más bien individual. Este enfoque fue posteriormente reformulado por el mismo Lockwood (1967) al destacar el impacto de otros espacios de interacción sobre la conciencia de la clase media, como la misma comunidad profesional. Esta misma perspectiva fue luego retomada por Giddens (1994), al señalar la relevancia de los procesos de *estructuración inmediata* (patrones de interacción laboral o formas de consumo sociales) sobre la formación social de las clases.

Más recientemente, y siguiendo el enfoque de las sociedades del riesgo desarrollado por Beck, Martin (1998) ha señalado que la peculiaridad del mundo de los profesionales de clase media en las sociedades avanzadas está caracterizado por su contingencia. En las sociedades del capitalismo avanzado, los profesionales de clase media se constituyen socialmente a través de la institucionalización de modelos del mercado del trabajo, caracterizados por la conexión entre estructuras del mercado del trabajo, formas de conocimiento e identidades. Los miembros de los grupos ocupacionales de clase media se definen a sí mismos a través del dominio de formas particulares de conocimiento adecuadas a la resolución de problemas específicos, centrando su identidad en el desarrollo y uso de dicho dominio.

A partir de esta sucinta presentación acerca de la sociología de las profesiones, me interesa exponer aquellos aspectos más relevantes para mi trabajo, tratando de vincular las temáticas de los cambios organizacionales con las estructuras de significado a objeto de relacionar las teorías de las profesiones con las teorías de la identidad.

Desde la perspectiva de la teoría crítica y marxista, me parece relevante la relación establecida entre carrera profesional y acumulación, no sólo por cuanto puede establecerse una estratificación al interior de los profesionales en base al grado de control sobre ciertos activos (lo que Olin Wright distingue como explotadores y explotados), sino que también porque su

desarrollo puede vincularse con las tendencias organizacionales y sus proyecciones sociales, como ya ha sido analizado por Oppenheimer en su estudio de la subordinación profesional a las normas de control burocrático o por Kivinen en su estudio sobre el impacto de las situaciones de trabajo. Este aspecto será retomado cuando se establezca la diferenciación al interior del campo profesional, entre grupos con mayores o menores activos, o expuestos a situaciones de mayor racionalización o control burocrático. Desde la perspectiva del interaccionismo, me interesa destacar el análisis de las jurisdicciones profesionales específicas, en términos de lo que Mills denominaba como "homogeneidad profesional". Es decir, el análisis de los ámbitos de competencia de cada uno de los grupos profesionales, los significados compartidos y el grado de cerrazón social de cada uno de ellos.

I.3.4. Las instituciones y el orden institucional del trabajo.

Aunque tanto la teorización inscrita en el plano sociológico como aquella proveniente de la economía, comparten un interés por la constitución del orden, las diferencias respecto a los supuestos de la estabilidad institucional parecen justificar su presentación por separado. Sin embargo, los elementos destacados por cada una de ellas (el carácter significativo de las instituciones y los costos de transacción implícitos en ellas), no se constituyen como atributos teóricos cerrados. Antes bien, la integración de ambos elementos sugiere, a mi juicio, una perspectiva novedosa para la comprensión de uno de los aspectos del mundo del trabajo que me interesa precisamente destacar: la institución del trabajo.

Dentro del campo de la sociología, quisiera destacar en primer lugar el análisis efectuado por Berger y Luckmann a fines de la década de 1960. Según estos autores, la institución constituye una “tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipos de actores” (1998:76). Esto es, la condición de posibilidad para la realización de acciones más allá del ámbito de la innovación, puesto que posibilita la formación de ambientes estables, imponiéndose como una realidad objetiva. Dicha objetivación, no obstante, no tiene que ver con un requisito funcional, sino que con el carácter significativo que a ellas se les atribuye. De allí que el estudio del orden institucional se explica a partir del estudio de las significaciones sociales. Sin embargo, y puesto que la reproducción tiene como característica la rutinización de las acciones sociales, la institución permite la *liberación* de un campo de decisiones, para conformar de este modo, un margen de posibilidades para la generación de acciones innovadoras.

Otra lectura sociológica acerca de las instituciones es la vinculada a la sociología de las organizaciones. Según Scott (1998), las instituciones están constituídas por estructuras cognitivas, normativas y reguladoras, así como por acciones que proveen estabilidad y

significado al comportamiento social. Las estructuras institucionales definen los fines y organizan los medios a través de los cuales se determinan los intereses de la acción. Estos ambientes institucionales constituyen las normas de racionalidad formal en las que se insertan las organizaciones. De acuerdo a Meyer y Rowan (1991) las organizaciones formales se definen y expanden por medio de la incorporación de dichas reglas institucionales. La legitimidad de dichos arreglos institucionales, se explica bajo el supuesto que ellos garantizan un principio de racionalidad efectivo. Dicho supuesto, está relacionado con la capacidad de los grupos de poder detrás de las organizaciones para validar socialmente dichos arreglos como criterios de referencia. Dicha propagación social u homogenización de los arreglos institucionales es lo que autores como DiMaggio y Powell (1991) han denominado como “isomorfismo institucional”. Este proceso puede adquirir la forma de un isomorfismo coercitivo (resultado de la presión forzosa o persuasiva por parte de la autoridad), un isomorfismo mimético (resultado de las incertidumbres del ambiente y la consecuente adecuación de las organizaciones a los arreglos que han parecido responder de manera estable a dicha incertidumbre), o un isomorfismo normativo (resultado de la presión de parte de grupos típicamente profesionales que se atribuyen el saber legítimo sobre una actividad).

Una vertiente de interpretación diferente acerca de las instituciones es la que se ha construido a partir de la llamada economía institucional, ligada a autores como Veblen, Commons y Mitchell. Desde esta posición, las instituciones definen comportamientos socialmente habitados, organizados y reforzados al interior de una sociedad o grupo (Hodgson,1994). Desde este razonamiento, los individuos se encuentran constreñidos por una cultura en desarrollo.

Dentro del mismo campo de la economía, los trabajos de North y Williamson insertos en la llamada “nueva economía institucional”, proporcionan una lectura diferente acerca de las instituciones. Según North (1971,1991), las instituciones constituyen las restricciones humanas que estructuran la interacción política, económica y social. Ellas consisten de restricciones informales (sanciones, tabúes, costumbres o tradiciones) y formales (leyes y derechos de propiedad) que facilitan la formación del orden y la reducción de la incertidumbre. Un tipo particular de *restricción*, basada en el supuesto que los comportamientos humanos están sujetos a una racionalidad limitada así como a una cierta cuota de oportunismo por parte de los agentes, son las *estructuras de gobierno* (Williamson, 1981,1994). Dichas estructuras o arreglos institucionales comprenden el sistema de reglas así como los instrumentos habilitados para el reforzamiento de éstas, a objeto de tornar estables los comportamientos y la eficiencia de las unidades económicas. A su vez, ellas definen (junto a otras restricciones) las posibilidades de elección así como los costos de transacción y producción. Los costos de transacción están remitidos a los recursos involucrados en la creación, mantención, uso y cambio de las instituciones (Furubotn y Richter, 1997).

Por lo general, la institución del trabajo se ha entendido en relación a la influencia del Estado o los sindicatos sobre el desarrollo del mercado del trabajo, y a la oportunidad o perjuicio que dicha interferencia ejercería sobre la bonanza del desarrollo económico. Desde este punto de vista, el estudio de Freeman (1993) señala que, contrariamente a lo sostenido por la teoría económica neoclásica (para la cual menos Estado y menos sindicatos es siempre mejor), la intervención del Estado sobre tópicos como los ajustes salariales o las leyes laborales no muestra ninguna relación empírica consistente con las variables relativas al desarrollo económico. La evidencia sugiere que, pese a los diferentes contextos institucionales, las respuestas de los

Estados a las crisis económicas no arroja ninguna relación significativa respecto a un aspecto central del desarrollo como serían los movimientos de los salarios. Al mismo tiempo, tampoco parecen existir relaciones significativas entre presión sindical y desarrollo económico. Es más, y hasta donde la información permite afirmarlo, señala Freeman, la implicación sindical parece favorecer el movimiento de los negocios, puesto que se disminuyen los costos de transacción al ampliarse los flujos de información y mejorando con ello las políticas de entrenamiento laboral con el consecuente aumento de productividad.

En su estudio sobre la relación entre sindicatos e institucionales del trabajo, Western (1994) señalaba que la organización sindical de la clase trabajadora experimentaba un incremento allí donde el trabajo adquiría una influencia institucional sobre la operación de los mercados capitalistas del trabajo. La estructura institucional de los mercados nacionales del trabajo constituyó un eje importante alrededor del cual se articularon las relaciones de clase, esto es, las relaciones de poder.

Siguiendo el mismo argumento esbozado por Western, Machin (1997) señalaba (contrariamente a lo que Freeman parece afirmar) que sí existe una vinculación entre las instituciones del mercado laboral y el desarrollo económico. En su estudio respecto al caso británico, el autor destacaba que en la medida que las instituciones del trabajo experimentaban un crucial deterioro, la desigualdad de los salarios se incrementaba consistentemente.

Tratando de enfocar el análisis institucional fuera del ámbito de la economía laboral, Rothstein (1990), ha subrayado la centralidad de las relaciones de poder, la movilización de recursos y la búsqueda de aliados para la configuración institucional del trabajo, así como el impacto de éste mismo sobre las condiciones de la clase trabajadora. A través de un análisis histórico del caso sueco, Rothstein destacó el rol jugado por partidos y sindicatos en la formación

de las instituciones del trabajo, así como la importancia de estas mismas instituciones para el empoderamiento de la clase trabajadora.

La literatura del análisis institucional permite vincular el tema de la identidad laboral de los profesionales con los principios de habitualización de las acciones en los espacios de trabajo. Un primer tipo de acción se relaciona con lo que Di Maggio y Powell estudian bajo la forma de isomorfismos coercitivos, en que el énfasis se sitúa en las relaciones de poder de las esferas institucionales, lectura particularmente adecuada para el estudio de la génesis del mercado del trabajo chileno, pero que también entrega herramientas analíticas para la comprensión de aquellos aspectos autoritarios aún presentes en la institución del trabajo en Chile. El segundo tipo de acciones queda comprendido en lo que los mismos autores denominan como isomorfismo normativo, o lo que Meyer y Rowan entienden como un conjunto de principios de racionalidad efectivos validados socialmente, lectura que permite situar una serie de acciones contenidas en la institución del trabajo en Chile y definidas (desde una particular lectura) como pertinentes para todo evento, y al cual los distintos grupos profesionales, cualquiera sea su inserción social o situación laboral, han debido de suscribir.

I.3.5. Trabajo y género.

Aunque la literatura sobre género y trabajo tiene una extensión profunda, aquí sólo me limitaré al análisis de la centralidad que para hombres y mujeres representa el mundo del trabajo, así como los efectos laborales sobre la reproducción de las relaciones de género.

Tratando de responder a la pregunta acerca del por qué de la diferencia entre hombres y mujeres respecto a la centralidad del trabajo en los itinerarios de vida, Mannheim (1993) ha señalado que si bien, en términos generales, las mujeres valoran menos el trabajo que los

hombres, ello resulta más pertinente para el caso de aquellas mujeres pertenecientes a los estratos medios, en que variables como la inconsistencia de status y el rol dual de esposas, madres y trabajadoras parece central. En respuesta a los bajos retornos comparativos de la inversión que las mujeres realizan en capital humano, producto de la inequidad en el mercado del trabajo, la reducción de la centralidad del trabajo opera como un mecanismo compensatorio para aliviar el stress social relacionado a dicha desigualdad. Por otro lado, en los estratos sociales altos y bajos, no existe diferencia respecto a la valoración del trabajo entre hombres y mujeres. En los estratos sociales más bajos, tanto hombres como mujeres reciben escasas recompensas o estímulos por sus actividades laborales, por lo que ellos no difieren en el bajo valor otorgado al trabajo. Para el caso de los estratos altos, si bien hombres y mujeres aún reciben recompensas disímiles, ambos gozaan de fuertes estímulos, razón por la cual ambos otorgan un gran valor al trabajo. Sin embargo, los aspectos que explican dicha valoración varía de acuerdo al género. En el caso de los hombres, la centralidad del trabajo es explicada por variables que incluyen la situación socioeconómica, los valores del trabajo y la satisfacción en el empleo. Para las mujeres, en cambio, si bien la situación socioeconómica y la satisfacción en el empleo constituyen variables importantes, la incorporación de la socialización cultural respecto a los deberes de género, permite ampliar el monto de la varianza para explicar la valoración del trabajo, a la vez que, a diferencia del caso masculino, no reconoce centralidad en los valores del trabajo como variable relevante.

Desde el punto de vista institucional, se puede comprender la institución del trabajo como una institución con barreras de género, en la cual se configuran estereotipos sociales que relacionan la masculinidad con la autoridad sobre otros en los puestos de trabajo, mientras otros estereotipos definen las posiciones típicas para los trabajos femeninos. Los arreglos

institucionales formales e informales detrás de los mercados del trabajo están basados en las relaciones de género prevalecientes en la sociedad, y en las cuales ellos permanecen incrustados. El modo principal en el que los mercados laborales se constituyen como instituciones sesgadas en términos de género guarda relación con la negación del carácter laboral de las actividades de trabajo del mundo privado, o lo que las economistas feministas han llamado “economía reproductiva” (Elson,1999). La economía reproductiva, señala Elson, produce beneficios para la economía productiva que no se ven reflejados en los precios ni en los salarios. Las responsabilidades domésticas castigan a las mujeres en el mercado laboral y constituyen un factor clave en la debilidad de las mujeres respecto a los ingresos y las ocupaciones en relación a los hombres.

Lehman, Burns y Verba (1999) analizando la vinculación entre la experiencia de trabajo y la participación política en hombres y mujeres, señalan que dichas experiencias sí inciden sobre la participación política de las personas, y aunque hombres y mujeres gozan de una distinta probabilidad de participar en la fuerza de trabajo, ambos encuentran en la experiencia de trabajo, elementos que se canalizan hacia una participación política. Sin embargo, no es cualquier experiencia de trabajo la que favorece dicha participación, sino que aquella relacionada a la posesión de un trabajo de tiempo completo, lo que para el caso de las mujeres introduce un sesgo de selección, puesto que ellas gozan de una menor probabilidad tanto de participación en la fuerza de trabajo como de posesión de un trabajo de jornada completa. Ahora bien, considerando dichos problemas de selección, los autores analizan cuáles son los factores propios de la experiencia de trabajo que se canalizan hacia una mayor participación política. En el caso de los hombres, los aspectos relacionados a la supervisión sobre el trabajo de otros, desarrollan capacidades de liderazgo útiles para la acción política. En el caso de las mujeres, es el ejercicio

de habilidades cívicas desarrolladas sobre la base de la percepción de discriminaciones en los lugares de trabajo el factor que favorece la participación política. Sin embargo, dicha percepción de discriminación no conduce a un tipo de participación política crítica de las desigualdades de modo general. Ya que son principalmente las mujeres más educadas y en empleos de mayor jerarquía y estabilidad las que se perciben a sí mismas como objeto de discriminación, la actividad política de éstas se traduce en una reducción de las inequidades de género pero no en una disminución de las desigualdades sociales.

En su estudio sobre los vínculos entre género, expectativas laborales y valores en una muestra de jóvenes durante los años '90 en Canadá, Looker y Magee (2000) han señalado que no existen diferencias de género significativas en las expectativas laborales. Sin embargo, respecto a los valores, las autoras sí encontraron diferencias. En el caso de los hombres, se encontró una mayor centralidad de aspectos relacionados a la seguridad económica, como la necesidad de disponer de altos ingresos y de propiedades inmobiliarias. En el caso de las mujeres, se encontró un mayor énfasis en los aspectos relativos a la centralidad de las relaciones familiares y de amistad, como el matrimonio y la maternidad. Aunque las autoras no encontraron ninguna significación relacionada a la clase social, sí encontraron un efecto dado por la actividad laboral de las madres. En el caso de aquellas madres insertas en el mercado del trabajo, se dió una mayor probabilidad de que sus hijas también valorasen la experiencia laboral en mayor medida que aquellas jóvenes cuyas madres no trabajaban.

Estudiando el impacto de las estrategias laborales de parejas sobre las relaciones de género, Moen y Yu (2000) han señalado que ambos fenómenos deben ser comprendidos al interior de una estructura genérica mayor en la que se encuentran sumidos. La mantención de un modelo de relaciones tradicionales, en el que el hombre se presenta como el proveedor y la mujer

encargada del hogar, le permite a los hombre construir una serie de estrategias adaptativas y de implicación. Los esposos se encuentran libres de invertir energías en el propio trabajo porque las esposas compensan el tiempo en el hogar. Por otro lado, en otros modelos de relaciones en que tanto esposos como esposas están altamente implicados en el trabajo, se traducen en mayores niveles de stress para las mujeres, por cuanto su activación laboral no reduce sus responsabilidades en el hogar.

En síntesis, los aportes teóricos de la literatura del género, me permiten comprender la importancia de los contextos institucionales del trabajo y de las relaciones laborales para la reproducción de las desigualdades de género y la diferenciación respecto a la identidad del trabajo. En primer lugar, la introducción de un elemento externo al trabajo, como es el caso de las relaciones familiares, permite comprender más cabalmente el trasfondo de las diferencias entre hombres y mujeres respecto a la inversión social en el trabajo así como en relación a la centralidad del mismo para sus respectivos itinerarios de vida. En segundo lugar, el análisis de las mismas experiencias laborales de hombres y mujeres respecto al poder y la discriminación, permite destacar la importancia de las relaciones de género en el trabajo para la activación política y social.

I.4. Hipótesis de trabajo.

I.4.1. Hipótesis general.

Las nuevas formas de integración de la sociedad chilena han creado una nueva división al interior de los grupos profesionales, tanto en lo que respecta a la representación social del trabajo como respecto al desarrollo de las narrativas individuales al interior del trabajo. Este fenómeno está inserto al interior de un proceso de transformación mayor afectando al conjunto de la “sociedad del trabajo” chilena. Este macro proceso está caracterizado por la escisión de las identidades laborales entre aquellos trabajadores que se representan en torno a un modelo basado en la *certificación*, esto es, en la posesión de atributos basados ya sea en una calificación diplomada o una calificación por entrenamiento *in situ*, y aquellos trabajadores que se representan en un modelo basado en la *individuación*, explicado por la evaluación del trabajo principalmente en términos de una racionalidad instrumental.

Este macro proceso constituye el ambiente en el cual se explican las identidades del trabajo elaboradas por los profesionales. Estas identidades se comprenden también a partir de una narrativa del trabajo que emerge como referencia indirecta para los individuos (identidad social) y una narrativa que emerge desde las situaciones del trabajo particulares de los individuos (identidad laboral).

La identidad social de los profesionales, esto es, el conjunto de atributos relativos a la personalidad social, roles y perfiles que definirían al trabajador profesional, está permeada tanto por valores de status social como por valores de carácter instrumental, que otorgarían sentido a las identidades laborales específicas. Sin embargo, junto con confrontarse con las identidades sociales, las identidades laborales también se incrustan en una trama de relaciones que contribuyen a definir sus contenidos particulares. La individualización, colectividad y ritualismo profesional se debe

comprender tanto en relación a la particularidad de las situaciones de trabajo en el que se desenvuelve el mundo profesional, así como por los arreglos institucionales en el mercado del trabajo, las peculiaridades históricas de ciertos grupos profesionales, sus patrones de movilización, de intervención pública, así como la trayectoria política de los mismos.

I.4.2. Hipótesis específicas.

1) Dentro de un contexto político en el que la experiencia de la dictadura militar todavía constituye un elemento reciente en la memoria colectiva y personal, la activación política previa a la inserción laboral constituye un factor importante para el posicionamiento identitario de los individuos.

2) La identidad laboral tanto de los trabajadores en general como de los profesionales en particular se encuentra mediada por el significado social que adquiere el trabajo para los mismos individuos. Es decir, la identidad laboral se relaciona con los valores del trabajo que emergen desde el otro generalizado, al interior del cual confluyen distintos tipos de racionalidades.

3) Las identidades sociales de los profesionales se pueden explicar por una distinción entre identidades colectivistas e individualistas, cuyos significados emergen no sólo desde una distinción normativa sino también desde una matriz social en la cual los recursos individuales y las estructuras de oportunidades interactúan con los requisitos de presentación social de los profesionales.

4) La identidad laboral de los profesionales constituye un proceso de formación el cual no sólo contiene elementos relacionados con la propia situación laboral, sino que también con experiencias de socialización y valores previos a la inserción en el mercado del trabajo, y en la cual la vida familiar y barrial ocupan un rol relevante.

5) Al mismo tiempo, la identidad laboral de los profesionales está vinculada con los atributos y valores que los individuos le asignan al mundo público y privado. Una mayor atribución para la intervención de los individuos en diversos planos de la vida social, está vinculada con una identidad individualizada. Una mejor disposición a la intervención del Estado como agente regulador está vinculada a una identidad colectiva. La identidad ritualista presenta una posición intermedia en que ni los atributos para el despliegue de una individualidad o el Estado son socialmente valorados.

6) Otro aspecto relativo al mercado del trabajo y que incide en el tipo de identidad que desarrollan los individuos, es el grado de flexibilidad en las estrategias de mercado de los profesionales. La multiplicación de las estrategias laborales se relaciona con un tipo de identidad social colectivista, puesto que los contenidos de dicha flexibilidad no se expresan como individualización sino que como individuación, como precariedad.

7) El género también contribuye a diferenciar los profesionales respecto al tipo de identidad. Mientras que los hombres disponen de mayores oportunidades en el mercado del trabajo, tanto por su mejor posicionamiento en la estructura salarial como por las mayores oportunidades para hacer del trabajo una actividad central, las mujeres están posicionadas en actividades menos remuneradas y vinculadas más estrechamente con el mundo doméstico, careciendo de los recursos para hacer del modelo de individualización profesional su identidad de referencia.

8) La participación social de los individuos se diferencia también de acuerdo a los modelos de identidad laboral sostenidos por los individuos. Mientras que la identidad individualizada no se relaciona con ningún tipo de participación, las identidades colectivas y ritualistas se vinculan con participaciones sociales débiles en las cuales no existe una confrontación directa de la individualidad.

9) La diferenciación de los profesionales respecto a la educación y las racionalidades que ellas cobijan soporta distintos modelos de identidad. Aquellas racionalidades mediáticas se vincularán más estrechamente con identidades colectivas. Las identidades individualizadas, en cambio, están más vinculadas a aquellas profesiones instrumentales o técnicas.

I.5. Conceptos, variables e indicadores.

I.5.1) Profesionales.

Defino a los profesionales como aquellos individuos que –en razón de su pertenencia a un grupo social específico- participan de una cierta capacidad de control (expresada bajo la forma de una jurisdicción) sobre su propia formación en el mercado del trabajo, así como sobre los productos (bienes y servicios) que ellos son capaces de construir y distribuir. Son profesionales aquellos individuos que desarrollan algún trabajo en virtud de su calificación, acreditada a través de un estudio formalizado, universitario o técnico.

Los tipos de profesionales se diferencian de acuerdo al tipo de racionalidad dominante en las distintas carreras profesionales, tensionadas entre un tipo de racionalidad mediática o valórica, técnica y otro instrumental. En el primer tipo, se ubican profesionales como los profesores o los asistentes sociales. En el segundo grupo se ubican aquellas profesiones orientadas a la elaboración de productos, como las ingenierías. La tercera en tanto, comprende principalmente los ingenieros comerciales o administradores.

I.5.2) Identidad social.

Defino como identidad social al conjunto de atributos y valores respecto al Yo, construídos desde el punto de vista del otro generalizado, y que constituirían el espacio de significados sobre el cual se definen las identidades laborales.

La identidad social está vinculada al conjunto de atributos y valores que la sociedad define como relevantes con respecto al trabajo. Los contenidos de dicha identidad para el caso de los trabajadores chilenos definidos a partir de modelos de identidad certificada e individuada, son analizados desde la muestra del World Values Survey para Chile, a partir de las preguntas 99 a 113 para el año 1990, y las preguntas 75 a 85 para el año 1995. En el caso de la muestra de profesionales en Concepción, dicha identidad social definida a partir de una tipología individualista/colectivista, se construye desde las preguntas 3 a 6.

I.5.3) Identidad laboral.

Defino como identidad laboral al significado subjetivo que los individuos le atribuyen a su propia situación en el ámbito laboral.

Las identidades laborales varían dentro de una tipificación que diferencia entre una identidad individualizada (profesional), colectiva y otra identidad ritualista. Por identidad individualizada me refiero a aquella identidad que maximiza los valores e intereses con el desarrollo de una carrera profesional. Por identidad colectiva me refiero a aquella identidad que relaciona de modo más positivo los valores e intereses individuales con los valores e intereses de quienes comparten su misma situación en el espacio de trabajo. Por identidad ritualista me refiero a aquellos profesionales que presentan una relación ambivalente con los valores o metas organizacionales, pero que carecen de un compromiso para la transformación de las normas institucionales.

Las preguntas que miden dichas identidades se encuentran en la muestra de profesionales de Concepción, desde las preguntas 7 a 14, y se presentan de un modo continuo. Ello no significa que finalmente las identidades se expresan de un modo serial. El análisis de componentes

principales permite discriminar si dichas identidades se presentan de un modo continuo, o bien si es que ellas se escinden en dos o más factores.

I.5.4) Flexibilidad.

Defino la flexibilidad como la capacidad de los profesionales para incrementar sus estrategias de mercado a través del incremento en su propia tasa de participación laboral remunerada.

A partir de las preguntas 33 a 36 elaboro una escala de participación en el mercado del trabajo, a objeto de dar cuenta de la actividad laboral de los profesionales, junto a una escala de flexibilidad en el sistema de remuneraciones, a partir de las preguntas 17, 31 y 32. Esta información es complementada con la información recogida desde la entrevista en profundidad.

I.5.5) Participación política/social.

Este concepto se refiere al grado de participación que los individuos han alcanzado durante su historia de vida en algún tipo de asociación, así como al tipo de participación que ellos mismos emprenden. Mientras más disruptiva con la sociedad, dicha participación se prevé más radical.

Dicha participación es comparada entre los casos nacional y la participación política de los profesionales en la muestra de Concepción.

La radicalidad como variable se construye como una escala de Guttman a partir de las preguntas 49 a 52 en la encuesta de profesionales de Concepción, y las preguntas 242 a 246 del World Values Survey para el año 1990, y las preguntas 118 a 122 para el año 1995.

Al mismo tiempo, introduzco un índice de asociatividad en el trabajo desde las preguntas 44 a 48 en la encuesta de Concepción y otro índice de asociatividad desde las preguntas 19 a 54 en el World Values Survey para el año 1990 y las preguntas 28 a 36 para el año 1995.

Esta información es complementada con aquella recogida durante las entrevistas en profundidad, desde las cuales se recogen elementos menos públicos o evidentes, pero que en el contexto histórico de una reciente experiencia dictatorial, cobran aún importancia.

I.5.6) Posición político/ideológica.

La posición política/ideológica de los individuos se refiere a los valores asignados por los individuos a los ámbitos público y privado. Contempla el rol que los individuos le asignan al Estado y al mundo privado, así como los espacios de derecho para cada uno de ellos.

Para el análisis de este concepto se analizan las preguntas 53 a 58 de la encuesta de profesionales, complementado con la información recogida desde la entrevista en profundidad, y las preguntas 250 a 256 del World Values Survey para el año 1990 y las preguntas 125 a 132 para el año 1995.

I.5.7) Género.

Definiré al género, como la red de relaciones, creencias, valores y actividades que diferencian hombres y mujeres y sobre las cuales se construye una discriminación.

Para los objetos de esta investigación, el género se remite a las esferas de diferenciación de las actividades, así como a las actitudes respecto a esta diferenciación.

Para el análisis de la diferenciación de actividades, la entrevista en profundidad constituye una fuente de especial importancia, puesto que discrimina la dualidad de roles a los que se enfrentan las mujeres, fundamentalmente los roles de profesional y esposa/madre. Las preguntas 59 a 65 permiten analizar la percepción de igualdad entre géneros por parte de los profesionales de Concepción.

Capítulo II Metodología

II.1. Los métodos de investigación.

Los métodos de investigación desarrollados para el análisis de la identidad laboral de los profesionales, están insertos en lo que Creswell (1994) denomina como un diseño de metodologías mixto, en el cual métodos cualitativos se *triangulan* con metodos cuantitativos, a objeto de responder de manera más adecuada al problema de investigación. Originalmente, el método de la triangulación fue desarrollado para corregir sesgos introducidos por las mismas fuentes de información, el propio investigador o los métodos utilizados, que, al combinarse entre sí, neutralizarían dicha parcialidad. Sin embargo, esta misma combinación puede ser comprendida a través de diferentes modelos. En el diseño de dos fases, los aspectos cualitativos y cuantitativos del estudio se encuentran separados. En el diseño dominante-menos dominante, un método (ya sea cuantitativo o cualitativo) ostenta una preponderancia sobre el otro. En el diseño mixto, entre tanto, ningún método ostenta una preponderancia sobre el otro, sino que ambos se entrelazan en el análisis así como en la exposición de los resultados.

Para el caso que se analiza en esta tesis, el modelo de metodologías mixto presentó mayores atractivos. En primer lugar, porque más allá del hecho que las técnicas estadísticas ocupan un rol central para el análisis de la información, el objeto en estudio propiamente tal, esto es, las identidades laborales de los profesionales, constituye un problema propiamente cualitativo. En segundo lugar, porque el objeto de estudio no se limita a la aprobación o rechazo de la formulación hipotética acerca de las identidades, construídas primeramente (aunque no únicamente) en base a métodos cuantitativos, sino que está orientada a la comprensión más cabal en torno de las identidades, para lo cual los métodos cualitativos utilizados en la tesis resultan centrales. Y en tercer lugar, ya que tanto aquellos investigadores cuantitativos como cualitativos

han hecho de la formulación tipológica su estrategia de análisis, ha parecido más oportuno recoger los aportes de ambas posiciones para la formulación de mi propia tipología de identidades laborales.

Para comenzar con este primer acápite, introduzco una breve reseña del análisis tipológico, a través de la cual se puede observar cómo investigadores relacionados tanto con métodos cualitativos como aquellos más vinculados con métodos cuantitativos trataban de responder al problema de la construcción del tipo, subordinando la discusión cualitativa/cuantitativa. Posteriormente, presento las características de los métodos que se utilizarán durante la investigación. Y finalmente, se analizó las distintas dimensiones que cubrirá el análisis.

En términos generales, el tipo –siguiendo su significado etimológico- se refiere a una impresión, molde, modelo, referido a la presencia de ciertos rasgos exteriores, manifestaciones visibles de una naturaleza latente (Tiryakian,1989). En términos filosóficos, el concepto de tipología se ha remitido originalmente a la discusión entre el nominalismo y el realismo, en torno a si las “formas” tendrían existencia en sí o sólo como abstracción. Desde la teología, la discusión se estructuró en torno a si ciertas figuras constituían una presencia de lo sagrado en sí o sólo constituían representaciones.

En sociología, el uso de las tipologías se puede remitir al trabajo de los “clásicos”, quienes ya hacían uso de esta metodología en sus trabajos de investigación empírica.

Quien primero sistematizó una posición a este respecto fue Durkheim (1895). Según el autor, puesto que los fenómenos sociales no pueden ser abarcados en su totalidad dada su “infinitud”, el investigador debe agruparlos como *tipos sociales*, vale decir, como agrupaciones

que permitan la observación de otros fenómenos que no intervinieron previamente en la tipificación. El tipo social durkhemiano se construye sólo a partir de ciertos caracteres de los fenómenos. La formación de los tipos procedería de una descomposición de la sociedad en sus elementos más sencillos, más básicos, para desde allí y luego de su análisis, definir a las agrupaciones más complejas como si correspondieran con el tipo básico presentado.

Para Weber (1993), el tipo ideal, como el tipo social durkhemiano, es una formación ideal que sirve como guía para la investigación, reconstruyendo de manera “pura” las adecuaciones de sentido. No constituye un promedio de situaciones, o un rescate de ciertos elementos básicos como en Durkheim, sino que una selección de aspectos, una *utopía*, un realce conceptual de ciertos elementos que se presentan como relevantes para el investigador. Para que dicha construcción fuese científicamente correcta (objetivamente construída), sostenía Weber, debe estar lógicamente construída, tanto en lo que se refiere a su contenido como a las consecuencias analíticas que de él se derivan.

Howard Becker (1940), ha planteado que la recurrencia a la *construcción de tipos* (fuera de las variables espacio-temporales) de conducta social, organización social o personalidad, está dirigida a la explicación tanto de los cursos esperados de acción, como de aquellos cursos *desviados* de éste.

Más próximos a lo que Hempel (1963) denominaba como tipos extremos, Lazarsfeld y Barton (1965), se apartan de las definiciones tipológicas de carácter más heurístico¹⁰ vinculando el tipo con definiciones de corte más empírico. Para ellos, el tipo está compuesto de un atributo *variable*, por el cual comprenden aquel que permite la formación de gradaciones (implicando la

¹⁰ Para un mayor desarrollo respecto al uso de las tipologías en sociología, pueden consultarse los textos de Hempel (1963) y McKinney (1968).

posibilidad de medir), junto a un atributo *serial*, según el cual los objetos pueden ser rangueados en *comparación* con otros.

Ahora bien, entre los tipos comprendidos de un modo heurístico y los tipos empíricos, es posible plantear una tercera alternativa para la cual, los aspectos de lo que Bailey (1973) denomina como la clasificación (espacio propio de los tipos ideales), interactúan con los elementos propios de la identificación (espacio de los tipos empíricos). Desde esta perspectiva, la *contrastación* de los tipos resulta esencial para fijar los límites de éstos o bien para su posterior reformulación en un nuevo aparato conceptual.

Desde esta perspectiva, el rescate por parte de Winch (1947) de las tipologías empíricas puede situarse en una perspectiva más analítica. Según el autor, las tipologías empíricas posibles de inducir (desde un análisis factorial), permiten 1) corregir errores en los tipos heurísticos; 2) relevar tipos antes no sospechados; 3) y proporcionar una base para integrar varias disciplinas.

La tipología de identidades que me propongo elaborar, resulta de una tipificación heurística, basada en la literatura relevante, para posteriormente reformular luego de la identificación de los factores que explican los tipos.

Para la primera parte del proceso relativa al análisis de las bases de datos, el análisis de componentes ocupa un rol relevante. Mientras que para la segunda parte del proceso de formación tipológica, las entrevistas en profundidad resultan centrales, no sólo por cuanto complementan el análisis de componentes, sino que también responden a otro tipo de preguntas abocadas a la tipificación de las estructuras familiares, la satisfacción laboral, el grado de politización y los modelos de relaciones de género.

El uso del análisis de componentes principales para la construcción de tipologías se justifica por el hecho que el objetivo de esta técnica es descubrir patrones de menor complejidad

(llamados factores en el ámbito de la estadística, pero pudiéndose entender también como tipos, como ya lo señaló Winch), en los patrones de relaciones observadas entre variables.

Pese a que su uso se haya centrado en el análisis de variables de intervalo, algunos autores han señalado también su utilidad para el análisis de variables ordinales, cuando los valores numéricos de éstas se supone que no distorsionarían las propiedades subyacentes expresadas en los factores. (Kim y Mueller 1978a; Kim y Mueller, 1978b; Darlington 1997; Rennie,1997; Stapleton,1997; Tucker y MacCallum, 1997) Hay quienes también han abogado por su extensión al análisis de variables nominales, a través de su recodificación como variables dummy, y en el caso que el objeto de estudio se centrara en un agrupamiento general de variables (Kim y Mueller, 1978b; Muthén, 1981; Berry, Mielke, Iyer, 1998)

Desde esta perspectiva, cabe destacar el uso de esta técnica en los trabajos de Hooper (1976) para su estudio acerca de la identidad social, como en el de Triandis (1995) para su análisis del individualismo y el colectivismo, o el de Furnham (1993,1994) para el estudio de la ética protestante en el trabajo; demostrando la utilidad del análisis factorial para el análisis de variables ordinales, como su capacidad para eslabonar con otras estrategias tradicionalmente asociadas al análisis cualitativo, como son las tipologías. Hooper construyó un instrumento en torno a la relación afectiva de pertenencia a diversos grupos a través de variables ordinales en las que se expresaba la intensidad de dicha identificación, destacándose aquellos factores de identificación relativos al sexo, la etnicidad, la clase social y la comunidad de vivienda. Triandis, por su parte, implementó dos tipos de instrumentos para el análisis del individualismo y el colectivismo; el primero de ellos de orden nominal, mientras que el segundo de carácter ordinal, desde el cual extrajo una estructura de cuatro factores, compuestos por el cruce entre individualismo y colectivismo, por un lado, y verticalismo y horizontalismo. En el caso de

Furnham, los indicadores de la ética de trabajo también se construyeron a partir de variables ordinales construídas cada una de ellas a modo de una escala en la que se expresaba fuerte acuerdo y fuerte desacuerdo, sobre las cuales se extrajo también una estructura factorial.

Para el caso en estudio, utilizaré un tipo particular de análisis factorial conocido como análisis de componentes principales. Al igual que el análisis factorial, el análisis de componentes principales tiene por objeto la reducción de la dimensionalidad de un set de variables. Sin embargo, a diferencia del análisis de factores clásico, el análisis de componentes no define las variables como una combinación lineal de factores comunes y factores únicos. En otros términos, el análisis de componentes no distingue entre una varianza común y otra varianza única del set de variables, puesto que carece de un modelo estadístico subyacente (Dunteman, 1989).

Junto al análisis de componentes principales, utilizo el Ji-Cuadrado (χ^2) para el análisis de variables nominales, dicotómicas o no. En tanto que para el estudio de las variables ordinales contenidas en la muestra, utilizo el coeficiente de correlación de Spearman.

Para el análisis de las entrevistas he seguido la distinción metodológica de Kvale (1996). Según el autor, pueden identificarse cinco métodos para el análisis de las entrevistas en profundidad. El primer método denominado de *condensación de significados*, está caracterizado por una reducción del texto de las entrevistas a formulaciones o sentencias más sucintas. El segundo método denominado de *categorización de significados* implica una codificación de las entrevistas en diferentes categorías, ordenadas de un modo binario u ordinal, indicando ocurrencia o no ocurrencia de un fenómeno, como una estrategia de reducción del texto de acuerdo a los problemas de la investigación. El tercer método de *estructuración de narrativas* busca establecer una organización temporal y social del texto, en el cual, el texto en sí mismo, su despliegue narrativo, representa el objeto de investigación. El cuarto método llamado de

interpretación de significados busca establecer los significados más profundos de la entrevista a partir de una vinculación con una teoría. El quinto método en tanto, representa una vinculación con métodos cuantitativos, puesto que busca introducir la entrevista al interior de una modelización más formal.

El método que utilizo para el análisis de las entrevistas, corresponde al método de *categorización de significados*. El análisis que realizo ha comprendido las siguientes etapas.¹¹ En primer lugar, la transcripción de las entrevistas. En segundo lugar, una codificación de cada una de las respuestas a las variables relevantes al interior de cada una de las dimensiones. En tercer lugar, un análisis al interior de cada una de dichas respuestas, a objeto de establecer pautas comunes o puntos de comparación para poder reducir dicha variación. Puesto que las entrevistas en profundidad fueron construídas como historias de vida, en las que la temporalidad se intersectó con las variables sociales más complejas, el interés no se centró en la descripción secuencial de eventos, sino que en la construcción de cortes temáticos, al interior de los cuales se problematizaron las variables relevantes posibles de intervenir en el problema de la identidad laboral. Como resultado de los mismos textos de entrevistas y dependiendo de la amplitud de las respuestas, el objeto de esta etapa se centró en la reducción de las respuestas en una codificación binaria u ordinal. En cuarto lugar, se estableció una relación entre las distintas variables al interior de las dimensiones. Finalmente, se vincularon las distintas dimensiones comprendidas en las entrevistas, para a partir de allí definir los tipos relevantes. En el caso de la dimensión social de las entrevistas, las variables relevantes fueron los patrones de interacción familiares y los valores sociales al interior de la familia de origen. En el caso de la dimensión laboral e

¹¹ Para el análisis de las etapas analíticas de las entrevistas y lo referente a su codificación me he basado en Rubin y Rubin (1995).

individual, las variables relevantes fueron las relaciones laborales, de amistad y barriales, así como los valores sociales actuales.

Las distintas dimensiones que están presentes en el análisis, tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo, y que han contribuido a la conformación de la tipología laboral, son: i) una dimensión social; ii) una dimensión laboral; iii) una dimensión individual.

A continuación introduzco algunos de los atributos de la tipología laboral como han sido definidos teóricamente. Posteriormente, con los aportes de la información empírica, dichas identidades son complejizadas en una nueva tipología.

i) La dimensión social está constituida por aquellos elementos que intervienen directa o indirectamente en la socialización de los individuos: valores recibidos a través de la formación en el hogar; estructura de poder en las relaciones familiares; participación social y política de la familia.

La observación de valores específicos en la familia de origen, y de cierto tipo de relaciones sociales, imprimen un sello en la identidad social que permea el modo cómo se construye la identidad laboral. La misma ocupación de los padres así como las características de la comunidad de vivienda de origen adquieren relevancia por cuanto constituyen un espacio de reconocimiento en torno a relaciones sociales específicas.

ii) La dimensión laboral está remitida a los elementos que constituyen la situación laboral de los individuos: características de la organización en la que se insertan; nivel de autonomía en la tarea

realizada; cohesión entre los compañeros de trabajo (dentro y fuera del trabajo); consistencia de status al interior del trabajo.

La especificidad de las racionalidades en los espacios de trabajo, propias de éstos así como de los individuos que participan en ellos, constituyen los ambientes específicos sobre los que se inserta la red de trabajo de los profesionales. Las incongruencias entre las racionalidades de los profesionales y las racionalidades de la red, impactan sobre la adhesión de los individuos a los grupos de trabajo, así como sobre la consistencia del status profesional.

iii) La dimensión individual está constituida por todos aquellos elementos que el individuo reconoce como atributos personales: su participación político-social; y su carrera profesional. El primer atributo se refiere tanto a la participación social como política del *individuo*, y se diferencia del mismo atributo señalado en la dimensión social, por cuanto aquel constituye un marco de referencia, mientras que el primero se remite al tipo de relaciones que construye el propio individuo. El segundo atributo, en tanto, se refiere a las características asignadas a la *carrera* profesional por parte del individuo.

II.2. Alcance y limitaciones de las muestras.

La tesis que presento, ha estado basada en torno a dos tipos de fuentes principales. La primera de ellas, está constituida por tres bases de datos diferentes. La segunda está constituida por un total de 12 entrevistas en profundidad más 7 entrevistas enfocadas.

II.2.1 Las bases de datos.

Respecto a las bases de datos, cabe señalar algunas características que afectan las limitaciones y alcances del estudio.

La primera base de datos está constituida por la encuesta del World Value Survey, realizada en Chile en los años 1990 y 1995 por el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea, como parte del proyecto del World Values Survey conducido por Ronald Inglehart. La encuesta de 1990 fue aplicada a nivel nacional, a una muestra aleatoria de 1500 individuos mayores de 18 años, mientras que la segunda encuesta correspondió a una muestra también aleatoria, pero esta vez de 1000 individuos. De ellas se extrajo una submuestra correspondiente a individuos que desempeñaran algún tipo de trabajo, sumado a un grupo de individuos que, pese a no realizar trabajos a la fecha, tuviesen alguna relación con el mundo del trabajo, esto es, jubilados (pensionados) y desempleados. El objetivo de estas submuestras fue el de comparar las valoraciones que los individuos realizasen del mundo del trabajo, tratando de introducir algunos controles, como el de individuos educados en contextos institucionales del trabajo diferentes o bien en situaciones críticas. La encuesta del World Values Survey por si misma no arroja problemas de parcialidad sistemática, puede ser materia de análisis probabilístico y no confrontaría problemas de validez estadística más allá de aquellos remitidos a los modos de selección. Sin embargo, la submuestra contiene algunos elementos de parcialidad que es necesario considerar. Puesto que la muestra original estuvo dirigida a la población adulta independientemente de su vinculación con el mercado del trabajo, el marco muestral es diferente. Este caso de submuestra difiere sustancialmente de otros casos en que la submuestra es extraída de una muestra en que la definición de la población es la misma para ambos casos. En dichos eventos, el problema a resolver está determinado por la reducción de las diferencias en la

población (Pearson, 1906; Hartigan, 1969). En el caso de la submuestra extraída correspondiente a los individuos vinculados al mercado del trabajo, la reducción de las diferencias no constituye el problema a resolver, puesto que los parámetros son teóricamente diferentes. Considerando entonces los diferentes marcos muestrales, es importante tener en consideración que la submuestra del World Values Survey arroja una sobrerrepresentación de los profesionales entre el total de los ocupados de 1.6 puntos porcentuales para el año 1990 y de 1.9 puntos porcentuales para el año 1995. Una comparación referida a otros grupos ocupacionales se torna imposible puesto que las encuestas del Instituto Nacional de Estadísticas y del World Values Survey codifican los grupos ocupacionales de modo diferente.

La segunda base de datos es la Encuesta de Caracterización SocioEconómica, CASEN, del año 1998, elaborada por el Ministerio de Planificación y Cooperación, aplicada a la VIII Región donde se encuentra situada la ciudad de Concepción. Aunque la encuesta es aplicada a nivel nacional (no disponemos de los datos para este nivel), tiene también representatividad a nivel regional. Es una encuesta aplicada a los hogares. En cuanto al tipo de muestreo, se realizó primero un muestro estratificado, para posteriormente dividir a la población en conglomerados y finalmente proceder a un muestreo probabilístico. A nivel regional, la muestra comprendió un total de 5240 hogares encuestados. A nivel de la zona comprendida por la tesis, lo que denominaré como la zona de Concepción (Concepción, Talcahuano, San Pedro de La Paz, Chiguayante), el conjunto de hogares alcanzó un total de 1115. En general, la zona de Concepción ha involucrado también otras comunas aledañas, como Penco o Tomé. Sin embargo, para los propósitos de este estudio, se optó por una definición más instrumental, tratando de comprender más propiamente aquellas comunas en que la población de profesionales presentase una densidad mayor, o bien, que funcionasen como comunas dormitorio para los profesionales

que trabajaran en la zona de Concepción. A través de esta definición, se pudo determinar que del total de profesionales en la VIII Región, un 41.1% se localizaban en lo que definimos como la zona de Concepción. De la encuesta CASEN se extrajo una submuestra de profesionales con un total de 230 casos para el año 1994 y 158 casos para el año 1998. Al interior de esta submuestra, se analizó la participación de los profesionales en las distintas ramas de actividad económica, las relaciones laborales y contractuales de los profesionales así como la distribución del empleo según sexo, a objeto de presentar un *escenario* mínimo del mundo del trabajo profesional. Al igual que la muestra del World Value, la CASEN por sí misma no arrastra problemas de parcialidad sistemática, pero se repiten los problemas relativos a la diferenciación de los parámetros de la población puesto que los marcos muestrales son diferentes, y por lo tanto es necesario insistir en el carácter exploratorio de los resultados.

La tercera base de datos, está constituida por una muestra elaborada por el autor a 97 profesionales de la zona de Concepción. El marco muestral estuvo constituido por los profesionales que a la fecha se encontraban trabajando. Ya que la idea de aplicar la encuesta por hogares se estimó como altamente improbable por razones de costo y tiempo, se optó por realizar un muestreo al interior de las empresas, tratando de comprender una amplia varianza en variables como las ramas de actividad, el tipo de propiedad (pública o privada), el tamaño de los establecimientos, la edad de los entrevistados y el sexo, de modo que los análisis derivados de ella no contuvieran sesgos elevados. Aunque originalmente la muestra tuvo por objeto aproximarse a un muestreo por cuotas, la población encuestada se vió restringida a los profesionales que estuviesen dispuestos a contestar la encuesta, así como aquellos ubicados en empresas dispuestas a aplicar la encuesta al interior del espacio de trabajo. En razón de la

limitación de las posibilidades para contar con un número suficiente de profesionales, se desechó la opción de realizar un pretest para testear la encuesta.

La distribución de los profesionales fue la siguiente. Por ramas de actividad: en la administración pública un 7.2%, en servicios sociales un 22.7%, en empresas de servicios sanitarios un 10.3%, en empresas de comunicaciones un 16.5%, en empresas de servicios financieros un 18.6%, y en industrias un 24.7%. Según el tipo de propiedad, un 45.4% desempeñaba trabajos en el sector público, mientras que un 54.4% en el sector privado. Según tamaño de las empresas, un 9.3% se encontraba en empresas de menos de 10 trabajadores, un 27.8% en empresas en un rango entre 10 y 50 trabajadores, un 20.6% en empresas en un rango de 50 a 100 trabajadores, un 17.5% en empresas en un rango de 100 a 500 trabajadores, y un 24.7% en empresas con más de 500 trabajadores. En términos de edad, un 6.2% correspondió a profesionales menores a 25 años, un 52.6% a profesionales entre 25 y 35 años, un 32.0% a profesionales entre 35 y 50 años, y un 9.3% a profesionales mayores que 50 años. Finalmente, en términos de sexo, un 66.0% fueron hombres y un 34.0% mujeres.

Ahora bien, pese a que la muestra fue elaborada tratando de obtener una amplia varianza, presenta las limitaciones propias de muestras parcializadas, no aleatorias.

Las implicaciones de los sesgos de selección para el proceso de inferencia han sido una temática antigua en las ciencias sociales, aunque tratados más sistemáticamente desde la década de 1950, sobre todo en disciplinas como la econometría y la sicometría. Según Heckman (1979,1990), la selección parcial puede deberse a que los individuos a ser investigados se seleccionan a si mismos, o bien porque el analista decide seleccionar a sus unidades de análisis en base a ciertos criterios no aleatorios. En este último caso, los parámetros de interés para ser analizados se pueden confundir con los parámetros de la función determinando la probabilidad

de entrada en la muestra. Desde este enfoque, la crítica a la selección parcial sostiene la imposibilidad que desde ella se pudiesen realizar inferencias estadísticas para otros grupos que no son los propiamente analizados, puesto que se desconocen los parámetros de la población, como sería el caso de los estudios de observación. (Smith, 1983)

Winship y Mare (1992) han observado que la parcialidad emerge cuando la selección de los datos procede desde la variable dependiente, condicionando la relación con la variable independiente. Este mismo argumento sería desarrollado para el caso de los diseños de investigación cualitativos por King, Keohane y Verba (1994). La aleatoriedad, señalan los autores, constituye el procedimiento por medio del cual la investigación cuantitativa resuelve el tema de la independencia condicional, esto es, la elección de las observaciones sobre la variable explicativa, independientemente de los valores tomados por la variable dependiente. En el caso de la investigación cualitativa, las observaciones debieran ser seleccionadas intencionalmente de acuerdo a los distintos valores que asume la variable explicativa, homogeneizando las unidades de análisis e incorporando algunas variables de control así como algunas situaciones contrafactuales para testear la fortaleza del vínculo estudiado.

Estas temáticas han sido recogidas parcialmente por Collier (1995,1996), en el sentido que el autor restringe las implicancias de este tipo de análisis, sin rechazar su planteamiento de fondo. Dado que los estudios de casos no pretenden cubrir toda la variación en la variable dependiente, el problema de la covarianza entre variable dependiente y explicativa pierde centralidad. Ellos pueden generar amplia información sobre un fenómeno no observado, así como descubrir nuevas explicaciones para ser evaluadas en estudios comparativos y de mayor alcance, sin necesidad de arribar al problema que Lieberson (1992) señala como la equívoca relación entre pequeño número de casos y grandes conclusiones. Si muy poco se sabe respecto a

un fenómeno, parece más conveniente restringir el análisis a unos pocos casos antes que ampliar el análisis de un campo inexplorado.

Aunque la selección de los casos se trató de ajustar a la amplitud de las distintas variables explicativas, el objetivo no estuvo centrado en asimilar los análisis al tipo de explicaciones probabilísticas, sino que en tratar de aumentar el número de observaciones a objeto que las situaciones de interés pudiesen expresar mayor contenido, lo que implica enfatizar las explicaciones que Glymour (1998) denomina como “contrastantes”, en torno a los procesos a través de los cuales son producidas las distintas instancias en la propiedad analizada. Desde este punto de vista, el interés no se centró en la probabilidad de ocurrencia de un evento, una cierta identidad en la población, sino que en la comparación al interior de los sujetos que componen el estudio respecto a la presencia de diversos factores que expliquen la diferencia entre cada uno de ellos. Como ya lo señaló Ragin (2000), la diferencia no es percibida como variación (desviación desde la media), sino que como heterogeneidad entre tipos.

A la luz de esta breve revisión bibliográfica, cabe insistir sobre ciertas características de la muestra de profesionales. En primer lugar, destacar un hecho evidente: los profesionales son tratados como “casos” de un fenómeno mayor, la clase media. Para estos efectos, los profesionales se entienden, siguiendo la distinción de Abbott (1992) como una “instancia” de la clase media. La diferencia entre caso e instancia apela a la distinción entre los conjuntos de elementos entendidos como objetos de una población mayor, como tradicionalmente se ha comprendido la muestra estadística, por un lado, y el conjunto de elementos derivados de una matriz conceptual, por el otro. Desde esta perspectiva, la definición de los profesionales como una instancia de la clase media no apela a razonamientos estadísticos. Dicha *restricción empírica* de la clase media se justifica, tanto porque con ello se ajusta a los criterios de homogeneización

de las unidades de análisis para los casos de muestras parcializadas, como también porque para el caso de la clase media chilena, como se verá más adelante, los profesionales presentan especial relevancia, tanto por su reciente expansión cuantitativa, como por su posición privilegiada en el imaginario público. En esta perspectiva, el foco de análisis en los profesionales como instancia de la clase media, adquiere sentido en razón de su estrecha vinculación con los procesos de cambio social que han afectado la sociedad chilena en los últimos 25 años, problema central de esta tesis.

Entre el año 1976 y 1990, la administración central del Estado redujo su participación en la población económicamente activa desde un 8.4% a un 3.7% (Martínez y Díaz, 1996). Al contrario, la expansión de la oferta educativa asociada a la presión por disponer de mayores calificaciones para los nuevos puestos de trabajo, “profesionalizó” a gran parte de la clase media chilena. En 1960, alrededor del 4.9% de la población económicamente activa asalariada correspondió a profesionales, en relación al 9% que correspondió a empleados de oficina. En 1970, la participación de los profesionales se incrementó levemente al 7.2%, mientras que la de los empleados de oficina llegó al 13.7% (OIT, Anuarios Estadísticos Años Correspondientes). Sin embargo, mientras que para 1986, la participación de los profesionales siguió incrementándose hasta alcanzar el 7.9%, la de los empleados de oficina descendía al 10.5%. Para 1994, la participación de los profesionales llegaba al 8.2%, mientras que la de los empleados de oficina prácticamente se igualaba con la de los profesionales alcanzando un 8.9% (OIT,1998).

Por otro lado, no sólo los profesionales representan una instancia, sino que también el Gran Concepción representaría una instancia, no ya de un concepto, sino que de una población

mayor.¹² Y sin embargo, ambos son tratados como si representasen *analíticamente* el fenómeno mayor, en lo que, parafraseando a Becker (1992), se puede también entender como una representación *imaginaria*. Los procesos que son analizados en lo que constituye la zona de Concepción, adquieren sentido sólo en la medida que son comprendidos al interior de los procesos de cambio que operaron a nivel nacional. En este sentido, por ejemplo, la conformación de un otro generalizado, no constituye un elemento de comparación para la identidad de los profesionales en Concepción, sino que la identidad social con la cual se contrastan las identidades laborales específicas. Del mismo modo, la institucionalidad del trabajo constituye también el espacio de movimiento de las identidades, su ambiente de restricción o expansión.

En resumen, la relación entre las bases de datos es comprendida bajo la forma de una representación analítica (*instancia*) y bajo la forma de una *comparación*. Esto significa que, en razón de los límites de la muestra de profesionales, las otras muestras cubren un margen de explicación no contemplado originalmente, así como también se constituyen ellas mismas en casos para el contraste analítico, por cuanto también contemplan evidencia sobre otros grupos sociales, que puede ser de interés para la comparación. Así por ejemplo, el World Values Survey permite construir algunos indicadores de identidad social, ante lo cual nuestra propia base de datos actúa como *instancia*; es decir, los recoge como un elemento explicativo de su propia diferenciación. Sin embargo, el mismo World Values Survey se constituye también en una muestra para la *comparación*, por cuanto algunas variables presentes en él, han sido replicadas en nuestra propia base de datos a objeto de contrastarse con los resultados a nivel nacional. Lo mismo vale señalar respecto a la base de datos de la Encuesta Casen. Por un lado, la información recogida en ella adquiere sentido en la medida que se analiza como *instancia* de un fenómeno

12 En esta acepción, el caso asume la definición que también plantean King, Keohane y Verba (1994), esto es, una observación única sobre una variable pertinente.

mayor, los cambios económicos y sociales a nivel nacional y la macro institucionalidad del trabajo prevaleciente. Pero al mismo tiempo, ella revela las especificidades del espacio analítico del estudio, y por tanto, se constituye en un espacio de *comparación* con los fenómenos nacionales.

II.2.2. Las entrevistas.

Para el análisis de aquellos aspectos difíciles de acceder por medio de una encuesta, en razón de la intimidad que su exposición lleva aparejada, se recurrió a la elaboración de entrevistas semi-estructuradas, en que, luego de algunas preguntas cerradas introductorias, se daba paso a preguntas guiadas, pero mucho más libres de explorar por el entrevistado (Schamberger, 1997).

Las entrevistas fueron de dos tipos. La primera de ellas estuvo dirigida a los mismos profesionales sobre los que se aplicó la encuesta, y limitada a aquellos individuos dispuestos a seguir participando en la investigación. En ella se exploraron las relaciones familiares durante la infancia y juventud del entrevistado; los valores familiares; las relaciones de amistad; los vínculos afectivos; las relaciones de trabajo; las expectativas; las visiones del país y las relaciones sociales de los profesionales, entre otras variables.

Se realizaron 11 entrevistas grabadas y una sin grabadora, en base a una submuestra escogida según las distintas ramas de actividad en las que se desenvolvían los profesionales. El resultado fue un total de 2 entrevistas en servicios sanitarios, 2 en industrias, 2 en empresas de comunicaciones, 3 en servicios financieros, 2 en servicios sociales, 1 en la administración pública. A través de estas entrevistas, se reconstruyeron algunos itinerarios de vida a objeto de trazar explicaciones alternativas para la formación de identidades.

El segundo tipo de entrevista tiene que ver con aquellas que se realizaron paralelamente a individuos que poseyeran algún conocimiento de la estructura de la organización del trabajo y una relativa autoridad, a objeto de reconstruir los requisitos que desde el “otro generalizado” se le imponen al yo. Al mismo tiempo, las entrevistas logran trazar los contenidos empíricos de las identidades definidas desde la tipología previa, de un modo complementario o contrastante respecto a la información elaborada desde la base de datos.

II.3. Validez y confiabilidad.

La encuesta fue pretesteada buscando establecer su validez teórica (si acaso las preguntas reflejaban efectivamente los conceptos y los individuos entendían estos mismos), más no su validez interna. La razón para ello fue que, dadas las dificultades para poder acceder al universo de los profesionales, la utilización de un grupo para validar internamente el instrumento significaba probablemente disminuir la muestra de un modo significativo. Para ello se elaboró un pretest con aproximadamente 10 encuestas, aplicado entre jóvenes estudiantes, algunos profesionales y secretarias, suponiendo que dichos individuos compartían también un espacio de significados con los individuos que posteriormente constituirían el estudio. Luego de la validación teórica, el instrumento, que en su versión original contaba con 88 preguntas, fue reducido a 65 preguntas (cfr. Anexo N°1).

Para una primera llegada a los espacios laborales, se trató de acceder de modo formal, vía una presentación del investigador por medio de una carta desde la Universidad de Concepción, en que se certificaba la naturaleza de la investigación y los vínculos del investigador. Sin embargo, en términos generales, la disposición de las empresas para la realización de encuestas a

sus trabajadores fue negativa. Existía un recelo general acerca de los objetivos de la investigación y la relación eventual con el prestigio de las firmas.

Frente a esta situación, y ante la interrogante de poder completar con el número original de encuestas, la estrategia de búsqueda de sujetos a entrevistar se modificó, tratando de ampliar al máximo los vínculos sociales con personas relevantes para acceder a los espacios de trabajo. Realizado el contacto con las personas "adecuadas", las empresas que en una primera etapa habían evitado cualquier compromiso para entrevistar a los profesionales laborando en ella, accedieron con mucha facilidad. Sin embargo, la característica social de dichos contactos varió considerablemente. El amigo de un "amigo", ayudó a acceder a situaciones sociales cercanas: personas con la misma profesión y la misma generación. El familiar "poderoso" permitió acceder a diferentes situaciones de trabajo y diferentes empresas. Y aunque ambos contribuyeron a completar el número de encuestas a realizar, ambos *contribuyeron* también a delimitar el marco muestral del estudio, y a delimitar por cierto, las características del estudio.

Sin embargo, las facilidades de llegada a las empresas gracias a estas redes sociales, no facilitó el movimiento del investigador al interior de los espacios de trabajo. Los métodos de selección de los profesionales a entrevistar se sujetó a las facilidades al interior de las empresas a las que nuestros "contactos" ya no tenían acceso. Salvo una empresa, hubo que atenerse no a un muestreo aleatorio sino que a la selección parcial por parte de las firmas. Las encuestas se aplicaron en ambientes diversos. En ciertas ocasiones se dispuso de un espacio privado al interior de la misma empresa, condición ideal para la aplicación del instrumento. En otras condiciones, en cambio, las encuestas se aplicaron en espacios compartidos por varios individuos y en los cuales incluso el tránsito de otras personas era frecuente. Por otro lado, los mismos encuestados manifestaron en ciertas ocasiones desinterés por contestar la encuesta, lo que redundó en el

tiempo desigual de duración de éstas, aunque por lo general demoraron alrededor de unos 20 minutos. Sin embargo, para lograr una respuesta en ese tiempo, fue necesario que el encuestado dispusiera también de una encuesta, la cual era leída junto con el (la) encuestador(a), pese a que quien marcara definitivamente las respuestas fuese el encuestador.

Para la realización de las entrevistas semiestructuradas, el espacio de realización fue más íntimo, pese a que no en todas las ocasiones se pudo buscar un espacio fuera del trabajo, lo cual introdujo también un sesgo en la entrevista misma. El tiempo promedio de duración de las entrevistas fue de 45 minutos.

Aunque la entrevista dirigida a las organizaciones entregó una lectura sesgada de las empresas (en cuanto a la definición de conflictos al interior de las mismas), permitió en cambio dar cuenta del nivel de racionalización; constituyéndose en otro indicador del ambiente laboral de los individuos. Se buscó desarrollar este tipo de entrevista para los espacios organizacionales en que se dieron entrevistas semiestructuradas. Esta entrevista se realizó en un espacio bastante más privado, pese a que aún se realizaban al interior de las empresas, puesto que estaban dirigidas a personas que, por su posición al interior de la organización, contaban con una mayor privacidad. Como promedio, estas entrevistas demoraron unos 30 minutos.

Las entrevistas fueron validadas, sobre todo, tomando en cuenta el criterio de *validación comunicativa*, señalado por Kvale (1996,1999), en que la validez queda relacionada al diálogo comunicativo con el entrevistado. Esta perspectiva, como ha sido expuesto por Schammbarger (1997), apunta al propio entrevistado como *comunidad de validación*, puesto que relaciona el diálogo a la posibilidad de eslabonar coherentemente con los propósitos teóricos y empíricos del estudio en marcha.

En cuanto a la tipología de identidades, ella fue validada en una primera instancia por el mismo análisis de componentes principales. Puesto que la técnica identifica un número de factores subyacentes a las variables, determinando las relaciones entre ellos, ello comprendería un criterio amplio de validez para testear si el instrumento respondería efectivamente al propósito de las variables. Sin embargo, la formulación de las tipologías no está supeditada a su validez estadística, de modo que este criterio ha sido tomado con precaución. Por lo demás, la reformulación de las tipologías desde las entrevistas en profundidad, atenua las exigencias de las técnicas estadísticas.

Capítulo III

Sociedad y Economía en Chile

III.1. Rediseño institucional para el mercado del trabajo chileno.

El estatuto que adquirió el trabajo en la sociedad chilena hasta el advenimiento del golpe de Estado en 1973, se fue constituyendo en un lapso de tiempo que va desde 1924, cuando se comienza a forjar el sistema de relaciones industriales, hasta 1970. En dicho período, el trabajo adquirió una nueva fisonomía al interior del ordenamiento jurídico formal, al tiempo que se modificaba su peso específico en la economía. Ambos aspectos (el legal y el económico) confluirían desde comienzos de la década del '40 al interior del proyecto de sustitución de importaciones.

El primer Código Laboral chileno fue promulgado bajo el nombre de Texto de las Leyes del Trabajo, el 13 de mayo de 1931, durante el gobierno del general Carlos Ibañez del Campo. El texto refundía en un solo cuerpo, el conjunto de leyes relativas al trabajo que estaban vigentes entonces. Sin embargo, el texto sufrió posteriormente una serie de modificaciones hasta su versión más o menos definitiva publicada el 17 de noviembre de 1948 (Humeres, 1977).

El Código permitía la sindicación en tres tipos de organizaciones: el sindicato industrial, el sindicato profesional y el sindicato agrícola.¹³ Respecto al sindicato industrial, señalaba que podrían pertenecer a éste todos aquellos individuos que se emplearan en empresas industriales o comerciales con más de 25 trabajadores. El patrimonio del sindicato estaba compuesto por las imposiciones de los socios y por la participación de éste en las utilidades líquidas de la empresa, no menor a un 10%. La ley permitía la constitución de solo un sindicato por empresa, y bajo el acuerdo de un 55% de los trabajadores. Obtenida la aprobación de su personalidad jurídica,

¹³ Puesto que este último tipo de sindicato no parece relacionado con los problemas planteados para esta tesis, se optó por soslayar su análisis.

reconocía a todos los trabajadores de la empresa como pertenecientes al sindicato. El sindicato profesional, por otro lado, correspondía a la asociación de todos aquellos individuos que ejercieran la misma profesión, industria o trabajo. Compartiendo con los sindicatos industriales los mismos requisitos de quorum. Al igual que a estos últimos les permitía celebrar también contratos colectivos y representar a sus miembros en los conflictos colectivos.

Con esta tipología sindical, se habrían dos caminos para la sindicación de los profesionales. La primera, implicaba una relación interclase, mientras que la segunda, a cuyo amparo se constituyeron gremios poderosos como el docente, implicaba una apuesta por la profesionalización como un mecanismo de *distinción*.

Por otro lado, el Código del Trabajo estipulaba también las obligaciones referidas al Seguro Social, tendiente a prevenir los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, acápites en los cuales le cabía un lugar importante tanto al Estado como al empleador. El Seguro era financiado, entre otras fuentes de recursos, por una imposición del asegurado equivalente al 5% de los salarios, un aporte del Estado equivalente al cinco y medio por ciento de los salarios, y un aporte patronal equivalente al 10% de los salarios.¹⁴

Era una legislación que buscaba fortalecer el papel del trabajo en la sociedad y comprometer a ésta en la propia dinámica de las relaciones industriales; implicando al conjunto de los actores económicos y sociales en la estabilidad del sistema.

Sin embargo, estos objetivos implícitos se encontraban limitados por la propia estructura económica, segmentada entre un sector moderno y otro más tradicional, que impedía la expansión de la demanda nacional (Angell,1974). En este marco, el movimiento sindical chileno era incapaz por sí mismo de negociar condiciones más favorables para los trabajadores, o de

14 Código... Ley N°10.383, artículo 53.

jugar por si mismo el rol nacional que se le demandaba, para lo cual requería de la participación de otros actores a fin de disminuir los costos de transacción implícitos.

Aunque a todas luces una experiencia limitada, la institucionalidad del trabajo gozaba, al menos, de una relativa legitimidad en el conjunto de los actores.

Sin embargo, luego del golpe de Estado de 1973, comienza a emerger una nueva institucionalidad cuyo fundamento estuvo en la eliminación de uno de los aspectos que dotaron de mayor significación a la antigua institución del trabajo: la referencia de los actores sociales al espacio público y político.

Luego de un breve período de disputa intraélite respecto al diseño que debería sostener al nuevo orden social, el régimen comenzó a definir de manera más certera los lineamientos y definiciones que postulaba para la sociedad.

El 3 de mayo de 1975 promulga el Decreto Ley N°1.006, referido al estatuto social de la empresa. En éste, el régimen se planteaba explícitamente la tarea de crear las nuevas estructuras básicas del “nuevo orden social”, bajo los principios de pluralidad y subsidiariedad del Estado, permitiendo que “cada persona, por su libre iniciativa, pueda lograr su plena realización, satisfaciendo sus necesidades espirituales y materiales” (Cisternas, Larraín y Zamora, 1980).

Posteriormente, y en un esfuerzo por sistematizar su proyecto fundacional, el gobierno militar promulgó a mediados de 1978 una serie de decretos que se publicaron en 1979 en un solo cuerpo bajo el título de *Leyes Laborales*, que constituían una reforma radical de la anterior legislación laboral, y cuyo edificio se construía sobre una concepción de un derecho del trabajo *neutral*, condición imprescindible para velar por los intereses de aquellos sectores no representados en la negociación: *los desempleados, los no sindicalizados y los consumidores* (Velázquez, 1993). El Decreto Ley N°2.756 sobre Organizaciones Sindicales, promulgado el 3

de julio de 1979, cambiaba la nominación sindical de la legislación anterior por la de sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y trabajadores de la construcción. Respecto a los sindicatos de empresa, señalaba que podían constituirse varios sindicatos por establecimiento, dependiendo del número de trabajadores de este último. La afiliación a un sindicato se declaraba como totalmente voluntaria. Podían constituirse en sindicato 25 o más trabajadores de una misma empresa que representen el 10% de los trabajadores, aunque se autorizaba también la constitución de sindicatos con un número menor de trabajadores, siempre que éstos representaran más del 50% de los trabajadores. Sin embargo, la ley sólo reconocía el derecho de negociar colectivamente a los sindicatos de empresa. Por otro lado, rechazaba la posibilidad de que el sindicato contase entre su patrimonio con aportes provenientes de la propia empresa.

El decreto Ley N°2.758 sobre Negociación Colectiva, le entregaba diversas herramientas al empleador durante el desarrollo de huelgas, ya sea para dar continuidad a las faenas o para cerrar la empresa. Una vez hecha efectiva la huelga, el empleador podía decretar el lock-out temporal parcial o total de la empresa. A su vez, podía contratar rompehuelgas a objeto de dar continuidad a las actividades. Transcurridos 30 días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podía retirarse de la negociación, y al cabo de 60 días, si esta continuase, se entendía que los trabajadores renunciaban voluntariamente, por tanto, sin derecho a indemnización. Finalmente, la nueva legislación limitaba los ámbitos posibles de negociación colectiva, únicamente a las materias referidas a los ingresos de los trabajadores, dejando fuera la posibilidad de negociar aspectos como la dirección u organización de la empresa. (Cisternas, Larraín y Zamora, 1980)

Después del Plan laboral, se promulgaron algunas leyes como enmiendas a éste, durante 1981 y 1982, pero que no hacían más que acentuar la dirección ya seguida en materia laboral.

Entre ellas, la más destacable fue la Ley N°18.018, que eliminaba ciertas prestaciones y autorizaba al empleador para despedir trabajadores sin límite numérico.

Finalmente, los decretos N°3.500,3.501 y 3.502, referidos a materia previsional, terminaron por mermar definitivamente el anterior estatuto del trabajo en la sociedad. El sistema previsional deviene en un sistema de capitalización individual, en el que cada trabajador elige la institución que administrará sus fondos previsionales. Disminuye la imposición para los trabajadores (lo que provocó un aumento inmediato en las remuneraciones) y libera a los empleadores de las contribuciones (Hurtado-Beca,1981). Paralelamente, se reformó también el sistema de salud, debiendo el trabajador cotizar a su cargo un mínimo equivalente al 7% de la remuneración a instituciones privadas, denominadas Instituciones de Salud Previsional, ISAPRES.¹⁵

El mundo del trabajo y el mundo público, que durante la vigencia de la anterior institucionalidad del trabajo se habían comprendido como categorías imbricadas, se escinden discursiva y materialmente como parte de los requisitos de la nueva modernización.

La nueva legislación implicaba la preeminencia del mercado y de la racionalidad instrumental por sobre las racionalidades mediáticas, y forzaba la superposición del individuo sobre la “sociedad”.

Con posterioridad a 1989, ya iniciada la transición a la democracia, se introdujeron algunas reformas a la legislación del trabajo que pretendían corregir algunas desigualdades que favorecían a los empleadores: se incrementó la indemnización por despido, limitándose las atribuciones de los empleadores; se extiende la libertad sindical; se introducen disposiciones contra la discriminación y sobre la responsabilidad de los empleadores en la contratación de contratistas y subcontratistas. Sin embargo, ello no significó una reformulación del rol

15 Cfr. Decreto con Fuerza de Ley N°3 de 1981.

subsidiario del Estado ni una ampliación de derechos *sustantiva* para los trabajadores. En lo referente a la negociación colectiva, el *Nuevo Código del Trabajo* (1998) mantuvo la distinción de las leyes laborales entre sindicatos de empresa, sindicatos interempresa, sindicatos de trabajadores independientes, aunque incorporando el sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Sin embargo, en la práctica, la posibilidad de negociar colectivamente continuó restringida en la práctica, a los (múltiples) sindicatos de empresa, puesto que las condiciones para la negociación en el caso de los sindicatos interempresa (los únicos otros sindicatos calificados para negociar colectivamente) la hacían viable sólo a condición de contar con el consenso de todos los empleadores implicados.¹⁶

En términos de significado, la institucionalidad erosionó las condiciones de posibilidad para las acciones sociales, no sólo en razón al incremento de los costos de transacción, sino también debido a las consideraciones de prestigio implicadas en dicho accionar. En una sociedad plagada de consensos, el conflicto recibe el peso de la sanción colectiva. No sólo pone en evidencia una estrategia *de modé*, sino también la carencia de recursos individuales para activar exitosamente el propio yo.

En términos de los costos de transacción, la institucionalidad tornó increíblemente más costosas las acciones colectivas, puesto que la probabilidad de éxito en la negociación, descansó en la posibilidad de alcanzar acuerdos previos entre un número mayor de actores (sindicatos). La posibilidad de alcanzar dichos acuerdos se incrementa en un sentido inversamente proporcional al número de actores involucrados.

Sin embargo, la individualización forzada modificó los mecanismos de alocaación, con efectos inesperados sobre el rendimiento del trabajo. Por ejemplo, en el caso de las empresas exportadoras chilenas, se ha verificado que, dado el efecto negativo de la alta movilidad sobre la

16 *Nuevo Código del Trabajo* (1998) Libro IV, Título II, Capítulo II.

productividad, se requirió de la reconstitución de cierto tipo de red a objeto de mantener la estabilidad de la mano de obra (OIT,1998). No obstante, esta formación de estructuras de gobierno informales, que constituídas a iniciativa del capital, permiten la disminución de los costos de transacción, no aseguran, desde el punto de vista del trabajador, la movilidad social. Las redes laborales dominantes en el mercado del trabajo hasta 1973 –descritas por Granovetter (1995) en su análisis del caso norteamericano bajo la forma de los “vínculos débiles”-, que permitían el encuentro de individuos en situaciones de mercado diversas, facilitando con ello la movilidad en los mercados internos y externos de trabajo, se han modificado radicalmente en el contexto del mercado del trabajo flexible. Los trabajadores temporales, por ejemplo, aunque integrados funcionalmente, se encuentran desintegrados socialmente, marginados de la posibilidad de constituir redes más allá de su particular situación laboral, y consecuentemente, afectados en sus posibilidades de movilidad (Smith, 1997).

III. 2. Economía y Poder en Chile.

Si pudiese establecerse una periodización de la evolución de la estructura económica chilena durante el siglo XX, tendrían que distinguirse cuatro períodos. Un primer período comprende lo que va desde comienzos de siglo hasta 1940, en el cual el peso más significativo en términos de empleo es soportado por la agricultura. Ello no implicaba por cierto que dicho sector aportara el grueso de los ingresos nacionales, puesto que en esos términos era superado por la minería, la industria, los servicios y el comercio, que aunque sustancialmente menos significativos en términos de empleo, evidenciaban un mejor comportamiento productivo. Lo significativo de la agricultura es que ella constituía un indicador del peso de los sectores más tradicionales sobre la estructura social. No por nada, el campo aun permanecía aislado del mundo de la política que se debatía en las ciudades. La industria, en cambio, aunque en términos de empleo alcanzaba un pobre desarrollo, había crecido ya desde mediados del siglo XIX aún sin el apoyo sustantivo del Estado, hasta alcanzar dimensiones que le permitían sostener el crecimiento de una demanda urbana ligada sobre todo al consumo de la clase alta y media.

Un segundo período se extiende en el lapso que va de 1940 hasta comienzos de la década de 1970, y cuya principal característica está dada por el apoyo productivo del Estado a la industrialización, a través de la constitución de grandes complejos industriales, y ya hacia el final del período, por la reestructuración del campo a través del desmantelamiento del latifundio como unidad económica-social, lo cual se puede observar a partir de la participación de las distintas ramas de actividad en el empleo durante el período.

Tabla #3.1
Ocupación según ramas de actividad (en %)

Rama	1940	1952	1966
Agricultura, caza y pesca	51.8	41.5	25.0(a)
Minas y canteras	4.1	3.2	
Industria	12.6	16.8	23.0(b)
Electricidad, gas y agua	0.3	0.3	
Construcción	2.4	3.1	7.0
Comercio	6.2	7.0	13.0
Transporte y Comunicaciones	3.8	4.4	7.0
Servicios Financieros	0.6	0.5	s.i.
Servicios comunales, sociales y personales	17.8	23.0	25.0

Fuentes: Infante y Klein (1992), AA.VV. (1998), OIT (Años varios)

(a) Incluye minas y canteras

(b) Incluye electricidad, gas y agua.

No obstante, ello no implicó que la economía experimentara un crecimiento acelerado o un take-off al modo como Rostow lo planteara. De hecho, entre 1940 y 1957 la tasa de crecimiento del producto apenas llegó al 2.9% anual, lo que sumado al comportamiento de la tasa de crecimiento de la población de un 1,9%, se llegaba a un producto por habitante creciendo a la magra tasa promedio de 0,9% anual (Ballesteros, Marto y Tom E. Davis, 1965). Las bajas tasas de inversión que imperaron en dicho período imposibilitaron que la industria jugara un rol dinamizador para el conjunto de la economía (Piñera, Sebastián y Patricio Meller, 197?). Así pues, aunque importante en términos de proyecto de desarrollo, la política industrial del Estado no pudo constituir eslabonamientos productivos y en la práctica se mantuvo la escisión entre un sector propiamente industrial y otro de carácter más bien artesanal (ver Tabla #3.2).

Tabla # 3.2
Fuerza de trabajo empleada en el sector secundario, en %

Años	% subsector artesanal	% subsector industrial
1940	50.4	49.6
1950	50.7	49.3
1960	46.3	53.7

Fuente: Angell, Alan (1974).

Sin embargo, el hecho más significativo del período está en la creciente participación de los salarios en el producto, no por la vía del empleo, que como ya se vió, hubiera implicado una política de inversión sustantiva que no existió, sino que por la vía del incremento de los salarios reales (ver Tabla #3.3). Este fenómeno que se vió reforzado sobre todo al final del período, se hizo posible tanto por el crecimiento de la tasa de empleo que aunque menor fue superior al de la fuerza de trabajo, como por la capacidad de los sindicatos de articularse con los partidos políticos en la prosecución de aumentos sustantivos en los niveles de vida de los trabajadores.

Tabla # 3.3
Participación de los salarios en la economía

Año	% Salarios en PGB	% Crecimiento PGB	Inflación	Tasa de desocupación nacional	Indice Remuneraciones 1970=100
1965	39.1	0.8	27.3	6.4	67
1966	39.9	11.2	17.9	6.1	75
1967	39.3	3.2	22.8	4.7	85
1968	40.8	3.6	29.1	4.9	86
1969	40.1	3.7	30.6	5.5	92
1970	42.7	2.1	36.2	5.7	100
1971	50.6	9.0	22.3	3.8	126
1972	52.2	-1.2	355.4	3.1	126
1973	37.3	-5.6	605.9	4.8	82

Fuente: Infante y Klein (1992).

Un tercer período es el que se extiende entre 1973 y 1990, lapso durante el cual Chile experimentó la transformación más radical en su estructura económica y social desde la época

del Frente Popular. Durante dicho período se implementó un proyecto de reestructuración impulsado por las élites tecnocráticas y los militares, avalados por los grupos empresariales que dispusieron de una oportunidad única para construir un proyecto de país cuyos elementos centrales implicaban la retirada del Estado como ente regulador, la reorientación de la estructura productiva nacional hacia los mercados externos, la privatización de los mercados y la desregulación y flexibilización de la fuerza de trabajo (Martínez y Díaz, 1996).

Entre 1973 y 1983, el Estado eliminó el control directo sobre 3.000 precios y mercados, con el consecuente incremento de la inflación, al tiempo que privatizaba casi la totalidad de las empresas de su propiedad. Entre 1970 y 1973 el Estado llegó a controlar 25 bancos, 500 empresas y 3.700 haciendas, mientras que en 1990 apenas controlaba 41 empresas (incluyendo la estratégica empresa de cobre Codelco) y tan sólo un banco. La participación del empleo público (no terciario) sobre la estructura ocupacional cayó desde un 5.7% en 1983 a un 4.7% en 1986 y a un 3.7% en 1990 (AA.VV. 1998). Al mismo tiempo se rebajaban drásticamente las tarifas aduaneras y se establecía un tipo de cambio único, reorientándose la estructura productiva hacia la producción de bienes con alta demanda externa. En el año 1974 el arancel promedio fue de 75.65, en 1975 fue de 49.60 y en 1982 de 10.00. Con posterioridad, el arancel experimentaría un incremento hasta el 25% promedio para descender nuevamente en 1990 al 15% promedio (Agacino, Rivas, Román, 1992). Por otro lado, la desregulación y flexibilización de la fuerza de trabajo operó por medio de una combinación de represión política y económica, cuya consecuencia más directa significó el incremento de la tasa de desocupación desde un 4.8% en 1973 a un 9.2% en 1974, elevándose aun más al siguiente año fruto de la crisis del petróleo hasta llegar al 16.8%. Esta desregulación por la fuerza sería reemplazada hacia finales de la década de 1970 por una desregulación instituída en cuerpo legal, pero que implicaba las mismas

consecuencias: básicamente, la ruptura de los modelos de contrato colectivo y el fomento de contratos individuales y flexibles. Este conjunto de fenómenos son los que explican la decreciente participación de los salarios en el producto desde el 52.2% en 1972 hacia el 37% en el final del período, en lo que puede leerse como un indicador de la magnitud de la transferencia de recursos desde los trabajadores hacia los grupos económicos, en un aspecto más de lo que constituyó la radical redistribución del poder en la sociedad que significó la dictadura militar (ver Tabla #3.4).

Tabla # 3.4

Participación de los salarios en la economía

Año	% Salarios en PGB	% Crecimiento PGB	Inflación	Tasa de desocupación nacional(a)	Indice Remuneraciones 1970=100
1974	37.2	1.0	369.2	9.2	65
1975	39.0	-12.9	343.3	16.8	62
1976	38.3	3.5	197.9	17.8	65
1977	39.4	9.9	84.2	17.7	71
1978	38.5	8.2	37.2	18.3	75
1979	36.1	8.3	38.9	17.5	82
1980	38.1	7.5	31.2	15.7	89
1981	40.0	5.3	9.5	16.1	96
1982	42.4	-14.3	20.7	26.4	96
1983	38.3	-0.7	23.1	28.5	86
1984	36.5	6.3	23.0	24.6	86
1985	33.0	2.4	26.4	21.0	82
1986	36.1	5.7	17.4	13.9	84
1987	33.7	5.7	21.5	10.8	84
1988	33.7	7.4	12.7	7.0	89
1989	32.7	10.0	21.4	5.3	91
1990	37.1	2.1	27.3	5.7	93

Fuente: Infante y Klein (1992).

(a) Tasa de desocupación abierta, que incluye el subempleo (Pem y Pojh)

Respecto a la composición de la estructura ocupacional, huelga señalar un último alcance. Si es que ella se compara con la década del '60 se observa que prácticamente no existen diferencias (ver Tabla #3.5).

Tabla # 3..5
Ocupación según ramas de actividad (en %)

Rama	1975	1980	1986
Agricultura, caza y pesca	21.5	22.7	20.5
Minas y canteras	3.0	2.0	2.1
Industria	16.8	14.8	13.6
Electricidad, gas y agua	0.7	0.6	0.7
Construcción	4.4	4.3	4.8
Comercio	14.6	16.7	16.7
Transporte y Comunicaciones	6.4	5.9	6.1
Servicios Financieros	2.6	2.6	4.0
Servicios comunales, sociales y personales	29.5	29.7	31.6

Fuentes: ver Tabla # 3.1.

Sin embargo, lo que está detrás de dicha similitud es una profunda diferencia sostenida a partir de los diversos contextos institucionales. Efectivamente, si es que se toma el caso del agro, la desestructuración del latifundio durante los años 60 y comienzos de los '70, condujo a un creciente proceso de movilización política y social pero que no derivó en la formación de relaciones capitalistas. Sin embargo, durante los años '80 y más allá, dicho proceso de desestructuración de la propiedad y las relaciones tradicionales originado en los '60, fue aprovechado para dar vida a una verdadera revolución capitalista en el campo por medio de la formación de grandes complejos agroindustriales. En el caso de la industria se puede sostener un análisis similar. La sola cifra de la participación de la industria en la estructura ocupacional no da cuenta de la profundidad de la transformación entre lo que fue la industria típica de los 60 y los años '80, puesto que, efectivamente, el guarismo entre ambas fechas es prácticamente el mismo.

Sin embargo, las situaciones laborales al interior expresan una radical diferencia. Por un lado, se experimenta durante los años '70 y fundamentalmente los años '80 una flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo dentro de la fábrica (fenómeno común al conjunto de las empresas productivas), desconocida en las décadas pasadas. Al mismo tiempo se constituyen complejas cadenas productivas entre pequeñas, medianas y grandes empresas a través de la externalización de funciones y la subcontratación (*outsourcing*). Paradójicamente, la desintegración vertical no habría conducido a una horizontalidad en las relaciones entre empresas, sino que a la formación de un nuevo tipo de jerarquía sostenida en la transferencia de recursos desde las unidades menores y los trabajadores laborando en ellas hacia las empresas oligopólicas (Martínez y Díaz, 1996).

El último período a analizar, cuyos orígenes se cruzan con los inicios de la transición chilena a la democracia (1990-), no experimenta ninguna variante significativa al modelo económico originado durante la dictadura, salvo quizás, en una variable importante. Y es que ahora se le dotó a éste, de una legitimidad que carecía con anterioridad, por lo que en cierto sentido, se puede hipotetizar que llegó a incorporarse efectivamente, como un orden instituido en los comportamientos sociales.

Un hecho que contribuyó a incrementar la legitimidad del modelo, fue que éste consiguió disminuir efectivamente los índices de pobreza, aunque no a través de la implementación de políticas sociales sino que a través del mismo mercado de trabajo (Agacino y Escobar, 1997). Tampoco el poder del sindicalismo hizo posible el incremento de los salarios puesto que éste fue mermado política y socialmente durante la dictadura y la transición democrática (Zapata, 2002). La recuperación económica permitió crear nuevas fuentes de empleo, cuyo principal efecto se dejó sentir sobre aquellos que permanecían en situaciones de pobreza extrema (Ver Tabla #3.6).

Tabla # 3.6

Pobreza en Chile: 1987-1992

	% Personas en Pobreza Extrema	% Personas en Pobreza	% Total de Pobres
1987	16.8	27.8	44.6
1990	13.8	26.3	40.1
1992	9.0	23.7	32.7
1994	7.6	19.9	27.5
1996	5.8	17.4	23.2
1998	5.6	16.1	21.7

Fuentes: Mideplan (1999).

Esta relativa continuidad del modelo sobre bases más sólidas se puede observar en el estancamiento relativo de la participación de los salarios sobre el producto. Como se puede observar a partir de la información contenida en la Tabla #3.7, aunque los salarios reales se incrementaron a una respetable tasa media anual del 3.9%, ello no se tradujo en una redistribución relativa del ingreso, puesto que la productividad creció a una tasa aún superior (ver Tabla #3.7).¹⁷

Tabla # 3.7

Producto, empleo y distribución durante los '90

Año	PIB*	Empleo (E)	Productividad (b=PIB/E)	Variación % b	Variación % salarios reales (w)	Variación % salarios sobre el PIB (w-b)
1990	33188	4525.5	7.333554	2.1	1.8	-0.3
1991	35833	4630.7	7.738139	5.5	4.9	-0.6
1992	40232	4877.4	8.248657	6.5	4.5	-2.0
1993	43043	5109.3	8.424442	2.1	3.5	1.3
1994	45500	5122.8	8.881861	5.4	4.5	-0.9
1995	50336	5174.4	9.727891	9.5	4.1	-5.4
1996	54044	5298.7	10.19948	4.8	4.5	-0.3
Media				5.1	3.9	-1.2

Fuente (1) y (3) Inter-American Development Bank (1998).

Fuente (2) AA.VV. (1998).

* En Millones US Dollars de 1990

17 Con posterioridad a 1999 y producto de la crisis asiática, el PIB continuó creciendo pero ahora con un alza en la tasa de desempleo, como consecuencia de un uso más intensivo en la explotación de la fuerza de trabajo y algunas técnicas blandas de reorganización del trabajo (Zapata, 2002: 128).

Como contrapartida, los ingresos de los grupos económicos experimentaron una sostenida participación en la riqueza nacional. La transición a la democracia, al menos en este aspecto, no condujo a una distribución del poder en la sociedad. La reconstitución de la clase política dejó inalterada la estructura social. La individualización de los mercados lejos de eliminar las barreras de entrada a las posiciones económicas más elevadas, las tornó más inaccesibles. Los individuos arrojados a los mercados desregulados disponen de menos vínculos para acceder a los flujos de información que permiten incrementar la movilidad. La paradoja del Chile finisecular es que al amparo de la individualización emerge una sociedad más parecida a una sociedad estamental que a una sociedad postindustrial. Como una remembranza del pasado colonial, unas pocas familias, vinculadas tanto entre sí como con capitales extranjeros, constituyen el eje en torno al cual gira la economía nacional y el poder en Chile (ver Tabla #3.8).¹⁸

Tabla # 3.8

Ingreso de los Grupos Económicos como % del PIB

Grupos Económicos	1990	1995
1.- Luksic*	16.0	17.9
2.- Angelini*	10.4	12.5
3.- Enersis	10.8	8.7
4.- Matte*	6.6	6.7
5.- CAP	5.8	4.3
6.- SAID	4.6	5.5
% Grupos familiares (*)	33.0	37.1
% Total Seis Grupos	54.2	55.8

Fuentes: ver Tabla # 3.6

¹⁸ La tan socorrida imagen de Chile como emulando la experiencia económica de los tigres del Asia, no dista de ser una humarada. En ninguno de los Tigres, la distribución del ingreso adquirió un carácter tan regresivo como el de la experiencia chilena, sino que por el contrario, les llevó a constituir patrones distributivos mucho más cercanos al de los países desarrollados. Sólo como un indicador, la relación de ingresos entre el quintil más alto y el quintil más bajo, como promedio durante 1990-1993 fue en Chile de 18.3. Esta misma relación en Indonesia fue de 4.9, en Corea del Sur 5.7, en Filipinas 7.4, en Tailandia 8.3, en Hong Kong 8.7, en Singapur 9.6 y en Malasia 11.7 (Robison y Goodman, 1996).

III.3. Las clases medias y los profesionales en Chile.

Siguiendo la distinción de Cerda (1998), la formación histórica de la clase media se puede situar en el lapso de tiempo comprendido entre mediados del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Sin embargo, dicha clase media no se constituyó en la forma de los llamados “capitanes de industria” europeos o norteamericanos, dotados de un espíritu emprendedor y premunidos de una lógica industrial, sino que en razón de su vinculación con el Estado, a través de la expansión del Liceo y de la Universidad y su demanda creciente de distinción a través de títulos profesionales. La estructura social chilena, enraizada en el enclave minero, el poder latifundista y el dominio de las casas comerciales no habría desarrollado estímulos adecuados para la formación de una clase media industrial. El desarrollo de la industria nacional que, pese a la ausencia de políticas proteccionista continuó jugando un rol relevante en la oferta de bienes, apenas alcanzaba las dimensiones de su símil europeo. Por dicha razón, aunque aún disponía de una profusión social importante, sobre todo a nivel regional (lo que le permitía todavía un cierto posicionamiento político), carecía de los medios para construir un proyecto de país. Contrariamente, los grupos profesionales en ascenso parecían incrustarse en una red de relaciones que les proporcionaba mayores recursos para legitimar sus demandas. Según Amanda Labarca (1950), “ya en 1870 la nación extendía a todas las regiones su red de liceos fiscales gratuitos para hombres y en 1910 para niñas. Ello permitió que los hijos todos de la pequeña burguesía o del artesanado inteligente, del mínimo terrateniente, o del obrero especializado pudieran continuar sus estudios” (citado por Cerda (1998)). El Estado, a través de la oferta educativa, laboral y política, fue constituyendo el nicho a través del cual se posicionó y profesionalizó la clase media.

De hecho, este crecimiento de la clase media al interior de una estructura social oligárquica constituiría uno de los factores detrás de la crisis política de mediados de 1920 en Chile y la demanda social por la modernización del Estado que ella implicaba. Profesionales e intelectuales de distinto signo comienzan a articularse social y políticamente (en 1922 se formó la Asociación General de Maestros), establecer alianzas y emerger a la vida pública. No en vano durante la década de 1930 se organizan dos de las fuerzas que aun hoy continúan presentes en mayor o menor medida en el imaginario político de la clase media, la Falange Nacional y el Partido Socialista, al tiempo que emerge una de las mayores alianzas políticas del período, el Frente Popular. Esta última, constituida como una alianza política centroizquierdista, plasmó el discurso público de la clase media durante el período comprendido entre 1920 y comienzos de 1950: fomento a la industrialización, extensión de la democracia y expansión de las funciones sociales del Estado.

El estudio pionero de Julio Vega (1950), destacaba las influencias que ejerció sobre la clase media, el proceso de complejización social dada la dinámica económica expansiva de la sociedad chilena durante esos años. En esta misma línea de análisis, De León (1964) señalaba que conforme se desarrollaba el aparato del Estado, adquirían progresiva importancia tanto los empleados públicos, como el personal de las fuerzas armadas, el estrato medio de los empleados particulares y los profesionales, a la vez que conservaban su presencia los medianos y pequeños propietarios ("inquilinos acomodados").

La dinámica expansiva del Estado y sus influencias sobre el desarrollo de la clase media, constituía un aspecto destacado con recurrencia. Refiriéndose al período comprendido entre comienzos de la década de 1950 y comienzos de 1970, Urzúa (1964) señalaba que, a diferencia de la clase media europea o norteamericana, la clase media chilena no participaba del "espíritu

burgués” como lo hicieran aquellas, sino que de una cultura de “hombre-organización”; ella no formo industrias, sino que se empleó en la administración pública, la burocracia, en la abogacía o en la carrera eclesial. La expansión de la burocracia, la industrias de servicios y el comercio, entre otros, dió continuidad a la estrategia de posicionamiento de la clase media. Los profesionales pudieron vincularse al mundo productivo, a través de la fundación de megaproyectos avalados por el Estado, o al mundo de la política y de los negocios, a través de la abogacía, o bien al mundo de la educación y la cultura, a través de la carrera docente, opción preferentemente femenina, y que explica el alto porcentaje de profesionalización del empleo femenino en comparación al masculino. La modernización creciente de la sociedad avaló la especialización de funciones y la diferenciación creciente al interior de cada una de las clases sociales. Diferenciación que se expresó durante los años '60 a '70 en un incremento de los profesionales sobre la estructura ocupacional, sobre todo para el caso de las mujeres, quienes ya entonces representaba el 50% del universo de los profesionales (ver Tabla # 3.9).

Esta diferenciación es la que estudia De Oliveira (1971) en su análisis respecto a las diversas posiciones ideológicas de comerciantes y empleados públicos. En sus conclusiones, señalaba la autora, los comerciantes se hacían portadores de una ideología del desarrollo más bien individualista, privatista, contrariamente a los empleados públicos, dispuestos a concertarse con las clases bajas en aras del desarrollo, a la vez que premunidos de una visión del desarrollo mucho más “política” que la de los comerciantes. Tratando de efectuar un análisis similar, aunque arribando a conclusiones diferentes, Javier Martínez (1982) señalaba que bajo ningún aspecto las clases medias podían ser vistas como 'reticentes al cambio', puesto que habían participado ampliamente de las iniciativas modernizadoras que nacieron desde el Estado. Según Martínez, la clase media se formó como un grupo social con una fuerte identidad colectiva,

articulada en torno al liceo y la Universidad, los servicios públicos y las máquinas partidarias, los barrios y los símbolos externos. De allí que para las clases medias, el *progresismo* no tuviese una relación con el *obrerismo*, sino que con un discurso relacionado con la apertura educativa, un sistema político competitivo, una incorporación a las más altas pautas de consumo, y un espacio para la iniciativa económica individual.

Sin embargo, todo el proceso de formación de clases que se constituyó entre mediados de la década de 1920 hasta comienzos de la década de 1970 y que constituyó el espacio formativo de gran parte de la clase media, se vio radicalmente modificado con el golpe de Estado de 1973. No sólo se destruyó una tradición política distintiva, sino que, más importante, se modificaron de raíz los patrones sociales de interacción. Miles de empleados y profesionales que acumularon experiencia y conocimiento al interior del gobierno del Estado, con metas sociales y colectivas, fueron “liberados” y transferidos al mundo de la empresa privada, y transformados en agentes individuales, sujetos al dominio del Mercado. Si con anterioridad el status social parecía regido por el dominio (retórico o no) de la esfera pública, ahora el status parece determinado por el dominio (compulsivo) del mundo privado y del mercado.

Según lo señalan diversos estudios, el impacto de dichos cambios se dirigió hacia la transformación de la estructura social a través de la modificación de la estructura ocupacional de la clase media. De acuerdo al estudio de Martínez, Muñoz, Tironi, Valenzuela (1982), pese a la caída del empleo público durante los años 1974-1979, no se registró una disminución de las clases medias, sino que una transferencia en los roles ocupacionales de ésta. Conforme al nuevo estilo de desarrollo económico, la nueva clase media se encontraba en los sectores financieros y de servicios, desempeñándose en puestos que requerían de calificación especializada, y en el sector del comercio de artículos sofisticados. Esta nueva clase media, incorporada a la economía de

mercado, operaba con una racionalidad capitalista, dotada de un alto nivel educacional (técnico profesional), concluyendo los autores que se estaba gestando una nueva recomposición interna de los sectores medios en torno a un nuevo consenso conservador. De acuerdo a Tironi (1985), las transformaciones estructurales de la sociedad chilena luego del golpe de estado de 1973 conformaron un nuevo grupo *modernizante* al interior de la clase media, caracterizado por su identificación con un proyecto modernizador entendido a partir de la secularización, la extensión de una racionalidad científico-económica, la diferenciación individual y colectiva y el cosmopolitismo. Retomando esta perspectiva, Tironi y Martínez (1985) señalaban que el retroceso del empleo público durante la primera década de dictadura militar estaba acompañado por un incremento paralelo de los empleos de la clase media ligados al sector privado o independientes, que daba sustento a una emergente conciencia empresarial en los sectores medios en reemplazo de una conciencia burocrática y tradicional.¹⁹ En una línea de trabajo similar, Boyle y Hojman (1985) en su análisis acerca del impacto de las reformas económicas de los años 70 y 80 sobre la clase media, concluían que más que un deterioro de la clase media como un todo, la sociedad chilena habría experimentado una sustitución de antiguos grupos ocupacionales por otros asociados a los sectores económicos expansivos.

El análisis de la evolución cuantitativa de los profesionales (que se presentará más adelante) en cuanto grupo representativo de las clases medias permite corroborar las conclusiones de los distintos autores respecto al hecho que éstas no habrían sufrido una contracción durante el período de la dictadura militar. Sin embargo, aún queda por determinar si el peso específico de los profesionales sobre la estructura ocupacional tuvo que ver con una

19 En su análisis del período 1960-1980 los autores señalan que la clase media independiente "rompió drásticamente (sic) con la evolución 1960-1970, período en el cual estos grupos se habían **reducido** en más de 5 puntos porcentuales". El "dramático" quiebre al que se refieren los autores, es al incremento de la participación de la clase media independiente sobre la clase media total desde un 23.2% en 1970 al 24.7% en 1980. Esto es, un "dramático" incremento de 1.5% (Tironi y Martínez, 1985:107).

transformación en su interior inducida por las políticas de ajuste, la reducción del peso del Estado y/o los cambios institucionales.

Cabe señalar en primer lugar, que el aumento sostenido de los profesionales sobre la estructura ocupacional entre 1960 y el año 2000 (ver Tabla #3.9) no se dió de modo progresivo ni tampoco parece haberse registrado durante el período en que la dictadura introdujo la mayor parte de sus políticas de ajuste. Efectivamente, durante los años 1970 y 1988, dicho guarismo no experimentó prácticamente ninguna variación consistente. El mayor crecimiento se habría producido durante los años '60, y con posterioridad a esa fecha, durante los años '90, en que el porcentaje de profesionales se incrementó sostenidamente hasta alcanzar el 10.3% de la ocupación en el año 2000. Si a estas cifras sumamos el incremento en la profesionalización de la fuerza de trabajo, a través de la razón entre hombres profesionales sobre la ocupación masculina y mujeres profesionales sobre la ocupación femenina, ambos fenómenos de la década del '90, podemos sostener que la expansión de los grupos profesionales no se dió en tiempos de la dictadura sino que con posterioridad a ella. Sin embargo, ello no significa que la reformulación del orden institucional llevado a cabo por la dictadura no tuvo relación con el movimiento de los profesionales en la estructura ocupacional, sino que dicha relación no se vería explicada por las políticas de shock, el ajuste estructural u otras variables de tipo económico. Lo que a mi juicio explica el incremento de los profesionales durante los '90 (y lo cual sólo señalo como hipótesis, puesto que escapa a la materia de esta tesis) es la expansión de la oferta educativa durante los '80, fruto de la expansión de las universidades privadas e institutos profesionales, así como de la

demanda social por profesionalización evaluada como una estrategia exitosa para posicionar el status social.²⁰

Tabla # 3.9

Profesionales sobre la estructura ocupacional

	TP/TO	MP/TP	HP/TEM	MP/TEF
1960	4.9	49.6	3.2	10.9
1970	7.2			
1979	6.6			
1983	7.3	56.5	4.9	13.5
1985	7.4	50.9	5.2	12.9
1986	7.9	51.1	5.5	13.6
1987	7.7	52.2	5.2	13.6
1988	7.5	52.3	5.1	13.1
1989	8.1	52.9	5.5	14.2
1990	8.3	51.9	5.8	14.0
1991	8.8	51.3	6.0	14.5
1992	8.1	54.0	5.4	13.8
1993	8.5	51.6	6.1	13.6
1994	8.2	51.5	6.6	13.9
1995	8.8	53.8	6.0	14.7
1996	8.8	51.5	6.2	14.1
1997	9.0	51.6	6.4	14.3
1998	10.2	50.4	7.6	15.5
2000	10.3	51.6	7.2	15.6

Fuentes: ver Tabla # 3.1.

TP/TO: total de profesionales/total de la ocupación

MP/TP: mujeres profesionales/total de los profesionales

HP/TEM: hombres profesionales ocupados/total del empleo masculino

MP/TEF: mujeres profesionales ocupadas/total del empleo femenino

²⁰ El incremento de la profesionalización durante el largo período de 1960 al 2000, permite posicionar a Chile con una estructura ocupacional de alta calificación en términos comparativos. Sólo si se considera el porcentaje de los ocupados que hasta 1994 eran profesionales (8.2%), éste constituye ya un guarismo considerable. En el contexto regional, la diferencia con países como Brasil, que para 1995 contaba con 7.5% de profesionales o México, que para el mismo año contaba con 9.2%, no es significativa. Incluso si es que se le compara con los Tigres del Asia, al menos en este aspecto la diferencia tampoco es relevante. En 1987, Taiwán contaba con 3.6% de profesionales entre la fuerza de trabajo ocupada. Para 1990, Malasia disponía de 7.8% de profesionales, Indonesia 3.7%, y Filipinas 6.1%. En 1992 Tailandia contaba con un 3.3% de profesionales y Hong-Kong 9.1%. Corea del Sur disponía de un 10.3% de profesionales para el año 1993. Solo Singapur contaba con una tasa elevada, incluso por arriba de la norteamericana, alcanzando en 1990 un 19.5% (Robison y Goodman, 1996). La diferencia sólo se hace significativa cuando se le compara con los países desarrollados. Para 1995, Estados Unidos contaba con un 17.6% de los ocupados entre los profesionales, Inglaterra un 19.5% y Japón un 12.2%.

En segundo lugar, no se dispone de evidencia para afirmar que los grupos profesionales “independientes”, o lo que de modo más preciso analíticamente, Martin (1998) ha denominado como el profesional *bricoleur*, típico del capitalismo desorganizado, constituyan un sector mayoritario. Al contrario, si se analiza el período de cuarenta años que media entre 1960 y el 2000, se puede constatar que los profesionales asalariados sólo se han reducido en dos puntos porcentuales, pasando de constituir el 88.0% de los profesionales ocupados al 86.0% (ver Tabla # 3.10). El análisis de la Tabla # 3.10 nos señala que, al menos para el período 1996-2000, los profesionales cuentapropistas representaron el segundo guarismo en importancia en cuanto a captación del empleo profesional, seguido muy de lejos por aquellos profesionales que se desempeñaban como empleadores. Si suponemos (y no hay nada que nos indique lo contrario) que dicha relación se mantuvo durante todo el período entre 1960 y el 2000, se puede concluir que los profesionales trabajando como independientes captaron un rango entre 10.7 y 13.0% del empleo profesional, con un breve paréntesis a la baja dado por la década de los '80. Sin embargo, dicha categoría ocupacional no logra captar las peculiaridades de las nuevas situaciones de trabajo vigentes en Chile y que han sido ampliamente publicitadas como paradigma de una nueva conciencia o ética de trabajo. En efecto, si es que se quiere captar a plenitud dicho sector profesional, es necesario distinguir también entre las diversas relaciones contractuales a que están sujetos los profesionales. No es pues lo mismo un profesional “independiente” cuya relación contractual es definida como “permanente” (cuya presencia histórica se remonta por lo menos a comienzos del siglo XX), a otro cuya relación es definida como temporal, a plazo fijo o por tarea o servicio. En rigor, el tipo de profesional característico de las sociedades de riesgo y al

que se busca emular en Chile, es este último. De allí pues que los profesionales cuentapropistas, en cuanto indicador, constituyen una alta sobreestimación de este nuevo tipo de profesional.²¹

Tabla # 3.10
Profesionales ocupados según Categoría Ocupacional (en %)

	1960	1970	1982	1983	1985	1986	1990	1996	1998	2000
Cuenta Propia (A)								13.6	12.3	13.0
Empleadores (B)								0.2	0.6	0.4
A+B	11.3	10.7	11.4	10.9	8.0	6.2	11.7	13.8	12.9	13.4
Asalariados	88.0	89.2	88.1	84.3	87.3	90.5	88.3	86.2	86.9	86.0
Otros	0.7		0.4	4.8	4.5	3.1		0.05	0.09	0.6

Fuentes: ver Tabla # 3.1.

En tercer lugar, es importante destacar que la participación de los profesionales en el sector servicios no constituye un hecho novedoso, por cuanto dicho sector siempre ha representado el grueso de la ocupación de los profesionales. Más interesante, a mi juicio, resulta destacar la movilidad de los profesionales hacia el sector de los servicios financieros, que ha consituido una tendencia estable desde por lo menos comienzos de la década de los '80 (ver Tabla # 3.11), y la disminución relativa (puesto que aún captura el grueso del empleo profesional) de los profesionales en los servicios comunales, sociales y personales. De allí que lo verdaderamente novedoso de la participación de los profesionales en el sector servicios no está dado por su alta representación en el empleo profesional, sino que por su redistribución al interior de dicho sector.

21 Más recientemente, León y Martínez (2001) han mostrado que no es la *independencia* de lazos contractuales lo que explicaría el crecimiento de los sectores medios en la estructura ocupacional, sino que su *asalarización*. Aún más importante, como se desprende de la información estadística que presentan los autores, la participación de los sectores medios independientes al interior del total de sectores medios se reduce desde un 29.8% en 1971 a un 19.9% en 1990, para recuperarse sólo parcialmente en 1995 alcanzando un 22.4%.

Tabla # 3.11
Profesionales ocupados según Rama de Actividad (en %)

Rama	1983	1985	1986	1996	1998	2000
Agricultura Caza Forestal y Pesca	0.9	1.0	1.1	0.4	0.7	0.7
Minería	1.1	1.7	1.8	1.4	2.6	1.8
Manufactura	4.0	5.4	4.2	6.4	6.4	5.6
Electricidad Gas y Agua	1.1	1.1	1.2	1.1	1.3	0.7
Construcción	1.3	2.8	2.1	1.9	3.0	2.0
Comercio	1.3	1.2	1.1	1.8	2.6	2.5
Transporte	1.6	1.2	1.5	1.3	3.1	2.2
Servicios financieros	6.9	7.2	7.0	13.4	14.6	14.4
Servicios sociales	86.3	82.7	82.9	72.2	66.7	69.6
Actividades no bien especificadas	0.3					

Fuentes: Ver Tabla # 3.1

En cuarto lugar, cabe destacar que el notable incremento de la participación profesional en los servicios financieros durante 1979 y 2000 ha estado acompañado por una incipiente tendencia hacia una feminización de los profesionales en dichos servicios, tradicionalmente empleos masculinos y al que las mujeres difícilmente han tenido acceso, como una consecuencia de la apertura del mercado hacia la oferta de trabajo femenina. Conviene señalar su importancia en términos de lo que significaría una apertura del mercado profesional femenino hacia otras actividades cuyas relaciones con el mundo "femenino" ya no parecen evidentes, como sucedía en el caso de las mujeres que optaban por la carrera docente, o las carreras relacionadas con la salud, el diseño u otras en que, al menos desde el punto de vista del "otro generalizado", parecía existir una conexión "natural" con el carácter femenino.²²

²² La disminución de las mujeres profesionales tanto en servicios financieros como en los otros servicios durante el comienzo de la crisis económica (1998-2000) abre algunas interrogantes acerca de los sesgos de género en las respuestas del mercado profesional durante los ciclos económicos.

Por último, vale destacar el alto grado de profesionalización de los trabajadores de servicios en general. No sólo la participación de los profesionales en el empleo en los servicios financieros se incrementa, desde un 13.4% en 1979 a un 18.2% en el año 2000 (habiendo alcanzado incluso un 20.0% en 1998), sino que también aquellos profesionales laborando en el ámbito propio de los servicios comunales, sociales y personales, históricamente considerados como "tradicionales", alcanzan una alta participación en el empleo de la rama, mayor incluso a la de aquellos trabajando en servicios financieros. Entre 1979 y el año 2000, su participación en el empleo de la rama pasa de un 18.2% a un 25.0% (ver Tabla #3.12).

Tabla # 3.12
Profesionales en el Sector Servicios en Chile

	PS/TP	PS/TOS	PSF/TP	PSF/TOSF	POS/TP	POS/TOOS	MPSF/PSF	MPOS/POS
1979*	87.4	17.8	5.5	13.4	81.9	18.2		
1983*	88.9	14.5	6.6	12.7	82.2	14.7	8.4	63.1
1985*	85.9	16.7	6.9	12.0	79.0	17.2	10.9	62.0
1986*	87.1	18.0	6.8	12.7	80.3	18.7	14.3	61.1
1996+	85.6	22.7	13.4	16.8	72.2	24.5	24.4	63.9
1998+	80.2	24.5	14.5	20.0	66.7	25.2	28.0	65.0
2000+	84.1	23.5	14.4	18.2	69.6	25.0	26.2	64.5

Fuentes: ver Tabla # 3.1

PS/TP: profesionales en el area de servicios (SF+OS)/total de los profesionales ocupados

PS/TOS: profesionales en servicios/total de ocupados en servicios

PSF/TP: profesionales en el area de servicios financieros (SF)/total de los profesionales ocupados

PSF/TOSF: profesionales en servicios financieros/total de ocupados en servicios financieros

POS/TP: profesionales en otros servicios**/total de profesionales

POS/TOOS: profesionales en otros servicios**/ total de ocupados en otros servicios**

MPSF/PSF: mujeres profesionales en servicios financieros/total de profesionales en servicios financieros

MPOS/ /POS: mujeres profesionales en otros servicios (OS)/total de profesionales en otros servicios

* Para esos años no se dispone de cifras para los ocupados sino que para la población pconómicamente activa

+ Para esos años se cuenta con información referida a la población ocupada

** Otros servicios = servicios comunales, sociales y personales.

De ello se desprende que el proceso descrito más arriba no estaría compuesto sólo de un aspecto sino que de dos. Por un lado, una tendencia hacia el incremento de los profesionales trabajando en los servicios financieros así como un incremento de la participación femenina en

dicho mercado. Por otro lado, una recomposición de los ocupados al interior del sector de los servicios. De allí que no parece justificarse la hipótesis que señala que el aspecto central de la dinámica del empleo durante los años '70 y '80 fue la reestructuración de la estructura ocupacional, con la emergencia de nuevos sectores absorbiendo a una nueva clase media inserta en la también "nueva economía". Ello porque la dinámica de los servicios financieros no parece mostrar una absorción cuantitativa del empleo de los profesionales de una magnitud tal que permita hacer de ella el único foco de análisis, así como también porque los sectores más tradicionales de la economía de servicios se profesionalizan y modernizan a la par de los primeros.

Pero si efectivamente estos grupos profesionales ligados a los sectores de la economía con mayores niveles de racionalización, vinculados a la "sociedad global" y permeados de una ética instrumental, y a los cuales se les ha atribuido el mito creador de una *nueva economía*, no habían experimentado un verdadero salto cuantitativo, ¿dónde reside entonces su importancia?, ¿por qué se ha sobredimensionado el rol que le ha cabido en todo este proceso?

La respuesta, a mi juicio, está en la capacidad de dichos grupos para generalizar nuevas estructuras significativas.

Efectivamente, si se comparan dos grupos profesionales que bien pueden tipificar cada uno de ellos la nueva y la vieja clase media profesional, destaca la desigual capacidad de cada uno de ellos para hacer del propio campo simbólico, el atributo de valoración del otro generalizado.

Lomnitz y Melnick (1998), en su estudio acerca de los efectos de las políticas neoliberales sobre los niveles de vida y el prestigio social de los profesores (un rango específico entre los empleados públicos y la clase media), plantearon que el modelo neoliberal afectó de

manera negativa la estabilidad de los empleos de los profesores, puesto que, al condicionar su estatus a las relaciones de los nuevos contextos institucionales, debilitó sus conexiones con las redes sociales que amparaban su reproducción. La disminución de la esfera pública, tanto en lo que respecta al achicamiento del Estado como empleador como en la retirada de los actores mediadores de la red (los partidos políticos) disminuyó el margen de posibilidades para la movilidad social. Por otro lado, la *liberalización* del mercado del trabajo llevó a los profesores a multiplicar sus actividades laborales a objeto de hacer frente al deterioro de su estatus social. Finalmente, y no menos importante, el deterioro de la red obligó a circunscribir la acción de los individuos a las potencialidades aisladas del yo, constituyéndose de este modo, en un nuevo indicador de prestigio. Como señaló ya Brunner (1983), se habría producido una "privatización" de lo social. El individuo fue forzado a ser libre en el dominio de su privacidad, "privado" del espacio público y al cual sólo accedería por medio de la televisión, es decir, sólo en su mundo privado.

Contrariamente, otros grupos profesionales, como los economistas o los ingenieros comerciales para ocupar un término más amplio, experimentaron un proceso ascendente, acumulando prestigio más allá incluso de las competencias individuales específicas, como si se tratara de una nueva red social en la cual el atributo social de pertenencia al campo profesional pareciera garantizar el acceso al éxito individual. Sin embargo, esta formación de prestigio, que ha sido profusamente estudiada para el caso de los economistas, no se gestó de manera espontánea, como respuesta cándida a los requisitos del mercado. Por el contrario, ella comenzó a formarse durante la época de la dictadura militar, alentada por el periodismo, que siempre presentó a los economistas como una clase especial de hombres dotados de conocimientos

precisos y de una moral intachable, y reproducida a través del entrelazamiento de relaciones de la típica old-boy network (Brunner, 1983; Montecinos y Markoff, 1999).

El deterioro en la capacidad de unos para hacer del propio campo simbólico, la estructura significativa de la sociedad, corrió paralelo a la capacidad de los otros para influir sobre el otro generalizado, al punto de no sólo imponer sus criterios de asignación de recursos sobre el conjunto de la sociedad, sino también su ética de trabajo, sus normas de evaluación y sus criterios de racionalización.

Dicho proceso, cuyas causas escapan al ámbito de esta tesis, no ha estado exento de tensiones. Ni aún la categoría del trabajo, sobre la cual los nuevos criterios de racionalización hicieron de ella un sujeto preferente de intervención y la que ya estaría sujeta al dominio de las nuevas estructuras de significado antes que ninguna otra, está libre de dichas tensiones. Ya sea porque los significados atribuidos al trabajo desde la perspectiva del otro generalizado están mediados por los significados desarrollados desde otras situaciones pasadas o paralelas, o porque las demandas de prestigio propias no siempre parecen discurrir satisfactoriamente por las normas de evaluación dominantes, o bien porque las racionalidades de las propias situaciones laborales no se expresan con la nitidez socialmente deseada, el hecho es que dichas estructuras de significado se expresan contradictoriamente, abriendo una interrogante sobre la verdadera generalidad del nuevo mundo del trabajo.

IV. El trabajo en la sociedad chilena.

IV.1. ¿Se privatiza el trabajador?.

Resulta cada vez más recurrente leer artículos en la prensa chilena acerca del nuevo carácter del trabajador chileno, arriesgado, imbuido en una suerte de “ética protestante” (flexible), involucrado en las tareas. El individualismo de la nueva ética de trabajo es presentado como el resultado casi lineal de un proceso de modernización económica ordenado y congruente. En él coinciden el consenso empresarial, una apología del ciudadano-consumidor y del trabajador implicado y accionista, todos temas ya enunciados a fines de la década de 1980 por los apologistas del libre mercado (Lavin, 1987) pero que carecían entonces de la legitimidad actual. *El chileno en busca de negocios* reza como emblema del salto al desarrollo:

“Qué fue lo que produjo a este nuevo chileno, más arriesgado, que sabe que su futuro depende de su propio esfuerzo, que valora la educación y, aunque juega Kino y Loto, cree menos en la fortuna o la buena voluntad del “papá Fisco”? Libertad económica, señala Roberto Méndez, socio de la consultora Adimark. Yo hago clases en la Escuela de Administración de la Universidad Católica, continúa Méndez, y si uno les pregunta a los alumnos, ninguno quiere ser empleado de una gran corporación. Todos quieren ser empresarios o integrarse a pequeñas compañías con gran potencial donde pueden ser socios rápidamente”.²³

El argumento de fondo detrás de estas afirmaciones se ampara en la tesis que la sociedad chilena habría experimentado una individualización radical de los comportamientos sociales. Tras dicho fenómeno no sólo se explica el distanciamiento de la esfera pública, sino también el distanciamiento del trabajo respecto de sus anteriores imaginarios colectivos. La conclusión respecto al mundo del trabajo se traduce en su vaciamiento social y su constitución como un espacio útil sólo para la prosecución de metas individuales. La explosión de la empresarialidad

23 “El chileno salió en busca de negocios”, *La Tercera*, Noviembre 26 del 2000, (<http://www.tercera.cl/sitios/especial50/t-88.ECO.CHILENO.html>). En una línea similar, el ex-subsecretario de Economía del gobierno de Salvador Allende y luego presidente del directorio del Consorcio CTC, Oscar Guillermo Garretón, ha afirmado que: “Nunca en la historia de Chile ha habido más consenso en torno a las empresas que ahora ... Y si uno va a las universidades ... y pregunta (a los estudiantes) cuántos de ustedes quieren ser empresarios ... levanta el dedo el 99% de la sala”. Entrevista de Mónica González en *Asuntos Públicos*, 06/28/01 (<http://www.#asuntospublicos.cl/entrevista>).

estaría acompañada de aquella otra revolución: la gestión empresarial de los trabajadores de sus propios activos laborales.

Este proceso de privatización es definido por Moulian (1997, 1998) a partir de la irrupción del ciudadano crediticio. A través de la institución del crédito, los trabajadores habrían perdido toda capacidad deliberativa. Frente a un mundo laboral plagado de incertidumbres e inseguridades, señala Moulian, el consumo funciona como un mecanismo compensatorio. Regulado y presionado por el mismo, individualizado por el mercado, el trabajador es obligado a autoexplotarse con miras a satisfacer sus necesidades de identificación y presentación social.²⁴

El deterioro de la importancia de lo público en el ámbito de las preferencias *individuales*, como lo señalan las encuestas del World Values Survey entre 1990 y 1995 (ver Tabla #4.1), corre paralelo a la contracción del individuo a su esfera mediata de confianza (amigos) y su propio campo de acción (el ocio). Este proceso de *individuación* como resultado de la desregulación institucional (Robles,1998) retrotrae al individuo al espacio íntimo de sus seguridades ontológicas.

24 Una lectura diferente sobre el “consumismo” de la clase trabajadora es la que presenta Stillerman (2004b), para quien las estrategias de consumo no aparecen motivadas por una búsqueda de status o satisfacción personal (individualismo), sino que están inspiradas por la identidad de clase, una idea de masculinidad y responsabilidades familiares, en que el cuidado de los padres y la educación de los hijos juegan un rol fundamental. La negociación del consumo, en que la vida del Mall se intersecta con la vida informal de las ferias populares sugiere que la maximización del ingreso familiar y no la exacerbación del Yo a través del uso indiscriminado del crédito constituyen las principales prioridades de consumo de la clase trabajadora.

Tabla #4.1
 Importancia de los valores. Preferencias individuales (en %)

	1990	1990	1990	1990	1995	1995	1995	1995
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Importancia del trabajo	74.8	21.1	3.7	0.4	71.0	25.8	2.9	0.4
Importancia de la familia	85.5	13.7	0.8		90.0	9.1	0.9	
Importancia de los amigos	17.2	31.2	44.7	6.9	25.8	38.4	30.8	5.0
Importancia del ocio	34.0	34.0	26.7	5.3	42.2	46.2	10.6	1.1
Importancia de la política	14.2	17.8	32.3	35.7	7.2	13.7	36.8	42.3
Importancia de la religión	47.3	28.9	16.9	7.0	38.1	33.0	23.3	5.6

(I): Muy importante; (II): Importante; (III): No muy importante; (IV): Nada de importante
 Fuente: World Values Survey (1990, 1995).

Hasta acá, todo parece indicar que los análisis que destacan la privatización e individuación del mundo del trabajo han acertado en el diagnóstico del fenómeno. Sin embargo, el modo como dichos elementos han sido analizados hasta ahora presenta también un problema de tipo metodológico. Y es que la lectura de las preferencias individuales no da cuenta, necesariamente, de las estructuras en ellas contenidas.

Para comprender el fenómeno de la individuación, es necesario relacionar las preferencias individuales presentadas en la Tabla #4.1, en una matriz conceptual que de cuenta de los vínculos entre las diferentes variables, tanto de aquellas relacionadas con los aspectos sociales como individuales. A través de un análisis de componentes principales se pueden reconfigurar las distintas categorías a partir de una diferenciación entre las dimensiones pública y privada. Precisamente, el análisis de la información me permite sostener la hipótesis que el trabajo se posiciona preferentemente sobre el ámbito del mundo privado (ver Tabla #4.2). En términos sociales, se puede hipotetizar que la individuación obligó al trabajo a reorientar su perspectiva estratégica desde el mundo público-político hacia la esfera íntima, a objeto de reemplazar la pérdida de recursos implicada en la reforma al Mercado del trabajo. En términos de significado, que constituye la materia de esta tesis, la individuación posicionó al trabajo en el dominio de lo privado-familiar, dejando a la política, el ocio y las amistades en el dominio de lo

público-social. Esta tendencia se mantuvo también para el año 1995, pero con una diferencia interesante en términos de la estructura de las dimensiones. Y es que, si para el año 1990 la dimensión de lo público explicaba un 27.3% de la varianza frente al 18.9% explicado por la dimensión de lo privado, para el año 1995 la dimensión de lo público disminuye su participación a un 24.0% de la varianza, mientras que la dimensión de lo privado acrecienta su participación hasta alcanzar un 22.3% de la varianza. Es interesante destacar también que la constricción del trabajo a la esfera íntima del mundo familiar y su separación de lo público, del ocio y la socialidad, expresa una estructura en que lo privado se restringe al espacio de las convenciones sociales, las normas y roles convencionales, mientras que lo público se estrecha con la historicidad de la *vita activa* (Arendt, 1993) aunque despojada ésta de su capacidad deliberativa. En efecto, lo político se comienza a distanciar de lo público (ver Tablas #4.2) dejando al individuo ajeno al espacio de aquellas decisiones colectivas que van más allá de lo local y limitando su capacidad deliberativa al espacio de sus certezas personales.

Tabla #4.2
Dimensiones Pública y Privada, 1990 y 1995

	Mundo Público, 1990	Mundo Público, 1995	Mundo Privado, 1990	Mundo Privado, 1995
Importancia del trabajo	6.870E-02	-.186	.746	.728
Importancia de la familia	-3.482E-02	1.262E-02	.765	.602
Importancia de los amigos	.735	.796	8.299E-02	-9.871E-02
Importancia del ocio	.540	.605	.285	.319
Importancia de la política	.730	.624	-.101	-.111
Importancia de la religión	.250	9.109E-02	.327	.581
Eigenvalue	1.642	1.442	1.139	1.344
% de la Varianza	27.361	24.041	18.986	22.395

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax.

a Rotación convergió en 3 iteraciones.

Fuente: Ver Tabla #4.1.

Sin embargo, la diferenciación respecto al posicionamiento del trabajo entre los ejes público/privado durante el período predictatorial y postdictatorial se explica también por los diferentes contextos institucionales. La fortaleza de las acciones colectivas vía sindicalización, durante el período previo a la dictadura militar, favorecía la estabilidad del sistema en su conjunto y no sólo del sistema de relaciones industriales. Por otro lado, en razón de la debilidad estructural del sindicalismo, las estrategias de politización del movimiento laboral constituyeron alternativas para suplir el déficit de recursos propios y no sólo iniciativas libres de interés (Angell, 1974)²⁵. Ahora, más de veinte años después de las reformas a la legislación del trabajo, las condiciones institucionales para favorecer acciones colectivas dotadas de sentido político más allá de la esfera local se han desvanecido.²⁶ Tanto producto del distanciamiento objetivo de la esfera pública como producto de la instauración de un consenso conservador respecto de la herencia de la dictadura militar, el cual dotó de legitimidad social a toda aquella obra de ingeniería social que hasta el inicio de la transición aún esperaba una redefinición.²⁷

25 En el mismo sentido, Campero et.al. (1993:20) han señalado que: “‘el movimiento obrero clásico’ se caracterizó por representar y defender **el interés colectivo de la clase trabajadora** (remarcado en el original), tanto a nivel de la producción o de la fábrica, pero principal y crecientemente, a nivel político. La debilidad relativa de los trabajadores individuales a nivel de la empresa, era así compensada con la negociación nacional o sectorial y la organización sindical única y centralizada que permitía a su vez una intervención cada vez mayor del movimiento obrero en el ‘mercado político’”. En una línea similar, Frías (1998:90) señala que: “En el *marco de los gobiernos democráticos* precedentes (a la dictadura militar), el sindicalismo en su larga trayectoria se vinculaba estrechamente al sistema de partidos, actuando estos como intermediarios, agregadores y canalizadores de sus demandas”.

26 “Lo que percibe el actor laboral, señalaban Campero et.al. a comienzos de los 90, es el desmontaje progresivo, y en algunos casos violento, de casi toda la estructura conceptual e institucional en que la acción colectiva del sindicalismo estuvo sustentada” (1993:53).

27 Esta lectura de la legitimidad como un fenómeno *construido* aparece también en el análisis de Martín respecto a la nueva clase media en las sociedades avanzadas: “The new middle classes of contemporary industrial societies are historically contingent institutions which are the product of social action in particular societal contexts. Most significantly, the relevant social action which brought these institutions into existence is not simple determined by the historical context of such processes as economic development, it may be a creative response to changing circumstances. There is no set of social resources (such as economically necessary ‘assets’ or need for ‘trust’) lying around in the social world waiting to be monopolized by a social group intent on advancing its own interest” (1998:666). Una visión contrapuesta respecto al análisis de la legitimidad como un proceso de construcción social es la que enuncian Campero, et.al. Desde un punto de vista de corte funcionalista, afirman los autores que: “... las percepciones generalizadas sobre la legitimidad o ilegitimidad de una fuerza social, de cierto tipo de acciones colectivas, o de organizaciones de una cierta clase, dependen de la existencia de una creencia igualmente generalizada sobre el cumplimiento de una *función social positiva* (la cursiva es mía, ERC) por esas fuerzas, acciones u organizaciones” (1993:81).

IV.2. Un nuevo signo para la (¿nueva?) mentalidad de trabajo.

La emergencia de una nueva mentalidad entre los trabajadores ha sido analizada desde diversas perspectivas teóricas.

Una primera lectura centra su análisis en la transformación de la estructura de valores como consencuencia del avance económico. Aunque esta posición ha sido expuesta desde hace ya varias décadas por autores como Daniel Bell (1990, 1994), no ha sido sino hasta los trabajos de Ronald Inglehart (1996,1997) cuando ésta adquirió una formulación más explícita. Según Inglehart (1997), el principal cambio que experimentan las sociedades “postindustriales” está relacionado con la estructura de valores. Esta transformación que Inglehart (1997) presenta a través de la dicotomía modernización/postmodernización representa un cambio desde los valores dominantes durante la etapa de modernización, en que la maximización de las ganancias personales representaba el principal motor de la sociedad, a los valores dominantes de la etapa de postmodernización, en que la calidad de los trabajos y la capacidad de éstos para cautivar la expresividad individual constituyen los aspectos más centrales del mundo del trabajo.

Una segunda lectura se ancla en la idea de la modernidad reflexiva (Beck, 1998, 2000; Giddens 1997; Martin, 1998) caracterizada por la idea que el individuo, liberado de los lazos tradicionales de clases y estamentos, organiza su vida a partir de su propia biografía social. Esta *reflexividad* de la modernidad tardía se posiciona en un mundo de vida dominado por la universalización de los riesgos. De allí pues que, frente a las características de este nuevo “mundo feliz del trabajo” desregulado y flexible, los posicionamientos individuales en el

Mercado pareciesen constituir las tipificaciones del futuro para el desarrollo laboral en la nueva modernidad.²⁸

Aunque en ambas perspectivas el individuo se sitúa en el centro del análisis social, en las teorías de la postmodernización el individuo determina su carrera laboral por aspectos substantivos o cualitativos, mientras que en las teorías de la sociedad del riesgo el individuo subordina sus elecciones laborales al incremento de su carrera individual, relegando los elementos cualitativos a una esfera sino secundaria, al menos no central.

Si bien ambas perspectivas no son contrapuestas, presentan diferencias que dificultan una congruencia espontánea. Pese a ello, pareciese que el mundo del Mercado del trabajo en Chile habría transitado hacia ciertos grados de confluencia. En efecto, la publicitación del management participativo, la calidad total, la implicación y la cultura de empresa se desarrolla paralelamente a la publicitación de una nueva tipología de trabajador, arriesgado, flexible y con voluntad de ascenso.

Sin embargo, la realización de ambas perspectivas en el mundo del trabajo en Chile no parece tan fácil como se ha pretendido. Algunas razones son bastante obvias. Gran parte de la fuerza de trabajo en Chile se desenvuelve en actividades que no requieren ninguna cultura empresarial ni implicación, o bien, ya sea por razones ligadas a los mercados internos, los niveles de calificación o a las posibilidades efectivas, carecen de la oportunidad para recrear una carrera individual. No obstante, existen también otro tipo de factores que dificultan la congruencia de la postmodernización y la reflexividad en el ámbito del trabajo. Para comprenderlos, es necesario considerar el carácter autoritario en la gestación de ambos modelos en el caso chileno. Más que

28 De acuerdo a Beck (2000:55,75): "The first modernity was characterized by the standarization of work; the second modernity is marked by the opposite principle of individualization of work ... This is perhaps the key result of the flexibilization of work. Three aspects are involved in it. A life world process of detraditionalization means that the standard biography becomes an elective or do-it-yourself biography, a risk biography. Work is 'chopped up' by time and contract. And there is also an individualization of consumption: that is, individualized products and markets emerge."

un fenómeno resultante de los procesos de complejización en el plano de la integración social, la avalancha del individuo como eje articulador de los mercados del trabajo ha estado profundamente influida por una dinámica jerárquica en la reorganización de la sociedad. Este carácter conflictivo es el que aparece como secundario en aquellos análisis del nuevo orden laboral que lo definen como un espacio de integración entre el nivel de la gerencia y el nivel de las relaciones de trabajo propiamente tales, y como un espacio para la formación de identidad entre los trabajadores.²⁹ Por otro lado, como ha señalado Weaver (2000), la publicitación de la cultura empresarial está supeditada a la extensión de los consensos normativos o ideológicos como condición para el buen desempeño organizacional, cuestión que se haya en una relación conflictiva con la extensión de la identidad personal. Según Maltby, Macaskill y Day (2001) el desarrollo del Mi (la identidad social), supone algún nivel de abandono o subordinación del Yo (la identidad personal), un dominio de las relaciones verticales.³⁰ De allí que el orden laboral en Chile esté imbuido por ambas dinámicas y que los procesos de individua(liza)ción reflejen precisamente esta suerte de incongruencia. En efecto, pese a que el nuevo orden laboral en Chile reconoce un dominio de la individualidad, ella se manifiesta paralelamente junto a una expansión de la deseabilidad social y la disciplina. En 1995 la encuesta del World Values Survey analizó qué elementos del trabajo eran los más importantes en la búsqueda de empleo (ver Tabla #4.3). Sólo un 8.2% de los encuestados señaló que trabajar con personas agradables constituía el

²⁹ Esta lectura neo-durkhemiana es la que sostienen autores como Campero et.al. (1993:86) cuando señalan que: "... para un sindicalismo que se proponga intervenir en el campo de las nuevas formas de organización del trabajo y de la gestión en la empresa en las nuevas condiciones, resulta importante hacerse portador de una reivindicación acerca del papel de la empresa como organización integradora. Ello no como una expresión de buena voluntad inesperada, sino como condición de acceso de los trabajadores a los nuevos requisitos de competencia, los cuales incluyen necesariamente un sentido de "calidad total", noción directamente asociada a la de integración e identidad de aquellos en su empresa".

³⁰ De acuerdo a Triandis: "Vertical includes a sense of serving the ingroup and sacrificing for the benefit of the ingroup and doing one's duty ... the vertical dimension accepts inequality, and rank has its privileges" (1995:44).

principal elemento en la búsqueda de un empleo. En cambio un 42.7% de los encuestados señaló que un buen ingreso era el elemento más importante.

Tabla #4.3
Aspectos importantes en la búsqueda de empleo, 1995 (en %)

	Primera opción	Segunda opción
Un buen ingreso	42.7	22.6
Un empleo estable	28.3	24.2
Personas agradables	8.2	28.1
Un empleo importante	20.3	22.0
Total	99.4	96.9
No responde	.6	3.1
	100.0	100.0

Fuente: Ver Tabla #4.1.

Sin embargo, al mismo tiempo que la carrera individual en su manifestación monetaria parece concentrar el orden de las preferencias (muy distante por cierto a la llamada postmodernización y su concentración en aquellos aspectos *cualitativos* de la individualidad (Inglehart, 1997)), se puede observar un debilitamiento de la capacidad deliberativa al interior del trabajo. Como un indicador del dominio autoritario en el orden laboral, nótese que entre 1990 y 1995, la razón de quienes manifestaban que las órdenes de los superiores debían seguirse *aún estando en desacuerdo* aumentó desde el 39.7% al 43.5% (ver Tabla #4.4). Más significativo aún fue el descenso entre quienes manifestaban que ellas debían seguirse *sólo en caso de estar convencido* que ellas son correctas desde el 49.5% al 8.8%, contrariamente a lo que podría sugerir la hipótesis de la postindustrialización. Finalmente, entre ambos años se puede observar un movimiento de signo contrario entre quienes manifestaban que ello *dependía* desde el 9.5% al

46.8%. En este sentido, la irrupción de una nueva mentalidad laboral arriesgada, implicada, al modo como lo sugieren las teorías del management participativo, parece sobrepasada por una mentalidad distante del compromiso explícito.³¹ No obstante, ello no supone que los individuos renuncian a la reflexividad como condición para la elaboración de la individualidad puesto que, desde mi perspectiva, ésta no es equivalente a implicación. Como ya lo planteé con anterioridad, los individuos construyen su identidad en el contexto de las estructuras de oportunidades y recursos.

Tabla #4.4
Sobre las órdenes de los superiores, 1990 y 1995

	% 1990	% 1995
Las órdenes deben seguirse siempre	39.7	43.5
Depende	9.5	46.8
Uno debe estar convencido primero	49.5	8.8
Total	98.7	99.0
No sabe	1.3	1.0

Fuente: Ver Tabla #4.1

IV.3. Los significados del trabajo.

Entre 1983 y 2001 median 18 años de la historia nacional y por supuesto, cambios, multiplicación de riesgos, nuevos sujetos, viejos problemas y muchas historias de por medio. Sin embargo, quisiera comenzar este acápite con dos historias que más allá de las similitudes respecto a la radicalidad de las acciones en ellas involucradas, expresan también todo el mundo de diferencias que separan a Chile entre ambos períodos.

El año 1983, marcó uno de los puntos más altos de la movilización social en contra de la dictadura militar. Las protestas se multiplicaban, no solo en la capital, sino también a lo largo de

³¹ Respecto a la extensión del management participativo, Frías señala que: “En nuestro caso nacional, si bien muchos empresarios son partícipes de este discurso, no constituyen una proporción significativa del empresariado nacional” (1998:95).

todo el país. Así también ocurría en Concepción. Sebastián Acevedo, viejo obrero del carbón y militante comunista buscaba desesperado a su hija e hijo, secuestrados ambos por la policía política del régimen. Desde ese momento, Acevedo recorre hospitales, comisarías, juzgados, oficinas de derechos humanos, pero nadie es capaz de responder por el paradero de sus hijos. Entonces, toma una decisión radical. En las escalinatas de la Catedral de Concepción, rocía su cuerpo con bencina. Advierte que nadie se acerque, ya que si nadie responde por el paradero de sus hijos, se prendería fuego. Un policía que se encontraba en las cercanías, desconoce las amenazas y se dirige a detenerlo. Entonces, Sebastián Acevedo se prende fuego y arde en llamas. Un par de días más tarde, sus hijos son liberados. Pero él no alcanzó a verlos con vida. La noticia de su suicidio se esparce por todo el país. Grupos de iglesia y activistas sociales y políticos que hasta entonces denunciaban públicamente la tortura en rápidas acciones callejeras, asumen el nombre Movimiento Contra la Tortura Sebastián Acevedo en homenaje a su persona. Su nombre, desde entonces, queda asociado a uno de los movimientos más emblemáticos en la lucha contra la dictadura militar.

El 30 de Noviembre del 2001 se desarrollaron un sinnúmero de actividades frente al palacio de gobierno en Santiago, La Moneda. Un grupo de personas celebraba el Día Mundial del Sida, otro grupo de trabajadores, tripulantes pesqueros de Talcahuano, alegaba por la cesantía del sector y la nueva ley de pesca. Pero ninguna de ellas llamó tanto la atención, como la acción que emprendió Eduardo Segundo Miño Pérez. Ante la mirada de transeúntes, carabineros y asistentes Eduardo Miño, de 50 años y militante comunista como Acevedo, se inmoló en la misma plaza de la Constitución, frente a La Moneda. Miño caminó cerca del escenario donde se desarrollaban las actividades del Día del Sida, sacó un cuchillo de unos diez centímetros de largo que clavó en su estómago, roció su cuerpo con el combustible que llevaba en un pequeño

recipiente y se prendió fuego. Minutos después, se encontró una carta que Miño dejó a la opinión pública, en la que señalaba que era un miembro de la Asociación Chilena de Víctimas del Asbesto. En su carta denunciaba a la empresa contaminante y el holding internacional de la que formaba parte, a los organismos de salud pública por engañar a las familias respecto de su salud, a los organismos de gobierno por su desatención del problema, al gran empresariado. Su acto, afirmó, constituía también una protesta contra la Guerra, la persecución a su partido y la globalización que dejaba en el desamparo a miles de trabajadores. “Mi alma que desborda humanidad, terminaba su carta, ya no soporta tanta injusticia”.³²

El suicidio “a lo bonzo” no constituye un patrón usual en Chile. Más a menudo, el suicida ha utilizado otros medios, como lanzarse al Metro o dispararse un tiro. La opción de arder en llamas fue utilizada con anterioridad por los monjes budistas que protestaban contra la Guerra en Vietnam y la ocupación Norteamericana. Desde allí, esta forma ha guardado un contenido de denuncia. En ello, Sebastián Acevedo y Eduardo Miño coinciden. Uno denunciaba la política del terror de la dictadura, la tortura y la represión. El otro, el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, existen también profundas diferencias entre ambos. Luego que Sebastián Acevedo agotó su búsqueda en las oficinas administrativas del régimen, se inmola frente al edificio de la Catedral, en la Plaza de Armas de Concepción; edificio que desde los primeros años de la dictadura simbolizó el amparo a los perseguidos. Su grito de protesta no se levanta contra dicho espacio, sino que surge *desde* allí; se construye desde el único espacio posible que disponía la sociedad para expresarse pública y políticamente. Su protesta que constituye un discurso político se cobija en una sociedad ya *publicitada y politizada*. Por ello también su protesta se expande con facilidad, por sobre su sola acción instrumental e incrusta su nombre en el seno de un conjunto de movimientos sociales.

32 *La Tercera*, 12/01/01 (www.latercera.cl/)

Eduardo Miño, por otro lado, se suicida frente al Palacio de La Moneda; edificio que ya antes había asistido al suicidio de Salvador Allende y que desde su bombardeo se vació, literalmente, de todo contenido político deliberativo para asumir una faceta burocrática-autoritaria. El deshalajo de La Moneda expresó el deshalajo de la política de la vida ciudadana. Desde entonces, en mayor o menor grado, los edificios públicos se rodearon de una imagen técnica, distante de la demanda pública. La transición a la democracia ha prolongado y legitimado el entronamiento de la tecnocracia y su distanciamiento de la sociedad civil. El suicidio de Miño expresa precisamente la distancia entre la sociedad política y la sociedad civil. Sin embargo, puesto que el divorcio entre ambas esferas ya se ha consumado, su suicidio se transforma en una denuncia en solitario. Su voz ya no encuentra acogida, tanto porque el espacio desde el cual ella se expresa no es capaz de construir un universo público, como porque los llamados a recibir su clamor ya no son capaces de escuchar más allá del discurso formal. La sociedad apolitizada y el mundo político tecnocratizado impiden que el clamor de Miño, a diferencia del de Acevedo, pase más allá de su acción individual. En cierto sentido, ambas acciones resultan opuestas. La acción instrumental de Acevedo, enfocada en la liberación de sus hijos, quedó sobrepasada por la respuesta pública, mientras que la protesta desolada, generalizada contra todas las injusticias de Miño, no escapó al dolor individual desde donde nació.

De un modo similar, y del mismo modo como el suicidio de Miño, los mundos del trabajo en el Chile actual no logran sobrepasar el rito testimonial y su dinámica desolada. Al igual que éste, comparten un mismo recorrido y lógicas encontradas. Ellos aún demandan publicitación aunque sus estrategias pasen continuamente desapercibidas y terminen suicidándose en la demanda global frente a un interlocutor ausente. Mundos arrinconados en su dolor individual,

martirologio, desencanto, resentimiento, pasado heroico, status perdido, anhelos de recuperación vestidos de superación, todas ellas lógicas entremezcladas, tratando de reubicarse en un contexto todavía incierto.

¿Cómo alcanzar los anhelos, recuperar el status y reencantar los mundos disociados de lo público y lo privado? Estas y otras más son las preguntas que reorganizan los significados del trabajo en Chile. Rechazo a la asociatividad, anhelos de éxito, camaradería, autoritarismo, obediencia y mucho más, se confunde, se rechaza y se aglutina.

Contrariamente a lo que se sostiene comúnmente, la privatización del mundo del trabajo en Chile no lo sustrajo a éste de su significación social. Es decir, los significados del trabajo no están determinados única ni principalmente por los dominios de una racionalidad instrumental ligada a la lógica del Mercado. Ello no implica, por cierto, que la lógica de la racionalidad instrumental se encuentre ausente. Como se verá más adelante con más detalle, las identidades laborales han comenzado a escindirse entre un tipo en el cual los elementos de status vía certificación representan los principales componentes para una distinción personal, y otro tipo en el que la individuación vía instrumentalización constituyen el factor de mayor relevancia para posicionar la individualidad.

A través de un análisis de componentes principales se puede observar que las imágenes del trabajo que emergen al momento de destacar los diferentes aspectos relevantes para la experiencia del trabajo, están ancladas en dos modelos identitarios. El primer modelo es definido como un modelo de identidad certificada, en que los elementos de status contribuyen con la mayor capacidad explicativa (ver Tabla #4.5). Mientras la identidad certificada apela a una racionalidad valorativa en que el prestigio y las relaciones sociales se constituyen como determinantes, la dimensión individual apela a una racionalidad instrumental, en que la búsqueda

de ingresos constituye el principal aspecto a valorar en las situaciones de trabajo. Sin embargo, aquellos elementos que responden a un modelo certificado responden también a aquellos aspectos asociados con cierto perfil laboral de éxito y capacidad de mando. Por ello es que los aspectos vinculados a las experiencias de *individualización* se encuentran incrustados en una matriz de status. No es por tanto el modelo individuado el que captura con mayor precisión la difundida imagen del Nuevo Chile, sino que el modelo certificado, estrechamente vinculado a la valoración de las iniciativas individuales del mundo del trabajo por parte de los medios de comunicación de masas y las élites públicas.

Un análisis más detallado de los componentes me permite también establecer con mayor claridad la relación entre los aspectos de status y los aspectos instrumentales. Entre 1990 y 1995, el modelo de identidad certificada decrece su importancia desde un 40.3% a un 27.0% de explicación en la varianza, mientras que el modelo individuado aumenta su importancia desde un 7.0% a un 12.4% de la misma. Esto, apunta más que hacia un dominio de la racionalidad instrumental, a una escisión de los significados del trabajo. Sin embargo, para explicar más detalladamente mi respuesta, es necesario introducir una nota metodológica. En la encuesta del año 1995, se redujo el número de preguntas relativas a los significados del trabajo en comparación con el año 1990. Si comparamos las mismas preguntas entre 1990 y 1995, es decir, si se eliminan para la encuesta de 1990 aquellas preguntas que no fueron incorporadas en el año 1995, entonces la estructura de los componentes queda reducida a sólo un factor, lo que permite sostener que, para la fecha, tanto los aspectos de status como los aspectos instrumentales se encontraban estrechamente relacionados. Por ello, el fenómeno de mayor diferencia entre 1990 y 1995 radica a mi juicio en la escisión de las identidades laborales, antes que el dominio de una sobre otra.

Por último, y antes de entrar en el análisis de los elementos explicativos de las dimensiones, vale introducir un comentario adicional respecto a las características de los cuestionarios. En primer lugar, puesto que la encuesta del World Values Survey está remitida principalmente al análisis de los valores sociales y otros conceptos culturales, otras variables relevantes para el análisis de las identidades laborales, como aquellas referidas al análisis de las situaciones laborales, no fueron incorporadas en el cuestionario. Ellas serán retomadas al momento de analizar la identidad de los profesionales en Concepción. En segundo lugar, como ya se señaló para el caso del análisis de componentes, los cuestionarios de 1990 y 1995 no replicaron las mismas preguntas. Algunas que se plantearon para el año 1990 ya no fueron incorporadas en 1995, y vice versa, algunas que fueron incorporadas en 1995 no lo fueron en 1990. De allí que la comparación entre ambos períodos, aunque relevante, debe tomarse con cierta precaución.

Tabla #4.5
Análisis de Componentes Principales:
Aspectos significativos de la identidad laboral

	Modelo Identidad Certificada 1990	Modelo Identidad Individuada 1990	Modelo Identidad Certificada 1995	Modelo Identidad Individuada 1995
Buena Paga+	-8.574E-02	.809	-7.527E-02	.677
Personas agradables	.390	.521		
Ausencia de presiones+	.516	.302	.236	.551
Seguridad en el empleo+	.378	.466	-2.178E-02	.629
Promociones	.370	.636		
Un empleo respetado+	.622	.191	.565	3.113E-03
Un buen horario de trabajo+	.438	.542	.280	.280
Oportunidad para usar la iniciativa+	.656	.239	.689	-6.086E-02
Un empleo útil para la sociedad	.671	.190		
Buenas vacaciones+	.310	.514	.458	.365
Un espacio de encuentro	.639	.391		
Oportunidad para hacer cosas+	.674	.181	.492	.128
Un empleo con responsabilidad+	.695	.216	.708	.122
Un empleo interesante+	.616	.402	.524	.363
Que permita el desarrollo de las habilidades+	.622	.146	.511	8.505E-02
Eigenvalue	6.057	1.059	2.973	1.364
% de la Varianza	40.378	7.059	27.026	12.400

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax.

a Rotación convergió en 3 iteraciones.

Fuente: Ver Tabla #4.1

+: Se refiere a las variables que fueron incorporadas tanto en la encuesta de 1990 como en la de 1995.

IV.4. Un modelo multivariado para la explicación de las dimensiones.

Ya analizada con mayor detalle la relación entre las distintas dimensiones, es necesario introducir mayores comentarios sobre el modelo de regresión propiamente tal. ¿Qué elementos explican la varianza en las respectivas dimensiones y cómo deben ellos interpretarse? ¿Qué significación tienen los distintos elementos del modelo? ¿Cómo explicar la diferencia entre el monto de las varianzas para los modelos en los diferentes períodos?

El modelo certificado para el año 1990 es explicado (con R-Square = .541) por el modelo individuado, las ocupaciones con calificación, la participación inactiva en organizaciones, el índice materialismo/postmaterialismo y la satisfacción en el empleo (ver Tabla #4.7). Producto de la correlación de factores durante dicho año, la dimensión individuada presenta un mayor peso específico, siendo también una de las variables más significativas (P value ≤ 0.0001). La siguiente variable a considerar es la participación inactiva en organizaciones. Aunque ella presenta un menor peso en la explicación de la varianza, es aún altamente significativa (P value ≤ 0.0001). El índice materialismo/postmaterialismo y la satisfacción en el empleo contribuyen igualmente a la explicación de la varianza con una significación también alta (P value ≤ 0.005). La variable ocupaciones con calificación para 1990 contribuye con un menor coeficiente y una menor significación (P value ≤ 0.05). Para 1995, el modelo certificado resulta explicado (R-Square = 0.413) nuevamente por el modelo individuado, las ocupaciones calificadas y la participación inactiva en organizaciones, más la radicalidad política. Debido a que la correlación de factores disminuye para 1995, el peso de la dimensión individuada disminuye también, aunque no así su significación (P value ≤ 0.0001), lo cual explica en parte la disminución del coeficiente de regresión. La participación inactiva aumenta su peso específico en el modelo de regresión al tiempo que conserva una alta significación (P value ≤ 0.0001). La variable

ocupaciones calificadas en tanto, al tiempo que aumenta su participación en la explicación de la varianza, dicha participación se hace también más significativa ($P \text{ value} \leq 0.0001$). Finalmente, es interesante destacar que para 1995 el modelo incorpora un índice de radicalidad política, que pese a contar con una menor significación respecto a las otras variables ($P \text{ value} \leq 0.05$) tiene una participación no menor en el modelo.

Por otro lado, el modelo de identidad individuada para el año de 1990 resulta explicado (con $R\text{-Square} = .543$) por el modelo certificado, la participación general en organizaciones, el efecto interacción entre los ingresos y aquellas ocupaciones sin calificación, el efecto interacción entre la valoración de la competencia y el éxito, la importancia del ocio, el índice materialismo/postmaterialismo, y la razón para trabajar basada en el ingreso (ver Tabla #4.7). Al igual que para el caso del modelo de regresión para el modelo certificado, la dimensión certificada constituye la variable que contribuye en mayor medida a la explicación de la varianza con una también alta significación ($P \text{ value} \leq 0.0001$), debido a la ya señalada correlación de factores durante 1990. La participación general en organizaciones (con $p \text{ value} \leq 0.01$), el índice materialismo/postmaterialismo, el efecto interacción entre la valoración de la competencia y el éxito, el efecto interacción entre ingresos y ocupación, y la razón para trabajar basada en el ingreso (con $p \text{ value} \leq 0.05$), contienen coeficientes similares. Sin embargo, la dirección de los coeficientes es diferente. Mientras que la participación en organizaciones, el índice materialismo/postmaterialismo, el efecto interacción entre la valoración de la competencia y el éxito, y el efecto interacción entre ingresos y ocupación presentan un coeficiente negativo, la razón para trabajar basada en el ingreso. La importancia del ocio en tanto presenta tanto un nivel de significación (con $p\text{-value} \leq 0.0001$) como un coeficiente positivo y más elevado respecto a las otras variables. Para 1995, en tanto, la identidad individuada es explicada ($R\text{-Square} = 0.330$) por

el modelo certificado, el índice de deseabilidad social los ingresos, el efecto interacción entre la valoración de la competencia y el éxito, y la importancia del ocio. Vale insistir acá respecto a la disminución de la correlación de factores que conduce a una disminución de la participación del modelo certificado en la explicación de la varianza aunque ésta continúa siendo significativa ($P \text{ value} \leq 0.0001$). Igualmente significativa resulta la importancia del ocio ($P \text{ value} \leq 0.0001$) con un coeficiente también positivo. Junto a ello es interesante destacar el efecto negativo y significativo de la deseabilidad laboral (con $p \text{ value} \leq 0.01$) así como el efecto positivo de la valoración de la competencia y el éxito que se explicarán más adelante. Finalmente, aunque con un coeficiente y nivel de significación menores (con $p \text{ value} \leq 0.05$), la participación negativa de los ingresos se aproxima a la misma variable incorporada en el modelo en 1990 no obstante la ausencia del efecto ocupación.

Como se desprende de la exposición de los resultados, la comprensión de ambos modelos, certificado e individuado, sugiere una vinculación entre ellos. La dimensión individuada contribuye a la formación de nuevos criterios de distinción social, al igual que la dimensión certificada contribuye al reposicionamiento del Yo. Como ya lo señalé con anterioridad, la intercorrelación entre los aspectos de status e individuales y el posterior movimiento de sus pesos específicos entre 1990 y 1995, se explica como una consecuencia de la estructura de los factores (ver Tabla #4.5). Es decir, la correlación de los factores explica en parte el elevado coeficiente y significación de cada uno de los índices en el análisis de regresión para el año 1990, mientras que la disminución de la correlación entre los factores para 1995 explica también la disminución de los índices en sus participaciones para la explicación de las respectivas varianzas.

IV.4.1 La identidad como certificación.

Como se sugirió en las hipótesis, el modelo certificado contempla la incorporación de factores individuales, socio-políticos y laborales. Respecto a los factores, cabe señalar que la participación social (capital social) directa, militante y agresiva no constituye un factor explicativo de la dimensión de status. Por el contrario, el tipo de participación que resulta relevante para el modelo es aquella vinculada débilmente al movimiento socio-político. Es decir, no es la mayor *densidad* de las redes sociales la que explica la prevalencia del modelo certificado entre los trabajadores chilenos (un elevado coeficiente de capital social), sino que su carácter tenue, diluido. En términos teóricos se puede afirmar que la expansión del status, y específicamente de aquellos aspectos sociales vinculados a éste, se ve facilitada por la extensión de relaciones sociales indirectas. La circulación por variadas y tenues redes sociales lleva a privilegiar la valoración por la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, *más allá de los espacios específicos* en los respectivos empleos. No sólo resulta relevante entonces mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo inmediatos, o los superiores, sino que también con los miembros de la organización en general. Esta relación se ve reforzada entre 1990 y 1995, ya que la variable aumenta su participación en el modelo, pese a que ya no se expresa *linealmente*, sino que disminuye conforme aumenta su valor.

La satisfacción en el empleo para 1990 se debe interpretar en una dirección similar a la hipótesis de la extensión de las relaciones indirectas y el privilegio por el mejoramiento de los ambientes laborales en general. Es decir, el incremento de la satisfacción en el empleo permite el desarrollo de aquellos aspectos de la dimensión de status vinculados al incremento del *Mi* (o de aquellos elementos valorados por el Yo generalizado) y la carrera profesional como medio de movilidad social.³³

³³ Ya que esta variable no fue incorporada en la encuesta de 1995, resulta imposible cualquier comparación.

La relación positiva entre la dimensión y el índice materialismo/postmaterialismo en 1990 debe tomarse con precaución. En efecto, una primera lectura pudiera sugerir una afirmación de la hipótesis de la postmodernización, sostenida por Inglehart (1997), en el sentido que la orientación de la relación sugeriría un incremento de los valores *postmaterialistas* de acuerdo a su peso en la dimensión. Sin embargo, dicha relación presenta una paradoja, puesto que en la hipótesis original de Inglehart, el incremento del postmaterialismo está asociado a un incremento de la individualidad en las sociedades del capitalismo avanzado y no a la prevalencia del status social. De este modo, el peso de la variable sugiere una interpretación diferente, en el sentido que el indicador de postmaterialismo puede comprenderse desde otro punto de vista. Del mismo modo, el hecho que el postmaterialismo carezca de cualquier relevancia para la misma dimensión en el año 1995 apoya la hipótesis que éste debe interpretarse a la luz de las peculiaridades del período y no como una variable relevante para la dimensión en cuanto tal. En efecto, el índice materialismo/postmaterialismo está compuesto por aspectos que fueron altamente sensibles durante 1990. Es necesario recordar que en dicho año el país comenzaba su primer año de transición a la democracia después de 17 años de dictadura militar. De allí que diversos aspectos que pudiesen vincularse originalmente con la idea del postmaterialismo (aumentar los derechos individuales, favorecer la participación en las decisiones -democracia-, proteger la libertad de expresión y favorecer el desarrollo de las ideas), adquieren un sentido distinto dado el contexto de lucha por la democracia.

La calificación laboral y su relación con el modelo certificado, resulta explicada también a partir de los elementos introducidos con anterioridad. Ello es así puesto que para aquellas ocupaciones con mayor calificación los elementos de distinción social están contruídos a partir de una matriz de significado que incorpora la deseabilidad o el reconocimiento social, y que va

más allá del mero reconocimiento monetario. Los modos de diferenciación para aquellas ocupaciones con mayor calificación incorporan criterios de evaluación del Yo mediados por racionalidades de orden más sustantivo. Téngase en mente por ejemplo, el caso de las profesiones, para quienes los modos de distinción se construyen a partir de una certificación colegiada, que escapa a las valoraciones instrumentales de acuerdo a productividad. Resulta notable destacar que entre 1990 y 1995 dicha certificación incrementa sustancialmente su peso en la explicación de la varianza y en su nivel de significación.

La radicalidad política careció de cualquier poder explicativo para 1990, fecha en la cual las movilizaciones sociales aún formaban parte importante de la memoria colectiva, mientras que resultó relevante para 1995 cuando se suponía que ella se desvanecería acorde avanzaba el tiempo. Esta diferencia puede explicarse por un efecto *temporal*, ya que precisamente debido a la cercanía entre el fin de la dictadura y la elaboración de la primera encuesta en 1990 pudo haber actuado un *velo* en el reconocimiento de la participación política que aún actuaba en los márgenes de la legalidad, mientras que para 1995 dicho velo podía recorrerse con mayor facilidad, ya que la actividad política se había legalizado formalmente. Sin embargo, cabe incorporar un segundo elemento explicativo de la diferencia, y es aquel que se refiere a la diferencia *generacional*. Precisamente, aquel cohorte que participó con mayor radicalidad en las movilizaciones colectivas durante la década de 1980, no se incorporó al mercado del trabajo sino hasta comienzos de la siguiente década, razón por la cual no fue capturado sino hasta la segunda encuesta. No obstante, ello no debe obstaculizar el hecho que, aunque la variable se incorpora en 1995, ella lo hace de manera subordinada a las otras variables y con una menor significación para el modelo.

IV.4.2. La identidad como individuación.

El modelo de identidad individuada, en tanto, presenta tanto elementos compartidos con el modelo de identidad certificada como algunos elementos propios. Como introducción, vale repetir los comentarios que se introdujeron para el análisis del modelo certificado. En este sentido, para el caso del modelo individuado, quisiera recalcar una vez más que la identidad certificada explica gran parte de la varianza y la significación de la dimensión producto de la intercorrelación de factores. Por ello es que la dimensión de status contribuye tan estrechamente al posicionamiento del Yo.

Respecto a la participación general en organizaciones (directa o indirecta) es necesario señalar que ella tiene un impacto destacado en el modelo individuado sólo para 1990. Como era de esperarse, mientras que para el modelo certificado la relación es positiva, para el caso del modelo individuado dicha relación es negativa, lo cual destaca el carácter individualista de la dimensión. Mientras menor la participación social de los individuos en diferentes tipos de organizaciones, mayor es el peso de la dimensión individual. Esta variable careció de cualquier significación para el modelo en 1995 razón por la cual no fue incorporada al modelo.

El efecto de los ingresos, aunque significativo para ambos años, tiene un peso menor en relación a otras variables. Como ya lo señalé con anterioridad la relación entre los ingresos (cruzados en 1990 por el efecto de aquellas ocupaciones sin calificación) y el modelo individuado es negativa, lo que permite ahondar más en las características del modelo. Si el modelo certificado apelaba a una racionalidad sustantiva expresada en una comunidad colegiada y una presencia significativa de “vínculos débiles” como fuentes de validación del Yo, el modelo individuado carece de cualquier tipo de comunidad de interés como fuente de validación, fenómeno que se expresa explícitamente en 1990 a partir de la interacción ocupación e ingresos e

indirectamente en 1995. Y es que aquellos individuos que disponen de menores “credenciales” son aquellos que también disponen de menores ingresos (ver Tabla #4.6). De allí que mientras disminuyen los ingresos, y por tanto los recursos sociales en general (dejando en evidencia la “horfandad” de la individuación en el subdesarrollo) se estrecha la relación con el modelo.

Tabla #4.6
Relación entre Ingresos y Ocupaciones Sin Calificación para 1995

Escala de Ingresos	Tienen Calificación	No tienen Calificación
1	10	29
2	27	45
3	15	28
4	16	22
5	17	29
6	27	47
7	40	21
8	42	13
9	27	10
10	16	3

$$\chi^2 = 64.905, \text{ d.f. } 9, \text{ p-value } \leq 0.0005$$

El índice materialismo/postmaterialismo solo tiene significación para 1990, y conforme a lo esperado, su relación respecto a la variable es negativa. A diferencia de lo observado para el modelo certificado, en el cual aquellos aspectos de desarrollo social vinculados con los valores postmaterialistas se expresaban positivamente, en el caso del modelo individuado los coeficientes resultan significativos en la medida que se alejan precisamente de dichos conceptos y se conectan en cambio con valores de desarrollo social “materialistas” que expresan su admiración por el crecimiento económico, la estabilidad económica y el orden social. La expresividad del Yo no se vincula entonces con aspectos “cualitativos” de la vida social, cuya

vinculación con el fortalecimiento de la sociedad civil o la vida comunitaria resultan evidentes, sino que con aquellos aspectos “cuantitativos”, que permiten posicionar la individualidad en una escala material mensurable, independiente de su impacto social.

Aunque formalmente disímiles, las siguientes dos variables resultan también centrales para comprender el carácter del modelo identitario individuado. La primera de las variables, incorporada en 1990, se refiere a la consideración del trabajo sólo como una transacción de negocios, en el que la implicación laboral es un resultado de los ingresos percibidos. Mientras menores los ingresos, menores son los esfuerzos dedicados al trabajo, y viceversa. Contrario a cualquier consideración que busca la vinculación entre el motor individual y la implicación laboral como ejes de una nueva ética del trabajo, la individuación se presenta precisamente en divergencia con dicha ética y como una exacerbación del Yo, si bien no a expensas de una comunidad de trabajo, si “a pesar” de ella. En otras palabras, la implicación individual al interior de la comunidad laboral se subordina siempre al incremento de los mecanismos de recompensa del Yo. La segunda de las variables, incorporada en 1995, apunta en una dirección similar puesto que rechaza cualquier tipo de intervención normativa en las definiciones del trabajo. Expresada en una escala ordinal, la variable de deseabilidad laboral se construye como un índice aditivo de aquellas variables que expresan la importancia de los padres y las amistades para la realización adecuada del trabajo. Sin embargo, el modelo de regresión presenta un resultado que apunta en un sentido negativo. Esto es, mientras menor es la importancia asignada a la opinión o consideración de los otros para la realización del propio trabajo mayor es el índice de individuación, lo que destaca la fuente de inspiración para la ejecución de un trabajo: el propio Yo.

La segunda variable a analizar está compuesta por el efecto combinado de aquella variable que considera que la competencia es dañina y aquella que estima que el éxito no tiene que ver con el trabajo duro sino que con la suerte y los contactos. Tanto el peso como la significación de la variable aumentan desde 1990 a 1995, aunque para este último año la variable ya no se expresa linealmente, sino que aumenta de acuerdo a sus logaritmos naturales, aunque para ambos años la relación es siempre positiva. En conjunto con las otras variables, este constructo apunta a una suerte de desentrañamiento del individuo respecto a su propio trabajo por cuanto resiente las oportunidades reales que resultan de la actividad laboral. Mientras participa del trabajo se distancia de éste escindiendo su subjetividad de las interacciones a su interior, origen de los desafíos críticos al Yo como fuente de resentimiento hacia el orden laboral.

La última de las variables incorporadas al modelo individuado es aquella que destaca la importancia del ocio, variable altamente significativa para ambos años aunque con un coeficiente mayor para 1995, cuya importancia asciende conforme aumentan los valores de la variable (puesto que se eleva al cuadrado). Esta variable, cuya dirección es siempre positiva, retrotrae el análisis al comienzo del presente capítulo, puesto que relaciona al individuo no sólo con un espacio ajeno al mundo del trabajo del cual resiente y se aleja, sino que con aquel espacio en el cual puede desplegar un Yo ausente de fricciones. La importancia del ocio entonces, es que vincula al modelo individuado a un espacio en que las apreciaciones subjetivas respecto del Yo se pueden realizar, social y materialmente, ausente de las restricciones e incongruencias del mundo del trabajo.

Tabla #4.7

Modelos de Certificación e Individuación: Modelo de Regresión Múltiple

Predictores (Coeficientes estandarizados)	Modelo Certificado 1990 (Modelo)****	Modelo Individuado 1990 (Modelo)****	Modelo Certificado 1995 (Modelo)****	Modelo Individuado 1995 (Modelo)****
Índice Modelo Individuado+	0.718****		0.477****	
Índice Modelo Certificado+		0.717****		0.502****
Ocupaciones calificadas+	0.058*		0.189****	
Participación general en organizaciones+		-0.070**		
Participación inactiva en organizaciones+	0.093****			
LogNat Participación inactiva en organizaciones+			0.216****	
Efecto interacción (Ingreso*Ocupaciones sin calificación)+		-0.062*		
Índice Materialismo/Postmaterialismo+	0.068**	-0.059*		
Índice de Radicalidad Política+			0.117*	
Índice de Deseabilidad Laboral				-0.103**
Razón para trabajar: Ingresos		0.059*		
Ingresos				-.091*
CDESC (Competencia es dañina*Éxito es materia de suerte y contactos)+		0.063*		
Log Nat CDESC+				0.129**
Satisfacción en el empleo	0.072***			
Importancia del ocio+		0.098****		0.149****++
R ² Ajustado	0.541	0.543	0.413	0.330

* P Value < 0.05

** P Value < 0.01

*** P Value < 0.005

**** P Value < 0.0001

+: Se refiere a las variables que fueron incorporadas tanto en la encuesta de 1990 como en la de 1995.

Fuente: Ver Tabla #4.1.

++ Esta variable se elevó al cuadrado.

V. Concepción como espacio de análisis.

V.1. Reseña histórica de Concepción.

La ciudad de Concepción se encuentra situada a 8 horas en carretera al sur de la capital del país. Está ubicada en la desembocadura del río Bío-Bío, y constituye la capital de lo que actualmente se conoce como la 8a Región del Bío-Bío. El habitante de Concepción es habitualmente conocido como “penquista”, en alusión a la ubicación que hasta el siglo XVIII ocupó la ciudad en la actual localidad de Penco.

Fue fundada el 5 de octubre de 1550, tres años antes de la muerte del Gobernador Pedro de Valdivia a manos de un ejército indígena. La disponibilidad de recursos auríferos así como la densidad de mano de obra explican la temprana fundación de la ciudad (Hernández, 1983). Sin embargo, cuatro años después de su fundación, la ciudad es arrasada por los indígenas araucanos. Más tarde, en 1558, la ciudad es reconstruida por orden del entonces Gobernador García Hurtado de Mendoza.

Continuamente atacada por ejércitos indígenas y sacudida por fenómenos sísmicos en 1570, 1657, 1730 y 1751 (el último de los cuales motivó su traslado a lo que constituye su actual ubicación en el Valle de La Mocha), le otorgaron durante todo el período colonial la imagen de una ciudad de “frontera” (Campos Harriet, 1982). El Reino de Chile colonial, en términos sociales y simbólicos y más allá de los límites jurisdiccionales, finalizaba en Concepción. El poblamiento hispano se vió confinado a sus límites, desde los cuales se originó un intercambio comercial intenso con los grupos indígenas del sur, lo que, pese a algunos conflictos bélicos esporádicos, implicaba un reconocimiento de los límites del dominio hispano. Dicho reconocimiento no sólo contempló la aceptación de una relativa autonomía para los grupos indígenas, sino que también, la necesidad de destacar la ciudad de Concepción, como una

fortaleza defensiva de la hispanidad. Entre 1540 y 1629, arribaron al país alrededor de 6 mil 480 soldados, la mayor parte de los cuales se asentó en Concepción. De acuerdo al cronista colonial Diego de Rosales, desde sus inicios hasta fines del siglo XVII, lo que entonces se conoció como la Guerra de Arauco, esto es, la frontera sur del Reino, había costado a la corona española unos 42 mil soldados. La gran rebelión indígena de 1598 consolidó la función militar de Concepción (Hernández, 1983). La centralidad que pasó a adquirir dicha frontera durante la segunda mitad del siglo XVI, llevó al gobierno español a situar durante un corto tiempo (1565-1573) el gobierno político y militar de Chile en Concepción, después de lo cual, y ante la inseguridad de la zona, fue nuevamente ubicado en Santiago (Campos Harriet, 1982).

Al igual que el resto de Chile, la sociedad de Concepción se encontraba estratificada en grupos estamentales cerrados: una aristocracia militar, española o criolla confundida con la aristocracia propietaria (los servicios en el ejército no sólo otorgaban prestigio y títulos nobiliarios, sino que también propiedades); un segundo estrato compuesto por españoles pobres o mestizos enriquecidos; los mestizos; los indígenas; y finalmente, los esclavos. Puesto que la economía colonial hasta mediados del siglo XVII se encontraba articulada alrededor de la estancia, la figura del indígena y de la encomienda asociada a éste, constituía un eje central de la sociedad colonial. Sin embargo, conforme la encomienda fue tornándose un recurso cada vez más escaso, en razón de su continua subdivisión, y la economía fue desplazándose hacia la hacienda y el cultivo del grano, el mestizo fue constituyéndose en el elemento central de la sociedad, y en razón del cual, la aristocracia colonial retomó la senda de acumulación y su propia reproducción. Esta situación presenta algunas peculiaridades para el caso de Concepción, puesto que, pese a la similaridad de los patrones de estructuración social, la estructura económica regional careció de la independencia que gozaron las otras regiones en términos del desarrollo

productivo. En efecto, la característica esencialmente militar de su poblamiento perjudicó el desarrollo de una oferta productiva; la región no experimentó ningún crecimiento como tampoco transformaciones relevantes en su estructura, dependiendo para su desarrollo de la asistencia monetaria de la Corona. Sólo cuando el apoyo de esta última disminuye a mediados del siglo XVIII, y las economías del Valle Central de Chile requieren de un refuerzo productivo para canalizar exportaciones hacia el virreinato del Perú, sólo entonces es cuando la economía regional penquista experimenta un salto cualitativo, incorporándose al ciclo agrícola exportador (Hernández, 1983).

Ya sea por el mismo carácter estamental de la sociedad, o por la pobreza relativa de la colonia, la aristocracia colonial mantuvo su sitio en la sociedad, conectándose entre sí por relaciones maritales o amigos cercanos al núcleo de la red, hecho que permaneció sin modificación después de la revolución de la Independencia, y al cual Concepción se adhirió plenamente.

Después de la revolución de independencia, y como consecuencia de la desestructuración del poder monárquico, las distintas provincias de la joven república se disputarían entre sí el derecho de sucesión. Concepción, devastada su estructura productiva por efectos de la guerra, se alineó durante los comienzos de la década de 1820 con los sectores más conservadores, sensible a los efectos que un ascenso liberal podría acarrear para sus pretensiones. Este conservadurismo permanecería incluso en los sucesos de la revolución de 1851, en la cual el candidato presidencial de Concepción, José María de la Cruz y Prieto (sobrino del presidente Joaquín Prieto Vial, primo del presidente Manuel Bulnes y suegro del futuro presidente Anibal Pinto) se vio enfrentado al centralismo de Santiago. Sólo con posterioridad a esta fecha, y ya relegada

políticamente por el predominio de la capital, es que asume la ciudad posiciones propiamente liberales (Campos Harriet, 1982).

Después de 1850, la sociedad de Concepción atravesó por una serie de cambios en su vida económica y social que incrementaron paulatinamente sus niveles de modernización. Ya sea por el desarrollo de la minería en el Norte Chico o por la fiebre del Oro en California y Australia, Concepción se inserta en dichos espacios como proveedor de materias primas. A partir de 1840, Concepción comienza a reconstituir su economía con la explotación de la minería del carbón, por parte de empresarios nacionales y extranjeros en la localidad de Lota, respondiendo a la demanda de insumos de la minería nortina, así como con el establecimiento de fábricas de ladrillos y cristalería. Posteriormente se desarrolló la industria cerealera fruto del impacto de la demanda internacional, y más tarde la industria textil, indicador productivo de los cambios en la estructura social y económica de Concepción (Hernández, 1983). Esta incipiente industrialización fue reconstituyendo los mecanismos de reproducción de la deteriorada élite penquista, y configurando un naciente proletariado. Al mismo tiempo se formó una banca regional a través de la fundación del Banco de Concepción en 1860 y se iniciaron obras de infraestructura que modificaron la faceta aún colonial de la ciudad. En 1871 el alumbrado público de gas hace su aparición en la ciudad, seguido en 1873 por la extensión del ferrocarril. Todo ello, sumado a la expansión real de la soberanía del Estado chileno hacia el sur a través de la llamada “Pacificación de la Araucanía”, fue desplazando paulatinamente la idea de Concepción como un espacio fronterizo.

En síntesis, se puede señalar que, enfrentada a los cambios en la estructura social de la segunda mitad del siglo XIX, la aristocracia penquista abandona su pasado agrario y militar para sumarse a una nueva estrategia social que a la larga, la reposicionó como actor nacional. La base

de su poder se relacionó con su capacidad de intervención en la vida política local y nacional, sus relaciones con los extranjeros avecindados en la zona, empresarios de la nueva etapa industrial e incorporados por la élite a su linaje, y el cultivo de ciertas profesionales liberales, todo lo cual no sólo le permitió mantener un cierto nivel de capital económico adecuado a sus aspiraciones, sino también un capital social sobre el cual reproducirse a sí misma. La incorporación de migrantes al círculo de las elites locales se vió favorecido por los desequilibrios demográficos de estos grupos. Los migrantes italianos se insertaron plenamente en la vida penquista a través de uniones matrimoniales con criollas, como respuesta también al carácter predominantemente masculino de la población migrante (Mazzei, 1991). La clase media penquista, por otro lado, se reprodujo en torno a las actividades culturales dinamizadas por el Estado y los privados, así como en torno al crecimiento de los servicios asociados a la nueva estructura productiva. El primer conjunto de actividades trajo como consecuencia una diversificación en la demanda social y una complejización del patrón de necesidades. El segundo grupo en tanto, implicó una estrategia de profesionalización vinculada indirectamente a la producción, pero particularmente relevante para la realización de ésta.

Todo este proceso de modernización en las estructuras materiales de Concepción, fue acompañado también por una transformación paralela de la vida cultural de la ciudad. En 1855 se funda el Seminario de Concepción, en 1858 el Liceo de Hombres de Concepción, en 1865 el Colegio del Sagrado Corazón, el Liceo de Niñas de Concepción en 1883 y en 1887 el Colegio Alemán, entre muchos otros, todos ellos espacios en los que se formaría la élite penquista del período, se reconocerían entre sí y se distinguirían de otros. Paralelamente, se funda el Teatro Concepción, y en 1882 el diario regional El Sur, que hasta 1904 se reconocía como vocero del Partido Radical, tradicional representante de la clase media. Este proceso de expansión en la

oferta educativa y la diferenciación cultural se vió coronado a inicios del siglo XX (1920) con la fundación de la Universidad de Concepción, proyecto impulsado por la clase media ilustrada penquista, pero secundado por gran parte de los distintos sectores de la ciudad, que veían en dicha fundación, un espacio para canalizar sus demandas educativas específicas. Para las élites intelectuales, muchos de ellos pertenecientes a las logias masónicas, la universidad implicaba situar la educación en vínculo con la vida pública y los problemas de la ciudad. Por ello es que se buscó que se constituyera en un espacio de formación en áreas vinculadas al desarrollo productivo así como a la salud pública. No en vano, la demanda por fundar la universidad se sumó con la demanda por la construcción de un Hospital Clínico Regional (Vivaldi y Muñoz, 1994).

Sin embargo, toda la gama de realizaciones emprendidas por la burguesía penquista se fueron estancando ya a comienzos del siglo XX. El ciclo expansivo fue aprovechado por casas comerciales extranjeras y la elite santiaguina, deteriorando el dinamismo del desarrollo de Concepción (Hernández, 1983). Sociedades comerciales inglesas, alemanas, norteamericanas y nacionales avecindadas en Concepción pero con casas matrices externas controlaron no sólo el comercio, sino que también invirtieron y controlaron los ciclos productivos (fundamentalmente en el sector alimenticio hasta los años '20, pero también en el sector textil posteriormente a dicha fecha), así como la provisión de servicios (electricidad y gas). Entre 1935-1939 una pequeña fracción de sociedades industriales (el 10% del total), concentraba la mayor cantidad de los capitales invertidos (aproximadamente un 70%) (Mazzei, 1990).

Después de la década de 1920 en que la clase media entró de la mano del gobierno de Arturo Alessandri Palma, se inició un ciclo turbulento en la historia política del país, que fue recién superado luego del arribo al poder de la coalición del Frente Popular en 1938, iniciándose

una nueva etapa en la historia nacional, consagrada en el proyecto de sustitución de importaciones.

V.2. Concepción en el período 1940-1973.

El proyecto sustituidor de importaciones, que básicamente apuntaba a la industrialización del país, encontró en Concepción, un espacio particular de desarrollo. A su historia industrial reciente, la ciudad sumó una serie de proyectos productivos promovidos por el Estado. Es así como en 1946 se fundó la Compañía de Acero del Pacífico en la localidad de Huachipato, en las afueras de Concepción, la Empresa Nacional de Petróleo, industrias termoeléctricas, compañías pesqueras e industrias forestales, en las cuales la figura del moderno manager desplazó definitivamente las antiguas empresas familísticas. En el caso de Huachipato, se constituyó un complejo sistema de racionalización de las calificaciones y movilidad al interior de la empresa, cuya amplia aceptación por parte de los trabajadores devino en un indicador del grado de aceptación de la estructura de valores y normas asociado a los procesos de modernización que estaban transformando la ciudad de Concepción (Di Tella, et.al., 1967).

Es así como, a partir del desarrollo económico anclado en una base industrial, junto a los crecientes grados de diferenciación cultural expresados en la fundación de la Universidad de Concepción, la ciudad se posicionó en una nueva identidad. Lejos de la ciudad trágica fronteriza (Mazzei y Brito, 1999), emergía ahora una ciudad que se percibía, tal como un siglo atrás, como foco de desarrollo alternativo al dominio capitalino: socialmente más compleja y con mayores aunque aún limitados grados de movilidad social, asociados a la expansión productiva del Estado y la apertura educativa universitaria. En ese contexto, se forjó una nueva oferta de

profesionalización, con mayores niveles de calificación y portadora de una cierta identidad productivista regional.

Con todo, las transformaciones de la estructura productiva así como el impulso a la oferta educativa en la ciudad, no fueron factores suficientes como para constituir una sociedad más equilibrada. En efecto, pese a que la ciudad disponía de una estructura productiva anterior con altos grados de mecanización y dinámica, también contaba con otro conjunto de actividades de escasa productividad y que disponían de bajos niveles de racionalización. La arremetida industrial en gran escala, expresión del proyecto de sustitución, no modificó dicha situación.

V.2.1. Desarrollo económico en Concepción.

La imagen productivista que ha caracterizado la ciudad de Concepción, no puede ser divorciada de su posicionamiento geográfico en cuanto eje articulador de una serie de ciudades menores pero altamente densas en materia de productividad, llegando a constituir la conurbanización conocida como el Gran Concepción (incluyendo a Huachipato y Talcahuano como centros más productivos, y Chiguayante, San Pedro, San Vicente como unidades-dormitorio de las primeras) (Hernández, 1983). Al mismo tiempo y no menos importante, el crecimiento económico de Concepción ha dependido también del apoyo estatal en materia de industrialización.

A primera vista, los resultados despertaron una admiración inmediata. Entre 1948 y 1957, el ingreso industrial de la región (concentrado en la misma ciudad de Concepción, Huachipato, Talcahuano y Tomé) experimentó un crecimiento anual promedio que cuadruplicó al de la región de Santiago y duplicó el del país. Para 1958, el ingreso geográfico bruto regional aportaba un 13% al ingreso geográfico bruto nacional, lo cual resulta considerable teniendo en cuenta el

sesgo que parte importante del ingreso geográfico bruto nacional era generado (y aún hoy lo continúa siendo) por la sola industria del cobre (Grosman (Ed.), 1966).

Sin embargo, y como ya señalé con anterioridad, los resultados agregados del desarrollo económico regional han tendido a obscurecer ciertas limitantes del mismo.

Hacia mediados de la década de 1960, el grupo de manufacturas de bienes de consumo corriente participaba en el 75.9% del total de establecimientos industriales en la ciudad de Concepción, total que alcanzaba los 788 establecimientos industriales. Sin embargo, su participación en el total de la fuerza de trabajo se reducía al 50%, lo que constituye un indicador del escaso número de empleos generados por unidad productiva, en comparación con otros rubros, como la industria del acero o de papeles que además generaban alto valor agregado. En general, sólo unos pocos establecimientos industriales capturaban el grueso de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, a nivel regional, el sector de alimentos y bebidas que capturaba el 30.3% del total de los establecimientos cubría sólo el 12.8% del empleo, en cambio el sector de papeles y cartones que apenas llegaba al 0.21% de los establecimientos (3 en total), generaba un 6.5% del empleo (Grosman (Ed.), 1966).

La desproporcionalidad al interior de la rama industrial se puede ejemplificar también a partir de la distribución de firmas y empleo en Concepción mismo. Para la misma fecha, mientras que la pequeña industria (firmas que empleaban hasta 25 trabajadores) abarcaba el 89.4% de los establecimientos industriales, la mediana industria (firmas que empleaban entre 26 y 100 personas) comprendía el 7.4% de los establecimientos, y la gran industria (aquella que empleaba más de 100 personas) el 3.2% de los mismos. Sin embargo, en términos de empleo, la pequeña industria cubría sólo el 12.2% de la ocupación, la mediana industria el 9.6%, mientras que la gran industria subía su participación al 78.2%. La sólo Compañía de Aceros del Pacífico

llegó a emplear en 1963, entre obreros y empleados, unos 6,025 trabajadores, lo que representaba aproximadamente, el 21.6% del total del empleo en establecimientos industriales (Grosman (Ed.), 1966).

Así también, en el sector comercio proliferaban una infinidad de establecimientos de muy reducido tamaño. La mayor parte de los locales comerciales realizaban ventas al por menor, y en caso de que ellas se realizasen al por mayor (un 6% de los casos para 1964), operaban predominantemente al contado (Grosman (Ed.), 1966).

El tamaño de las empresas, fuesen ellas industriales o comerciales, así como la característica de éstas: servicio al consumo directo, reducido servicio de crédito y escaso volumen de comercialización, entre otras características, ilustran el carácter escindente de la economía de Concepción. Por un lado, un sector pujante, tecnológicamente desarrollado asociado a una fuerza de trabajo sensible a los valores de la modernización, se desarrolló paralelamente a un sector de escasa productividad y más sensible a los valores derivados de relaciones sociales estrechas y personales.

Sin embargo, las características del desarrollo de Concepción derivadas de la proliferación de pequeñas firmas, no constituye sólo un indicador de una tensión en la economía local, como ya se ha señalado. Esta sólo lectura nos da una visión parcial del fenómeno por cuanto, anclada en una teoría de la modernización, juzga el desarrollo económico en función del avance de la burocratización. Una visión complementaria que me interesa recoger acá eslabona la “abundancia de lo pequeño” (Granovetter, 1984) con las relaciones de producción y consumo. Esto es, la proliferación de pequeñas firmas constituye un indicador de la descentralización de las relaciones de consumo y la extensión de las relaciones económicas cara a cara. Como se destaca de la información aportada, más que la abstracción en los procesos de producción o de

compra y venta en el desarrollo de Concepción, predominó el encuentro cercano, aún en aquellos casos en que los trabajadores laboraban en firmas altamente productivas, puesto que fuera de la esfera de la producción, el dominio de otras relaciones económicas se constituyó preferentemente en el espacio de lo pequeño. Este aspecto es importante puesto que tradicionalmente, el análisis de la economía de Concepción ha estado sesgado por la presencia de grandes complejos industriales, centrándose por tanto en el ámbito de las relaciones “de producción” y la adhesión de los trabajadores a los valores de la modernización (Di Tella, et.al., 1967), desplazando otros espacios sociales, como el de las pequeñas firmas, y relaciones económicas, como las de consumo. Así, se puede concluir que, pese a la existencia de esta suerte de escisión en el desarrollo económico de Concepción, ésta operó en una lógica *teórica*. Esto es, se puede trazar una distinción entre ambas lógicas como tipos ideales, pero no como realidad empírica, puesto que la evidencia tiende a sugerir que los actores no se encasillaron en un sólo tipo de relación económica sino que se movilizaron desde un ámbito al otro.

V.2.2. Sociedad y política en Concepción.

Como ya lo señalé con anterioridad, el Concepción que media entre 1940 y 1973 nunca constituyó un ejemplo de ciudad industrial clásica. Contrariamente a la imagen de ésta como una ciudad emergente, anclada en un sector industrial pujante capaz de generar patrones elevados y sostenidos de movilidad social y altas expectativas de vida, nos encontramos con una ciudad jerarquizada, en la cual ciertos estratos contaron efectivamente con la posibilidad de acceder a bienes y servicios, mientras que otros aún se debatían en las condiciones mínimas de la modernización.

Hacia comienzos de la década de los '60, los niveles de vida de la población en la región de

Concepción eran particularmente críticos, especialmente en las zonas rurales en las que se concentraban los peores indicadores de salubridad, déficit habitacional y rezago educativo. Sin embargo, dichas condiciones, aunque menos críticas en las zonas urbanas, no dejaban de constituir una materia de preocupación para la opinión pública. De acuerdo al II Censo Nacional de Viviendas del año 1960, del total de viviendas urbanas, aunque ya un 74% de ellas disponía de servicios de luz eléctricas, sólo un 63% disponía de agua potable al tiempo que sólo el 33.7% de las mismas contaba con servicios de alcantarillado. A nivel local cabe señalar que un 65% de las viviendas urbanas de Concepción disponía de suministro de agua potable por medio de cañería, mientras que sólo un 38.6% tenía acceso a servicios de alcantarillado (Grosman (Ed.), 1966).

Hacia la misma fecha, la región contaba con el 9% de los médicos del país y con el 11% de las enfermeras, pese a que representaba el 16.5% de la población nacional. Este déficit en la dotación de recursos humanos se puede ejemplificar a partir de la relación médicos * 100 mil habitantes. Si para la fecha el país contaba con 60 médicos y 18 enfermeras por cada 100 mil habitantes (Santiago se disparaba hacia arriba con aproximadamente 130 médicos por cada 100 mil habitantes), la región disponía de 33 médicos y 11 enfermeras por cada 100 mil habitantes, mientras que Concepción en particular, el centro regional “productor” de profesionales, contaba con 47 médicos y 17 enfermeras por cada 100 mil habitantes, situación que a primera vista no pareciese delicada si es que no se considerase que en 1958 existían 50 médicos por cada 100 mil habitantes, lo que indicaría un deterioro en la situación de la salud pública (Grosman (Ed), 1966)³⁴.

Las tasas de mortalidad también reflejaron el retraso regional en el acceso a servicios públicos. Mientras que en la región de Concepción, la tasa de mortalidad durante el período 1952-1960 era del 15 por mil, en el país era de 13 por mil y en Santiago 11.5 por mil. Las tasas de

³⁴ La región tenía para entonces el 30% del déficit de médicos del país y el 27% del déficit nacional de camas de hospital (Grosman (Ed.), 1966).

mortalidad infantil reflejaron una diferenciación aún más notoria.³⁵ En 1959, la tasa regional, 150 por mil, fue un 52% superior a la tasa de Santiago (Grosman (Ed.), 1966).

Hacia el año 1963, alrededor de la mitad de la población de Concepción vivía con ingresos menores a un sueldo vital. Un 45.7% recibía ingresos menores a un sueldo vital mientras que un 8.3% recibía ingresos que oscilaban el sueldo vital. Por otro lado, tan sólo un 6.8% recibía ingresos mayores a 4 sueldos vitales, lo que además de constituir un indicador de concentración del ingreso, explica también los límites del proceso de modernización en el Concepción del período desarrollista (Grosman (Ed.), 1966).

Este desarrollo limitado de las condiciones materiales y acceso a servicios por parte de la población, se corresponde también con el avance en materia educativa. Aunque tampoco se puede señalar que la oferta educativa fuese incluyente, ella incorporaba crecientemente a amplios sectores de la población nivelando parcialmente los indicadores locales con los indicadores nacionales. Este hecho debe tomarse con cuidado, puesto que el mismo desarrollo educativo a nivel país estaba lejos de los logros de las llamadas sociedades industriales. Por otro lado, tampoco se puede considerar que las instituciones educativas locales constituyesen el centro articulador de la vida social, como se ha señalado recurrentemente, por citar un caso, respecto al rol jugado por la Universidad de Concepción. Esta idea romántica acerca de la universidad, contrasta con los avances reales en materia educativa y con la presencia de otras sociabilidades articuladas en torno a lo político y laboral, complementarias (la política y la universidad confluyeron de un modo particular especialmente en los '60) pero también diferentes de aquellas generadas en torno a la educación.

³⁵ La tasa de mortalidad infantil fue calculada como la razón entre el número de defunciones en menores de 1 año por cada mil nacidos vivos (Grosman (Ed.), 1966).

A modo de explicación en torno a este tópico, es necesario introducir también una nota de tipo metodológica. Primero, las fuentes utilizadas recurren en una distinción entre instrucción recibida y asistencia a establecimientos escolares. Ello con el objeto de distinguir aquellos que, aunque no asistiendo a ningún tipo de establecimiento educativo hubiesen recibido de todos modos cierto tipo de educación. Segundo, se debe señalar que las fuentes no distinguen adecuadamente entre población de cinco años y más de aquella en edad escolar, por decir, aquellos entre 5 y 18 años de edad, lo cual introduce algunos sesgos al momento de evaluar los éxitos de la política pública local, por cuanto se margina el efecto generacional. No es lo mismo señalar una tasa de asistencia escolar incluyendo a una población mayor de 18 años que otra excluyéndola, por cuanto se confunden distintos períodos en las políticas sociales. Finalmente, tampoco las fuentes distinguen entre las distintas ciudades de la región sino que entre zonas rurales y urbanas. A modo de aproximación y al momento de analizar las cifras disponibles, se utilizará la información correspondiente a las zonas urbanas.

De acuerdo a informaciones censales, entre 1952 y 1960, el porcentaje de la población entre 5 años de edad y más en toda la región de Concepción que no había recibido educación de ningún tipo creció desde el 29.5% al 32.3%. Este mismo porcentaje en el año 1960 fue a nivel país de 25.5%. Sin embargo, a nivel de la ciudad de Concepción, dicho porcentaje fue de 24.7%, próximo a los niveles nacionales.

En términos de asistencia escolar, el censo de 1960 mostraba que del total de personas entre 5 y más años de edad a nivel regional, sólo un 23.5% asistía a algún tipo de establecimiento, desglosándose dicho guarismo en un 79% que asistían a escuelas primarias, 11% a colegios secundarios, 4% a establecimientos de educación especial y sólo un 1% a universidades. La tasa de asistencia a educación primaria (única de la que se dispone), explicada

como la razón entre aquellos asistiendo a establecimientos de instrucción primaria y aquellos entre los años 7 y 14, rondaba para el año 1960 el 86% en las zonas urbanas.

Por cada 100 niños que ingresaban al sistema educativo en el primer año en el país, 22.4 lo abandonaban el segundo año, 33.4 el tercero, 47.8 el cuarto, 57.6 el quinto y 67.7 el sexto. Para Concepción, la tasa llegaba el segundo año a 25.1, 39.8 el tercer año, 54.6 el cuarto año, 67.8 el quinto año y 75.7 el sexto año. Durante el mismo período, existía sólo una universidad en toda la región con una matrícula de 10,680 alumnos, de los cuales un 50% provenía de Concepción, población equivalente al 0.8% de la población total de Concepción (Grosman (Ed.), 1966).

En síntesis, se puede afirmar que la evolución económica y social de Concepción, durante el lapso de tiempo que corre entre 1940 y 1973 estuvo caracterizada por un particular tipo de desarrollo: parcialmente modernizado, con una demanda social en crecimiento pero aún limitada, con rezagos productivos y la confluencia de diversas racionalidades. Ni la sociedad tradicional del siglo XIX, ni la urbe industrial compleja propia de las sociedades del capitalismo avanzado.

Sin embargo, pese a que en términos sociales y económicos Concepción puede percibirse durante 1940 y 1973 con un rezago relativo respecto al país en general y Santiago en particular, más ligado al “peso” de la tradición que la capital, en términos de desarrollo político presenta una tendencia opuesta. En efecto, el inicio de la política de sustitución de importaciones con su implementación de complejos industriales junto al desarrollo de comunidades obreras favoreció el desarrollo de culturas políticas radicales o reformistas. En términos comparativos, la izquierda parlamentaria junto al centro político reformista capturaron desde 1949 mayores votos que los mismos sectores a nivel nacional, incluso considerando el período en el que el Partido Comunista fue puesto fuera de la ley, entre 1946 y 1958, llegando a capturar más de un 80% del electorado

entre 1965 y 1969. La idea de comprender ambos sectores no es descabellada puesto que desde 1939 el centro político participó del gobierno y de las coaliciones políticas junto con la izquierda, salvo por la exclusión del Partido Comunista ya señalada, así como por la división de la “alianza” entre 1952 y 1973. Es decir que de los últimos 60 años de la historia política nacional (exceptuando el período 1952-1973 en que tanto el centro como la izquierda participaron de la tesis del “camino propio”), la mitad de dicho período ha estado determinada por una alianza entre ambos sectores. Incluso durante el período 1952-1973, ambos sectores movilizaron las expectativas de los sectores populares organizados y no organizados, bajo el mismo imperativo de la reforma social. Durante dicho período, Concepción jugó un rol determinante como foco de atención de la reforma política y la transformación social. Presenció el auge del movimiento laboral de las comunidades del carbón, de los sindicatos industriales, así como el nacimiento de fuerzas políticas que transformaron el modo de ver la política durante gran parte de los años 70s y posteriores.

Tabla #5.1

Votación de Diputados nivel Concepción
y nivel Nacional (paréntesis) desde 1941 hasta 1973 (en %)

Año	Derecha	Centro	Izquierda	Centro- Izquierda
1941	13.97 (24.23)	18.96 (20.07)	18.93 (18.24)	37.89 (38.31)
1945	19.12 (29.13)	16.93 (15.82)	5.76 (8.95)	22.70 (24.77)
1949	36.08 (41.59)	34.58 (31.20)	8.70 (9.23)	43.29 (40.43)
1953	22.75 (24.99)	14.32 (18.29)	24.11 (13.97)	38.42 (32.25)
1957	28.35 (31.96)	30.62 (30.82)	24.44 (9.96)	55.06 (40.78)
1961	21.57 (30.36)	39.42 (36.83)	27.00 (22.13)	66.42 (58.96)
1965	5.96 (12.65)	54.22 (56.31)	32.14 (22.91)	86.35 (79.22)
1969	11.22 (19.97)	44.41 (42.81)	39.49 (30.31)	83.90 (73.13)
1973	.	.	54.49 (43.53)	

V.3. Concepción en el período 1973-2000.

Todo este proceso de transformación económica y social de Concepción, que comenzó a gestarse ya desde la segunda mitad del siglo XIX y que se vió reforzado desde la primera mitad del siglo XX, se truncó con el golpe de Estado de 1973 y las políticas públicas que le siguieron.

La retirada del Estado de la actividad productiva y la privatización de las empresas antes emblemáticas del desarrollo regional, no sólo implicó una reorganización de los procesos de trabajo al interior de éstas, de acuerdo a los requerimientos de la modernización a través de la

externalización de funciones, la subcontratación y otras estrategias de flexibilidad, con el consecuente impacto sobre el volumen de empleo en ellas, sino también la pérdida de significado de éstas en tanto empresas propiamente locales, volcadas hacia la región, puesto que en mucha mayor medida ellas dirigieron ahora sus esfuerzos a los circuitos de la economía global. Al mismo tiempo, otras actividades productivas que otorgaban un sello a Concepción fueron clausuradas, como el caso del carbón, al tiempo que se impulsaban otras, también con una base en materias primas pero con mucho menor impacto sobre la identidad de la zona, como es el caso de la industria forestal o pesquera, las cuales presentan mayor inestabilidad laboral.

Dichos cambios, pese a todo, no parecen haber afectado la imagen profesional del mercado del trabajo en Concepción, al menos desde una perspectiva meramente cuantitativa. En términos del mercado del trabajo, la estructura ocupacional de los profesionales mantuvo características similares al caso nacional, aunque cabe destacar que Concepción parece experimentar durante los 90 una mayor profesionalización. En términos de absorción del empleo, entre 1994 y 1998, los profesionales de la zona aumentaron su representación en la fuerza de trabajo, pasando del 8.4% en 1994 al 11.4% en 1998, ligeramente por arriba del porcentaje nacional que para 1998 llegaba al 10.2%, lo que parece reproducir la imagen de la ciudad de Concepción como una ciudad con una oferta de trabajo calificada (véase la Tabla # 4.1). Sin embargo, en términos de la distribución de los profesionales según sexo entre las mismas fechas, y a diferencia del caso nacional, se registra una ligera masculinización del empleo profesional. En efecto, las mujeres disminuyen su participación desde el 52.2% del total del empleo profesional en 1994 al 47.7% en 1998, lo que dice relación con la permanencia de fuentes de trabajo profesional características de la zona pero predominantemente masculinas, como las industrias manufactureras o el rubro de la construcción, así como en el impulso dado a

actividades que, como en el caso de las industrias forestales, también son predominantemente masculinas y que experimentaron una expansión acelerada desde la década de los '80.

A la vez, es interesante destacar que entre 1994 y 1998 Concepción no sólo experimentaría una masculinización de la fuerza de trabajo profesional, sino que a la vez se puede afirmar que la ciudad misma *profesionaliza* su masculinidad en mucho mayor grado a como se produce dicho fenómeno a nivel nacional. Entre 1994 y 1998, los hombres profesionales penquistas incrementan su participación al interior del empleo masculino desde un 5.5% a un 9.7%, tendencia notable si se toma en cuenta que a nivel nacional los hombres profesionales pasan de representar el 6.6% del empleo masculino en 1994 al 7.6% en 1998. Las mujeres, como contraparte, representan el caso opuesto. En efecto, la mejor posición relativa de la mujer profesional penquista respecto al caso nacional en 1994 (la primera alcanzaba entonces un 15.9% del total del empleo femenino en contraste con el 13.9% del total del empleo femenino de la segunda) se revierte para 1998, cuando la profesional penquista disminuye su participación al 14.1%, mientras la profesional a nivel nacional aumenta su participación hasta el 15.5% del total del empleo femenino (ver Tablas en Capítulo III). La profesionalización de la masculinidad contrasta con la desprofesionalización de la feminidad penquista (ver Tabla # 5.1).

Tabla # 5.2

Profesionales sobre la estructura ocupacional,
Zona de Concepción, 1994, 1998

	TP/TO	MP/TP	HP/TEM	MP/TEF
1994	8.4	52.2	5.5	15.9
1998	11.4	47.7	9.7	14.1

Fuentes: Casen (1994, 1998).

TP/TO: total de profesionales/total de la ocupación

MP/TP: mujeres profesionales/total de los profesionales

HP/TEM: hombres profesionales ocupados/total del empleo masculino

MP/TEF: mujeres profesionales ocupadas/total del empleo femenino

Retomando el tema de la estructura ocupacional, cabe destacar una mayor heterogeneidad en las posiciones ocupacionales de los profesionales de Concepción en comparación con los profesionales a nivel nacional, concentrados mayormente en el área de servicios. Como ya se señaló, Concepción constituye una ciudad con un alto grado de calificación, pero a la vez, con una elevada diversificación productiva, lo que permite a los profesionales situarse en diferentes ámbitos laborales (véanse las Tablas # 5.3 y 5.4).

Tabla # 5.3

Estructura ocupacional de los profesionales según ramas de actividad
Zona de Concepción, 1994

Rama de Actividad	% profesionales según ramas	% hombres profesionales según rama	% mujeres profesionales según rama
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	4.3	7.3%	1.7%
Industrias manufactureras	7.8	13.6%	2.5%
Construcción	3.5	7.3%	----
Comercio, Restaurantes y hoteles	.9	----	1.7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.2	3.6%	.8%
Servicios financieros	10.4	17.3%	4.2%
Servicios comunales, sociales y personales	70.9	50.9%	89.2%

Fuente: Casen (1994).

Sin embargo, dicha diversificación no se refleja igualmente para hombres y mujeres. Como se muestra en las Tablas #5.2 y 5.3, los hombres disponen de una mayor diversificación respecto a las fuentes de empleo, que explica por sí misma la diversificación del empleo profesional total, diversificación que se ve incrementada notablemente entre 1994 y 1998. Para el primer año, el sector de servicios absorbió el 68.2% del empleo profesional masculino, mientras que para 1998 dicha absorción disminuyó al 51.1%. Las mujeres, en cambio, aunque también tuvieron acceso a una mayor diversificación durante el mismo período, continuaron concentradas

en ciertas ramas de actividad en las que el género todavía juega un rol determinante. En 1994, el sector de servicios absorbió el 93.4% del empleo profesional femenino mientras que para 1998 dicha participación disminuyó a 90.5%, aunque los servicios sociales aún constituyeron la principal fuente de empleo profesional femenino. Entre los mismos años, los servicios comunales, sociales y personales disminuyeron su participación desde un 89.2% a un 84.5%.

Tabla # 5.4

Estructura ocupacional de los profesionales según ramas de actividad
Zona de Concepción, 1998

Rama de Actividad	% profesionales según ramas	% hombres profesionales según rama	% mujeres profesionales según rama
Actividades no bien especificadas	0.6	1.1	--
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	8.0	13.0	2.4
Explotación de minas y canteras	0.6	1.1	--
Industrias manufactureras	7.4	13.0	1.2
Electricidad, gas y agua	1.7	3.3	--
Construcción	6.3	9.8	2.4
Comercio, restaurantes y hoteles	2.8	3.3	2.4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.8	4.3	1.2
Servicios financieros	10.2	14.1	6.0
Servicios comunales, sociales y personales	59.7	37.0	84.5

Fuente: Casen (1998).

Sin embargo, lo que en términos de una diversificación de las fuentes de empleo para los profesionales de Concepción se presenta con una tendencia positiva, en términos de la profesionalización intraramas así como en términos comparativos respecto a la tendencia país, la tendencia es negativa. No sólo se *desprofesionaliza* el sector servicios en general, sino que también las subramas al interior de éste. En el caso de los servicios financieros, la participación de los profesionales sobre el total de los ocupados en dichos servicios disminuye desde un 27.2% en 1994 a un 20.6% en 1998. En el caso de los servicios comunales, sociales y personales, la

participación de los profesionales sobre el total de los ocupados en dichos servicios disminuye desde un 24.2% en 1994 a un 21.6% en 1998 (véase la Tabla #5.5). Una tendencia opuesta es la que se observa con la participación femenina en dichas ramas. Así pues, se puede señalar una feminización de los profesionales laborando tanto en los servicios financieros, como en los servicios comunales, sociales y personales. Y aunque dicha feminización no implique un predominio *absoluto* de las mujeres profesionales, da cuenta de una *tendencia* particularmente interesante en la captación de profesionales al interior de dichas ramas. Entre 1994 y 1998 las mujeres profesionales suben su participación en el empleo profesional al interior de los servicios financieros desde un 20.8% a un 27.7%, mientras que su participación al interior de los otros servicios aumenta también desde un 65.6% a un 67.6% (véase la Tabla #5.5).

Tabla # 5.5
Profesionales en el Sector Servicios en Concepción

	PS/TP	PS/TO S	PSF/ TOSF	POS/ TOOS	MPSF / PSF	MPOS / POS
1994	81.3	24.6	27.2	24.2	20.8	65.6
1998	69.9	21.4	20.6	21.6	27.7	67.6

Fuentes: Casen (1994, 1998).

PS/TP: profesionales en el area de servicios (SF+OS)/total de los profesionales ocupados

PS/TOS: profesionales en servicios/total de ocupados en servicios

PSF/TOSF: profesionales en servicios financieros/total de ocupados en servicios financieros

POS/TOOS: profesionales en otros servicios*/ total de ocupados en otros servicios*

MPSF/PSF: mujeres profesionales en servicios financieros/total de profesionales en servicios financieros

MPOS/ /POS: mujeres profesionales en otros servicios (OS)/total de profesionales en otros servicios

* Otros servicios = servicios comunales, sociales y personales.

Respecto a las relaciones contractuales, es importante señalar que los profesionales aún están dominados por las clásicas relaciones empleador/empleado, lejos de la imagen del *bricoleur* que Martin (1998) ha analizado para el caso australiano y que la producción mediática

nacional se ha empeñado en generalizar, como una suerte de *Faúndez* profesional³⁶. La figura del profesional *bricoleur* fue introducida por Martin (1998) a partir del modelo desarrollado por Lévi-Strauss (1964). Según este último autor, el *bricoleur* es aquel que trabaja sin planeación, y con medios y fines no convencionales; se las arregla “con lo que uno tenga”. Es capaz de realizar “un gran número de tareas diversificadas”. No utiliza para la realización de su proyecto ningún cuerpo de conocimientos preestablecido (un saber profesional codificado), sino que elabora estructuras a partir de “un fondo de conocimientos” que emergen desde el mismo proceso de trabajo (1964: 36,37,43). Reelaborando entonces la teorización de Lévi-Strauss, Martin (1998) señala que la nueva clase media del capitalismo avanzado, simbolizada en la figura de este profesional *bricoleur*, está caracterizada por el hecho que: 1) acumula conocimientos y habilidades a partir de la resolución misma del problema sobre el cual trabaja; 2) valora el saber en cuanto conocimiento puesto a prueba más que conocimiento codificado (en un título profesional, por ejemplo); 3) es el individuo mismo –y no un cuerpo de sabidurías (expertise) a las que se hecha mano- quien construye conocimiento. Para probar la limitada extensión de este tipo de figura profesional para nuestro caso de estudio, es necesario introducir una nota metodológica. Profesionales independientes han existido siempre en Chile y no es este el lugar para redescubrirlos. Como un indicador vale traer a la memoria la figura del abogado trabajando en su propia oficina, o del doctor en su propia consulta, o el arquitecto o ingeniero. Ellos no constituyen una novedad ni forman parte tampoco del profesional *bricoleur*, relacionado contractualmente en la medida que es capaz de hacer *circular* su producto, su conocimiento, conceptos típicos de la literatura postindustrial. Para medir la presencia de dicho profesional es

36 *Faúndez* es una figura publicitaria creada por una compañía telefónica en Chile para ofertar sus teléfonos celulares. El individuo en cuestión (el antiguo *maestro chasquilla* chileno, que hacía todo lo que se refería a arreglos domésticos como gasfitería, electricidad, albañilería, etc, pero sin ninguna formación profesional que no fuese la de su experiencia) atiende el teléfono anunciando no su persona, sino que su rubro de negocios, lo cual le otorga una imagen de prestigio que antes carecía. Es puntual y responde por su trabajo. Es una figura deseada.

necesario poner atención en los profesionales independientes pero cuya relación contractual se establezca por la venta de tareas o servicios. Con dicha precisión podemos señalar que la figura de dicho profesional o *consultor* (véanse las tablas #5.6 y 5.7), no superaría el 3% del empleo profesional en la zona de Concepción. Entre 1994 y 1998 dicha participación tuvo un incremento de apenas 0.2%.

Tabla #5.6
Empleo profesional total (en %), según relaciones contractuales de los profesionales y carácter de la relación, Zona de Concepción (1994)

	Permanente	Temporal	Plazo Fijo	Tarea o Servicio
Empleador	2.6	--	.4	--
Independiente	5.2	.4	--	2.6
Empleado	80.4	--	7.4	.9

Fuente: Casen, 1994

Tabla #5.7
Empleo profesional total (en %), según relaciones contractuales de los profesionales y carácter de la relación, Zona de Concepción (1998)

	Permanente	Temporal	Plazo Fijo	Tarea o Servicio
Empleador	4.0	--	--	--
Independiente	5.1	--	--	2.8
Empleado	80.1	4.0	2.3	1.1

Fuente: Casen (1998).

La principal diferencia entonces en las características del mercado del trabajo profesional en la zona de Concepción, no parece entonces radicar principalmente en su dimensión cuantitativa ni estructural, sino que cualitativa, significativa, producto de la desvinculación de los actores respecto de la figura del Estado en tanto mediador y productor de símbolos,

reinterpretando con ello los atributos del trabajo en tanto relación social y fuente de identificación. La explosión de imágenes portando los símbolos de una nueva era del trabajo, adquieren ahora un nuevo sentido, no ya como una fotografía de la *realización*, sino más bien como un acto de *protensión* (Schütz, 1993), como un golpe de efecto para lanzar adelante una nueva *cruzada moral* (Becker, 1991) para cambiar de raíz la identidad del trabajo.

V.4. Concepción: Periferia en la Flexibilidad.

Llegar desde Santiago a Concepción, equivale en cierto modo a la transición entre Ciudad de México y Cuernavaca o Puebla, o entre New York y Albany o Philadelphia y Reading. Pero es una transición no sólo demográfica, sino también urbana y social. Las metrópolis como Santiago, pese a su “subdesarrollo” (marginalidad, informalidad, pobreza), comparten algo de “primer mundo”. Grandes edificios en el centro de la ciudad o en sus centros “alternativos” (Providencia, Las Condes), autopistas comunicando (ciertos) barrios, trenes subterráneos eficientes, edificios corporativos, y modernos (aunque aún pequeños) aeropuertos. Un paseo por sus calles principales permite observar cientos de personas de distintas clases sociales con sus teléfonos celulares, cual símbolo de status; profesionales con computadores de mano corriendo por las calles o en el Metro; DVDs; múltiples ofertas culturales, conciertos, ferias, museos, restaurantes “étnicos” (cocina mexicana, peruana, cubana, brasilera, etc). Es, en otras palabras, aunque aún periférica, una ciudad vinculada al primer mundo.

Concepción, por otro lado, pese a los indicadores de diversidad estructural y flexibilidad que se introdujeron en otro capítulo, es todavía una ciudad pequeña, provincial si se quiere. Según el censo de 1992, la población de lo que he denominado como el Gran Concepción

alcanzaba las 579,570 personas. Para 2002, se había incrementado a 628,158 personas, esto es, había crecido 8.3%, algo menos de un 1% anual.

La ciudad de Concepción propiamente tal dispone de una zona céntrica de unas cinco cuadras (por lo demás pequeñas) de este a oeste y otras cinco de sur a norte. La mayor parte de sus edificios son antiguos, típicos símbolos de la arquitectura modernista anterior a los setenta. Los edificios públicos no tienen más de seis pisos, como grueso indicador del tamaño de la ciudad. Sus calles céntricas con pistas estrechas, no permiten el tránsito de más de tres vehículos adecuados al tamaño de estas últimas. Muchas personas transitan aún a pie, desde sus casas o apartamentos hasta sus lugares de trabajo.

Los grandes edificios corporativos estacionaron sus edificios en la capital, dejando en Concepción sólo pequeñas sucursales. La carrera profesional al interior de una de estas firmas alcanza su punto cúlmine en el exitoso traslado a la capital. Por otro lado, la carrera profesional en una de las grandes firmas productivas de la región se estaciona en sus mercados laborales internos, en el tránsito por las calles estrechas que unen sus diferentes departamentos productivos y de servicios. Los influyentes “cosmopolitas”, para parafrasear a Merton (1992), miran a Santiago mientras que los influyentes “locales” acomodan sus expectativas a la menos acelerada vida penquista.

En efecto, la vida en Concepción dispone de otro ritmo. Aunque ya se ha seducido a la atracción de los Malls (sinónimo de modernidad para el Chile democrático), McDonald's y otras “instituciones globales”, los paseos por la Universidad, el cine del centro, la desembocadura del Bio-Bio y el cerro aún convocan a una importante parte de su población.³⁷ Los cafés de los

37 Una interpretación más pesimista es la de Mazzei y Brito (1999), para quienes Concepción se ha subsumido en la vorágine global perdiendo su identidad local.

paseos céntricos, aunque no tan bullados como el Mall, constituyen una parada atractiva para el deambular de los peatones.

Barrios de clase media tradicionales, cercanos al “centro cívico” aún atraen un importante segmento de profesionales, aunque también emergen otros barrios con alto dinamismo como San Pedro de La Paz o Chiguayante, más desvinculados de la ciudad pero atractivos para ciertos profesionales acomodados. Estos profesionales expresan en cierto modo la movilidad de nuevos sectores sociales que buscan crear su propia red de relaciones, sus propios barrios con su propia dinámica espacial que, aunque menos segregada que aquella de los años 80, aún contiene elementos de segmentación. (Sabatini, et.al. 2001)

Para llegar a Concepción se dispone de tres vías alternativas. Por la carretera, se puede acceder con un automóvil o bus, o tren. Este último, aunque más tardío resulta bastante cómodo. Se puede comprar un ticket para un camarote y después de unas 8 horas de viaje, se arriba al viejo edificio de la estación terminal, ubicado en un barrio algo deteriorado, pero aún a algunas cuadras del centro.

La llegada en bus, en cambio, demora unas 6 horas, y se arriba a la estación terminal. Un edificio más moderno, ubicado en un barrio más residencial de clase media, algo alejado del centro de Concepción.

Los lugares de trabajo se ubican en diversos paisajes, aunque ninguno de ellos se aproxima a la estética postmoderna de los edificios corporativos de la capital.

Algunos de ellos se ubican en los ahora viejos edificios erigidos bajo la época modernista de la arquitectura local. La Municipalidad, el Banco del Estado o el diario regional se erigen como emblemas sociales y estéticos de una época pasada. Grandes oficinas reacondicionadas,

cielos elevados, paredes gruesas, todo parece indicar el peso de comportamientos asumidos en otro momento histórico.

Otros se emplazan en los barrios industriales como Huachipato o Talcahuano, aunque ahora alejados de la estética obrera de antaño. Calles interiores perfectamente limpias por trabajadores externos, vestidos con grises uniformes, modernos casinos atendidos por personal con blancos delantales. Los obreros, anclados y compartimentados en sus tareas socializan ahora en sus horarios de comida. Operarios altamente profesionalizados se han alejado del anterior paisaje humano de la diversidad de calificaciones.

Aún otros, ubicados en casas de pequeño tamaño, tratan de capturar un pequeño espacio de modernidad. Una radio regional, una sucursal bancaria, un canal local, una ONG, una pequeña empresa de servicios; casas de clase media reacondicionadas como oficina. Faxes, computadores, internet, máquinas copiadoras. Encargados de departamento, gerentes, profesionales y secretarias, teóricamente ajenos por las divisiones de tareas, se estrechan en un espacio no sólo reducido, sino también más amigable.

VI. Identidad del Trabajo e Identidad Social.

VI.1. Introducción.

El análisis de los procesos de movilidad social o la transformación en las estructuras sociales y su vinculación con la personalidad social, la mentalidad o la identidad social no es un problema nuevo para la sociología. El problema del vínculo micro-macro (como se suele plantear en términos más contemporáneos al viejo debate acerca de la relación individuo-sociedad) aunque tematizado en cuanto tal sólo en fechas recientes,³⁸ fue ya incorporado explícitamente a la literatura sociológica desde los trabajos de Durkheim y Weber. Ya en su *Suicidio*, Durkheim sostenía que: “la sociedad no comprende otras fuerzas actuantes que las de los individuos; sólo que los individuos, al unirse, forman un ser psíquico de una especie nueva que, por consiguiente, tiene su manera propia de pensar y de sentir ... Añadamos, para prevenir toda interpretación inexacta, que no por eso admitimos que haya un punto preciso donde acabe lo individual y donde empiece el reino de lo social” (Durkheim, 1983: 423; 427). Weber, por otro lado, aunque tradicionalmente comprendido como un sociólogo que problematizó el vínculo entre cultura y economía, puede analizarse también como el sociólogo que planteó la interacción entre fenómenos microsociales (la ética protestante) y fenómenos macrosociales (el desarrollo del capital). Interpretando la mayor tendencia observada en protestantes, respecto a católicos, hacia el racionalismo económico, señalaba Weber que: “La razón de tan distinta conducta ha de buscarse, pues, en una determinada característica personal permanente y no sólo en una cierta situación histórico-política de cada confesión” (Weber, 1996 (1916): 36, 37).

38 Alexander, Jeffrey, Bernhard Giesen, Richard Münch y Neil Smelser (compiladores) (1994 (1987)) aportan lo más sugerente del debate acerca de la interacción microsociológica y macrosociológica hasta como fue recogido en la década de 1980.

Esta distinción entre fenómenos de distinto nivel de agregación sería parte importante del trabajo que realizaría posteriormente Pitirim Sorokin. En su análisis del impacto de los procesos de movilidad social sobre las conductas individuales, afirmaba Sorokin que: “un hombre que pasa de una ocupación a otra (por ejemplo, de jornalero agrícola a pastor de iglesia o profesor) quien no puede en consecuencia modificar sus respuestas y acciones y adaptarse a la nueva posición, será probablemente desplazado. De este modo, una mayor versatilidad y plasticidad del comportamiento humano es un resultado natural de la movilidad social” (Sorokin, 1959: 508).

En una dirección similar, Inkeles (1959:262) sostenía que: “el reclutamiento de determinados individuos para ciertos roles y la calidad de la actuación de éstos puede estar influida en un grado importante por las características personales de los individuos, las cuales orientan la elección de los individuos para la realización de un rol particular, así como afectan también la calidad de las actuaciones individuales”.

El mismo Parsons, dentro del análisis funcionalista, afirmó años más tarde que: “lo que hacen los individuos influye sobre el estado del sistema como sistema y sobre ellos mismos en cuanto miembros” (Parsons, 1974 (1964): 157). Merton, en forma paralela explicaba la relación entre estructura social y modos individuales de adaptación a la misma, a partir de su reconocida matriz tipológica, en la que se relacionaban metas culturales y normas institucionales (Merton, 1992 (1968)).

Sin embargo, el interés sociológico por la interacción micro-macro no ha sido capaz hasta ahora, de responder de manera exhaustiva al enigma acerca de la naturaleza de dicha interacción. En otras palabras, la pregunta acerca de si las transformaciones en las estructuras sociales generan algún impacto –positivo o negativo- sobre la conciencia de los individuos, no ha sido capaz de generar un cuerpo de conocimientos teórico y empírico suficiente como para dar por

superada la temática. ¿Generarán los grados crecientes de división del trabajo una conciencia ad hoc en los individuos que forman parte de dicha sociedad, como lo sugería Durkheim?. ¿Es la versatilidad humana, como lo sugirió Sorokin, una consecuencia natural de la movilidad social? ¿O acaso los procesos de transformación estructural de la modernidad tardía han terminado por socavar de manera definitiva las conciencias colectivas?

Hacia fines de la década de los 60s Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer y Platt (1969) emprendieron un estudio monumental acerca del impacto de las transformaciones en la estructura de clases en los comportamientos y actitudes políticas y en el trabajo de la clase trabajadora inglesa. Los autores, que buscaban poner a prueba la tesis del *aburguesamiento* de la clase trabajadora (inserta aún en la dinámica del estado de bienestar), concluían que para el caso estudiado por ellos, los trabajadores conservaban importantes y distintivos elementos de lo que se podía definir como una “cultura obrera”. Las normas de vida o estilos de vida propios de la clase media no eran seguidos ni emulados, ni la asimilación al interior de la sociedad de clase media constituía un proceso u objetivo deseado (Goldthorpe, et.al., 1969: 157).

A comienzos de los años 70 (período referido, así como el estudio anterior, al estado de bienestar), y en una línea similar, Richard Sennett y Jonathan Cobb cuestionaban también el aburguesamiento de la clase trabajadora norteamericana durante dichos años. De hecho, afirmaban los autores, la fuente de validación del yo para aquellos miembros de la clase trabajadora cuya experiencia económica los asemejaba al mundo de la clase media, continuaba siendo el mundo obrero. Incluso los cambios en los niveles de vida o las estructuras familiares no habrían alterado la *referencia simbólica* al mundo de la clase trabajadora (Sennett y Cobb, 1972). En otras palabras, las experiencias de movilidad social no habrían impactado de modo directo o

inmediato en las conciencias individuales.³⁹ Lo cual tiene sentido si se piensa el problema al revés. Lo más lógico, cuando las experiencias de movilidad son exitosas (ascendentes) es *reafirmar* las fuentes originales de validación del Yo, y no negarlas. En este caso, reafirmar la identidad del Yo fundada en la experiencia y conciencia de la clase trabajadora, puesto que ha probado su consistencia y eficacia.

Un cuarto de siglo después de la publicación de *The Hidden Injuries of Class*, Sennett publica su *The Corrosion of Character* (1998), tratando básicamente de dar seguimiento a su primer texto, pero ahora en el nuevo escenario dominado por el capitalismo flexible. Si los sujetos del Boston de los años 60 y 70 -contexto en el cual se sitúa el primer libro- estaban dominados por una línea de vida horizontal, apegados a un concepto de carrera profesional desarrollado a lo largo de toda una historia de vida, los sujetos del nuevo capitalismo, señala Sennett, están dominados por una nueva temporalidad, en que el cambio permanente de empleos y contextos de trabajo se constituye en el principal determinante de las historias laborales de los individuos. Es este nuevo concepto de temporalidad, sigue el autor, más que los cambios tecnológicos, la globalización de los mercados o el comercio, lo que más afecta la vida emocional de las personas fuera de los contextos de trabajo.

Sin embargo, la comparación de Sennett debe tomarse con cuidado, puesto que las unidades de comparación son diferentes. No sólo por una cuestión temporal, sino también porque los casos de estudio difieren. En el primer libro, Sennett y Cobb nos introdujeron al mundo obrero (blue collar workers) o de la “aristocracia” obrera, mientras que en el segundo libro, Sennett plantea su análisis basado sobre todo en el mundo de los profesionales. Por otro lado, los contextos históricos e institucionales introducen una variación importante en la identidad de los

³⁹ Alrededor de la misma época, Germani señalaba que: “El análisis de la literatura existente sobre las consecuencias sociales de la movilidad llevaría probablemente a una única conclusión sobre la que fuera posible un acuerdo general: prácticamente toda clase de diferentes y a menudo opuestas consecuencias sociales e individuales pueden imputarse a la movilidad social” (Germani, 1974 (1969): 162).

trabajadores. En *The Hidden Injuries* los autores plantean sus preguntas bajo el problema de fondo del impacto de la movilidad social (ascendente), mientras que en *The Corrosion*, el tema de la movilidad social es desplazado por el problema de la proliferación del riesgo.

En este nuevo contexto, sostiene el autor que el uso de la flexibilidad en el tiempo de trabajo (el *flexitime*) y la masificación del riesgo han erosionado a tal punto la carrera laboral, que terminaron por socavar a su vez los compromisos de trabajo hacia los compañeros y la empresa, así como la misma ética de trabajo. Los trabajadores del capitalismo flexible son individuos que se acomodan bien a las circunstancias, trabajan en equipo, aceptan los riesgos, pero carecen del *compromiso y responsabilidad personal* hacia la propia tarea de la que gozaban el trabajador de antaño. El orgullo profesional sería desplazado ahora por un nuevo concepto de carrera carente de ética y comunidad. El presente flexible y fragmentado, sólo permite recrear narrativas coherentes acerca del pasado, pero no hacia el futuro.

Un argumento similar, aunque partiendo de un punto de vista diferente, es el esbozado por el autor de *La sociedad del riesgo* (1998 (1986)), Ulrich Beck. En dos textos particularmente relevantes a las transformaciones en el mundo del trabajo, *The Brave New World of Work* (2000 (1999)) e *Individualization* (2002) (éste último en coautoría con Elizabeth Beck-Gernsheim), afirma Beck el fin de la primera modernidad caracterizada por la sociedad del trabajo, y el advenimiento de una segunda modernidad caracterizada por la reflexividad y la multiplicación del riesgo. Si el régimen de producción y modo de regulación de la primera modernidad se caracterizó por la estandarización de la producción y el consumo de masas, el modo de regulación de la sociedad del riesgo, se caracteriza por la individualización del trabajo, por una biografía electiva del “hácelo tu mismo”.

Retomando entonces las preguntas originales, si la literatura de la primera modernidad (en unos casos más claramente que en otros) sugería que los individuos reorganizaban los procesos sociales de ascenso social a partir de una matriz de clase, la literatura de la segunda modernidad parece cuestionar la efectividad de las respuestas individuales frente a los procesos de individualización. Si bien es cierto que las transformaciones de la primera modernidad se reproducían al amparo de la sociedad (la “clase”), lo que otorgaba al individuo un espacio *social* dentro del cual se entendía a sí mismo, ello no significa que las transformaciones macro se reproducían en una dirección similar en el ámbito individual. En otras palabras, los individuos resignificaban los procesos de movilidad social, cobijados, por cierto, al interior de una experiencia de clase original. La pregunta de la segunda modernidad, entonces se puede leer en los siguientes términos: ¿pueden los individuos construir ahora su propia narrativa de las transformaciones sociales, pero sin un espacio institucional de referencia? O en otras palabras, ¿fuera del espacio social de la clase? Sennett, desilusionado por la destrucción de los proyectos de vida, sugiere la idea que sólo una reconstrucción colectiva de las narrativas individuales –fragmentadas por el capitalismo flexible- podría regenerar una idea de sociedad. Beck, en cambio, más optimista, ve en la segunda modernidad una tierra no sólo de inseguridades, sino que también de oportunidades, a partir de la elaboración de una idea de trabajo civil y sociedad civil postnacional. ¿En qué punto ambos autores confluyen? Como ya lo señalé con anterioridad, la comunalidad es que ambos autores aceptan la idea que la fragmentación del capitalismo flexible se traduce necesariamente en una fragmentación de los espacios sociales. Y es que pese a que también comparten una suerte de futuro resocializado, asumen que éste nacería desde una individualización original. Pero ¿puede afirmarse que las referencias sociales fueron superadas con la crisis de la primera modernidad?

VI.2. Identidad, Individua(liza)ción y Flexibilidad.

El espacio laboral de los profesionales de Concepción, así como el de sus pares de Santiago, no se ajusta a aquel de la biografía individual bricoleur del “hácelo-tu-mismo”. La estructura de los mercados laborales como ya se señaló en el capítulo III, aunque extremadamente “flexible” en sus aspectos institucionales, no representa una ruptura del modelo tradicional de asalariado profesional, normado por la relación empleado-empendedor. No obstante, esta debilidad estructural para la reproducción ampliada de mercados profesionales propios de una individualización bricoleur (Martin, 1998; Robles, 2000) no ha erosionado la construcción de identidades sociales *autogestionadas*. Wajcman y Martin (2001) ya examinaron el impacto de variables sociales y culturales presentes en los mercados laborales, sobre la construcción de identidades profesionales flexibles en contextos contractuales tradicionales (empleado-empendedor). Según los autores, la configuración de una “ética flexible”, para expresarlo en términos weberianos, no requiere la modificación estructural de los mercados laborales. La institucionalización “flexible” de los profesionales también se realiza en contextos contractuales “típicos”. En este contexto, la flexibilidad no opera necesariamente como una estrategia de racionalización de los contextos organizacionales (flexibilidad funcional) o de los flujos de empleo u horas de trabajo (flexibilidad numérica), como ha sido tradicionalmente entendida por la literatura social (Lagos, 1994). Como ya lo enuncié, resulta más ajustado para este caso referirse a la flexibilidad, como una *ética*, esto es, un ethos o mentalidad particular (Weber,

1996:22), “un conjunto de ideas fuerza, de supuestos ideales que son adaptados a condiciones políticas, sindicales y sociales concretas” (de La Garza, 2000:34).

Sin embargo, una institucionalización flexible no define de por sí un nuevo tipo de identidad (Wajcman y Martin, 2001 y 2002). Las trayectorias de vida, los itinerarios profesionales, el género y la clase social, entre otras variables, reformulan, soportan o resisten dicha institucionalización, construyendo nuevas identidades o afirmando las ya existentes.

Una nota aparte le corresponde a la interrogante acerca de si formas flexibles de organizar el trabajo han abierto oportunidades de autonomía laboral o bien han aumentado las formas de control organizacional. La evidencia recogida hasta la fecha parece sugerir que se está creando una segmentación en las oportunidades abiertas por las estrategias de flexibilidad. Por un lado, se está reproduciendo una alta diferenciación entre aquellas firmas orientadas a la economía global y con alta inversión tecnológica, y otras firmas orientadas a las economías locales. Y por otro lado, se está reproduciendo una reestratificación entre segmentos ocupacionales posicionados en la “economía del conocimiento” y aquellos grupos ocupacionales que ostentan baja calificación y cuyas experiencias laborales son arrojadas o desvaloradas por las nuevas tecnologías de control y administración (Powell y Snellman, 2004:209-211).⁴⁰ Este es un aspecto que se debe considerar al momento de analizar la relación entre los recursos sociales de los profesionales y los modelos de identidad seguidos por ellos.⁴¹

40 Esta segmentación entre grupos ocupacionales abre profundos cuestionamientos acerca del rol que juega el conocimiento en la nueva economía, no sólo respecto a la funcionalidad del conocimiento tecnológico para la reproducción ampliada de ésta (Powell y Snellman, 2004: 206-209), sino también respecto a su extensión. Según Zapata: “Todavía los incrementos de la productividad del trabajo dependen de la intensificación de la descalificación y no tienen mucho que ver con lo que la retórica afirma en relación con el papel de la educación ...” (Zapata, 2001: 109).

41 La proliferación del trabajo contingente (part-time, temporal o por tarea o servicio) también arroja otra interrogante sobre las “oportunidades” abiertas por la flexibilización. Según Flores y Gray, del 75% de compañías norteamericanas contratando trabajadores contingentes, más de la mitad los utilizó para la adquisición de *expertise*, contradiciendo la percepción que restringía el empleo temporal a trabajadores no profesionales (Flores y Gray, 2000:14). Sin embargo, dicha información no permite dilucidar la distribución ocupacional del trabajo contingente ni sus efectos sociales. Si bien es cierto que los trabajadores con un título profesional experimentaron un incremento sostenido de sus ingresos desde comienzos de los años 80s, es importante

Para el caso chileno, los nuevos ideales de racionalización contenidos en la “ética de la flexibilidad” ampliamente difundida por cierta élite empresarial e intelectual, están sujetos a múltiples tensiones. Como ya lo analicé en otro capítulo, la calificación, los ingresos, y las tensiones sociales entre otras variables, terminaron por fracturar la unidad aparente de este nuevo discurso modernizador. Sin embargo, aún queda por determinar si esta fractura discursiva ha afectado también a aquellos sujetos erijidos como emblema de la modernización.

Como lo expuse en el capítulo IV, aquellos grupos ocupacionales con mayor calificación (profesionales y obreros calificados, entre otros) se posicionaban preferentemente al interior de una matriz identitaria basada en la certificación. Lo que se presentará a continuación es un análisis en torno a la definición de la situación laboral por parte de los profesionales, pero en términos relacionales. Ya no es el profesional que se posiciona frente al trabajo por sí mismo o sus resultados prácticos (vacaciones, salarios, horas de trabajo, etc.) sino que en relación a otros trabajadores y la propia evaluación temática de una “ética de trabajo”. Si en el capítulo general sobre el trabajo en Chile, los individuos se posicionaron frente al trabajo como “objetividad material”, en el presente capítulo, el profesional se posiciona frente al trabajo en cuanto “subjetividad”.

considerar que ellos sólo representan alrededor de un 25% de la fuerza de trabajo. En cambio, aquellos trabajadores sin un título de secundaria o sólo con un título de secundaria, representando un 42% de la fuerza de trabajo para el año 2001, vieron disminuir sus ingresos entre 1973 y el 2001, los primeros recibiendo 2.16 dólares menos por hora y los segundos 0.55 dólares menos por hora (Powell y Snellman, 2004: 213; Fantasia y Voss, 2004: 14). Parte importante del empleo contingente y el aumento de las horas de trabajo en los Estados Unidos se relaciona con esta caída de los salarios desde comienzos de los años 80s. Hacia 1999 5.9% de la fuerza de trabajo norteamericana tenía dos o más trabajos, tendencia que seguramente se incrementará dado que la mitad de las 12 ocupaciones que se proyectan con mayor crecimiento para el año 2008 pagan salarios que están en el nivel de la pobreza o por debajo de éste. Compañías como McDonald’s cuentan con un 80% de sus puestos de trabajo como posiciones part-time, mientras que otras compañías pueden sostener que una alta proporción de sus empleados son contratados a tiempo completo (70 % de los empleados de Wal-Mart, 57% de los empleados de Starbucks, 70% de los empleados de The Gap), gracias a una redefinición de la jornada laboral completa. Para Wal-Mart, una jornada laboral completa se corta en las 28 horas semanales, en las 20 horas para Starbucks y en las 30 para The Gap (Fantasia y Voss, 2004:11-14).

Junto a esto, es necesario destacar un aspecto que podría pasar inadvertido. Y es que, al momento de analizar la identidad del conjunto de los trabajadores, mi análisis extrajo dos tipologías de identidades, basadas tanto en un modelo de certificación como de individuación. Sin embargo, dicha diferenciación adquiere un significado particular para dicha unidad de análisis, que, como se verá para el caso de los profesionales, no se extiende necesariamente a otros casos. El significado de la individua(liza)ción para un trabajador sin calificación no es el mismo que para un profesional. Diferentes grupos sociales se apropian selectivamente de las diferentes dimensiones de los conceptos.

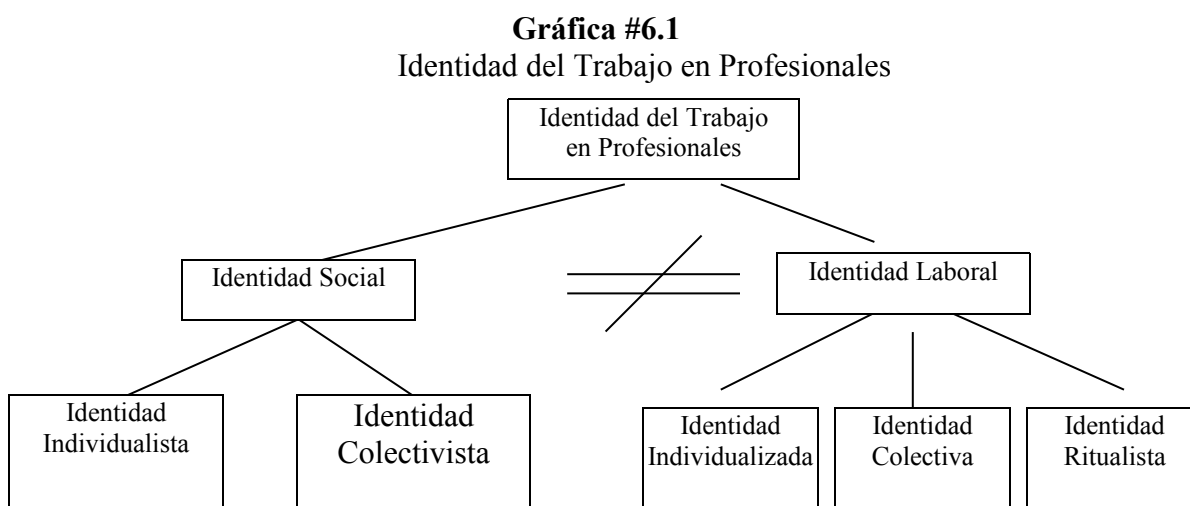
Si se asume que los procesos de flexibilización e individualización institucional se corresponden necesariamente con una modificación ad hoc de las estructuras de conciencia, referencias o identidades laborales, se debería entonces concluir que las identidades del trabajo de los profesionales penquistas se habrían individualizado siguiendo la ruta enunciada por Sennett y Beck. Sin embargo, los resultados de mi investigación apuntan más bien a una resignificación de las identidades del trabajo, *a pesar* de la individualización de las instituciones. Ello, por supuesto, no significa que sólo los individuos y no las instituciones crean sociedad, o que los individuos siempre resisten las instituciones y son capaces de sostener una identidad “dura”, original. En realidad, el tipo de identidad que han forjado los profesionales en Concepción, aunque no se corresponde con el proyecto institucional original (por lo demás autoritario, como ya se ha expuesto con anterioridad), tampoco ha sido una identidad de “resistencia”. La identidad del trabajo de los profesionales, no es tampoco *una* identidad. Es un conglomerado de identidades, algunas más consistentes que otras, algunas fragmentadas, otras ambiguas. Es una identidad que no genera referencias sociales *desde* su espacio de trabajo. Para

el profesional, trabajo y sociedad coinciden sólo en coyunturas particulares, pero sin ningún patrón de confluencia.

En términos más analíticos, el análisis de la identidad del trabajo de los profesionales se puede comprender a partir de una diferenciación entre una identidad que denominaré “social”, y otra identidad “laboral”.

La identidad social se refiere a aquellos elementos simbólicos del trabajo que se destacan en el ámbito extra laboral. Constituyen apreciaciones sobre el mundo del trabajo emitidas fuera de las situaciones laborales específicas; son particulares a cada caso. Son juicios *individuales* acerca del carácter del trabajo en general, independientemente de las consideraciones acerca del trabajo realizado por los propios individuos.

La identidad laboral, en cambio, se refiere a aquellos elementos simbólicos que emanan desde las situaciones particulares. Es el individuo que se posiciona frente al mundo del trabajo en el cual se desenvuelve.



Y aunque ambos aspectos de la identidad del trabajo interactúan, dicha interacción no necesariamente se desarrolla en la misma dirección, ni de manera significativa. Identidades laborales colectivistas pueden interactuar con identidades sociales individualistas o viceversa; aunque también dichas identidades pueden ser consistentes.

VI.3. La identidad social.

La identidad del trabajo social, como se verá a continuación presenta un alto grado de inconsistencia. Dicha inconsistencia se puede descomponer siguiendo dos lógicas diferentes. En primer lugar, como una inconsistencia definida a partir del orden de preferencias individuales. Es decir que la configuración de la situación a partir de un problema específico, sigue un patrón o lógica diferente a partir de otro problema. Si el conjunto de individuos definen un problema a partir de un determinado patrón, frente a otro problema, dicho patrón se modifica sin relación con el patrón seguido para el primer problema. En segundo lugar, la inconsistencia también se explica en términos relacionales. Es decir, los individuos particulares –y no ya como conglomerado- carecen de un patrón que marque una congruencia en sus preferencias individuales. Individuos que se definen frente a un problema específico de un cierto modo, frente a otro problema se definen de una manera diferente.

El primer tipo de inconsistencia se puede leer a partir del análisis de las respuestas individuales a las definiciones sociales del trabajo. Siguiendo el patrón de Triandis (1995), quien diferencia entre un vector de identidades colectivista/individualista/, cruzado por otro vector horizontal/vertical, se debería suponer que existe una distribución relativamente homogénea de las respuestas individuales. Sin embargo, excepto por la primera de las respuestas a la pregunta acerca de la definición del carácter del trabajo, el resto de las preguntas sigue más bien una distribución binomial, en que por lo general, una respuesta tiende a acaparar el mayor número de

preferencias. Este descubrimiento me permite cuestionar la utilidad de la diferenciación a partir de dos vectores utilizada por Triandis. Esta crítica, por lo demás focalizada para el caso en estudio, puede ser corroborada al afirmar que la definición identitaria a partir de dos vectores debería ser consistente. En otros términos, que aquellos individuos que se manifiestan individualistas-verticales respecto al modo de entender el trabajo, también deberían manifestarse individualistas-verticales respecto a criterios como: el modo de distribuir las utilidades, la obediencia a la autoridad, o la movilidad laboral interna. Sin embargo, el caso de los profesionales que forman parte de este estudio no muestra ninguna relación estadística significativa entre los distintos componentes de la identidad del trabajo social. En otras palabras, los profesionales muestran alta inconsistencia respecto a la comprensión de los diversos elementos de una identidad del trabajo entendida en términos sociales. Esto quiere decir que incluso los discursos sociales referidos al trabajo no han sido integrados en un solo complejo discursivo. Una definición del trabajo siguiendo un carácter individualista-vertical, puede estar acompañada de una definición acerca de la obediencia de carácter colectivista. Una extensión del individualismo en ciertos aspectos de la realidad social del trabajo, no requiere de una extensión similar en otros aspectos.

Respecto a la definición del carácter del trabajo en la sociedad chilena, es interesante notar que las preferencias individuales se dividen en casi dos mitades perfectas, entre un conjunto de profesionales que manifiestan una opción comunitaria o colectivista, y otros que manifiestan preferencias individualistas. Esta división es comparable aunque no idéntica (los indicadores en ambos eventos apuntaban a medir fenómenos diferentes), con la identidad laboral que manifiestan los trabajadores en términos nacionales, como ya se expuso en el capítulo

anterior.⁴² La definición del trabajo como actividad de servicio, manifiesta un antiguo y aún aceptado slogan. Dicha definición marca la confluencia de dos tipos de matrices emparentadas pero también diversas. Por un lado, una matriz católica dotada de sentido sacrificial, y una matriz político-social, todavía vigente no sólo entre las clases subalternas sino también entre la clase política. Aunque refiriéndose al estudio de lo que yo llamo identidades laborales, Abarzúa ha destacado en una línea similar que las definiciones “tradicionales” del trabajo lo entienden a éste “como una actividad superior que enaltece y visto como parte de una totalidad, se interrelaciona con la sociedad ... En esta identidad hay una idea de lucha social organizada y colectiva de los trabajadores por cambiar la sociedad y lograr la justicia (igualdad)” (Abarzúa, 1993: 130, 134). La valoración del trabajo como servicio también permea, al menos en el discurso, actividades aparentemente ajenas a dicha inspiración. En un antiguo estudio sobre identidades (publicado en el momento más agudo de la crisis de los '80), Brunner presentaba el concepto de trabajo que guiaba la actividad de un gerente financiero: “A la mayoría de la gente de este Grupo (sostenía el gerente financiero de un grupo económico de la fecha, ERC) no le interesa la plata por la plata ... Es el *desarrollo del país* lo que le interesa” [las itálicas son mías] (Brunner, 1984:148).

Tabla #6.1

A su modo de entender, el trabajo es PRINCIPALMENTE:

	Frecuencia	%
medio de obtener ingresos	40	41.2
medio de ascender en la sociedad	9	9.3
actividad de servicio	47	48.5
No responde	1	1.0
Total	97	100.0

42 Vale recordar que para el caso nacional, el dominio de una identidad regida por un modelo certificado se hallaba cada vez más escindida de otra identidad regida por patrones que buscaban maximizar la individualidad.

Las preguntas posteriores tienden a centrarse en aspectos propios de lo que se puede entender como la cultura corporativa. Dicha cultura, que emerge de la preponderancia de los “chicago boys” de los ‘80 y los “Cieplan monks” de los ’90, para usar una expresión de Silva (1991), sigue una ruta alternativa a la señalada por Alvesson (1990) para el caso de los países centrales. No fue una cultura que intersectó el mundo de la academia (como creadores del “producto”) y los managers (como compradores del mismo), sino que a la tecnocracia económica (como creadores culturales “de facto”) y al mundo del trabajo (como consumidores). Sólo con posterioridad a la gestación del *mito corporativo*, la academia se orientó al mundo de la gerencia y del trabajo en general, aunque no ya como un “gestador” sino que un reproductor de símbolos. Más apropiado, a mi juicio, es comprender la confluencia entre ambos mundos como una intersección entre un sector que demandaba legitimidad cultural y otro que era capaz de otorgar dicho “diplomado”.

Esta demanda por legitimidad se realizaría, sobre todo a partir de inicios de los 90s, en toda una vorágine de literatura, cursos, diplomados, asesorías y consultorías (entre otras) sobre la constitución de ambientes laborales post-tradicionales, alejados de la lógica estamental y del individualismo egoísta. En este sentido, la ética de la flexibilidad se ha entroncado también con los espacios de la **calidad total**,⁴³ emanados del espejo de la experiencia japonesa pero también (y quizás más pública y determinadamente), del universo discursivo de una nueva vorágine de **empresarios culturales**.⁴⁴ Nombres como los de Fernando Flores (antiguo ministro de Estado de

43 “Este discurso que se relaciona con las nuevas formas de organización y el cambio en las relaciones laborales a nivel micro, introduce factores blandos sólo traducibles en forma burda ... en el salario y el empleo, como la cultura, la identidad con la empresa, el espíritu de grupo, el involucramiento y la participación” (de La Garza, 2000:35). Un análisis crítico sobre la aplicación autoritaria de la idea de “calidad total” para el caso chileno se puede encontrar en el estudio de Stillerman sobre los obreros de la fábrica Madeco: “... the authoritarian application of Japanese production concepts such as just-in-time and total quality management has translated into greater work effort rather than higher-quality production based on worker initiatives and suggestions” (Stillerman, 2004a:178).

44 Otra interpretación sostiene que la transformación de los intelectuales al credo neoliberal obedecería a una **concesión** (¿traición?) al conservadurismo y una autocomplacencia con el poder (Dominguez, 2000). Mi interpretación se aparta de ésta en dos aspectos fundamentales. Primero, es que la apertura al mundo de la

Salvador Allende y actual empresario y senador) se repiten hasta el cansancio, no sólo en los círculos de los neoempresarios y profesionales de izquierdas, sino que también entre un importante sector del empresariado y los profesionales en general. Actualmente (año 2004) y sólo a partir de una búsqueda en Internet (www.google.com) se pueden encontrar alrededor de 300 registros referidos a cursos en calidad total y 95 registros sobre diplomados, ya sea en calidad total propiamente tal, o al menos conteniendo una clase sobre la materia.⁴⁵ No se registra, en cambio, ninguna maestría o doctorado en calidad total, lo que de algún modo denota el carácter masivo y público del “producto”, aunque carente aún de “estatuto disciplinario”.

La influencia de la calidad total y la evaluación de las “comunicaciones” como ámbito determinante de los espacios laborales se denota en la importancia otorgada a las relaciones laborales al interior de la firma. Consultados sobre cuando deberían ser obedecidas las órdenes de los superiores, 56.7% de los encuestados respondió que “sólo cuando se discutieron con los compañeros de trabajo”. En términos del constructo colectivista/individualista, la mayoría de los profesionales se manifestó proclive a una solución de tipo colectivista-horizontal. Si a ello sumamos aquellos individuos que se manifestaron favorables a una solución de tipo colectivista-vertical (“aún en desacuerdo”), la proporción de casos favorables a una solución colectivista (cualquiera sea su tipo) se eleva al 84%. Sin embargo, la primera de las respuestas no sólo indica una solución colectivista, sino también una solución entroncada en la lógica de la calidad total.

empresa (no así al mercado) y la *empresarialidad* o *emprendimiento* (parafraseando a Flores) es un fenómeno de los 90s y no de los 80s. Segundo, es que ésta es un *proceso social* que se explica a partir de la demanda por legitimidad y no como efecto de una negociación soterrada de la transición política, como parece desprenderse del autor citado.

45 Así como el régimen de fábrica de comienzos del siglo XX se orientó persistentemente hacia la narrativa del taylorismo, hacia también el régimen “de empresa” de fines del siglo XX se ha reorientado crecientemente hacia la narrativa de la calidad total como un régimen con pretensiones de validez universales. Contra el optimismo acrítico de los intelectuales, vale insistir en el análisis crítico de Foucault: “The intellectual can operate and struggle at the general level of [the] regime of truth so essential to the structure and functioning of our society ... “Truth” is to be understood as a system of ordered procedures for the production, regulation, distribution, circulation, and operation of statements ... This regime is not merely ideological or superstructural; it was a condition of the formation and development of capitalism”. (Foucault, 1994:132)

No necesariamente por su carácter intrínseco (difícilmente el discurso de la calidad total sugeriría que las órdenes se obedecerían sólo si han sido discutidas colectivamente), sino por el papel asignado a la lógica comunicativa, aspecto esencial a la calidad total. En este sentido, esta respuesta es una respuesta socialmente deseable, acorde a la publicidad y alejada de los prejuicios dominantes. Sólo un margen menor de profesionales (de por sí sensibles a su identidad “certificada”) se manifestó inclinado a una solución autoritaria (obedecer las órdenes “aún en desacuerdo”) o abiertamente individualista (“sólo si estoy de acuerdo”, o “sólo si son beneficiosas para uno”), alternativa aún sancionada moralmente.

Tabla #6.2

Las órdenes de los superiores deben ser obedecidas:

	Frecuencia	%
aún en desacuerdo	27	27.8
sólo si estoy de acuerdo	14	14.4
sólo si se discutieron con los compañeros	55	56.7
No responde	1	1.0
Total	97	100.0

Cuestionados, en cambio, acerca del mejor criterio para distribuir las utilidades, la mayoría de los entrevistados (70.1%) se manifestó favorable a una solución de tipo individualista (“a cada cual según su productividad”), profusamente publicitada a través de los medios, el discurso privado y público. Es por tanto una respuesta altamente “socializada”. Seguido muy de lejos (15.5%) otros profesionales se manifestaron inclinados por una solución de tipo vertical-autoritaria (“a cada cual según el cargo”). Soluciones de tipo colectivista (“a todos la misma cantidad”; “a cada cual según su necesidad”), altamente “castigadas” en el discurso social, acumularon apenas un 14.5% de las preferencias.

Tabla #6.3

Respecto al principio de distribución de las utilidades,
¿cuál de los siguientes usted considera EL MÁS CORRECTO?:

	Frecuencia	%
a cada cual segun su productividad	68	70.1
a todos la misma cantidad	5	5.2
a cada cual segun su necesidad	9	9.3
a cada cual segun el cargo	15	15.5
Total	97	100.0

En cuanto al mejor criterio para determinar el ascenso de una persona en la empresa, una mayoría sobresaliente de los encuestados (71.1%) se manifestó favorable a una solución individualista (“demuestra capacidad de iniciativa”), seguido muy de lejos (con un 23,7% de las preferencias) por una solución de tipo colectivista (“demuestra disposición para trabajar en equipo”).

Tabla #6.4

¿Cuál factor es el más importante para determinar
el ascenso de una persona en la empresa?

	Frecuencia	%
demuestra disposicion al trabajo en equipo	23	23.7
sabe seguir las instrucciones de los superiores	2	2.1
demuestra capacidad de iniciativa	69	71.1
contribuye al prestigio de la empresa	3	3.1
Total	97	100.0

Las dos últimas preguntas están referidas a la percepción de los resultados, o los productos del trabajo. Los criterios para determinar la distribución de las utilidades y los ascensos al interior de las empresas posicionan al individuo como el único garante de satisfacción personal (dado el contexto de flexibilidad). La estructura de las preferencias se

demuestran consistentes con los contextos institucionales y la publicidad dominante. La ausencia de espacios sociales o institucionales para garantizar la carrera laboral catapultan a la individualidad como único referente de *confianza* para el éxito profesional.⁴⁶

Como ya lo señalé con anterioridad, pese a que las diferentes preguntas apuntan a indicadores similares, ellas no se relacionan entre sí. Una distribución individualista o colectivista respecto a un ítem específico, no implica una distribución similar en otro ítem. Las valoraciones sociales, la deseabilidad social, y las carreras personales interfieren en la dinámica distributiva. Efectivamente, a una mayor ingerencia de los destinos personales, una mayor preponderancia individualista. En otros términos, a medida que el Mi se distancia de una metafísica colectiva, el Yo emerge para determinar una ruta individual. Por otro lado, a medida que el Mi presiona por una preponderancia colectiva, las respuestas del Yo buscan consistencia con dicho relato, como por ejemplo en la definición del carácter del trabajo o las órdenes de los superiores.

Sin embargo, como ya lo señalé, las respuestas individuales, ya sean individualistas o colectivistas, carecen de consistencia estadística; lo que anteriormente identifiqué en términos *relacionales*. En la siguiente tabla se presenta el χ^2 Test para todas las preguntas relacionadas con la identidad social. Como se puede observar, ninguna de las preguntas presenta una relación estadística significativa.

46 Espinoza y Morris (2002) han destacado también la relación entre proactividad, autorrealización, y culturas laborales flexibles, especialmente en el segmento de los profesionales.

Tabla #6.5
Componentes de la Identidad Social
Relación estadística de los componentes (χ^2 y df, en paréntesis)

El trabajo es principalmente (ETP)	ETP	LOS	LUE
Las órdenes de los superiores (LOS)	3.115 (d.f. 4)		
Las utilidades de la empresa (LUE)	2.583 (d.f.6)	3.632 (d.f.6)	
El ascenso de un empleado	5.015 (d.f.6)	4.100 (d.f.6)	4.386 (d.f.9)

Por ello es que los ítems no se componen *estadísticamente* en un índice. La construcción tipológica como un indicador de individualismo o colectivismo (más allá de las distinciones verticales u horizontales que también carecen de significación) tiene sólo una resolución *teórica*. Desde allí entonces emerge un índice *social* de individualismo y otro de colectivismo (compuestos de la unión de los atributos verticales y horizontales en los diversos ítems analizados).

El índice de individualismo social no se relaciona estadísticamente con el índice de individualización laboral. Ambos se remiten a esferas sociales diferentes, no correlacionadas. Es interesante notar que esta distinción analítica opera también como una distinción empírica por parte de los profesionales. La individualización cara a cara de las relaciones laborales no se relaciona con un individualismo teórico que apela a una organización social ideal.

Los menores índices de individualismo se relacionaron con aquellos profesionales que desarrollaban otras actividades laborales; esto es, que realizaban otros trabajos además del

trabajo principal. Los mayores índices, por otro lado, se relacionaron con aquellos profesionales que no realizaban otras actividades laborales.

Tabla #6.6
Índice de Individualismo Social y Multiplicidad Laboral

Índice de Individualismo Social	Si Tiene otros trabajos	No tiene otros trabajos
0	1	2
1	8	7
2	6	33
3	8	27
4	--	5
Total	23	74

$\chi^2 = 10.493$, d.f. 4; p-value < 0.05

Pero, ¿quiénes eran estos profesionales que desarrollaban más de una actividad laboral? Como se puede apreciar en la siguiente tabla, la multiplicidad laboral se relaciona significativamente con aquellos individuos pertenecientes a lo que he llamado como profesiones “comunicativas”. Esto es, aquellos grupos profesionales vinculados a lo que comúnmente se denomina como profesiones “humanistas” generaban una imagen social menos individualista respecto a otras profesiones que califico como “instrumentales” o “técnicas”.

Tabla #6.7
Multiplicidad Laboral y Profesiones Comunicativas

	No pertenece a profesiones comunicativas	Si pertenece a profesiones comunicativas
Si tiene otros trabajos	8	15
No tiene otros trabajos	46	28
Total	54	43

$\chi^2 = 5.330$, d.f. 1; p-value < 0.05

Las tablas anteriores me permiten adelantar un aspecto que será retomado más adelante con mayor atención. Y es que, la flexibilidad como aspecto estructural de la sociedad del trabajo (multiplicidad laboral), no impacta necesariamente las identidades en un sentido directo. Las narrativas de una identidad orientada a la sociedad, no se ven interpeladas por la multiplicidad laboral. Lo que los individuos piensan, añoran, mitifican respecto a un orden social *más allá del espacio laboral directo* escapa a la dinámica de la “ética de la flexibilidad”. Al menos en este aspecto, el carácter de este grupo más expuesto de profesionales no está corrosionado por la presión individualizante de la flexibilidad.

El índice de colectivismo social, por otro lado, tampoco es consistente con un modelo de identidad laboral colectiva. En este aspecto, cabe señalar que a nivel de las interacciones indirectas (la identidad social) los individuos se colectivizan como un reflejo ideal, que no guarda necesariamente relación alguna con el modo como se configuran las identidades en el espacio laboral. Para los individuos posicionados en esta dimensión colectiva, la sociedad se presenta como una comunidad ideal, mientras que el espacio laboral se presenta como una camisa de fuerza. En este sentido, la sociedad se presenta como utopía o memoria. Aunque ya no accesible en la práctica cotidiana, se reproduce como un refugio para un Yo no *representado* socialmente.

Tabla #6.8
Índice de Colectivismo Social y Multiplicidad Laboral

Índice de Colectivismo Social	Si Tiene otros trabajos	No tiene otros trabajos
0	--	5
1	8	28
2	6	33
3	8	6
4	1	2
Total	23	74

$$\chi^2 = 11.897, \text{ d.f. } 4; \text{ p-value } < 0.05$$

VII. Identidad Laboral

VII.1. Introducción.

El análisis de la identidad *laboral* se desprende de los distintos juicios que los individuos realizan respecto a sus situaciones laborales específicas.

Las identidades laborales se refieren al modo como los individuos se confrontan a sí mismos en cuanto trabajadores, incorporando una matriz de relaciones que van más allá del trabajo. El análisis estadístico de las identidades laborales se remite a variables propiamente laborales, y es lo que se presenta en la primera parte del capítulo. Posteriormente, a través del análisis de las entrevistas se introducen variables extralaborales que permiten también explicar la organización de las narrativas del trabajo que los individuos elaboran. Como lo expongo más adelante, las identidades laborales representan en algunos casos una continuidad con una biografía que las precede. En otros casos, las identidades se reorganizan para confrontar las propias situaciones de trabajo. Y finalmente, se puede observar casos en que cambios en las situaciones extralaborales promueven una reorganización de la identidad laboral independientemente de cualquier modificación en la situación laboral.

Para concluir esta introducción, quisiera insistir en un aspecto que se observa como fundamental para el análisis de las identidades laborales. Y es que las identidades no son estáticas. Ellas se construyen y reorganizan en base a las experiencias que confrontan los individuos. Por ello es que es difícil hablar de una identidad laboral estática en el tiempo (desde t_1, \dots, t_n), como compartimentos estancos. Lo que tampoco quiere decir que las identidades necesariamente cambian de modo constante, lo que tornaría imposible su análisis sociológico. Las identidades se reorganizan, pero al interior de una matriz *social*.

VII.2. Análisis de Componentes.

Aunque las identidades extraídas desde el análisis de componentes se presentan como tipos empíricos, es necesario resaltar que ellos son tipos “estadísticos”. Vale decir, son tipos empíricos pero que no cubren todo el rango de variabilidad al interior del tipo. Y en este sentido, se pueden presentar como tipos ideales, usando laxamente el concepto weberiano. Por ello es que los individuos entrevistados, y cuyos relatos se introducen en el texto al interior de las distintas dimensiones capturan sólo ciertos elementos de los distintos tipos de identidades, con algunos casos capturando la idea del tipo mejor que en otros, e incluso conectando las narrativas con otros tipos fuera del principal. En efecto, algunos casos se pueden interpretar como casos mixtos, en que las identidades reflejan elementos presentes en más de una dimensión. Para esos efectos, la determinación de posicionar un caso al interior de una dimensión particular fue determinada heurísticamente. Es decir, estuvo determinada por la oportunidad que dicho caso pudiese arrojar mayor claridad sobre los elementos y/o características de la dimensión en cuestión.

A partir de un análisis de componentes principales, la identidad laboral ha sido desagregada en tres dimensiones. La primera dimensión corresponde a una identidad individualizada. Esta dimensión explica un 30.8% de la varianza. Los elementos que componen esta dimensión señalan: 1) la importancia que tiene para los individuos realizar sus trabajos mejor a como lo realizan los compañeros de trabajo; 2) la afirmación de placer experimentado al competir con los compañeros de trabajo; 3) la necesidad de distinción respecto a los compañeros de trabajo.

Tabla #7.1
Análisis de Componentes Principales:
Aspectos significativos de las identidades laborales

	Identidad Individualizada	Identidad Colectiva	Identidad Ritualista
Armonía al interior del grupo de trabajo	-5.137E-02	.798	5.876E-02
Es importante hacer el trabajo mejor que otros	.786	-.165	5.135E-02
Me agrada trabajar compitiendo con otros	.826	.195	1.510E-02
Me gusta distinguirme de los compañeros	.908	-2.839E-02	-3.639E-02
Uno debe trabajar sin importarle los otros	-9.182E-02	-.122	.839
Me alegra que mis compañeros obtengan reconocimiento	3.504E-02	.826	2.745E-02
Yo sigo las instrucciones de los superiores	.125	.246	.757
Eigenvalue	2.157	1.541	1.199
% de la Varianza	30.813	22.019	17.129

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax.

a) La rotación convergió en 5 iteraciones.

El primero de los elementos, como se desprende de la matriz de correlaciones (ver Tabla #7.2), se encuentra altamente correlacionado con los otros dos elementos, pero sobre todo con el tercero de los elementos. Este primer elemento apela a una *elaboración* del yo, *confrontado* con el grupo de pares. Y aunque también contiene un aspecto de competitividad, este aspecto es más destacado en el segundo de los elementos de la dimensión. Así, el segundo elemento apela específicamente a la competitividad laboral como ruta para la *realización* personal. El tercer elemento, en tanto, apela a una *distinción* que va más allá de las situaciones de trabajo específicas; es una distinción generalizada que emerge de la confrontación. Este último elemento de distinción generalizada se relaciona, sobre todo, con el segundo elemento de realización personal (con $r = .67$; $p\text{-value} = 0.001$). Por otro lado, el primer elemento de elaboración del yo, se relaciona principalmente con el tercer elemento de distinción generalizada (con $r = .59$; $p\text{-}$

value = 0.001), y secundariamente con el segundo de los elementos (con $r = .41$; p-value = 0.001). Así pues, la identidad individualizada reúne aspectos personales (para la elaboración y realización del yo), así como sociales, de distinción personal.

El segundo componente del análisis se comprende como la identidad colectiva, y explica un 22.0% de la varianza. A diferencia de la identidad individualizada, la identidad colectiva está compuesta por sólo dos elementos (con $r = .37$; p-value = 0.001; ver Tabla #7.2), que señalan: 1) Es importante mantener la armonía al interior del grupo de trabajo; 2) Si un compañero/a de trabajo obtiene un reconocimiento, me siento contento. El primero de los elementos busca mantener un buen *clima* laboral; apela a una **comunidad** de trabajo como condición para el desarrollo de las relaciones laborales. El segundo de los elementos, en tanto, apela a una atención personal afectiva por el éxito ajeno, una sensación compartida de éxito; obedece a una **empatía intragrupo**. El primero de los elementos se presenta como una **condición** de posibilidad. Es un requisito para el desarrollo de la actividad laboral; una ética desafectiva. El segundo de los elementos, en cambio, nace desde un **juicio afectivo** personal dirigido hacia el grupo de pares. De este modo, la identidad colectiva funde tanto aspectos impersonales de una ética laboral, como aspectos individuales afectivos.

Finalmente, la tercera dimensión de los componentes principales es la que denomino como identidad ritualista. El concepto lo he extraído del análisis de Merton sobre estructura social y anomia. Para Merton, el ritualismo: “Es la perspectiva del empleado amedrentado, del burócrata celosamente conformista en la ventanilla del pagador de una empresa bancaria privada o en la oficina de una empresa de obras públicas. Es, en resumen, el modo de adaptación para buscar en forma individual un escape *privado* de los peligros y las frustraciones que les parecen inherentes a la competencia para alcanzar metas culturales importantes, abandonando esas metas

y aferrándose lo más estrechamente posible a las seguras rutinas de las normas institucionales” (Merton, (1992)1968: 230).⁴⁷ Haciendo uso de este concepto, la frustración de la carrera profesional, el resentimiento social frente a expectativas no satisfechas y el conformismo a la autoridad encajan en un mismo eje discursivo. Vale la pena insistir que mi posición respecto a las identidades es que ellas no constituyen camisas de fuerza sino que reorganizaciones que los individuos realizan sobre sus propias narrativas. Esto es importante de considerar puesto que, por lo general, el ritualismo aparece asociado a una suerte de fatalidad, y no como un esfuerzo organizativo por parte de individuos quienes reflexivamente se distancian de los valores, la cultura o el “sentido común” de la sociedad.

Teóricamente ligada a las identidades individualizadas y colectivas, la identidad ritualista se escinde de éstas para constituir su propia comunalidad alrededor de un eje jerárquico-verticalista. Esta dimensión explica un 17.1% de la varianza. Al igual que la identidad colectiva, esta dimensión esta compuesta por dos elementos (con $r = .28$; $p\text{-value} = 0.005$; ver Tabla #7.2), que señalan: 1) Uno debe realizar su trabajo sin importar la opinión de los otros y; 2) Yo generalmente sigo las instrucciones de mis superiores. Teóricamente, según Triandis (1995:43-48), el primero de los elementos debería de organizarse alrededor de la identidad individualizada, y el segundo de ellos alrededor de la identidad colectiva. Sin embargo, ellos se reorganizan para nuestro caso de estudio bajo un componente diferente. Y puesto que ambos se definen a través de la **verticalidad**, comparten entonces una comunalidad definida por la aceptación de la desigualdad y la distribución jerárquica de los privilegios. El atributo individualista, presente en el primer elemento de la dimensión, se caracteriza por la **indiferencia intragrupo**, que apunta

47 El concepto de ritualismo, aunque marginalmente utilizado, ha sido también aplicado en el análisis organizacional, para casos en que las rutinas organizacionales tienden a ser consideradas como fines en sí mismas. Es lo que se ha entendido también como el fenómeno del “desplazamiento de metas”, “institucionalización de los medios”, o “formalización de la rutina” (Hefferlin, 1970). Recientemente, Montgomery (2004) ha desarrollado un modelo formalizado sobre las estrategias de adaptación individual de Merton, en que las estrategias emergen como consecuencia natural de las elecciones individuales.

básicamente al aislamiento del individuo respecto de la organización social. El atributo teóricamente colectivista, presente en el segundo elemento, se caracteriza por la **obediencia acrítica**, que vincula al individuo con la estructura y organización social, aunque subordinado a las respectivas posiciones en la estructura social. Este segundo atributo requiere de una última explicación. Efectivamente, Triandis utiliza este elemento de obediencia en la construcción de un constructo colectivista capaz de transitar en espacios transculturales. Sin embargo, desde mi perspectiva, la obediencia acrítica se modifica en los contextos históricos específicos. Por ello, aunque teóricamente colectivista, este atributo se reinterpreta en el contexto chileno, bajo la presión de la precariedad y el autoritarismo del orden laboral. Es una alternativa **individuada** (Robles, 2000) frente a un orden social inalterable. De allí que ambos atributos se posicionan alrededor de un eje ritualista, que rechaza tanto la pertenencia afectiva como la vinculación normativa a una comunidad (puesto que carece de los recursos para modificar la situación), al mismo tiempo que carece de una propuesta de carrera profesional alrededor del Yo. Ausente de vínculos o valores, se **privatiza** en su mundo privado.

Tabla #7.2
Matriz de Correlaciones
Análisis de Componentes Principales de la Identidad Laboral

	AIGT	ITMO	ATCO	GDCT	TSIO	ACOR
Armonía al interior del grupo de trabajo (AIGT)	1.000					
Es importante hacer el trabajo mejor que otros (ITMO)	-.099	1.000				
Me agrada trabajar compitiendo con otros (ATCO)	.061	.419***	1.000			
Me gusta distinguirme de los compañeros (GDCT)	-.037	.595***	.677***	1.000		
Uno debe trabajar sin importarle los otros (TSIO)	.011	-.030	-.017	-.084	1.000	
Me alegra que mis compañeros obtengan reconocimiento (ACOR)	.373***	-.063	.164	-.021	-.022	1.000
Yo sigo las instrucciones de los superiores	.154	.087	.096	.066	.285**	.169

*** P-value \leq 0.001

** P-value \leq 0.005

VII.3. Identidad Individualizada.

Como ya lo señalé con anterioridad, este componente de la identidad laboral profesional, se explica básicamente por una necesidad de exaltar el Yo. Constituye una presión por individualización, en el sentido que le otorgan Beck y Beck (2002) y que Robles ha expuesto como la principal estrategia de construcción del Yo en las sociedades del riesgo del capitalismo avanzado. Esta individualización, siguiendo a Robles, es el resultado de la creciente centralidad de la individualidad pero al amparo de redes e instituciones de bienestar que permiten que la alteridad se desarrolle como una búsqueda personal y no como una imposición externa (Robles, 2000: 12-16). En esta dimensión, por ejemplo, la competitividad se presenta como la estrategia de validación personal de un individuo *con recursos*. El Yo valida su identidad a partir de situaciones particulares, puesto que en ellas encuentra la oportunidad de exponer los activos

socialmente deseados. Por ello en las interacciones directas el individuo se individualiza, pero en las interacciones indirectas dispone la opción por recolectivizarse. En este último tipo de interacciones la demanda (y deseabilidad social) por individualización disminuyen. Existe mayor espacio para reposicionar la sociedad al interior de una estrategia personal.

De hecho, el análisis estadístico me permite plantear que la individualización laboral no es consistente con un individualismo laboral societal. La identidad individualizada no se relaciona con ninguna de las opciones “individualistas” de una identidad social del trabajo en temas tales como: los criterios para determinar la movilidad laboral interna, las órdenes de los superiores, o las definiciones respecto al trabajo (ver Tabla #7.3). Sólo se relaciona significativamente con la variable que determina el criterio respecto a la distribución de las utilidades en la empresa.

Tabla #7.3

Identidad Individualizada (IDI) e Identidad Social del Trabajo (χ^2 y df, en paréntesis)

	IDI
El trabajo es principalmente	50.647 (d.f.50)
Las órdenes de los superiores	59.678 (d.f.50)
Las utilidades de la empresa	95.164* (d.f.75)
El ascenso de un empleado	53.149 (d.f.75)

P-value \leq 0.05

Para este caso, los valores más altos de la dimensión se asocian al criterio de distribución de utilidades de acuerdo a la productividad, lo que guarda relación con el debate acerca del mejor modo de confrontar la negociación colectiva, la implicación de los trabajadores en la empresa, la co-gestión y otros temas del management participativo. Sin embargo, carece de relación empírica con la evolución de los salarios en la economía chilena durante los años 90. Como lo mostré en el capítulo III, la evolución de los salarios ha crecido consistentemente por debajo del

crecimiento de la productividad. De hecho, la relación entre la dimensión y dicho criterio se puede interpretar a la luz de dicho hallazgo, esto es, como un reclamo individual por ajustar los *aportes* personales (salarios) a la brecha de la productividad. Aunque tampoco se puede desconocer la amplia aceptación de dicho criterio de distribución por la mayor parte de los científicos sociales y el mundo del empresariado, avalado todo ello por una profusa difusión mediática.

Esta individualización, en razón de los individuos a los cuales interpreta, se asemeja a aquella que experimentan los individuos en las sociedades del riesgo del capitalismo avanzado. Sin embargo, dadas las diferencias de contexto entre estas últimas y las sociedades del capitalismo periférico, las características de la individualización para este último caso no están determinadas por la narrativa del “hácelo-tu-mismo” encarnada en el profesional bricoleur (Martin, 1998) o en el modelo profesional “inversionista” (Wajcman y Martin, 2001, 2002), para quienes la carrera representa sólo un apéndice en el listado de los activos sociales. Por el contrario, es una individualización que demanda atención por el Yo, pero en términos de la carrera y el orgullo profesional. El clamor por individualización que presento para el caso de los profesionales de Concepción es un clamor de un individuo con *credenciales*, que hace uso de ellas, y que por su posesión demanda una atención particular. Este vínculo entre profesionalización e individualización, reiteradamente declarado en bancarrota (Flores y Gray, 2000:18), es el que otorga sentido a la narrativa no de aquellos individuos anclados en la vieja economía, sino de aquellos que se posicionan en lo que algunos autores han denominado la “economía del conocimiento” (Powell y Snellman, 2004) o más llanamente la “nueva economía” (Zapata, 2001).

Tabla #7.4
Índice de Individualización y Pertenencia a
las Profesionales Instrumentales o Técnicas

Índice de Individualización	No Pertenece	Si Pertenece
1	2	
2	2	3
3	4	1
4	6	2
5	3	3
6	7	8
7	6	15
8	6	11
9	4	9
10	3	2
Total	43	54

$$\chi^2=38.515, \text{ d.f.}25; \text{ p-value} < 0.05$$

La individualización de los profesionales penquistas es en este sentido “tradicional”, ya que ha formado parte de la historia de la clase media profesional por largo tiempo. Por ello, como se verá más adelante, este particular modelo de individualización tampoco se ajusta a una reorganización identitaria propia de las sociedades del riesgo, en que la individualización se observa como un proceso crítico, que desafía también los roles familiares tradicionales. Los casos que presento más adelante corroboran la tesis que esta individualización con credenciales, no socava las tradiciones, sino que perpetua los roles familiares tradicionales.⁴⁸

48 Una interpretación diferente, aunque a mi juicio contradictoria e inconsistente es la que se presenta en el análisis del PNUD sobre desarrollo humano en Chile. Según el informe: “El debilitamiento de las tradiciones, la individualización, las nuevas relaciones entre personas y sistemas, en fin, la modernización misma, han provocado que hombres y mujeres se vean enfrentados a posibilidades y exigencias inéditas. Las nuevas experiencias cuestionan las tradiciones de lo que es ser mujer y hombre y de las relaciones entre ambos. Así, se promueve la búsqueda de nuevos imaginarios de género que den cuenta de las nuevas situaciones y de sus oportunidades” (PNUD, 2002:214). Sin embargo, más adelante el mismo informe plantea dudas sobre el verdadero grado de cuestionamiento a los roles de género, dado que la incorporación de la mujer al trabajo no habría redundado en una disminución de las presiones domésticas: “... si se consideran los datos de incorporación al trabajo, los indicadores de individualización, de tradicionalismo o de potenciación de género ... se aprecia que una porción aún importante de ellas [las mujeres, ERC] enfrenta un mundo de horizontes relativamente estrechos ... Las sobreexigencias de la integración al mundo laboral y la exacerbación de la familia como fuente de sentido crean una tensión especialmente difícil para las mujeres” (PNUD, 2002: 218).

El caso del abogado Patricio Orrego resulta inspirador en términos que distancia su valoración de la individualización respecto a un individualismo común o incluso una individualización social, pero también porque establece una “distinción” entre el discurso del espacio de trabajo o la carrera profesional, y el discurso público. Para Orrego, la valoración por la expresividad personal, no se contradice con un compromiso político y social. Sin embargo, en este caso particular, la bifurcación de ambos discursos no expresa una disociación o una “inconsistencia”, al modo como podría interpretarse en el caso de la identidad ritualista, sino que una estrategia de vida, una diferenciación del Yo en distintos ámbitos, a los cuales pueden corresponder *contenidos* diferentes.

Orrego nació en Concepción a mediados de la década del 50. Hijo de familia de abogados (“yo seguí la carrera de mi padre, de mi abuelo, de mi bisabuelo y que es la abogacía, la cuarta generación”), vivió su infancia como parte de una clase media acomodada, con abuelos latifundistas, estudios en colegios particulares, y clases de música y arte. Sin embargo, pese a su status social, su vida familiar estaba imbuida por valores de compromiso político y social:

Mi padre es un hombre extraordinariamente preparado, un hombre humanamente muy cálido, enérgico pero muy bueno ... sin duda que el estaba imbuido de una serie de valores que hacían de la vida bastante más notable, más humana, más solidaria, como debe ser la vida. Así es que eso hizo que sin duda nosotros estuvieramos permeados de esos valores, razón por la cual nos tocó vivir épocas muy difíciles que para otros no fueron difíciles. Porque nosotros nos confrontamos con una realidad que era muy distante de la sociedad que nosotros queríamos vivir ... Así es que yo soy un agradecido de eso en alguna medida ... estoy muy agradecido de mi papá, de mi mamá. El mejor legado que uno le puede dejar a un hijo es una vida de consecuencia, una vida de bastante humanidad y solidaridad que para mí son valores de vida importantes.

Dichas convicciones sociales se vieron reforzadas después del golpe de Estado, luego que su hermano, estudiante de medicina y militante comunista debió partir al exilio y su padre, militante demócratacristiano, era exonerado de la universidad:

Yo tenía algún grado de conciencia social, y después con lo del golpe, eso marcó en algún grado mis opciones futuras. Mi hermano ya se había ido a estudiar medicina, opté por la abogacía, que era la carrera de mi padre, de mi abuelo, la tradición.

Terminada la universidad, Orrego ingresa a trabajar a la Vicaría de la Solidaridad. En sus palabras, “la coyuntura me hizo un llamado especial ... Porque mis actividades profesionales fueron destinadas a áreas que no eran rentables. Y bueno me dediqué a esas cosas. Trabajaba con ley de seguridad del Estado, con código de justicia militar, ley de control de armas ... En ese tiempo, claro, trabajaba con un nivel de adrenalina bastante más importante, porque lo que estaba en juego eran cosas más importantes”.

Sólo con posterioridad, y ya iniciada la transición a la democracia, Orrego imprime un giro a su vida laboral e inicia su carrera como abogado del Banco del Estado, además de mantener una oficina propia en la que recibe a algunos clientes particulares. Aunque su actual trabajo, como lo manifestara el mismo Orrego, no absorbe sus inquietudes sociales y políticas, le permitió situarse en “actividades mucho más normales, desde el punto de vista jurídico”. En otras palabras, es un trabajo que le permite su *realización* profesional; esto es, la puesta en escena de su conocimiento profesional, certificado. Y desde este punto de vista, es una deuda saldada, puesto que su identidad profesional se realiza, cumple su objetivo inicial imaginado. Desde allí, Orrego construye su relato laboral, puesto que constituye el punto de partida y llegada de su Yo. Y ello no porque opte finalmente por una individualización aguda, asocial, sino porque *satisface* una personal trayectoria profesional, al interior de un ambiente laboral que, aunque no determinante para su narrativa laboral, también le resulta satisfactorio:

[Aunque] mi trabajo es rutinario desde el punto de vista que voy todos los días al mismo lugar, y en las pegas no hay muchas novedades ... no deja de ser agradable desde el punto de vista jurídico. Realmente aquí uno se desempeña como abogado, no hay elucubraciones que no sean jurídicas. Es un buen trabajo, y desde el punto de vista humano, grato. Me gusta mi trabajo, es una pega entretenida, y la verdad es que no tengo

pensado cambiarme de trabajo ... Yo estoy contento con mi empleador. Creo que es una buena cosa. Creo que proporcionalmente no es una mala renta, honorable. El ambiente de trabajo es muy bueno, de absoluto respeto. Tengo una muy buena relación con los abogados, algunos de ellos hijos de amigos míos abogados. Salimos juntos. Fomentamos el estar juntos. Somos absolutamente solidarios.

Así, a diferencia de otros relatos en los que la realización personal-laboral pasa necesariamente por una comparación entre la apreciación subjetiva y pública del Yo, pero evaluada en términos principalmente monetarios, para Orrego, la realización laboral se liga también con las oportunidades para expresar *su* identidad profesional, más allá de cualquier referencia comparativa:

En caso de conflictos, nosotros tenemos claro que, al menos entre los profesionales, el tema de la jerarquía no es un problema de calificación. Cuando nosotros tuvimos que designar al abogado jefe, mi amigo llevaba doce años en el banco y yo llevaba un año, y la designación se tiene que deber a talentos naturales, y él tenía más experiencia que yo. Ahí no había ningún problema con la jefatura. Nos relacionamos para suplir nuestras carencias.

Yo creo que mi trabajo es valorado también en el banco. Por ejemplo, a los pocos días que llegué me ofrecieron un cargo más alto como abogado regional pero en otra región, cosa que yo no acepte porque quería estar con mi gente, en mi oficina, con mi familia. También me han ofrecido otros cargos pero que también significan movilidad que yo prefiero no realizar. Yo estoy tranquilo y contento con lo que hago. La verdad es que estoy muy agradecido con la empresa en que trabajo y que además me permite desenvolverme desde el punto de vista particular como abogado.

Por otro lado, la individualización de Orrego no se comprime a una individualización profesional, pero a una diferenciación de esferas de vida. El trabajo, como actividad humana, aunque importante para el entrevistado, constituye sólo una esfera de la vida de las personas:

Veo a mis amigos que trabajan para empresas o para particulares ... y les sacan el jugo ... y están hasta para solucionar el problema del perro de la señora. Y aunque ganan un buen dinero, es con una actitud en que casi se desviven con el cliente para poder mantenerlo.

Orrego, en cambio, prioriza la vida familiar:

Yo creo que en la vida hay cuestiones que son fundamentales. Con los años he aprendido muchas cosas. En la tranquilidad de la noche yo estoy convencido que la vida familiar es una rica vida, es una vida buena, porque nosotros hemos sabido ser responsables con nuestros prójimos, con nuestros viejos, con nuestros papás. Y eso es lo que te deja

satisfacción, que hemos vivido responsablemente. Si uno es un hombre de bien aporta bastante. Creo que yo he sido un hombre de bien. Creo que mi mujer es una mujer de bien. Creo que hemos sido responsables.

Una posición similar en términos de destacar el orgullo profesional, es la que sostiene Jorge Álvarez, biólogo de la empresa sanitaria de la zona. Al igual que Orrego, Álvarez también establece una diferenciación del Yo entre la esfera de la expresividad personal (la carrera profesional) y la socialización política. Asumiendo una estrategia de individualización laboral, bajo la estrategia de una carrera profesional móvil, se socializa *discursivamente* fuera del espacio laboral.

Álvarez nació y vivió toda su vida en la villa San Pedro de La Paz. Ingreso a estudiar biología en el año 1988, su interés de toda la vida.

A mí me tocó un año complicado cuando entré a la universidad, el año 88. Me tocaron dos meses de paro y movilización; así es que ahí estábamos metidos en todos los paros y movilizaciones, sobre todo los primeros dos años. Pero nunca fui dirigente, siempre de la masa, pero comprometido, comprometido a concho.

De dicha etapa de su vida, Álvarez conserva no un activismo político o social, sino que una particular mirada crítica al estado de cosas, al igual que Orrego:

Para mí los principales problemas del país es que hay muchas necesidades básicas que no están cubiertas. Está mal distribuido el chanco, muy poca gente gana mucha plata y mucha gente que gana muy poca plata. Las necesidades de salud, vivienda, educación no están siendo satisfechas.

La política no tiene ninguna incidencia en mi vida. Por ahí si tuviera que entrar en algún partido para tener algún trabajo ahí sí la política tendría alguna incidencia en mi vida, pero nada más. Mira yo siempre me he sentido identificado con el pensamiento de izquierda, pero la política ahora se ha monopolizado. Esta no es una sociedad justa. Impera la ley del más fuerte. Y lo que es peor estamos perdiendo la capacidad de sensibilidad. No nos importa que el de abajo no tenga nada. Yo no soy así. Si tengo y puedo lo hago, no lo pienso dos veces. Pero siempre cuidando de tener a mi familia bien. Los de derecha están siendo cada vez más para la izquierda y los de izquierda para la derecha. De hecho Lagos lo primero que quiere hacer es privatizar las empresas. Por eso, desde ese punto de vista, los partidos políticos son muy parecidos unos con otros. Pueden haber quizás pequeños matices, pero yo diría que son básicamente la misma cosa. Hay intereses personales que se han involucrado, porque los políticos son por turno, se turnan entre ellos. Primero me toca a mí después te toca a tí. No hay ningún compromiso de parte de ellos con la sociedad. Eso era en la época del 88 cuando había compromiso,

después que llegó la democracia las cosas son blanco y negro, y hay muchas personas que piensan como yo. Están muy desilusionados de la democracia. Antes cuando estaba la dictadura tu sabías quien era tu contrincante, tu creías saber cómo pensaba el que estaba al lado tuyo. Todos apuntaban al mismo lado que era sacar a la dictadura. Ahora todos apuntan a su propio lado.

Álvarez se siente satisfecho con su desarrollo profesional, aunque lo diferencia respecto a su relación contractual con la empresa. Respecto al desarrollo profesional, se siente satisfecho con su posición laboral:

Aquí el ambiente laboral es bien bueno, puro amor y paz, no tengo problema con ningún compañero de trabajo. Siempre conversamos, por ejemplo ahora que hay negociación colectiva. Hay dos sindicatos en esta empresa, y claro hay intereses comunes. Siempre van a haber discusiones, pero que se dan en cualquier relación humana, pero nada que pase a mayores.

Una de las ventajas de mi trabajo es que he aprendido cualquier cantidad. Otra ventaja es la estabilidad de la empresa, hasta que no la privaticen, claro. Pero en los años que he estado aquí ha sido super estable el trabajo. Esto de la privatización crea ahora siempre un futuro incierto. Las ideas con las que viene el privado, que es quien tendría que administrar la empresa, tu no las puedes saber. A mi eso sí me gustaría seguir acá y especializarme en sistemas de tratamiento biológico para aguas servidas, porque ese es un punto nuevo que no se conoce mucho. Las tecnologías son nuevas para nuestro país, aunque para otros países no. De hecho, mi jefe actual viene llegando de un doctorado de España, y trae muchas ideas, mucha cosa nueva. A mi no me molesta ser trabajador dependiente. A mí me gustaría seguir aca. Haciendo yo lo que me gusta no me importa ser dependiente.

No obstante, manifiesta cierto malestar con las remuneraciones que percibe, lo que no interfiere con su juicio positivo respecto a su desarrollo profesional al interior de la empresa, lo que marca una diferencia con aquellos individuos posicionados alrededor de la dimensión ritualista:

A mi no me incomoda ser trabajador dependiente, para nada, sobre todo en esta empresa que da hartas regalías. Pero tengo una espinita acá que es la parte remuneración. Yo todavía no estoy conforme con mi remuneración. Siento que no estoy siendo remunerado en la manera que debiera, sobre todo si me comparo con los demás.

Estos dos casos de estrategias de individualización son particularmente interesantes porque sugieren que dicha estrategia se posiciona por sobre particulares valoraciones sociales.

Individuos comprometidos política y socialmente pueden transitar por una ruta similar a

individuos que rechazan cualquier valor de la vida política y/o social. Ello no implica señalar que siempre, individuos políticamente comprometidos, actuaran al amparo de una estrategia de individualización, ni tampoco que siempre, individuos carentes de cualquier compromiso o interés se inclinarán por la misma estrategia. Como se ilustra en la Tabla #7.5, la socialidad, a dicho nivel, no se relaciona (estadísticamente) con la individualización. Si, en cambio, es posible determinar una relación entre la participación en organizaciones orientadas al éxito profesional, y organizaciones estrictamente sociales u otro tipo de organizaciones, aunque excluyendo las organizaciones con fines altruistas. Lo que cuestiona la relación entre una participación instrumental (autointerés por la carrera profesional) e individualización. Acciones instrumentales o estratégicas no niegan otro tipo de intereses.

Tabla #7.5
Identidad Individualizada, Participación en Organizaciones
e Índice de Radicalidad Política (χ^2 y df, en paréntesis)

Identidad Individualizada (IDI)	IDI	POFA	POEP	POES	PCTO
Participa en organizaciones con fines altruistas (POFA)	12.845 (d.f. 25)				
Participa en organizaciones orientadas al éxito profesional (POEP)	22.279 (d.f.25)	.855 (d.f.1)			
Participa en organizaciones estrictamente sociales (POES)	31.374 (d.f.25)	1.018 (d.f.1)	8.812* (d.f.1)		
Participa en cualquier tipo de organización (PCTO)	17.363 (d.f. 25)	3.160 (d.f.1)	27.361* (d.f.1)	32.555* (d.f.1)	
Índice de radicalidad política	200.328 (d.f. 200)	6.511 (d.f.8)	10.518 (d.f.8)	6.618 (d.f.8)	9.142 (d.f.8)

* P-value \leq 0.005

La carrera como meta profesional no implica por tanto el rechazo a una idealización colectiva. Otro entrevistado, Roberto López, señalaba ambos elementos, esto es, sus ambiciones profesionales y una implicación laboral reflejada en una identificación con la empresa, como objetivos sociales deseables. Periodista, editor del diario regional, Roberto proviene de una

familia de clase media. Hijo de un gerente administrativo de una empresa privada y de una profesora normalista, se define a sí mismo como un hombre de clase media. Producto de la naturaleza del trabajo de su padre (en plantas agrícolas), y la ausencia de alternativas educacionales, la familia decide su traslado a internados en ciudades de mayor tamaño. De hecho, su enseñanza media la completa en un internado jesuita de la sureña ciudad de Osorno. Su relato está constantemente imbuido por una conciencia de su propia individualidad. Respecto a las relaciones con sus padres, Roberto señala:

Siempre me sentí muy valorado, muy valorado en mi opinión, e incluso me hacían sentir que mi opinión tenía peso dentro de la casa ... Esa es una cosa que yo rescato mucho de ellos, que me dejaron ser, yo no sé si sería muy bueno o muy malo, yo lo veo como algo bueno, pero en la medida en que yo les respondía me iban dando responsabilidades, nunca estuvieron sobre mí.

Cuando decidió continuar estudios universitarios, lo expone también como una elección personal:

Era más que nada una cuestión personal yo decidí seguir en la universidad ... sabía que contaba con su apoyo económico y nunca lo discutimos ... crédito universitario con la parte que me iba a corresponder a mí después pero no me obligaron a estudiar ni se fueron de espaldas cuando les dije que quería estudiar ..., ni nada, tal vez en un momento me dijeron que era a lo mejor demasiado tímido como para una carrera de este tipo, pero ... nunca me sentí presionado, ni por el lugar de estudio ni por nada, o sea siempre había apoyo.

Previo a su ingreso a la universidad, Roberto se contempla a sí mismo como una persona social. Siempre participaba en actividades escolares, ya sea como delegado de curso, secretario o presidente (“para mí un orgullo es haber sacado desde 3° básico hasta 2° medio todos los años el título de mejor compañero, con diploma y toda la cuestión y eso me enorgullece harto”), pese a que se define a sí mismo como una persona tímida. Luego en la universidad continuó teniendo participación en actividades estudiantiles, pero todas ellas vinculadas a un tipo de participación “gremial”, esto es, ligada a su propio desarrollo profesional. Por ello, Roberto establece una

separación entre participación social, vinculada a problemas específicos, y participación política, a su juicio, sesgada y supresora de la individualidad:

No, nunca ha sido una cosa que me interesara mayormente porque te da poca libertad, siento que hay un compromiso más ... ideológico, el compromiso a veces ... no visto humanamente sino que un compromiso muy de ... el partido político, como que si estás en un partido político y ya nada es tuyo, nada lo consigues por ti mismo sino que el partido político es el que está a cargo y por eso tienes que responderle a otro haciendo cualquier cosa, no sé, ... la suegra o no sé, imprimir panfletos, a veces usando recursos que pudieron haber sido utilizados para otra cosa o quizá de los propios, pero es como una cuestión demasiado amarrado de... te ata las manos un partido político.

Todo ello no significa que la política carezca de relevancia para López. Aunque como se ilustra en el siguiente párrafo dicha importancia no deja de ser contradictoria. En términos prácticos, y pese a la importancia que López le asigna, él asume la posición del *free-rider*. En términos discursivos, por otro lado, asume una posición ambigua puesto que, al mismo tiempo que valora la política, arroja dudas sobre la “calidad” de quienes viven de ella:

[La política] sí es relevante porque en el fondo nos permite ordenarnos como sociedad ..., nos permite generar alguna estructura, de algún lado el presidente de la república tendría que sacar a sus ministros y sus secretarios, a su parlamento, no sé, y yo creo que lo mejor que funciona es la estructura de partidos políticos, porque en el fondo, o sea políticamente, no sólo los partidos políticos, pero de todas maneras hay una estructura que es la que mejor funciona y está hecha para eso, estudian para eso, se preparan para eso, maquinan para eso, viven para eso, entonces sería el colmo que lo hicieran mal, yo no me imagino a una persona, un poco lo que pasa con los alcaldes, porque ahora los alcaldes tienen tanto problema en el manejo de la plata y de los recursos, a veces por ignorancia, a veces por abusadores, pero muchas veces por ignorancia, pero supongo que en la estructura partidaria, o política partidista hay una preparación para eso, o sea los tipos se preparan para trabajar en el mundo público sobre todo, de gestiones, de devaluación, de elaboración de proyectos, de gestión de recursos públicos, por eso también saben cómo robar, o dónde está la corrupción.

Respecto a su situación de trabajo, Roberto señala dos aspectos que son relevantes. El primero de ellos se refiere al de la carrera laboral como meta personal. Para López, su evaluación del trabajo se subordina a su desarrollo profesional, que, como ya lo señalé, y a diferencia de aquellos casos posicionados en torno a la dimensión ritualista, no se relaciona necesariamente

con una cierta posición económica. Por ejemplo, Roberto no está interesado en cambiarse de trabajo, sino que:

me gustaría cambiar en el trabajo, la forma en que se hace, pero no cambiar de trabajo aunque no diría que no si alguien ... se dirigiera por la misma plata ... lo pensaría pero me gustaría cambiar el trabajo más que cambiar de trabajo; cambiar la forma en que se hace, el esquema, la selección de noticias ... [y si] tengo libertad como para proponer, hacer, pero requiere también de un esfuerzo personal mucho más fuerte, que no tiene una recompensa económica todavía, entonces es como un arma de doble filo, doy todo lo que puedo dar, qué sé yo, y me comprometo a lo que no me corresponde o lo hago o no lo hago ... estoy como siempre en esa duda porque yo podría, pero también hasta cierto nivel.

El segundo de los elementos tiene que ver con su percepción del compromiso de trabajo.

Para Roberto, posicionado en torno a una ética de la individualización, el compromiso de trabajo tiene que ver a la vez con su propia evaluación profesional, con su presentación social como periodista:

donde esté siempre me voy a poner la camiseta por el medio que esté, o sea primero porque ... si yo me reconozco como buen periodista, no importa dónde esté voy a hacer buen periodismo igual, y mi medio va a ser bueno igual, aunque sea malo, pero las críticas me las guardo para adentro, o sea para dentro del medio.

El caso de Francisca Torres presenta un itinerario de vida similar al de Roberto. Nacida en la ciudad de Tomé, ciudad dormitorio de Concepción, estudió toda su vida en la zona. La mayor de cuatro hermanos e hija de un matrimonio en que el padre era supervisor de una entidad financiera y la madre dueña de casa, Francisca tiene una alta conciencia de su individualidad. Terminada la enseñanza básica, continúa sus estudios secundarios en la ciudad de Concepción.

Entonces, yo salía, en ese tiempo el bus duraba hora, hora y cuarto, yo salía de la casa a las 6:30 de la mañana y volvía como a las 10 de la noche, en la enseñanza media, porque me salía ya a esa hora para llegar al colegio a las 8, después del colegio siempre me quedaba a alguna actividad y después estudié inglés y alemán en las tardes, vespertino. ... y estudié alemán 3-4 años, y ... en realidad el proceso fueron 3 años en que todas las tardes yo tenía alemán de 7 a 9

La principal imagen que guarda de sí misma, y de su relación con sus padres en ese tiempo es el apoyo que se le brindó para buscar su “independencia”.

yo tenía todo el apoyo para salirme de la casa durante toda la semana, súper independiente, pasaba ... o sea siempre tuve un timing de vida pesado durante la semana, en cambio el fin de semana era más ..., la cosa de las fiestas ... no tuve ningún problema [con mis padres] cuando estuve postulando para un intercambio, cero problemas por el apoyo a hacer lo que quisiera ... Entre ellos siempre tomaban decisiones conjuntas y con la participación de nosotros. Cuando yo decidí irme a estudiar a la universidad conversamos como seis domingos ... Y les decía, voy a estudiar tal cosa, y me daban sus opiniones. No estas loca, me decían, tú no sirves para eso, fijate bien, mira esa carrera tiene esta y estas características, ¿te tinca? Y, bueno, ya no.

De su vida en Tomé, Torres guarda recuerdos agradables, como una vida de barrio, en que existen relaciones de amistad entre los vecinos, pero sin llegar a determinar el universo de relaciones sociales de los individuos, dominados aún por el círculo de vida familiar.

mi papá es de Tomé y vivió ahí toda su infancia entonces todo el mundo se conoce en Tome, y mis papás tenían matrimonios amigos, pero siempre las salidas fueron siempre en familia.

Esta vida barrial limitada acompaña su relato de búsqueda por su “identidad” futura. Lo determinante para Torres resulta de una búsqueda por la definición del Yo, en que la vida social, aunque presente, siempre esta acotada a dicho descubrimiento. Por ello también es que su participación política y social también fueron limitadas, en cuanto pudiesen amenazar el proceso de individualización.

Hice algo en el centro de alumnos, pero en realidad no fue como muy formal sino que más bien informal, organizar viajes, algunas actividades, me acuerdo por ejemplo que organicé un viaje ... para toda la escuela, organizamos la visita a los medios de comunicación de Santiago... pero en sí ... no fue una participación formal.

Al momento de su ingreso a la universidad, Torres decidió estudiar periodismo en la universidad de Concepción, carrera nueva para entonces. A los pocos años de ingresar a la carrera, Francisca ingresa a trabajar a la radio de la universidad. Al cabo de algunos años, y al

momento de titularse, Torres se traslada a la dirección del canal de televisión de la universidad, cargo que aún desempeñaba al momento de la entrevista. Al momento de asumir la dirección del canal, Francisca rememora algunos conflictos que se suscitaron al interior de éste y que aún se extienden. Sin embargo, de la presentación de dichos problemas, tanto producto de su posición de poder, así como de su particular apreciación acerca del deber profesional, emerge una concepción del trabajo en que la “ética del periodista” se presenta como la principal demanda personal.

Cada cual llega con una metodología distinta. Uno también, por ejemplo yo llegué haciendo de todo, no sabía delegar ... tienes que aprender también. El ambiente era mucho más tranquilo en la radio, todavía lo es, en realidad la televisión es mucho más el trabajo y tú tienes que ir aprendiendo a delegar, yo no delegué hasta el año pasado, después de hartas situaciones conflictivas que yo aprendí a que hay que delegar, hay que ser más pesada, más dura y no tener tanta mano de abuelita y ahí fuimos mejorando el equipo y logramos crecer, yo como profesional en el sentido de aprender a delegar y mejoramos la producción de la gente.

Un problema generalizado en el medio del periodista es que hoy día tú con tantas facilidades como la cantidad de radios, la cantidad de diarios, internet, los videos que se han hecho, los canales internacionales, la grabadora, la cámara, las cintas, tienes tantos medios que ya un día tu podrías hacer tu trabajo sin salir de tu escritorio. Puedes ver la radio, puedes ver los diarios, un par de canales y vuelves a reescribir todo y tienes toda la información ... entonces los periodistas se pierden. Entonces los tienes que estar presionando porque vayan y hagan ellos la entrevista y no ocupen el trabajo de otros medios o de otros periodistas.

Esta valoración por la “ética profesional” emerge también cuando Francisca se confronta a sí misma con el tema de la política.

Es muy difícil congeniar tu acción, una acción pública en un partido político ... Porque de la experiencia que he visto ... difícilmente yo como periodista podría tener una participación, un liderazgo en un partido político y después estar haciendo entrevistas ... entonces como periodista prefiero guardarme mi opción y, además que cuando yo participo en algo me gusta participar pero a fondo, entonces para firmar un registro y simplemente ser una más, o sea un militante más dentro de los mil y tantos militantes, no.

Esta peculiar lectura de que hacer las cosas bien significa hacerlas “a fondo”, se desprende de su percepción de que su carrera profesional requiere una inversión en la individualidad, por sobre costos familiares o sociales.

quien opta por trabajar en prensa, a cualquier nivel, ya sea el último reportero o camarógrafo, optó por dejar de lado un montón de otras cosas. Ahora yo agradezco a Dios por congeniar o intentar congeniar mi vida familiar con mi trabajo, ahora con el apoyo de la gente que está a tu lado se puede, [pero] tienes que renunciar a ciertas cosas. Renunciar a estar más tiempo con tus hijos, renunciar a gozar de tus fines de semana completos, o renunciar a que hay fechas que la mayoría de la gente quizá tiene libres totalmente y tu tienes que trabajar hasta la noche de año nuevo, digo, pero eso va implícito en la decisión que tomaste al estudiar algo, el médico hace la misma opción, entonces quien te conoce, porque él se casó contigo o quien es tu familia, te conoce como eres y acepta tu sistema.

Precisamente, a objeto de desenvolverse a plenitud como profesional, Francisca abandonó un segundo trabajo que realizaba como asesora de empresas, y ha apostado a continuar estudios de especialización.

Como se puede observar hasta ahora, ninguno de los entrevistados presenta una narrativa en que la individualización se vincula con un patrón social instrumental. Sin embargo, ello no supone que no exista ninguna consistencia con un individualismo societal. Lo interesante es que dicha relación (ver Tabla #7.6) con el individualismo societal, como se desprende del análisis de la base de datos de profesionales, es tenue (con sólo pequeñas correlaciones, aunque significativas) e indirecta (negativa). Es el rechazo al colectivismo societal expresado en proposiciones como: “los ingresos deben ser más equitativos”, “el sistema de salud debe ser público”, o “la competencia económica es dañina” lo que explica la individualización pero no una adscripción directa a una identidad social individualista. Las relaciones estadísticas de las valoraciones sociales de los profesionales sólo se relacionan positivamente con un indicador de individualismo societal de corte laboral: “el trabajo duro lleva al éxito profesional”, indicador que adquiere sentido si se le considera en términos de una carrera profesional.

Tabla #7.6
Correlación (Spearman) entre la Identidad Individualizada (IDI)
y Valores Sociales sobre lo Público-Privado

IDI	IDI	IE	EPP	SPu	CT	CED
Los ingresos deben ser mas equitativos (IE)	-.296***	---				
Las empresas deben ser propiedad privada (EPP)	.215*	-.229*	---			
El sistema de salud debe ser publico (Spu)	-.292***	.282**	-.205*	---	---	---
Los cesantes deben trabajar en cualquier oportunidad (CT)	.076	-.083	.156	.069	---	---
La competencia economica es dañina (CED)	-.329****	.153	-.153	.117	.105	---
El trabajo duro lleva al exito profesional	.263***	-.222*	.311**	-.108	-.012	.178*

**** P-value \leq .001

*** P-value \leq .005

** P-value \leq .01

* P-value \leq .05

Un caso de vínculo entre una identidad individualizada y una identidad social individualista es el que presenta el ingeniero industrial Jorge Barros. Nacido en Lima, Perú, hijo de padre peruano y madre chilena, Barros llegó a Chile junto a sus ocho hermanos y su madre cuando ésta se separó en el año 1978. Desde el barrio de Miraflores en Lima, la familia se mudó inmediatamente a Concepción donde su madre era originaria. Vivieron desde entonces con su abuela y su tía en la calle Barros Arana del centro de la ciudad, quienes asumieron la responsabilidad del cuidado de los niños después que su madre murió el año 1979.

Jorge se educó desde su llegada a Chile en un colegio particular. De esa época recuerda que siempre estuvo involucrado en las actividades escolares, aunque siempre como resultado de su excelencia académica. En su caso, su participación social fue el resultado (y reconocimiento) de sus logros individuales:

Había un centro de alumnos en el cual yo participé harto. Como era buen alumno me elegían para todo. Para presidente de curso, presidente de todo. Participaba en actividades deportivas también. Yo tenía un grupo de amigos dentro del colegio porque igual estaba

marcada esa diferencia, aunque siempre noté que de todos había respeto hacia mi, y yo cacho que porque yo era de los buenos alumnos.

En este sentido, su participación social no emerge como una posición “social”, sino que como una recompensa a sus méritos individuales. De allí que carezca de cualquier motivación política, puesto que no se vincula a su individualidad:

En la parte política no veo ningún problema, excepto los mismos problemas de siempre, que el sí que el no, que la derecha que la izquierda, que en realidad esos gallos no aportan en nada. Y no creo que hayan mayores problemas ... La política, eso sí, no vale nada para mí. Lo único que importa es que por ser ciudadano yo doy mi voto para elegir al presidente de este país. El país tiene el presidente que se merece. Si nosotros tenemos un presidente como las pelotas es porque el país es como las pelotas. Entonces yo tengo que votar por el presidente que considero es justo. Pero a nivel político, no me interesa. Los políticos no sirven para nada.

Nótese que después de ingresar a la universidad, Jorge evade cualquier tipo de participación social, incluso en el contexto de una universidad (de Concepción) intervenida, y en constantes movilizaciones políticas durante toda la década de los 80s. Sin embargo, nada de ello forma parte de la memoria de Barros. Sólo conserva registro de las razones por las cuales eligió la carrera de ingeniería y su experiencia como “estudiante”.

Al comienzo cuando salí del colegio yo postulé a medicina, pero no me dió el puntaje. Y después pensé que como soy buen alumno, en lo que estudie me iba a ir bien. Entonces, como no quedé en medicina, pensé en algo que me iba a dar más plata, y por eso me decidí por ingeniería. Como los ingenieros ganan buena plata, entonces voy a ser ingeniero. Y de hecho creo que fue una buena decisión.

En la universidad yo no participé en nada, no quería participar en ninguna otra cosa que me quitara tiempo para estudiar, no meterme en nada. Me metí en futbol no más, pero por recrearme no más. Mi experiencia fue super buena, porque allí hice hartos amigos y aprendí harto, a pensar a organizarme, a ser metódico, a ser exigente conmigo mismo, porque soy competitivo.

Después de un par de trabajos que obtuvo inmediatamente egresado de la universidad y un período de tres meses de cesantía, Barros ingresó a trabajar a la planta de Coca-Cola como asesor de la gerencia de producción. Es el encargado de controlar y dirigir diversos temas de

producción así como del análisis estadístico de todo lo referente a la compañía. Jorge ya lleva dos años trabajando en dicha empresa.

A mí me encanta mi trabajo ... el ambiente laboral es super bueno, por lo menos para mí. Yo hago mi trabajo y no tengo problemas con nadie. Hubo una vez que tuve un encontrón con una persona y lo conversamos y después nunca más. Yo soy casi amigo con la gente que trabaja conmigo, desde el gerente hasta abajo. De repente nos damos el tiempo para juntarnos después del trabajo. Aunque yo solo tengo un amigo en el trabajo [porque] yo me trato de desconectar del trabajo, así es que me junto con otra gente fuera del trabajo.

Sin embargo, su evaluación positiva del ambiente laboral está subordinada a las oportunidades que éste le brinda para el desarrollo profesional. De hecho, y aunque satisfecho en términos generales, Jorge manifiesta cierto malestar por lo que observa como un cierto estancamiento de su carrera:

La relación con mi jefe es buena, aunque yo tengo algunas diferencias con él ... Yo lo respeto porque es capaz e inteligente, pero yo siento que él se marquetea muy bien, pero gran parte del trabajo que él hace lo hago yo. Eso me lo reconoce él, pero me gustaría que se conociera fuera, o que el me proyecte, pero no lo hace. Él me debe mucho a mí, pero no veo un reconocimiento monetario o de cargo. Yo siento que este cargo ya me quedó chico. Yo no lo he conversado con él, porque no quiero que cambie la relación. Eso sí yo me pongo siempre metas. Yo antes trabajaba a honorarios. Ahora tengo contrato indefinido, y es una empresa sólida. Mi contrato ahora es del doble de lo que tenía antes. Pero mi meta es esperar un año más y si sigo en este mismo puesto, ya voy a empezar a mover curriculums a otros lados. Mi ideal sería que yo fuera gerente de producción. Creo que sería buen gerente porque no me importaría echar gente que no sirve para nada. Aquí hay decisiones que se deberían tomar pero que no se toman por problemas o por temores.

Respecto a su autorepresentación como trabajador dependiente, Barros demuestra una cierta complacencia, al mismo tiempo que manifiesta una cierta instrumentalidad respecto al lugar de trabajo:

Hasta el momento a mí no me molesta ser trabajador dependiente. La ventaja es que todos los meses a fin de mes llega tu sueldo, y tu no arriesgas nada. Si eres independiente tienes que sacar plata de tu bolsillo, y si el negocio no va te vas a la cresta, aunque si te va bien, puedes ganar mucho. Y esta empresa igual tiene hartoo prestigio. A mí me gusta lo que hago, pero me da lo mismo donde lo hago. A mí Coca Cola por Coca Cola me da lo mismo. Yo me vine a acá por el prestigio que me podía dar y las proyecciones que se podrían dar.

En este sentido, se puede señalar que Barros representa un caso en que la individualización se entrecruza con cierto individualismo ético en que el “hácelo-tu-mismo” se ve reemplazado por un “si-te-beneficia”. Es una individualización en que el Yo se exagera al punto de relativizar cualquier tipo de relación afectiva con un espacio de trabajo particular.

Es interesante notar que la individualización no se posiciona homogéneamente entre hombres y mujeres. Como se muestra en la Tabla #7.7, los hombres se individualizan más radicalmente que las mujeres, quienes aparentemente no se representan tan desarraigadas como los hombres. Parece entonces que los hombres asumen más fácilmente la “ética de la flexibilidad”, lo que **no excluye** el tránsito de las mujeres por la misma ruta, sino que una cierta **masculinización** de la individualización. En este sentido se puede afirmar que existe una diferencia en el modo como hombres y mujeres profesionales asumen la individualización en países desarrollados y subdesarrollados. Por ejemplo, el caso australiano analizado por Wajcman y Martin (2002) apunta a una relativa homogeneización de lo que ellos señalan como la “narrativa del mercado” (market narrative), aunque también el estudio reconoce un conflicto soterrado entre vida laboral y familiar que afecta desigualmente a hombres y mujeres. Según los autores, si bien los hombres también se refieren en sus relatos a la dificultad de balancear trabajo y familia, ello nunca llegaría a amenazar la integridad de sus identidades como actores profesionales. Para las mujeres, en cambio, el balance entre carrera profesional y vida privada se presenta más complicado: “For them the market narrative sits much more uneasily with their location as wife or mother, particularly in stories of domestic life. While they adopt the market narrative in accounting for their careers, many refer to a deep sense of conflict when adding their familial stories. For others, there is simple a stark choice” (Wajcman y Martin, 2002: 995).

Tabla #7.7
Índice de Individualización (II) y Género

II	Hombre	Mujer
1	1	1
2	1	4
3	3	2
4	2	6
5	5	1
6	11	4
7	14	7
8	13	4
9	10	3
10	4	1
Total	64	33

$$\chi^2 = 39.219, \text{ d.f. } 25; \text{ p-value} = 0.035$$

Lo curioso es que, pese a la masculinización de la individualización en el caso de los profesionales penquistas, no es posible percibir un sentido de discriminación en que uno de los sexos perciba que sus oportunidades para hacer una carrera profesional se encuentren limitadas. Tanto hombres como mujeres afirman que las remuneraciones son similares para ambos, y que las oportunidades de movilidad interna (aumento de ingresos o promociones) y las exigencias del trabajo son también similares. Como se observa en la Tabla #7.8, sólo se puede establecer una diferencia estadística al momento de analizar la relación entre sexo y la evaluación acerca de la participación en los puestos de autoridad por parte de las mujeres. Para este caso, las mujeres expresan con claridad, una conciencia de desigualdad en las posiciones de poder.

Tabla #7.8
¿Qué participación tienen las mujeres en los puestos de autoridad?
Respuestas según sexo

	No responde	Mayor o igual a los hombres	Menor a los hombres
Mujer	3	13	17
Hombre	18	26	19
Total	21	39	36

$$\chi^2 = 6.410, \text{ d.f. } 2; \text{ p-value} = 0.041$$

Sin embargo, lo que estadísticamente se expresa como homogeneidad, en las entrevistas se presenta como diversidad. Los hombres entrevistados señalan con claridad la desigualdad que afecta a las mujeres, aunque expresada de modo indirecto, no como un resultado de una política de empresa. Esto es, la discriminación de la mujer aparece como un reflejo de los prejuicios de la sociedad en general, más allá de las situaciones de trabajo particulares en las que ellos se hayan involucrados pero que se perciben como discriminantes. Por ejemplo, Jorge Barros señala que:

La mujer en todos lados es discriminada, porque se embaraza por ejemplo. Aquí también. Un hombre en frente de una mujer ingeniera va a recibir siempre un sueldo menor. Aunque yo no se cuáles son los sueldos. Yo sé cuanto gano yo y a mí no me interesa cuánto gana el resto. Ahora en cuanto al trato, yo creo que las mujeres son privilegiadas en la empresa, se le abre la puerta se le dan los mejores lugares, pero profesionalmente son discriminadas. Cuando una mujer discute algo, se le dice que sí claro, pero en el fondo para que se quede callada porque no estás ni ahí con lo que ella diga.

VII.4. Identidad Colectiva.

La identidad colectiva, a diferencia de su contraparte individualizada, se constituye como una identidad residual. Y ello no porque carezca de importancia, sino porque está marginalizada del discurso público y sancionada por la práctica cotidiana. La colectividad, apela a una sensibilidad pasada, y quizás más importante, una sensibilidad derrotada. Derrota sobre todo política y que, como ya lo expuse anteriormente, no se materializó sino hasta iniciada la transición a la democracia.

No obstante, la distinción individualización-comunidad también se ha sostenido en base a otra distinción fundamental; esta es, la distinción entre modernización y tradicionalismo. En efecto, el discurso de la individualización en conjunción con gran parte de los medios de comunicación se ha apropiado de la noción de modernización, como sinónimo de progreso, bienestar y futuro. Como contraparte, el colectivismo se ha visto acompañado de la noción de

tradicionalismo, como sinónimo de retraso, pobreza y pasado. Todo esta construcción simbólica no ha reparado aún en que el cuerpo teórico que ha abrazado con más fuerza la individualidad aunque leída como individuación (el neoliberalismo), sea el mismo cuerpo teórico que en *términos sociales y culturales* está más atado a un autoritarismo y tradicionalismo *histórico* (conservadurismo).⁴⁹ La dictadura chilena se reapropió de las fuentes autoritarias del poder social, y las fusionó en una nueva empresa revolucionaria (neoliberal), cuyo resultado económico (distribución regresiva del ingreso), fue alcanzado merced a un empobrecimiento en los derechos ciudadanos.⁵⁰ Ella fue la solución práctica al enunciado teórico de Marshall respecto a que: “the preservation of economic inequalities has been made more difficult by the enrichment of the status of citizenship” (Marshall, 1977:128).

Sin embargo, dicha apropiación simbólica ha sido incapaz de establecer una relación empírica entre modernización e individualización. De hecho, diversas investigaciones transculturales han ya reparado en este problema, señalando incluso una vinculación empírica entre colectivismo y modernización (Kagitçibasi, 1994; Yu y Yang, 1994), contrariamente a lo esperado por los abogados del individuo atomizado como agente del desarrollo.

49 El vínculo entre modernización y autoritarismo no es un evento histórico aislado. Éste se puede observar ya en la Rusia zarista, caso ejemplar de modernización en una área subdesarrollada. Analizando la empresa modernizadora de Pedro I, Berman señala que: “In his will and his power to destroy his subjects en masse for the sake of construction, Peter was closer to the Oriental despots of ancient times –the Pharaohs with their pyramids, for instance- than to his fellow absolute monarchs in the West.” (Berman 1988: 184)

50 ¿Qué fue la dictadura militar chilena, sino una brutal modernización (contrarrevolución) social, una institucionalización exitosa de un “isomorfismo coercitivo”? (DiMaggio y Powell, 1991) Esta paradoja entre modernización y tradicionalismo en Chile ha sido ya analizada por Bengoa. Según el autor, en el Chile de los últimos años “se vive una rejerarquización evidente. La corriente cultural conservadora que azota algunas partes del mundo como consecuencia del término de la guerra fría, es releída en el país como un reforzamiento de los esquemas tradicionales de comportamiento. Las clases altas y medias emiten un discurso cada vez más esquizofrénico de modernidad y tradicionalismo. Dicen querer a toda costa la modernización del país, pero conservando todos los “valores” tradicionales. Estos “valores” no son otra cosa que “privilegios”: mantenimiento de una sociedad estamental, concentración del poder cultural, reproducción de la servidumbre en condiciones cada vez más modernas de trabajo. Es evidente que no es posible sostener dos mensajes tan contradictorios. Como dicen los jóvenes, quieren meter un “mall” dentro de un “convento””. (Bengoa, 1996:38) Esta misma contradicción entre modernización (técnica) y autoritarismo (político-social) ha sido analizada por Stillerman (2004a) respecto al mundo del trabajo.

Respecto a los elementos constituyentes de este modelo de identidad, huelga insistir en sus dos aspectos más determinantes: la comunidad, comprendida como condición de posibilidad; y el grupo de pares, como un espacio afectivo.

La comunidad, en este sentido, no se comprende como una camisa de fuerza, una imposición autoritaria por un orden social.⁵¹ El grupo de pares, por otro lado, apela antes que nada a una relación de sensibilidades. La empatía no implica una relación afectiva directa, sino que una *inclinación*, una **disposición** afectiva. En términos del análisis estadístico, esta disposición se refleja en una participación social altruista, ideal, pero que carece de una orientación estratégica o política (ver Tabla #7.9). A diferencia de lo observado en el capítulo IV para el caso de los trabajadores en términos generales, el índice de radicalidad política careció de significado para la explicación de la dimensión entre los profesionales. Sin embargo, existe una relativa similitud respecto al tipo de participación social y la estructura de las dimensiones. Aunque ambas dimensiones analizan aspectos diferentes de la identidad del trabajo, ambas se relacionan con el trabajo en términos más sustantivos y menos instrumentales. Y en ese sentido, ambas configuran un tipo de participación social que (definida como inactiva para el caso de los trabajadores en general y como indirecta para los profesionales), carece de un vínculo social fuerte. Lo que expresa también un distanciamiento respecto a una militancia social abierta y una aberción al riesgo. Se participa en la medida que no se compromete el Yo en una definición activa de la situación laboral.

51 Como bien lo señala Etzioni (1996:12,13), la demanda autoritaria por un orden social tiene poco que ver con un excesivo nexo colectivista de los individuos en una sociedad dada, pero más con una suerte de anomia social, una carencia de capital social vinculante.

Tabla #7.9
 Identidad Colectiva, Participación en Organizaciones
 e Índice de Radicalidad Política (χ^2 y df, en paréntesis)

	Identidad Colectiva
Participa en organizaciones con fines altruistas	16.612* (d.f. 6)
Participa en organizaciones orientadas al éxito profesional	6.623 (d.f.6)
Participa en organizaciones estrictamente sociales	7.596 (d.f.6)
Participa en cualquier tipo de organización	4.036 (d.f. 6)
Índice de radicalidad política	53.882 (d.f. 48)

* P-value ≤ 0.01

Al mismo tiempo, es importante notar que, al igual que en el caso de la individualización, el colectivismo laboral no se relaciona con ninguno de los componentes de la identidad social del trabajo, en temas tales como los criterios para determinar la movilidad interna, la distribución de las utilidades, las órdenes de los superiores o las definiciones respecto al trabajo (ver Tabla #7.10).

Tabla #7.10
 Identidad Colectiva e Identidad Social del Trabajo (χ^2 y df, en paréntesis)

	Identidad Colectiva
El trabajo es principalmente	13.752 (d.f.12)
Las órdenes de los superiores	13.666 (d.f.12)
Las utilidades de la empresa	11.491 (d.f.18)
El ascenso de un empleado	6.073 (d.f.18)

La única relación estadística, aunque menor, se da con una de las variables relacionada con temáticas sociales generales. En este caso, a la inversa del modelo individualizado, la adscripción es una adscripción positiva. Aquellos individuos que manifiestan un mayor colectivismo laboral, también muestran una mayor inclinación a señalar, por ejemplo, que el sistema de salud debe ser público (ver Tabla #7.11).

Tabla #7.11
Correlación (Spearman) entre la Identidad Colectiva (IC)
y Valores Sociales sobre lo Público-Privado

	IC
Los ingresos deben ser mas equitativos	.140
Las empresas deben ser propiedad privada	.021
El sistema de salud debe ser publico	.369****
Los cesantes deben trabajar en cualquier oportunidad	.059
La competencia economica es dañina	.021
El trabajo duro lleva al exito profesional	.064

**** P-value \leq .001

Esta percepción de la comunidad como un espacio afectivo y de la participación como una vinculación débil puede ilustrarse mejor en el caso de la economista Fabiola Retamal. Nacida en la ciudad de Linares en el seno de una familia de clase media, Retamal creció durante los años 60s y 70s junto a sus dos padres, sus dos hermanos, una hermana y su abuela. Su madre “ayudaba” a su padre en diversos negocios familiares. Primero la familia dispuso de un taller de partes electricas y motores, y posteriormente un negocio de repuestos de autos.

Siendo estudiante secundaria, Fabiola inicia su participación social como dirigente estudiantil hasta su ingreso a la universidad en el año 73:

En el colegio yo sólo estudiaba, no trabajaba, pero yo soy producto de la educación gratis, estude en el liceo de Linares, pagando cero peso. Yo no participaba en la iglesia, pero fui dirigente estudiantil, en tercero y cuarto medio, del centro de alumnos. Y tenía yo en esos años bastante actividad política. Yo estaba en tercero medio en el año 71, en tiempos bastante revolucionarios en la cosa política, y yo participaba activamente en la democracia cristiana, y cuestiones que seguí haciendo varios años más.

Fabiola termina su educación secundaria en el año 1972, ingresando inmediatamente a la carrera de economía:

Cuando yo salí del liceo el año 72 había muy poca orientación vocacional. Yo era buena para las matemáticas pero no me tincaba irme a una ingeniería cien por ciento matemática. Y tenía un amigo que estudiaba esto. Y cuando él me contó que tenía harta matemática pero también tenía ciencias sociales, me pareció perfecto, porque yo también tenía vocación política y esto me cuadraba perfecto ... [En ese tiempo] se suponía que tu

estudiabas economía para trabajar en el sector público. Yo nunca pensé entonces que iba a trabajar en un banco, no me tincaba.

Al momento de ingresar a la universidad, la participación social de Retamal se disminuye considerablemente, afectada por sensibilidades familiares y el contexto político después del golpe de Estado:

En la universidad, yo me dediqué a estudiar, porque tenía claro el sacrificio que estaban haciendo mis papás, y eran años difíciles, y a mí no me cuentan lo que era pasar hambre. Yo viví en pensiones muy malas, luego en un departamento en un barrio muy sencillo. También iba a fiestas, pero mi objetivo era sacar la carrera lo antes posible. A mitad de carrera me saqué algunas ayudantías y comencé a ganar cierta plata. La universidad era casi gratis en esos tiempos y yo me pagaba con mis ayudantías. Yo era muy estudiosa. La cosa política el 73 se desarmó. Yo igual participé en reuniones políticas clandestinas, pero era muy poco, había mucho miedo.

Terminado sus estudios, Fabiola contrae matrimonio con un compañero de carrera y se trasladan a Chillán, al sur de la capital donde encuentra trabajo en lo que era entonces el Banco de Concepción, institución en la que continuó aún al momento de la entrevista. De dicha experiencia, Fabiola se describe como una profesional con altas expectativas, implicada en las tareas, para quien su trabajo, aunque demandante, constituía una prioridad:

Antes el trabajo que yo hacía era mas interesante desde el punto de vista intelectual, porque trabajaba con empresas, pero significa que me tenía que quedar trabajando hasta las 8:30 o 9:00 de la noche. Era un trabajo también bastante tensionante. Trabajaba sábados y me llevaba trabajo para la casa.

Años después, Fabiola experimenta una crisis profesional. Confrontada con su vida familiar (cuestión enunciada por otras mujeres entrevistadas), su modelo de maximización profesional aparece severamente cuestionado, y comienza un crítico cambio entre los modelos de identidades laborales que justificaban su vida laboral.

Yo tuve una crisis típica existencial que todas las mamás las tenemos el año 95. Yo que he trabajado toda mi vida, dejé de trabajar un año, me fue para la casa, me fundí. Sin saber si podría volver a trabajar, aunque yo me fui del banco en muy buenas relaciones, que me permitió volver después. De hecho, ellos me llamaron después, cuando se abrió una plaza interesante. Pero yo volví a trabajar. Yo antes del año 95 si tu me preguntabas

por qué trabajas, yo te hubiera dicho por mi desarrollo profesional, etcétera etcétera. Pero después de eso yo te diría sólo por la plata. Si yo me saco el Kino yo me voy para la casa derechamente. Mis hijos estaban más felices cuando yo estaba en la casa, eso está claro. Pero yo volví por plata. Ese era un ingreso mensual que no podía faltar, para pagar por ejemplo el colegio particular de los hijos.

Este nuevo modelo de identidad laboral aunque aparentemente menos exitante, se complementa mejor con la demanda e ideal de vida familiar de Retamal:

Yo estoy super satisfecha con mis relaciones personales y familiares, y te lo digo muy honestamente. Por ejemplo, en Santiago sería diferente, porque la vida es más agitada. Pero acá yo me tomo hora y media para el almuerzo con mis hijos, y acá en el banco lo saben. Yo eso en Santiago no lo podría hacer.

Como gerenta de sucursal, Retamal se encarga que las tareas comerciales y operativas sigan las normas estipuladas por el banco. Evalúa créditos y colocaciones. Y aunque respecto a sus tareas se reconoce como super “exigente conmigo misma ... me autocritico a cualquier rato”, reconoce que sus tareas “son super rutinarias”.

No obstante ella se siente satisfecha con el balance logrado entre trabajo y familia, en que ninguna de las dos esferas resiente la otra. Retamal se siente satisfecha con su trabajo y el lugar concreto de trabajo, ya no satisfactorio en cuanto motor para el desarrollo profesional como elemento principal, sino porque se desarrolla en un ambiente “agradable”, de “comunidad”:

Si me gusta mi trabajo. Y además me gusta mi equipo de trabajo. Me satisface mucho la gente con que trabajo. Si fuera un ambiente en que se compite, se pelean, eso me amargaría, pero no es el caso. Trabajamos siete personas en el banco, cuatro mujeres y tres hombres. Aunque no somos amigos, pero como colegas de oficina nos juntamos a comer, a hacer un asado, a Lirquén a comer mariscos, o celebramos un cumpleaños, o a las guaguas. No somos amigos afuera, pero como grupo de colegas si hacemos nuestras parrandas por ahí. Al interior de este grupo de trabajo que tenemos se potencian las virtudes, y eso es lo que hace un buen grupo de trabajo, porque todos tenemos defectos. Yo siempre he tenido buenas relaciones de trabajo. La crítica es respetada, y yo escucho todas las críticas ... Hemos también ganado competencias internas en el banco lo que te dice que las relaciones son buenas, porque si no no hubieramos funcionado bien. Yo aquí en la oficina te diría que si me siento identificada con mi trabajo. Tienes que identificarte, porque si no no funciona.

Sin embargo, su identificación colectiva no excluye una cierta insatisfacción por lo que Fabiola percibe como una discriminación de género. De las cuarenta y cinco oficinas que posee el banco en la zona sur, ella es la única mujer a cargo de una.

Respecto al trato hacia las mujeres, no es casualidad que entre las sedes del sur yo sea la única mujer a cargo de una oficina ... Más que aspirar a que se me reconozca, yo me propongo para los cargos, pero no espero que se me reconozca ... Yo tengo claro que se me discrimina en plata, y es una pelea que tengo ahora en este minuto, aunque los hombres digan que no, mi salario es menor al de otro gerente en una posición comparable. Aunque sí creo que mi trabajo es valorado. Un empleado del banco, por ejemplo, se resintió tanto cuando yo llegué a la oficina, que no lo pudo soportar y renunció al mes y medio. Se portó pésimo conmigo, no me saludaba, super agresivo. En el discurso los hombres te van a decir que no tienen problemas, pero les complica una mujer.

Dicha disconformidad respecto a su valoración profesional se traslada también al espacio doméstico, aunque de manera mucho más sutil. En un comienzo, Retamal señala que:

En mi casa las decisiones son bien compartidas, aunque las de la casa-casa, yo. Pero otras decisiones como las de vacaciones son compartidas ... Los gastos también se comparten, aunque yo apporto mayores ingresos, cuestión que a mi marido no le complica nada y a mi tampoco.

Sin embargo, posteriormente relativiza su juicio acerca de la distribución de las tareas domésticas, para finalmente exponer su apreciación acerca del verdadero rol de su esposo:

Cuando yo estoy en el banco, una nana se encarga de las tareas domésticas, pero los sábados y domingos me encargo yo, porque de lunes a viernes yo no hago nada. Pero el cuidado de los hijos es bien compartido. Yo tengo un marido bastante participativo en la cosa de los hijos, como las reuniones de colegio, los médicos ... aunque soy yo la que está más cercana en la cosa diaria, de las tareas ... y entretanto la verdad es que mi marido coopera pocazo. Tenemos un experimento hace unos tres meses y el está participando un poco más ahora.

Aunque alejada de la política “porque cuando llegué a Concepción me enredé con el cuarto hijo y ya no tengo mucho tiempo”, aún considera que “la política es importante”. Sin embargo, dicho distanciamiento no le ha impedido participar en organizaciones barriales, que pese a ser de corta vida, le permiten enfocar al menos temporalmente algún tipo de interés social:

Aunque no tenemos mucha comunicación con los vecinos, hacemos actividades juntos. Cuando hubo organizaciones en el barrio, participé en algunos comités, pero no funcionó como algo permanente. Se desarmó después de lograr el objetivo.

El caso de Marcela Rivas extiende aún más la idea la configuración de una comunidad de trabajo como un espacio afectivo (rechazado por aquellos individuos posicionados en torno a una identidad ritualista), aunque no organizativo o político, junto a un desplazamiento de las expectativas de carrera o ambición profesional (cuestión determinante para los individuos posicionados en torno a una identidad individualizada).

Al momento de la entrevista, Rivas se desempeñaba ya durante catorce años como contadora en una corporación privada de ayuda y prevención a la ceguera. Aunque técnica de formación (no profesional en sentido estricto), ella se desempeñaba como superiora del departamento de contabilidad, contando entre sus subordinados con contadores auditores de formación universitaria.

Marcela llegó a la ciudad de Concepción a los seis años de edad. Previamente, había vivido en pequeñas localidades rurales al sur de ésta, donde sus padres trabajaban como jornaleros agrícolas. La familia se mudó a Concepción porque su padre comenzó a trabajar en las empresas forestales de la zona. Aunque no queda claro en el relato de Rivas si su padre dejó de trabajar a causa del alcoholismo o el desempleo lo condujo al alcoholismo, el caso es que desde entonces su madre se empleó como trabajadora doméstica, saliendo a trabajar a las cinco de la mañana y volviendo al hogar a las diez de la noche. A causa del alcoholismo de su padre, tanto su madre como ella vivían constantemente en situaciones de violencia doméstica, y en permanentes deudas económicas. Al poco tiempo, sus padres se separan y su madre encuentra una nueva pareja, un vendedor de zapatos a comisiones, quien además había sido regidor socialista.

Aunque Marcela lo rechazó como padre al comienzo “porque a esa edad tu igual quieres a tu papá aunque sea alcohólico”, después la relación mejoró considerablemente. Desde entonces:

todas las cosas que yo estoy adquiriendo a esa edad las adquirí de él y él trabajaba como vendedor de zapatos, entonces yo fui también ayudándole y nos fuimos acercando, y lo que sí te digo es que el recuerdo lindo que tengo de él, que no se da en todas las familias es que nosotros, mi mamá dejó de ser la nana, nos sentábamos al almuerzo, ... conversábamos, de repente él compraba el diario, leíamos el diario, compartíamos más, entonces fue una vida ... rica y tú te quedas con esa experiencia.

Al momento del golpe de Estado, y por el hecho de haber sido regidor socialista , la familia teme que su padrastro (a quien Marcela refiere como su padre) iba a ser detenido, como “muchos amigos *que se fueron* ... y nunca más aparecieron”. Sin embargo, según Rivas, puesto que su padre era una figura muy querida por la clase trabajadora e incluso por los militares, nunca fue detenido. Posteriormente su padre “ya no se metió en nada más, ahí se estancó, de ahí se desarrolló más la diabetes y después se le desarrolló el cáncer ... estaba seis meses en la casa y seis meses en el hospital”. Pero el desarrollo mismo de la enfermedad de su padre le impidió a éste extender su vida laboral,

y me dijo Marcela, yo estoy enfermo, y yo no te puedo pagar la universidad porque sé que mi salud no es buena, por lo que te sugiero que te vayas al comercial.

De allí Marcela comenzó a trabajar realizando prácticas en contabilidad a través del Instituto Comercial Femenino. Durante ese tiempo de su vida como estudiante, Rivas se autopercibe como una persona sociable, incluso líder. Tenía amistades en el Instituto y también en el barrio en el que vivía. Allí, dice ella,

había un grupo [con estos, ERC] 8 hermanos ... teníamos una relación muy buena, incluso te digo, ellos fueron muy a otro nivel porque entre ellos ... como eran 8, unos a otros se iban cuidando y de ahí salieron ... odontólogos, contador auditor, todos tenían profesiones así, que se fueron muy bien, pero pasa que la gente cuando como que se va arriba después cambia y eso yo creo que pasó con mis amigos.

Aunque participaba en algunos grupos de iglesia de catequesis, la vida de Marcela no le arrojaba mayor tiempo para socializar. En la mañana partía al Instituto, en la tarde al trabajo, y el resto del tiempo lo destinaba a estudiar.

Previo al trabajo que desempeñaba al momento de la entrevista, Marcela trabajó como dependiente en dos oficinas de contaduría. Cuando llegó a su actual trabajo, la institución era sólo una escuela para niños ciegos, y que al ir expandiéndose se transformó en una institución de prevención de la ceguera. Ella se encarga de la revisión de los contratos, los sueldos, las imposiciones de los empleados, así como de los ingresos de la institución.

Respecto a su trabajo, Rivas se manifiesta satisfecha con él, así como con las relaciones al interior de éste. Existe una comunidad afectiva, si bien no comparten activamente fuera del trabajo mismo.

Si, me gusta mi trabajo, si no yo creo que no estaría aquí ... yo con la gente no tengo problemas, [aunque] hay problemas pero yo creo que más que nada de copuceo que de relación ... si yo tengo que decirte algo a ti, yo te lo voy a decir, si él me tiene que decir algo a mi me lo va a decir ... Normalmente salimos ponte tú Patricia, Elizabeth, Nelson, yo, y de repente Pedro ... pero por ejemplo si celebramos un cumpleaños aquí, nosotros tratamos de que todos los que estén en este lado compartan. Con los del otro lado, los del centro de salud, no podemos hacerlo porque están todo el día llenos de pacientes, pero si alguien viene y nosotros podemos compartir con ellos lo hacemos

Su trabajo no sólo le provee garantías, estabilidad, un ambiente laboral de amistad, sino que también la confianza y flexibilidad para plantear sus propios problemas, cuestión que no se daría tan fácilmente en otro espacio que, aunque quizás más promisorio en términos de carrera profesional para seguir una ruta individualizada, no lo sería en términos de ambiente de trabajo.

quizás la parte sentimental si tú lo quieres decir [de este trabajo], esa parte es lo que a mi me gusta. [Yo] tuve una posibilidad de irme [cuando] me mandaron a buscar de un trabajo y yo fui solamente a explicar lo que podía hacer un contador de esa institución y me llamó el dueño y la señora que si me podía ir con ellos a trabajar. Mira, me ofrecían camioneta, me ofrecían el doble de sueldo de lo que yo ganaba acá, pero yo trabajaba de lunes a sábado ... Entonces yo les dije que yo se los agradecía, pero una yo no andaba buscando trabajo, mi sueldo no era ni una maravilla, pero yo lo que hacía aquí a mí me gustaba. Ahora, ¿qué es lo que pasaba?, suponte tú, yo aquí si necesito un permiso yo

salgo, le pido permiso a mi jefe y yo voy, si tengo que ver a mi hijo yo voy, pero [en otra] empresa si tú quieres pedir un permiso no te lo van a dar.

Este concepto de relaciones sociales y de comunidad particularmente débil, aunque afectivo, se traduce también en su percepción de la política. Pese a no participar activamente en ninguna organización política, en parte por la influencia de su padre, Marcela manifiesta una particular “sensibilidad” por las injusticias sociales, como el caso de “las injusticias de las mismas empresas contratistas que se dan ahora, claro para las empresas fabuloso, regio, pero te contratan por un año y después ¿qué haces?”.

Un caso particularmente diferente, por cuanto introduce elementos adicionales en el análisis de lo colectivo, es el del ingeniero Cristián Barrientos.

Barrientos representa un caso típico de movilidad social en un contexto urbano industrial, cada vez más alejado de la memoria colectiva del Chile contemporáneo.

En primer lugar, vale señalar que Barrientos pertenece a una generación que se formó socialmente y educó políticamente, previo al golpe de Estado de 1973. Barrientos pertenece a una familia obrera. Nacido en 1941, vivió con su padre, conductor de trenes, su madre, secretaria part-time, y una hermana de esta última, en el barrio del Hospital Regional. Según Barrientos, el barrio era “un barrio mixto, donde había una serie de casas de familia donde vivían familias de trabajadores y había otras casas de construcción sólida y más residencial, donde vivían técnicos y profesionales”.

Barrientos percibe a su familia como clase trabajadora, o clase media trabajadora. Sin embargo, y a diferencia de otros relatos de movilidad social ascendente en que el origen social se resiente o percibe con una suerte de vergüenza, para Barrientos se vive con orgullo, como un indicador de una época histórica en que la clase trabajadora formaba parte del discurso público, era capaz de insertarse políticamente y de realizarse socialmente.

Yo diría que en ese tiempo el trabajador ferroviario podía educar a sus hijos porque vivíamos una situación tal que, si bien había que pagar una cuota del colegio donde yo estudié, pero con esfuerzo se podía hacer, tres hermanos, éramos tres hombres que estudiábamos en el mismo colegio y después la universidad que era gratis en esos tiempos, nosotros pagábamos muy poco y bastaba con dar el bachillerato y poder entrar a la universidad que tú querías.

Orgullo que se vivía en situaciones también más cotidianas: “... nosotros teníamos una convivencia social muy interesante de los cumpleaños a celebrar, se invitaban a los amigos. Entonces yo recuerdo que mi mamá le puso condiciones a otra mamá, que era la señora de un gerente de una gran empresa, para que el hijo asistiera a un cumpleaños y era que “el nenecito que se portara bien y fuera educado y no fuera grosero”, y solamente ahí se le permitía que fuera a los cumpleaños nuestros.”

A diferencia de la tendencia general observada en los individuos que se posicionan en este modelo de identidad, el sentido de comunidad que se desprende del relato de Barrientos, se vincula con vínculos concretos de solidaridad. La comunidad no emana sólo de una idealización formal, sino también de una relación cara a cara.

Mi casa era modesta pero tenía un living, cosas bonitas en el comedor y tenía los dormitorios, un buen ambiente, un comedor del diario, el vecino igual, las fiestas y los asados, al lado de nosotros vivía un sastre que era mi padrino ... entonces existía una forma de solidaridad muy rica..., cuando sufrimos el terremoto del 60, por ejemplo, a mi casa se tuvo que venir a vivir una familia completa que estaban en una casa que corría riesgo de ser aplastada por un muro ... entonces mi mamá organizó el living y el comedor, en esa área para dejarlo todo en un lugar ... ahí vivió esa familia, vivió como 5 meses con nosotros, hasta que un día mi mamá les dijo, “ya derribaron el muro hace tiempo, yo creo que podrían volver allá a esa casa señora María, si pues muchas gracias señora Hilda, ya vamos a irnos”, pero vivimos con ellos ... Esas cosas me marcaron porque le dieron sentido a ciertos conceptos.

De su padre destaca el valor de la amistad: “Mi papá era ferroviario, es decir un hombre para quien la amistad tiene un valor enorme, valen más los amigos incluso que la familia ... se comparte con los amigos, se vive un mundo distinto, un mundo de rieles.” De su madre destaca también la solidaridad, la dignidad, valentía, estoicismo:

Ella nunca rogó, hubo un momento en que yo le dije, sabes, voy a dejar de estudiar, voy a entrar a trabajar, resulta que yo tenía una amiga ... y ella dejó de estudiar y entró a trabajar y ganó un montón de plata ... una cosa que se veía muy atractiva, y [mi mamá] me dijo no, sigue estudiando, incluso yo dejé un tiempo de estudiar y me dijo, sigue, vuelve a estudiar, no importa lo que cueste, lo arreglaremos de alguna manera, fue tan convincente que volví y pude egresar.

Desde los 14 años participó en la Acción Católica de Jóvenes, en una parroquia a cinco cuadras de su casa, en la que además de actividades religiosas se realizaban actividades teatrales. Posteriormente cuando ingresó a la universidad, entre el año 63 y 64, comenzó a participar en política. Su padre, “como buen obrero ferroviario era radical, pero mi mamá era demócrata cristiana.”

Así que yo un día conversé con mi papá y le dije que qué opinaba él que yo quería entrar a la democracia cristiana, entonces él me dice: “fíjate que cuando yo era joven le pregunté a tu abuelo, a mi papá, le dije mira, quiero entrar al partido radical”, y tu abuelo, que era del partido demócrata, me contestó, “mira hijo, todos los jóvenes quieren ser radicales en este tiempo, así que sé radical”, yo te contestaría lo mismo que me dijo mi padre.”

Participó activamente en la Universidad de Concepción, formó parte del coro de la universidad (“el coro tenía una gracia, era pluriclasista y pluripartidista, ahí había gente de todos los grupos y siempre hemos tenido mucho afecto cultivando la música; la música es la expresión del efecto sinérgico, es decir, gente que no son cantantes ... trabajando en conjunto tienen un resultado superior”), y del centro de alumnos de su carrera.

Posteriormente, a comienzos del año 1971, Barrientos ingresó a trabajar a la empresa petroquímica de Concepción, donde se ha mantenido hasta el momento de la entrevista. Allí nuevamente tuvo una participación política destacada, sobre todo como dirigente sindical de la planta, la cual mantuvo años después cuando a fines de los años 80 fue elegido como representante sindical ante el comité ejecutivo de la naciente Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

El caso de Pamela Salazar también participa de ciertos razgos ya enunciados por Barrientos, pero no en el sentido de una idea de comunidad basada en una historia familiar, sino que en el sentido que apuesta por dignificar al trabajo como una proposición política.

Abogada de formación, Pamela trabaja en el servicio de planificación de la gobernación regional. Su itinerario de vida sigue una ruta diferente a la de Barrientos, aunque ambos confluyen en una meta colectiva. Pamela nació en Los Angeles, Estados Unidos, mientras su padre realizaba estudios de postgrado en sociología. Llegó a Chile a los 11 meses de edad. Desde entonces, vivió con sus padres y sus cuatro hermanos en el barrio de Las Condes, en Santiago. Aunque Salazar define a su familia como una familia de clase alta, sus recuerdos de su vida barrial representan diversos segmentos sociales. Según ella, Las Condes durante los 70s tenía mucha vida de barrio, “hasta que hubo un boom económico y entonces se convirtió en un barrio de grandes muros, pero hasta antes de eso fue bastante pueblo, con mucha vida social, eso es de Chile”.

Su vida escolar y juvenil está entrecruzada por la dualidad de un entorno familiar burgués y una vida social más agitada, parte también de una historia familiar con ciertos compromisos políticos anteriores y de su propia experiencia generacional. Educada en el exclusivo Villa Maria Academy, Salazar también se vinculó, por medio de las Comunidades de Vida Cristiana a otros ámbitos sociales en los que se sentía más interpretada.

[El Villa Maria] es un colegio muy pretty, muy pitufito, y por lo tanto yo no siempre me sentía a gusto en las actividades del colegio, y [sí] en cambio en otras actividades que yo realizaba paralelamente no eran compartidas dentro del colegio, no eran tampoco bien vistas [como] actividades sociales de iglesia, con trabajo de base, comunitario, alguna actividad política, [aunque] no estructuradamente mientras estuve en el colegio, sino más bien era la época de las protestas, de las marchas. [Y era] participar así, más vinculada con los jesuitas a través del movimiento de alumnos de los jesuitas, ahí participaba más en los trabajos de verano, en cosas comunitarias, y también por supuesto pertenecía al grupo de amigos de las protestas.

Posteriormente abandona dicha participación vinculada a movimientos de iglesia, porque según señala, “me puse muy rebelde”. Ya en la universidad, en el año 85, su participación no se vinculó orgánicamente y “mi compromiso fue un poco liviano”.

Ese sentido débil de vinculación se puede observar también en su vida laboral. Aunque existen buenas relaciones de trabajo en su unidad, “hay muy buena leche .. hay muy pocas instancias para ... hacernos amigos, o para trabajar en equipo”. Su “empatía laboral” está más bien dirigida hacia el *sentido público* de su trabajo. De allí que se sienta orgullosa de trabajar en la gobernación, particularmente en ciertos programas sociales. Sin embargo, Pamela está conciente que su trabajo tiene limitaciones para su desenvolvimiento profesional. Por ello señala que en caso de cambiarse de trabajo, quisiera desenvolverse como abogado liberal:

Me gustaría en un momento tener una oficina de abogados o trabajar para una oficina de abogados, defendiendo causas.

Estos itinerarios cruzados que forman parte de su vida, se expresan también en su percepción de la política y de sí misma al interior de ésta:

Yo soy más bien de orientación socialista liberal ... Yo soy formada por un padre jesuita y en un colegio cristiano, en un colegio conservador de derecha, si bien yo me siento más cercana de intereses, de visiones del mundo por gente que es del mundo socialista ... hay un tema histórico cultural que me impediría absolutamente ser miembro de ese partido.

De allí que su sentido de lo colectivo se distancie del de Barrientos, y se encarne más en un sentido teórico, casi académico, en que el trabajo, la sociedad y la política se *afirman* verbalmente, como un ideal enunciado y respetado, pero que no se define desde la vida diaria.

VII.5. Identidad Ritualista.

La configuración de una identidad de tipo ritualista está imbuída en un proceso identitario aún más complejo. Trayectorias de vida, deseabilidad social, expectativas de vida, y movilidad

social se entrelazan de diversas formas. En cierto sentido, esta configuración identitaria aglutina los elementos más deseados por el imaginario público y la ética de la flexibilidad, a la vez que los aspectos más repudiados de la ética tradicionalista del trabajador chileno.

A diferencia de los casos de las identidades individualistas y colectivas, a las que les correspondían sus contrapartes “sociales”, para el caso de la identidad ritualista, no existe ninguna contraparte en el discurso social del trabajo. Ella constituye una “revelación” original. Como tal, no es posible plantear una no-correspondencia con la sociedad, sino que una *ambivalencia*. Es decir, es una identidad que recurre a la sociedad, en la medida que se la necesita, pero que se sustrae de ella cuando demanda atención. De allí que, por ejemplo, la dimensión carezca de relación estadística con los elementos que componen la identidad social del trabajo, excepto en aquel que otorga la oportunidad para recompensar el Yo. De hecho, existe una relación altamente significativa con la variable que busca discriminar el mejor criterio para determinar el ascenso de un empleado en la empresa (ver Tabla #7.12). Y de una manera abrumadora se puede observar que los mayores índices de ritualismo están asociados al criterio que determina el ascenso de un empleado según la capacidad de iniciativa de los mismos (ver Tabla #7.13). De hecho, como complemento y como se verá más adelante, la mayor fuente de tensión para la identidad ritualista radica en la ausencia de reconocimiento social.

Tabla #7.12
Identidad Ritualista e Identidad Social del Trabajo (χ^2 y df, en paréntesis)

	Identidad Ritualista
El trabajo es principalmente	32.245 (d.f.28)
Las órdenes de los superiores	36.419 (d.f.28)
Las utilidades de la empresa	48.732 (d.f.42)
El ascenso de un empleado	80.136*(d.f.42)

* P-value \leq 0.0005

Tabla #7.13
Índice de Ritualismo y
CÓMO determinar el ascenso de un empleado en la empresa

Índice de Ritualismo	Disposicion al trabajo en equipo	sabe seguir las instrucciones	demuestra capacidad de iniciativa	contribuye al prestigio de la empresa
2	1			
3			3	1
4			1	
5	4		11	
6	4		9	
7	2	2	11	
8	7		13	
9	3		10	
10	2		11	
Total	23	2	69	3

Esta ambivalencia de la identidad ritualista se puede observar también al analizarse el tipo de participación social. Como se observa en la Tabla #7.14, la identidad ritualista está significativamente relacionada con tipos de participación tanto colectivistas como individualistas. La identidad ritualista, así como la colectiva, se relaciona con una participación indirecta, afectiva, altruista, pero *a la vez* se relaciona también con organizaciones que permiten el desarrollo de la carrera profesional. Sin posicionarse en términos estrictamente sociales y/o políticos, se vincula socialmente en la medida que presenta su Yo ante los otros, al tiempo que no abandona su meta profesional, si bien resiente los resultados parciales.

Tabla #7.14
 Identidad Ritualista (IR), Participación en Organizaciones
 e Índice de Radicalidad Política (χ^2 y df, en paréntesis)

Identidad Ritualista (IR)	IR
Participa en organizaciones con fines altruistas	26.933* (d.f. 14)
Participa en organizaciones orientadas al éxito profesional	24.121* (d.f.14)
Participa en organizaciones estrictamente sociales	14.832 (d.f.14)
Participa en cualquier tipo de organización	19.062 (d.f. 14)
Índice de radicalidad política	117.622 (d.f. 112)

* P-value < 0.05

Siguiendo la distinción trazada en el acápite anterior, se puede sostener que esta particular formación identitaria no se explica por una adhesión significativa a un patrón ético individualizante, incrustado en la ética de la flexibilidad, ni tampoco una adhesión a un viejo ideal colectivo. De hecho, y a diferencia de las identidades individualizadas o colectivas, la identidad ritualista carece de relación significativa con las valoraciones sociales respecto a lo público/privado (ver Tabla #7.15). Sólo se puede observar una muy pequeña correlación entre el índice y la variable que sostiene que los individuos cesantes debieran trabajar en cualquier oportunidad que se les presente, variable que, por lo demás, no presenta ninguna relación estadística con el resto de las variables que analizan la relación entre lo público y lo privado (ver Tabla #7.15). Sin embargo, carece de cualquier relación con las variables que implican una definición activa del Yo frente al tema de lo público (sobre las desigualdades, la competencia económica) o lo privado (creencia en la propiedad privada y el propio esfuerzo como mecanismo de movilidad), particularmente relevante para el Chile contemporáneo, desde los años 80 hasta hoy.

Tabla #7.15
Correlación (Spearman) entre la Identidad Ritualista (IR)
y Valores Sociales sobre lo Público-Privado

	IR
Los ingresos deben ser mas equitativos	.074
Las empresas deben ser propiedad privada	.060
El sistema de salud debe ser publico	.139
Los cesantes deben trabajar en cualquier oportunidad	.173*
La competencia economica es dañina	.157
El trabajo duro lleva al exito profesional	.019

* P-value \leq .05

Como síntesis, es importante destacar que en este caso, el profesional manifiesta una alta inconsistencia identitaria, en la medida que las apreciaciones personales respecto al Yo se alejan de las convenciones del Mi y las distinciones externas respecto a la propia identidad (Burke, 1991).

El caso de Pedro Martínez permite introducir algunos factores adicionales para comprender dicho desfase. Pedro, de 38 años de edad trabaja en una empresa pública como contador auditor, aunque al momento de la entrevista se titulaba de ingeniero comercial. En cierto sentido, el también representa un caso típico de experiencia de movilidad social ascendente. El sexto de una familia de diez hermanos, Pedro es el único entre ellos con un título profesional. Hijo de un obrero de aserradero y una dueña de casa, guarda aún viva la memoria de la pobreza, de un padre alcohólico, mayormente ausente, cambiando continuamente de empleos, y de una madre que a la fuerza, ejercía los roles de jefa de hogar:

Como te digo, mi papá se aburría de un lado y quería irse a otro. O le empezaba a ir mal y para él no había nada mejor que mandarse a cambiar a otra ciudad. Y cuando nosotros ya estábamos en edad de educarnos para mi mamá no fue muy agradable, así es que llegó y le paró un poco el carro ... Porque si es por mi papá nos hubiese mandado a trabajar a la construcción por ahí, porque por ahí pasaba la solución a cualquier cosa.

A partir de dicha distancia hacia la figura paterna se genera, en cambio, un estrecho vínculo con la figura de la madre:

Yo creo que con mi papá nosotros nunca tuvimos una relación muy cercana ... Con mi mamá nosotros tuvimos mamitis. Aunque ahora ella está en Santiago, a ella la voy a ver dos, tres veces en el año, o si no ella se viene para acá ... Mi mamá siempre es como nuestro norte. Ella fue nuestro papá en algún momento dado, fue mamá. Nos entregó un montón de cariño; somos enfermos de mal criados. Y a pesar de que eramos hartos hermanos, le alcanzaba para todos.

La educación de Martínez se dió a través del sistema público de enseñanza. Cuando cursaba su penúltimo año de enseñanza media, en un liceo técnico, comenzó a trabajar en una oficina de contaduría. Estudiaba media jornada y trabajaba la otra jornada. Sus únicas actividades sociales, en un momento en que el país estaba cruzado por movilizaciones sociales, paros y protestas nacionales, estaban dirigidas a sus prácticas de futbol en su barrio de la comuna de San Pedro. De hecho, hasta la fecha, gran parte de sus relaciones sociales están conectadas con la práctica del futbol.

Alrededor de sus veintiseis años, Pedro comenzó la carrera de auditoría, después de la cual, tres años más tarde seguiría con la carrera de ingeniería comercial, un sueño largamente añorado. Aún en esos tiempos, por razones de tiempo y afinidad, sus únicas actividades sociales durante su vida universitaria continuaron asociadas al deporte.

A los veinticinco años, Pedro se casa en parte como consecuencia del embarazo de su pareja. De dicha unión emergería una hija, que al momento de la entrevista contaba con 14 años. Sin embargo, su matrimonio no duraría más de cinco años. Según Pedro, sus problemas maritales comenzaron cuando inició sus estudios universitarios:

O sea, yo en ese entonces estaba casado, y mi pareja nunca entendió que si a mi me iba bien nos iba a ir bien a todos. Entonces era una verdadera guerra. Según ella, si yo entraba a la universidad era porque iba a buscar a otra mujer, y no precisamente porque iba a estudiar.

No obstante, el término de su matrimonio no significó una ruptura en la relación con su hija. Paradójicamente, la autoimagen de hombre moderno construída por Martínez (“vivo solo, sin familiar ... yo me preocupo de lavar, de planchar, de todo lo que es hacer aseo y cosas por el estilo”) se contraponen con una relación padre-hija más tradicional, en la que se valoran estereotipos de ser mujer-adolescente sensibles a una moral burguesa:

Ella, en este momento, es mi mayor orgullo que tengo. Mira, es super buena alumna, es señorita, yo no tengo queja de ella. Todavía la prioridad la tengo yo, o sea, los fines de semana en vez de dedicarlos a sus amigos o amigas y todo ese tipo de cosas, son nuestros días y son para nosotros dos.

Respecto al trabajo de Pedro, éste se define principalmente por sus aspectos técnicos. Es una asesoría para el área de desarrollo comercial. Pedro está a cargo de la parte contable, la estimación de presupuestos, previsiones, ingresos, y capacitación de personal en el área de administración.

En relación a su trabajo, Pedro muestra gran orgullo por sus capacidades técnicas (“a mí me respetan porque técnicamente soy bueno”). Tiene alta estima por la autonomía de la que goza (“trabajo hartito pero que me dejen trabajar tranquilo”) y por las características del trabajo propiamente tal: “Gracias a dios, mi trabajo no es nada de rutinario. Todos los días hay algunas pequeñas cosas que son rutina, pero esas no te quitan más de veinte minutos en el día, y lo demás es hacer cosas, a ver qué vamos a hacer hoy”.

Respecto a las relaciones laborales, Pedro muestra un profundo resentimiento y desconfianza. Según su punto de vista, sus capacidades no son valoradas:

en un momento dado me ofrecieron un reajuste de sueldo bastante grande y una beca para estudiar. Y al final el reajuste fue una porquería, fueron como seis mil pesos, y la beca nunca llegó.

Por otro lado, el ambiente de trabajo estaría plagado de sospechas y celos profesionales.

Curiosamente, la falta de confianza sería consecuencia de un individualismo radical, del cual

Pedro se hace también partícipe:

Mira, si tu eres muy sociable es complicado. Mira, acá la gente siempre ve el lado negativo. Si conversas mucho con una compañera es porque andas detrás de ella. Si conversas mucho con algún compañero es porque estás tramando algo. Entonces poco menos que tu tienes que dedicarte a hacer lo tuyo y relacionarte lo justo y necesario no más.

Las únicas relaciones de Pedro se limitan a aquellos individuos frente a los cuales él puede representarse a sí mismo; esto es, frente a los cuales su identidad del Yo se adecúa a su evaluación subjetiva. Frente a ellos, Martínez emerge con autoridad y con una identidad favorecida, alagada. Es una situación social en que el Mi se hace consistente con el Yo proyectado:

Mira, aquí hay dos personas con las cuales yo comparto bastante porque a ellos también les gusta el fútbol y a raíz de eso hemos viajado a hartas partes. De hecho, siempre los estoy ayudando, a que aprendan más, a meterlos en cosas que a ellos les cuesta un poco, pero que les van a servir a futuro, cosa que ellos puedan progresar un poco.

Respecto al resto de los individuos de la empresa, Pedro manifiesta un profundo recelo. Un sentimiento de status no reconocido se confunde con su apreciación que para acceder a oportunidades de movilidad se requieren sólo de recursos sociales y políticos, indiferentemente de las competencias técnicas particulares. De allí su resentimiento y su distanciamiento afectivo respecto a la organización:

Actualmente, si quieres tener un cargo en la empresa tienes que tener un cargo en algún partido político, después tendrías que ser yerno o cuñado de los dueños. Para mí la política es un asco. Mira, aquí un par de veces me han dicho: “Si te inscribes en un determinado partido político te vas a poder desarrollar más rápido”. Yo detesto la política, yo creo que son todos un par de ladrones, sinvergüenzas y oportunistas que vieron ahí su oportunidad de lograr algo y van por ahí. Hay otros que decidimos trabajar, que cuesta más pero creo que al final es un poco más honesto.

Mira, aquí todos los jefes son bastante desleales. Ellos cuidan su puesto y eso echa a correr hacia abajo. Y eso genera todo este conflicto en que cada cual va a buscar un beneficio propio aún a costa de echarle tierra a otra persona.

Un análisis similar, aunque notablemente pesimista, es el que presenta la literatura de Diamela Eltit. En *Mano de obra*, la autora presenta el conflicto entre los trabajadores de los modernos supermercados y los supervisores, y el desencanto y amargura respecto a la “jaula de hierro” del nuevo orden laboral en los siguientes términos:

“... los supervisores se pasean (de lo lindo), en un atroz fuego cruzado con los clientes, para mirarme –a mí- con sus gestos amenazadores cargados de una reprobación odiosa ... ya sé. Ya sé. No sólo me debo a los niños y a los clientes sino a ellos, a los supervisores” (2002:19)

Esta distancia o desapego respecto a las situaciones laborales la manifiesta también Pilar Torres pese a que su itinerario de vida difiere considerablemente al de Pedro. Ingeniera comercial y ejecutiva de una filial del Banco del Estado, se define a sí misma como una persona “sociable”, aunque enemiga de las organizaciones sociales. Para Pilar, la sociabilidad se manifiesta en una *actitud* antes que una adscripción.

Hija de familia latifundista acomodada aunque sin estudios universitarios, estudió desde los ocho años en internados para señoritas. Su percepción acerca de su familia es que ésta era bastante tradicional. Su madre trabajaba en la casa y esperaba siempre a su esposo. Cocinaba para él, quien por supuesto esperaba que ella cocinara. Su padre era un hombre muy sociable y estimado, un influyente local. Su madre, en cambio, habría sido una persona más cosmopolita. Le inculcó de hecho, elementos más liberales en su educación; le señalaba sus derechos y le destacaba su opinión. Ambos aspectos de tradicionalismo y modernismo, cruzarán gran parte del relato de Torres.

En la actualidad vive con su esposo, quien trabaja como juez, sus dos hijos y su mamá en una casa del barrio de Chiguayante. Cuando ella está en el trabajo, su madre cuida de sus hijos, después del cual ella asume el cuidado de los niños, no obstante que en la casa también trabaja una “nana puertas afuera”, quien se encarga de la cocina y los demás quehaceres, porque ella misma “nunca aprendió a cocinar”.

Desde sus años escolares, Pilar se socializó en un tipo de interacciones en las cuales emergía, según ella misma se define, como una figura líder, aunque no dirigente. Desde entonces, su participación social estará determinada por su rechazo a cualquier tipo de socialización de tipo más horizontal:

... con las organizaciones no se logran objetivos; si yo quiero ayudar, simplemente debo hacerlo, para ello no requiero de organización.

Pese al rechazo al machismo de su padre, es la imagen de éste a partir del tipo de interacciones y discursos implícitos en la figura de un “patrón” (benevolente, dedicado, ecuánime), la que interpreta con más fuerza las percepciones de Pilar acerca del significado y extensión de las relaciones sociales.

Siendo estudiante, se dedicaba “a ayudar a las compañeras con las tareas y exámenes”. Su interacción con otros se da en un contexto vertical en el que ella *comparte* con otros *su* conocimiento o ayuda de cualquier tipo. Pilar, al igual que la figura paterna, no se relaciona como un igual. Para Pilar; “el exceso de democracia no sirve; la democracia requiere decisiones”.

En relación al trabajo, Pilar señala que las relaciones laborales son más bien impersonales, formales, correctas pero sin amistad. Ella, en cambio, prefiere la “espontaneidad”, pese a que, consultada por la posibilidad de grabar su testimonio, optó por no hacerlo puesto que “las personas pueden hablar”.

La gente del banco participa en un sindicato, del cual Pilar no es parte. El sindicato, según su punto de vista, no sabe resolver los conflictos. Su actitud frente a los mismos, no obstante, no es activa o deliberativa. Ante los conflictos, Pilar se define como “observadora”.

Al momento de la entrevista, Pilar acababa de abandonar sus aspiraciones por una carrera profesional. Previamente, se había trasladado a la capital siguiendo una escala de movilidad en la línea ejecutiva del banco, como un grueso indicador de sus aspiraciones personales para ascender en la escala social. Sin embargo, dicho traslado entró en conflicto con sus roles de madre y esposa (“significaron una competencia con los tiempos para mi vida familiar”). Finalmente, Pilar abandonó dicho cargo y volvió a Concepción. Desde entonces, su trabajo es definido fundamentalmente como una fuente segura de ingresos, pero carente de significado profesional, social o político.

Un caso menos extremo es el que expone Sandra Marín, profesora de educación física en un colegio particular. A diferencia de Martínez y Torres, su historia familiar no se entrelaza con una exacerbación del yo, sino que con un aislamiento del individuo al interior de la unidad doméstica, que se presenta como el principal y casi único referente de validación personal. Nacida en Concepción, vivió en un barrio céntrico de clase media, junto a sus dos padres y sus cinco hermanos. Familia tradicional en la que su padre, ingeniero mecánico, era la fuente de ingresos, y su madre se encargaba de las tareas domésticas. Pese a sus consideraciones críticas respecto a los roles familiares (“mi papá siempre fue el rey, era superautoritario, mi mamá como te digo, era una geisha”), manifiesta un profundo respeto por su educación familiar, que de algún modo ella trata de emular con su propia familia.

Mi papá se preocupaba de que los fines de semana hiciéramos día de familia, invierno y verano salíamos, teníamos una camioneta grande, mi papá le puso un techo y en invierno y verano nosotros salíamos los fines de semana. Esa cuestión es fundamental, el ser agranado, ser solidario entre tus hermanos ... Mi papá siempre nos leía la Biblia y para mí ha sido una cosa fundamental, para llevar los problemas de la vida ... De mi mamá

[yo destaco] el trabajo silencioso, tenía seis hijos y nunca tenía nana ni lavadora automática, era un trabajo realmente extraordinario.

[En mi casa] las cosas son compartidas y no hay ninguno que grite más que el otro ... Este año nos hemos comprado un auto, y andamos harto tiempo juntos, y tratamos siempre de ver a dónde salir los fines de semana, aparte de que mi hija ya está en una edad en que empiezan a dejar a los papás, que nos les interesa salir, entonces por un lado nosotros la obligamos, porque ella como todavía es chica no ve el valor que tiene el ser aclanado.

Fuera de dicho espacio familiar, su vida social durante su juventud fue más bien escasa, y relacionada con actividades de caridad:

Esa era mi vida, el colegio y la casa, a veces entrenamiento de gimnasia ... Participaba por la Iglesia [en] actividades para niños de escasos recursos, teníamos un grupo, les dábamos de comer, nos preparábamos para eso ... En el colegio yo no participaba mucho, salvo cosas de haber ido a algún asilo de ancianos, más que eso no.

Dicho patrón de relaciones, en cierto sentido aislado del exterior fue perpetuado en su vida universitaria. De dicho período Marín no conserva ninguna amistad, excepto la de su esposo, a quien conoció cuando ambos estudiaban la misma carrera. Sus recuerdos de entonces, estudiando al comenzar la década de los 80s en plena vigencia de la dictadura militar, no mencionan ningún factor político de importancia, al tiempo que su vida “social” estaba limitada a las posibilidades de un posicionamiento individual hedonista (“yo lo pasaba chanco en la universidad”). Este mismo patrón Sandra lo traslada posteriormente a su trabajo y lo extrapola incluso al conjunto de relaciones sociales. Su vida social aparece entonces distante, ajena a cualquier confrontación o crítica, pero también a cualquier compromiso (“uno tiene que aprender que en todas partes va a encontrar gente que es distinta, y antes de ir al shopping con el otro tiene que respetarle sus diferencias”; “una forma sabia de vivir es aceptar las diferencias individuales”). Excusada por la escasez de tiempo, Sandra justifica su escasa vida social al interior del trabajo:

No, hace tiempo que no [salimos]. Porque eso se da por la situación en que estamos de aislamiento, en el sentido que te toca el timbre y tienes que correr, agarrar el bus, sino cómo

te vas para la casa ... Aquí tomas un café y a veces no hay nadie con quién conversar, entonces esa parte se va perdiendo, en la sala de nosotros a veces tenemos desayuno, nos reímos, de repente peleamos, pero lo que se daba antes ya no, a veces pasan meses que uno ve a sus colegas ... porque no hay tiempo, antes teníamos esa sala chica y la cocina, así que tomábamos café, nos reíamos de la gráfica o de lo que fuera, ahora no.

Y aunque está satisfecha con su trabajo, se siente constantemente presionada, pero no ya por las condiciones de trabajo, sino que por su profesión particular. En este sentido, el caso de Sandra representa una situación transicional entre una identidad individualizada, con un cierto orgullo profesional, y otra ritualista, en que el trabajo se vive como una carga.

Vivimos en una sociedad tan individualista que todo el mundo quiere que le valoren, que lo noten, pero ¿tú te encargas primero de notar el trabajo y esfuerzo del otro?. No. Entonces por un lado definitivamente no se te valora. En general, los padres piensan que eres un empleado, tú estás para formarle valores al hijo, para darle al hijo listo, de ahí pasan a la universidad ... y más como está el tiempo que los papás llegan tarde, hay niños que casi no ven a sus papás. No sería tanto problema si tú vieras que te valoran. Por un lado tú te das cuenta al trabajar en educación de una serie de situaciones que viven los niños. Por un lado tú valoras lo que tienes, porque a veces tú piensas la situación familiar que tú vives es ideal, yo la veo como un ideal, es lo que tú te mereces, y tú ves aquí niños con padres separados, de padres que conviven y del niño que le falta cariño, hay hartas cosas, entonces en el caso mío yo estoy agradecida en lo que tengo y lo valoro. Ese es el lado positivo pero lo negativo es que el trabajo es muy estresante, estás todo el día en un ruido y a veces ... había un tiempo que yo le decía a mis hijos que circulen para que sepan que están vivos pero no peleen.

Su ensimismamiento familiar se extiende, al igual que en los otros casos, hacia un distanciamiento y negación de la política, así como de otras formas de participación social.

Yo tengo muy mal concepto de [la política], incluso yo cuando voy a votar yo no voto, o sea anulo mi voto y responsablemente. Yo tengo que desempeñar mi trabajo igual, de que eso influye en mi trabajo sí, pero no me puedo amargar por eso, yo tengo mentalidad positiva, ellos no me dan nada a mí. Yo, como todas las personas de este país, le damos a los políticos, ellos administran lo que nosotros les damos, cuando nosotros les hemos dado casa, ¿qué casas nos han dado? Ellos han administrado y han sacado una tajado de lo que nosotros les hemos dado, pero ellos no han dado nada, entonces yo tengo muy mal concepto de la política en general, de la politiquería que se está viviendo en general. Mi política la hago yo aquí en el colegio, en mi casa, con mi familia, esa es la política, entregar. Yo cumpla con mi país tratando de criar bien a mis hijos, porque ellos son parte de la sociedad y tienen que desarrollarse tratando de ayudar al otro. Y ¿como ayudo a mi país?, tratando de entregar lo mejor posible de la parte profesional mía con mis alumnos, entonces no me vengan a encasillar en eso, yo no pertenezco a ningún partido político ni siquiera soy independiente, soy lo que soy, soy yo Sandra.

Capítulo VIII Conclusiones

I am an invisible man. No, I am not a spook like those who haunted Edgar Allan Poe; nor am I one of your Hollywood-movie ectoplasms. I am a man of substance, of flesh and bone, fiber and liquids –and I might even be said to possess a mind. I am invisible, understand, simply because people refuse to see me.

Ralph Ellison, *Invisible Man* (1947)

Hace algunos años atrás José Joaquín Brunner daba por desahuciada la sociología por su incapacidad de dar cuenta de los nuevos fenómenos de la realidad social, en beneficio de otras disciplinas que como la literatura, por su capacidad polifónica, resultaban más apropiadas para entender esta suerte de caleidoscopio impredecible en que ha devenido la vida (¿post?)moderna.

Al comienzo de mis estudios de grado, obviamente que el ensayo de Brunner resultó particularmente irritante. Sin embargo, el correr de los años ha matizado en algo mis aprehensiones. No porque comparta el juicio del autor, sino porque he valorado el aporte que otras disciplinas realizan a la observación social, no obstante que dichas disciplinas estén lejos de etiquetarse a si mismas como “científicas” por una modestia que contrasta con la arrogancia de ciertas ciencias.

Mi formación como historiador ciertamente me ha ayudado a echar mano a todo tipo de fuentes para responder a mi problema, reconociendo los límites de las mismas, pero valorando también sus potencialidades. El fetiche de la fuente impide en ocasiones poner el acento en lo que realmente importa que es el problema a mano.

Reconociendo entonces la intersección (no siempre necesaria) entre sociología y literatura, quiero volver entonces al párrafo de Ellison que introduce este capítulo de conclusiones.

La invisibilidad afroamericana, como es expuesto insistentemente por otros autores provenientes de tradiciones muy diversas a Ellison (DuBois, 1899, Malcolm X, 1964) parece un fenómeno peculiar a las grandes urbes del Norte, como Chicago, New York o Philadelphia. Si en el Sur las bandas blancas se organizaban para “eliminar” el problema, en el Norte simplemente se le negaba, se le hacía “invisible”.

Como un inmigrante influenciado por la imagen del sueño americano de movilidad social, siempre me intrigo hasta qué punto, después de décadas de movilizaciones sociales y políticas, después de Malcolm X, Martin Luther King Jr., The Black Panther Party, después que generaciones han sido ya expuestas a la política de acción afirmativa, hasta qué punto el tema racial continuaba siendo un problema.

Por un azar que no viene al caso explicar, me ha tocado en el último tiempo desempeñarme como profesor particular de español en un área conocida como la *Main Line*. Como es bien descrito por Brooks en su libro *Bobos in Paradise* (2001), la Main Line corresponde a un par de avenidas paralelas (especialmente Montgomery y Lancaster Avenues) que recorren una serie de pequeñas ciudades (towns) o suburbios (como Bryn Mawr, Gladwyne, Haverford, Villanova) en los que habitan lo más notable de la alta burguesía de los Estados Unidos. Cientas de mansiones o “McMansions” (en alusión a la cadena McDonald) emergen constantemente, con sus patios gigantescos, grandes jardines, estatuas y decorados suntuosos, para cobijar a los viejos y nuevos ricos con hambre voraz por distinción. Para llegar a mi lugar de trabajo, tomo un tren a media mañana desde Bryn Mawr hacia Paoli, a media hora de distancia. A esa hora ya hay poca gente viajando, excepto algunos profesionales, trabajadores, o algunos estudiantes de las preparatorias particulares que abundan en la Main Line. Cuando termino mis clases, a eso de las 3 y media de la tarde, el tren de vuelta desde Paoli a Bryn Mawr,

en dirección a Philadelphia, está repleto. Algunos profesionales (mayormente blancos) y una abrumadora mayoría de trabajadores principalmente afroamericanos. Lo interesante es que, al interior del tren, pese al contagio de sus risas y sus conversaciones a alto volumen, los pasajeros que “no son de color” no parecen siquiera distinguir la presencia de estos trabajadores, como si fuesen casi invisibles.

Esta invisibilidad narrada por Ellison y que me ha tocado observar, me recordó otra invisibilidad, con la que estoy más familiarizado. Me recordó el trayecto de la Alameda de Santiago de Chile, desde la Avenida General Velázquez hasta su transformación en Avenida Providencia y Apoquindo aún más hacia la cordillera. Me recordó la línea divisoria de Plaza Italia, de Américo Vespucio y del Metro de Santiago con su masa de trabajadores de tez morena subiendo en las mañanas hacia los barrios altos y bajando en las tardes hacia el poniente y el sur, sin siquiera tocarse con ese otro grupo de pasajeros que viaja siempre en direcciones opuestas y para quienes ellos han permanecido cómodamente invisibles.

Esta presencia anónima del Chile de los rotos o el Chile de los “siúticos” fue también presentada hace más de tres décadas por José Donoso en su novela *El Obsceno Pájaro de la Noche* (1970). En este caso, Humberto Peñaloza, un personaje de clase media frustrado en su deseo de reconocimiento social y asimilación a los estándares de la oligarquía, se va transformando paulatinamente en una figura sin voz (el *Mudito* en la novela), inadvertido, aislado y preso de su propio resentimiento, mientras la alta burguesía se reproduce en el lujo y el consumo grotesco, ajena a la duda y protegida de la mirada perturbadora.

Lo brillante de Donoso es su capacidad de deconstruir la trama social del Chile de los 60s, con su intersección de cambios sociales y crisis identitarias, pero enfatizando sobre todo las incongruencias de dichos procesos. A diferencia de la sociología de la modernización, que tanto

en los 60s como hoy a comienzos del siglo XXI permanece anclada en la ecuación optimista que extrapola el bienestar social como una función del crecimiento económico, la productividad o más recientemente la flexibilidad, la literatura de Ellison, Donoso, y más recientemente el caso de Eltit (2002), rescata aquellos aspectos ignorados de la modernización, la incongruencia de ésta y la consecuencia de ello para los actores.

Precisamente esta intersección entre crisis identitarias, expansión económica y cambio social es lo que me propuse como objeto de estudio para esta tesis, como respuesta a los análisis que desde una perspectiva lineal de los procesos sociales, asumen una lectura estructuralista de los comportamientos sociales; esto es, explican la diferenciación e integración social como un resultado de la modificación en los patrones de integración sistémica.

A nivel teórico el problema con los distintos enfoques que se han utilizado para analizar la identidad laboral en los contextos de esta modernidad “a la chilena”, es que la mayor parte tiende a simplificar el proceso social de construcción de identidad. Una primera lectura tiende a percibir la identidad sin capacidad de cuestionamiento frente a los cambios sociales. Es una lectura que presupone una imposición de modelos, sin oportunidades para la negociación. La reorganización de las identidades parece realizarse sin contrapeso ni incongruencia, como un proceso puro de dominación. Sorprendente constatación, puesto que ya desde Germani y Medina Echavarría se ha constatado que los procesos de modernización en América Latina se expresan de manera conflictiva, desequilibrada y/o asincrónica (Allub, 1998; Germani, 1972; Osorio, 1995; Solari, 1977; Zapata, 1990).⁵² Una segunda lectura algo menos pesimista, percibe los nuevos procesos de formación del Yo como una “malintegración social” (Geertz, 1973). El privatismo del trabajador sería expresión de un estado social anómico en el que la persecución de

⁵² Si a ello sumamos los estudios que desde la década de 1950 se han realizado en torno a la llamada “inconsistencia de status” (Lenski, 1954,1956; Goffman, 1957) no deja de sorprender la persistencia de los análisis ordenados, congruentes y sin fricciones de la modernización.

los fines individuales redundaría en una pérdida de las referencias colectivas. Finalmente cabe indicar que la subordinación de las identidades de los trabajadores a las reestructuraciones productivas como afirman las diferentes lecturas, supone también una subordinación teórica de la ciencia social al dominio explicativo de la economía, por cuanto es la economía la que se erige como espacio reorganizador de lo social y no viceversa. Por el contrario, el punto de vista que me interesa afirmar aquí es que la identidad constituye una categoría social, sujeta a disputas, tanto de su significado como de su dominio.

Si bien es cierto que los cambios en los contextos del Mercado del trabajo constituyen variables importantes para comprender las identidades laborales, los procesos de resignificación de las identidades aquí analizados permiten mediatizar las políticas de significado que se le atribuyen. El mundo de vida no es monótonamente colonizado por el sistema, sino que reorganiza su narrativa al interior de su propio campo. Con Foucault es más acertado afirmar una identidad como una relación estratégica en la que se encuentran los hombres y mujeres, y desde la cual definen su narrativa.⁵³

Por ello, las identidades del trabajo finiseculares se alejan del mito economicista sostenido tanto por los apologistas de la ética de la flexibilidad como por los nostálgicos de la comunidad de antaño. Sin embargo, también es necesario destacar que con ello no pretendo negar la importancia de los cambios que han acompañado la introducción de la nueva economía, sino que situarlos más allá de sus límites estructurales. Como ya lo señalé en otro capítulo, la ética de la flexibilidad ya está ampliamente legitimada más allá de su realización objetiva y aceptada en general por los diferentes actores, ya sea por conveniencia, convencimiento, o incapacidad de generar propuestas alternativas. En este sentido, el principal éxito de la

53 “The perspectival character of knowledge derives not from human nature but always from the polemical and strategic character of knowledge. One can speak of the perspectival character of knowledge because there is a battle, and knowledge is the result of that battle”. (Foucault, 1994: 14)

transición laboral chilena no está vinculada a la reproducción ampliada de la nueva economía, sino que a la reproducción generalizada de sus estructuras de significado.

No obstante, la legitimidad del nuevo orden del trabajo no se expresa monótonamente en las identidades del trabajo. Los resultados de mi análisis apuntan a la configuración de una compleja matriz identitaria entre los trabajadores chilenos, la que debe ser comprendida no en torno a sólo un eje, sino que en torno a dos ejes. En el primero de ellos, los elementos de status, prestigio y valoración social juegan un rol determinante. En el segundo, dominado por una racionalidad instrumental, los elementos determinantes están constituidos por los aspectos contractuales de la carrera individual. Paradójicamente, los elementos de la nueva “ética del trabajo” en Chile, que han estado tradicionalmente vinculados al avance sin contrapeso del individualismo, son explicados principalmente por aquellos aspectos de la identidad laboral relacionados con un concepto de carrera como certificación. En efecto, la pérdida de recursos sociales ocasionada por la flexibilización del mercado del trabajo aunque socavó el prestigio de ciertos grupos profesionales y redistribuyó las relaciones de poder entre ellos, no implicó la primacía de la individuación, sino que la escisión de la identidad en que la matriz social se desplaza del mundo social de la *vita activa* sin que por ello se margine de sus significados sociales.

La identidad del trabajo de los profesionales se encuentra explicada por este proceso más general definiendo las identidades de los trabajadores chilenos en su conjunto. Sin embargo, en términos más particulares, la identidad del trabajo de los profesionales se comprende por fenómenos peculiares.

En primer lugar, la identidad del trabajo profesional se escinde entre una identidad social, determinando los contenidos más emblemáticos del trabajo, y una identidad laboral, emergente

desde las situaciones laborales específicas y de los campos profesionales, pero sin que ninguna de ellas confluya en algún patrón estadístico o teórico. Paradójicamente, la identidad social más flexibilizada es aquella con menores indicadores de individuación social, vinculada preferentemente a grupos profesionales tradicionalmente denominados como "humanistas", que aún aspiran a una metafísica colectiva.

La identidad laboral, aunque también vinculada a grupos profesionales, emerge desde las situaciones laborales y no como una ideación social. Según Beck (1998, 2000,2002) y Giddens (1997) el advenimiento de la segunda modernidad se caracteriza por la descentralización de las formas de producción y consumo, la erección del individuo como unidad referente de su propio mundo de vida, y la extensión de formas de trabajo contingentes. Es lo que Martin (1998), Wajcman y Martin (2001,2002) presentaron como el modelo bricoleur o el modelo individualizado sostenido en la narrativa del "hácelo-tu-mismo" para el caso australiano. Sin embargo, los profesionales que forman parte de este estudio reconocen el conocimiento no como un set de herramientas a mano (toolkit) con el cual confrontar tareas específicas (como una de las consecuencias para la sociedad del trabajo de los países del capitalismo avanzado), sino que como símbolos a través de los cuales ganar reconocimiento y status. Por ello, la identidad individualizada que se presenta en este estudio se vincula aún a ciertos grupos profesionales como los ingenieros comerciales, o ciertos técnicos calificados que gozan de una alta distinción personal y orgullo profesional, pero para quienes curiosamente la flexibilidad no pone en riesgo sus carreras profesionales. Son portadores de una identidad tradicional pero también de estilos de vida tradicionales, en que se perpetúan los roles tradicionales familiares y el orden social.

La identidad colectiva entretanto, apela a la comunidad de trabajo y a una atención afectiva hacia el grupo de pares, amparado todo ello en una socialización externa altruista y una

valoración de lo público por sobre lo privado. A pesar de la guerra de guerrillas en contra de las ideas comunitarias, ellas aún sobreviven como una referencia colectiva para ciertos grupos profesionales. Ciertamente carece del compromiso que tenía en el pasado, lo que no significa que rechaza la idea de una participación social, sino que los profesionales ajustan su participación a sus propios recursos.

Finalmente, la identidad ritualista se caracteriza por la indiferencia individual frente a las situaciones laborales junto a la obediencia acrítica respecto a la estructura social. Es una identidad que va más allá del modelo vacilante (*reluctant model*) de Wajcman and Martin (2001). Según estos autores, el "modelo vacilante" refleja las vidas de trabajo de aquellos para quienes la reestructuración "has reduced the career horizons ... limiting career prospects, introducing substantial risk of retrenchment and producing disillusionment and low morale" (Wajcman and Martin, 2001: 561). Sin embargo, la identidad ritualista va más allá de la reestructuración, dado que toma lugar en diferentes contextos organizacionales. El ritualismo se relaciona con un patrón individualizado profundamente enraizado en un orden autoritario. El ritualismo, en este sentido, expresa el conflicto entre una individualización promovida por los medios de comunicación de masas y las instituciones del mercado del trabajo, y una estructura social autoritaria, enraizada en el propio mundo del trabajo y el sistema político.

Como lo he intentado mostrar a lo largo de la tesis, el capitalismo flexible o la sociedad del riesgo no tiene el mismo significado para todos los individuos, profesionales o países. Los individuos, así como los países confrontan sus problemas (llámese reestructuración o globalización) en base a sus propias historias y experiencias, y los resultados de estos procesos

sociales aún se definen por la dinámica particular de conflicto y cooperación entre individuo y sociedad.

N* ENCUESTA **PRESENTACION**

La presente encuesta tiene por objetivo estudiar la identidad laboral de los profesionales chilenos. Forma parte de un proyecto de investigación conducido por el profesor Esteban Romero Carreño, Profesor Visitante en el Departamento de Sociología de la Universidad de Concepción. Este proyecto constituye, además, parte de la tesis doctoral que el mismo señor Romero se encuentra desarrollando como requisito para finalizar sus estudios doctorales en El Colegio de México, A.C.

Enfatizamos especialmente, que la encuesta es de carácter anónimo, y que el análisis de los datos tiene un uso estrictamente académico. Aseguramos, por tanto, la absoluta confidencialidad de la información acá recogida.

Agradecemos de antemano su colaboración.

- 1) Sexo :
- [1] Hombre
 - [2] Mujer

- 2) Fecha de nacimiento

día	mes	año

- 3) A su modo de pensar, el trabajo ES PRINCIPALMENTE

- [1] Un medio de obtener ingresos
- [2] Un medio de ascender en la sociedad
- [3] Una actividad de servicio para la sociedad
- [4] Un medio para conocer a otras personas

- 4) ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones usted está de acuerdo?

LAS ÓRDENES DE LOS SUPERIORES DEBEN SER OBEDECIDAS:

- [1] Aunque se esté en desacuerdo
- [2] Sólo si son beneficiosas para uno
- [3] Sólo si estoy de acuerdo con ellas
- [4] Sólo si se discutieron con el propio grupo de trabajo

- 5) Usted necesita distribuir las utilidades de la empresa. ¿Cuál de los siguientes principios usted considera EL MÁS CORRECTO?

- [1] A cada cual según su productividad
- [2] A todos habría que entregarles la misma cantidad
- [3] A cada cual según su necesidad
- [4] A cada cual según el cargo que ocupe

- 6) ¿Cuál es el factor que usted consideraría más importante para determinar el ascenso de una persona en la empresa?

EL EMPLEADO:

- [1] Ha demostrado disposición para trabajar en equipo
- [2] Ha sabido seguir las instrucciones de los superiores
- [3] Ha demostrado capacidad de iniciativa
- [4] Ha contribuído al prestigio de la empresa

- Pensando en su propio trabajo, exponga su posición para las siguientes afirmaciones, según el grado de acuerdo hacia ellas. (El número 1 indicaría un fuerte desacuerdo con la afirmación, mientras que el número 10 indicaría un fuerte acuerdo con la afirmación; 99=No sabe)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 7) Es importante mantener la armonía al interior del grupo de trabajo.
- 8) Para mí es importante hacer mi trabajo mejor que los otros.
- 9) Me agrada trabajar en situaciones que involucran la competencia con otros.
- 10) Me gusta distinguirme de mis compañeros de trabajo.
- 11) Uno debe realizar su trabajo sin importar la opinión de los otros.
- 12) Si un compañero de trabajo obtiene un reconocimiento, me siento contento.
- 13) Yo generalmente sigo las instrucciones de mis superiores.
- 14) Mientras mayor es la jerarquía de los individuos en la empresa, mayores son los beneficios que ellos deberían recibir.

15) ¿Cuál es el cargo que usted tiene en esta empresa? _____

16) ¿Hace cuánto tiempo que está en ese cargo? _____

17) Por el desempeño de este cargo, ¿en qué rango se sitúa su sueldo mensual?

- [1] Menos de 300.000 pesos
 [2] De 300.000 a 500.000 pesos
 [3] De 500.000 a 750.000 pesos
 [4] De 750.000 a 1.000.000 pesos
 [5] De 1.000.000 a 1.500.000 pesos
 [6] Más de 1.500.000 pesos

- 18) ¿Ha realizado otros trabajos con anterioridad en alguna otra empresa?
[1] Si (pase a la siguiente pregunta)
[2] No (pase a la pregunta N*22)
- 19) ¿Cuál es el cargo que usted tenía en dicho lugar? _____
- 20) Los ingresos que usted tenía entonces respecto a su actual trabajo eran
[1] Más bajos
[2] Similares
[3] Más altos
- 21) ¿Cuán importante ha sido su anterior experiencia de trabajo para un buen desempeño laboral en esta empresa?
[1] Muy importante
[2] Importante
[3] Poco importante
[4] Nada de importante
- 22) ¿Cuántas horas dura su jornada diaria de trabajo en esta empresa? _____ Hrs.
- 23) ¿Qué tipo de contrato tiene usted con esta empresa?
[1] Contrato de trabajo
[2] Contrato a honorario
[3] Otro (CUAL: _____)
- 24) ¿Por cuánto tiempo se extiende su contrato?
[1] Indefinido
[2] A plazo fijo
- 25) ¿Ha experimentado algún tipo de ascenso desde que ingresó a esta empresa?
[1] Si
[2] No
- 26) ¿Se ha incrementado su sueldo desde que comenzó este trabajo?
[1] Si
[2] No

27) ¿Qué oportunidad tiene usted para proponer nuevos proyectos en su trabajo? [Califique en una escala de 1 a 10 en que 1 significa baja oportunidad y 10 alta oportunidad]

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

28) ¿Qué oportunidad tiene usted para implementar estos mismos proyectos en su trabajo? [Califique en una escala de 1 a 10 en que 1 significa baja oportunidad y 10 alta oportunidad]

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

29) ¿Cómo calificaría las relaciones con sus superiores?

- [1] Muy buenas
- [2] Buenas
- [3] Regulares
- [4] Malas
- [5] Muy malas

30) ¿Cómo calificaría las relaciones con sus compañeros de trabajo?

- [1] Muy buenas
- [2] Buenas
- [3] Regulares
- [4] Malas
- [5] Muy malas

31) Por su trabajo en esta empresa, ¿recibe algunos de los siguientes tipos de remuneración?

- [1] Si (mostrar listado) (CUAL: _____)
- [2] No (pase a la pregunta n* 33)

32) ¿Que porcentaje de sus ingresos mensuales corresponden a ese tipo de remuneración?

- [1] Menos del 10 %
- [2] Entre 10% y 40%
- [3] Entre el 40% y 60%
- [4] 60% y más.

33) ¿Tiene otros trabajos además de éste?

- [1] Si
- [2] No (pase a la pgta 37)

- 34) ¿Qué tipo de contrato tiene en esos trabajos?
[1] Contrato de trabajo
[2] Contrato a honorario
[3] Otro (CUAL: _____)
- 35) ¿Qué cargo desempeña en dicho(s) trabajo(s)? 1.- _____
2.- _____
- 36) ¿A cuánto ascienden sus ingresos mensuales por la realización de dicho(s) trabajo(s)?
[1] Menos de 300.000 pesos
[2] De 300.000 a 500.000 pesos
[3] De 500.000 a 750.000 pesos
[4] De 750.000 a 1.000.000 pesos
[5] De 1.000.000 a 1.500.000 pesos
[6] Más de 1.500.000 pesos
- 37) ¿Cuántos años de educación superior realizó? _____ años
- 38) ¿Cuál es su título técnico o profesional? _____
- 39) El título que usted obtuvo, ¿fue requisito por parte de la empresa para su contratación?
[1] Si
[2] No
- 40) A su juicio, ¿los estudios profesionales que realizó han sido indispensables para lograr un buen desempeño en su cargo?
[1] Si
[2] No
- 41) Si usted quisiera permanecer en el cargo, ¿necesitaría actualizar sus estudios?
[1] Si
[2] No
- 42) Si usted quisiera ascender en la empresa o trabajo, ¿necesitaría realizar otros estudios?
[1] Si
[2] No

43) A su juicio, ¿la empresa le entrega las oportunidades para seguir estudiando?

[1] Si

[2] No

44) ¿Participa en su trabajo en algunas de las siguientes agrupaciones? (mostrar listado)

[1] Si CUAL: _____)

[2] No

45) Antes de ingresar a su actual trabajo, ¿participó en alguna actividad sindical?

[1] Si

[2] No

46) ¿Existe alguna organización sindical en esta empresa?

[1] Si

[2] No (pase a la pregunta N* 49)

47) ¿Le permite su actual contrato participar en alguna actividad sindical?

[1] Si

[2] No (pase a la pregunta n* 49)

48) Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Participa en esta empresa en alguna organización sindical?

[1] Si

[2] No

De acuerdo al siguiente listado de acciones políticas que algunas personas han realizado alguna vez, ¿podría decirme si usted?

- [1] Las ha hecho alguna vez

Si es que NO las ha hecho :

- [2] Podría hacerlas

- [3] Nunca las haría

49) **Firmar una carta de protesta**

50) Asistir a marchas legales

51) Participar en huelgas no legales

52) Tomar edificios o fábricas

- Exponga su posición para las siguientes afirmaciones, según el grado de acuerdo. El número 1 indicaría fuerte desacuerdo con la afirmación y el número 10 un fuerte acuerdo con la afirmación)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

53) Los ingresos de las personas deben ser mas equitativos.

54) Las empresas deben ser preferentemente propiedad privada.

55) El sistema de salud debe ser público

56) Los cesantes deben trabajar en cualquier oportunidad que se les presente

57) La competencia económica es dañina para las personas

58) El trabajo duro lleva al éxito profesional

59) En su lugar de trabajo hay :

[1] Sólo hombres (fin encuesta)

[2] Solo mujeres (fin encuesta)

[3] Ambos (pase a la siguiente)

60) A su juicio, en su lugar de trabajo, el tipo de exigencias para hombres y mujeres por el mismo trabajo son:

[1] mayores para los hombres

[2] iguales para los dos

[3] mayores para las mujeres

61) En su lugar de trabajo, ¿participan las mujeres en algún puesto de autoridad?

[1] Si (pase a la siguiente)

[2] No (pase a la pgta 63)

62) ¿Qué tipo de participación en los puestos de autoridad tienen las mujeres?

[1] Mayor que la de los hombres

[2] Igual a la de los hombres

[3] Menor que la de los hombres

63) Para el mismo puesto de trabajo, ¿la remuneración de las mujeres es igual a la de los hombres?

- [1] Si
- [2] No

64) En su lugar de trabajo, ¿qué posibilidades de aumentar sus ingresos tienen las mujeres?

- [1] Más que los hombres
- [2] Igual a los hombres
- [3] Menos que los hombres

65) En su lugar de trabajo, ¿qué posibilidades de ascenso tienen las mujeres?

- [1] Más que los hombres
- [2] Igual a los hombres
- [3] Menos que los hombres

Pauta de la entrevista

I. Sobre la familia

1. ¿Dónde nació?
2. ¿Con quienes vivía cuando niño-a?
3. ¿Dónde vivía su familia, en qué barrio o población? ¿Permanecieron siempre en el mismo barrio? ¿Por qué? ¿Cómo caracterizaría la situación socioeconómica de sus padres?
4. ¿Padres trabajaban? ¿Quién aportaba los mayores ingresos?
5. ¿Quién era la autoridad en la familia? ¿Quién tomaba las decisiones? ¿Colaboraban todos?
6. ¿Qué destacaría de sus padres? ¿Qué valores usted reconoce que le entregaron sus padres?
7. ¿Qué hacía ud. cuando niño-a? ¿Estudiaba? ¿Trabajaba? ¿Participaba en actividades sociales cuando joven? ¿Participaba en actividades con sus compañeros de colegio? ¿Participaba con sus amigos del barrio?
8. ¿Dónde estudió en la enseñanza media? (tipo de colegio: privado/mixto) ¿Participó en actividades extraescolares?
9. Estado civil: con quien vive; hijos. ¿Quién aporta los ingresos? ¿Dónde Vive? ¿Por qué escogió ese lugar para vivir?
10. ¿Quién toma las decisiones? ¿Se comparten los gastos?
11. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos? ¿Quién se encarga de la educación y la salud de los hijos?
12. ¿Se comparten los gastos? ¿Quién decide cómo se gastan los ingresos?
13. ¿Quién se hace cargo de las tareas domésticas cuando ud. trabaja? ¿Cuando ud. vuelve del trabajo, quién continúa con las tareas domésticas?
14. ¿Su pareja contribuye en las tareas domésticas?
15. ¿El trabajo ha significado algún costo para sus relaciones familiares? ¿Está ud. satisfecho-a con sus relaciones familiares? ¿Se tratan como iguales? ¿Salen a divertirse juntos? ¿Su pareja sale sola? ¿Sale ud. solo-a?

II. Sobre el trabajo

1. ¿En qué consiste su actual trabajo? ¿Podría describir su propia tarea? ¿Qué tanto control ejerce sobre su propia tarea? ¿Qué tan rutinarias o flexibles (cambiantes) son las tareas que usted realiza? ¿Son tareas administrativas o técnicas? ¿Para su trabajo requiere usted del trabajo en equipo?
2. ¿Tiene otros trabajos? ¿En qué consisten?
3. Le gusta su trabajo? ¿Cómo eligió su profesión? Como era su vida universitaria: participaba en actividades extraacadémicas; cómo eran las relaciones con sus compañeros; tenía amigos en la universidad; los conserva esos amigos?

4. ¿Cómo son sus compañeros de trabajo? ¿Son de la misma edad? ¿Se lleva bien con ellos? ¿Salen juntos?
5. ¿Le gusta su trabajo? ¿Piensa seguir en este trabajo? ¿Qué otro tipo de trabajo le gustaría hacer? ¿Hasta qué edad le gustaría trabajar? ¿Por qué?
6. ¿Cómo es el ambiente de trabajo?
7. ¿Existe apoyo entre los compañeros de trabajo? ¿Se discute entre los compañeros sobre las relaciones de trabajo?
8. ¿Qué tipo de conflictos se dan entre jefes y subordinados? ¿Qué posición ud. asume cuando se dan esos conflictos? ¿Qué posición asumen sus compañeros de trabajo?
9. ¿Que opinión le merece el modo cómo se resuelven los conflictos en su trabajo?
10. ¿Cómo es el trato hacia las mujeres en su trabajo? ¿Existe algún tipo de discriminación?
11. ¿Está ud. satisfecho de ser un trabajador dependiente? ¿Piensa que su trabajo es realmente valorado?
12. ¿Encuentra que las relaciones laborales en su trabajo son favorables, agradables, equitativas? ¿Le gusta trabajar en esta empresa? ¿Se siente identificado con la empresa? ¿Cómo le gustaría que fueran las relaciones de trabajo?

III. Sociedad

1. ¿Cuáles son a su juicio los principales problemas del país? ¿Cree que cambiarán?
2. ¿Tiene importancia para ud. la política? ¿Participa en algún partido político? ¿Dispone de tiempo para actividades políticas? ¿Cómo se identifica políticamente? ¿Cuál es la opinión de su familia? ¿Ha sufrido usted o su familia algún tipo de discriminación por su posición política? ¿En qué espacio?
3. ¿Dónde vive actualmente? ¿Le gusta el lugar dónde vive? ¿Tiene amigos allí? ¿Participa en su barrio en algún tipo de organización? ¿De qué tipo?
4. ¿Qué le gustaría entregar a sus hijos para el futuro? ¿Cree que lo ha logrado? ¿Se siente satisfecho?
5. ¿Qué más quisiera ud. para su propia vida? ¿Cree que lo puede alcanzar?

FECHA:

HORA INICIO:

HORA TERMINO:

ENTREVISTADOR:

**Pauta de entrevista
para la organización**

A. Estructura de la organización.

1. Cuántos trabajadores hay en la empresa? ¿Cuántos profesionales trabajan en la empresa?
2. ¿Podría usted describir los distintos niveles que existen en la organización (gerencias, subgerencias, departamentos, etc)?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre cada uno de los niveles?

B. Definición de tareas.

1. ¿Cuáles son las tareas propias a cada nivel de la organización?
2. ¿Qué tipo de profesional es el que requiere la empresa para cada nivel de la organización?
3. ¿Cuál es la labor de los profesionales en los distintos niveles de la organización?
4. ¿Qué tan rutinarias o flexibles (cambiantes) son las tareas de los profesionales?
5. ¿Son tareas administrativas o técnicas?
6. ¿A qué nivel de la organización dominan las tareas administrativas?
7. ¿A qué nivel dominan las tareas técnicas?
8. ¿Cree usted que los profesionales son capaces de enfrentar los desafíos que le plantea la empresa?

C. Relaciones al interior de la organización.

1. ¿Podría usted señalar las fuentes de conflicto al interior de cada uno de los niveles o entre los distintos niveles de la organización?
2. ¿Cuáles son las demandas que generalmente presentan los profesionales?

D. Ambiente de la organización.

1. ¿Cuán estable es el ambiente en el que se inserta la organización?
2. ¿Cuál es la razón de dicha estabilidad?
3. ¿Qué problemas enfrenta la organización provenientes de su ambiente externo?
4. ¿Es capaz la organización de enfrentar los problemas que surgen de su ambiente externo?
5. ¿Es capaz de prevenir la organización dichos problemas?

Bibliografía

- AA.VV. 1998. Chile. Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Abarzúa, Eduardo.1993. “Cambios en el trabajo y nuevas identidades. Un estudio exploratorio de la realidad chilena”. Dissertation Doctorale en Sciences du Travail, Institut des Sciences du Travail, Faculte des Sciences Economiques, Sociales et Politiques, Universite Catholique de Louvain-la-Neuve.
- Abbott, Andrew.1988. The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Abbott, Andrew.1992. “What do cases do? Some notes on activity in sociological analysis”, Ragin, Charles y Howard Becker (edtors): What Is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry. New York, NY: Cambridge University Press.
- Abramo, Lais.1998. “The sociology of work in Latin America”, Work & Occupations, 25:3.
- Agacino, Rafael, Gonzalo Rivas y Enrique Román.1992. “Apertura y eficiencia productiva: La experiencia chilena 1975-1989”, Documento de Trabajo #92. Santiago, Chile: PET.
- Agacino, Rafael.1994. “Acumulación, distribución y consensos en Chile”, Revista de Economía y Trabajo, 2:4.
- Agacino, Rafael.1996. “Cinco ecuaciones virtuosas del modelo económico chileno y orientaciones para una Nueva Política Económica”, Informe Anual PET 1995-1996, #5.
- Agacino, Rafael y Patricio Escobar.1997. “Empleo y Pobreza: Un Comentario sobre la Experiencia Chilena”, Revista Aportes, 2:5.
- Alexander, Jeffrey, Bernhard Giesen, Richard Munch y Niel Smelser. 1994 (1987). El vínculo micro-macro. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Allub, Leopoldo.1998. “Biografía y teoría social: el paradigma socio-histórico de Gino Germani”, Estudios Sociológicos, 16: 48.
- Alvesson, Mats.1990. “On the Popularity of Organizational Culture”, Acta Sociologica, 33:1.
- Angell, Alan.1974. Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. Distrito Federal, México: Ediciones ERA.
- Archer, Margareth.1996. “Social integration and system integration: developing the distinction”, Sociology, 30:4.
- Arendt, Hannah.1998 (1958). The Human Condition. Chicago, IL: University of Chicago Press.

- Babbie, Earl.1990 (1973). Survey Research Methods. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Bailey, Kenneth.1973. “Monothetic and Polythetic Typologies and their Relation to Conceptualization, Measurement and Scaling”, American Sociological Review, 38:1.
- Ball, Richard. 2001. “Individualism, Collectivism and Economic Development”, Annals of the American Academy of Political and Social Science, 573, January.
- Ballesteros, Marto y Tom E. Davis.1965. “El crecimiento de la producción y el empleo en sectores básicos de la economía chilena, 1905-1957”, Cuadernos de Economía, 2:7.
- Banco Central de Chile.1985. Indicadores económicos y sociales, 1960-1985, Santiago, Chile: Dirección de Estudios Banco Central.
- Beck, Ulrich.1998 (1986). La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Beck, Ulrich. 2000. The Brave New World of Work. Cambridge, MA: Polity Press.
- Beck, Ulrich y Elizabeth Beck-Gernsheim. 2002. Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Becker, Howard.1940. “Constructive typology in the social sciences”, American Sociological Review, 5:1.
- Becker, Howard S. 1991 (1963). Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance. New York, NY: Free Press,
- Becker, Howard S. 1992. “Cases, causes, conjunctures, stories, and imaginery”, Ragin, Charles C. y Howard Becker (editors): What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry. New York, NY: Cambridge University Press.
- Bell, Daniel.1994 (1973). El advenimiento de la sociedad postindustrial. Un intento de pronosis social. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Bell, Daniel.1990 (1976). Las contradicciones culturales del capitalismo. Distrito Federal, México: Alianza Editorial Mexicana-Conaculta.
- Bengoa, José. 1996. La comunidad perdida. Ensayos sobre identidad y cultura: los desafíos de la modernización en Chile. Santiago, Chile: SUR-Colección Estudios Históricos.
- Bengoa, José, et.al.1999. La desigualdad. Testimonios de la sociedad chilena en la última década del siglo XX. Santiago, Chile: SUR-Colección Estudios Sociales.

- Berger, Peter L. y Thomas Luckmann.1998 (1967). La construcción social de la realidad. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Berman, Marshall. 1988 (1982). All That Is Solid Melts Into Air. The Experience of Modernity. New York, NY: Penguin Books.
- Blalock, Hubert M..1967. “Status Inconsistency, Social Mobility, Status Integration and Structural Effects”, American Sociological Review, 32:5.
- Blalock, Hubert M.1998 (1972). Estadística Social. Distrito Federal, México: FCE.
- Block, Fred.1990. Postindustrial Possibilities. A Critique of Economic Discourse. Berkeley, CA: University of California Press.
- Bluestone, Barry y Stephen Rose.1997. “Overworked and underemployed”, The American Prospect, 31.
- Bohrnstedt, George W. y David Knoke.1988. Statistics for Social Data Analysis. Itasca, Ill: F.E. Peacock Publishers, Inc.
- Boisier, Sergio.1990. Territorio, Estado, Sociedad: Reflexiones sobre descentralización y desarrollo regional en Chile. Santiago, Chile: Pehuen.
- Boisier, Sergio.1991. El difícil arte de hacer región. El proyecto de desarrollo de la Región del BioBio en Chile. Santiago, Chile: ILPES.
- Bourdieu, Pierre.1998 (1979). Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bowerman, Bruce L. y Richard T. O’Connell.1990 (2a edición). Linear Statistical Models. An Applied Approach. Belmont, CA: Duxbury Press.
- Boyle, Catheline y David Hojman.1985. “Economic policies and political strategies: middle sectors in contemporary Chile”, Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe, 38.
- Bravo, David. 2003. “Trabajo: dignidad y cambios. El mercado laboral chileno”, Tironi, Eugenio, et.al. 2003. Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censos 1992-2002. Santiago, Chile: INE-Cuadernos Bicentenario Presidencia de la República.
- Breen, Richard y David Rottman.1995. “Class analysis and class theory”, Sociology, 29:3.
- Brooks, David. 2001. Bobos (Bourgeois Bohemians) in Paradise. The New Upper Class and How They Got There. New York, NY: Simon & Schuster.
- Browning, Harley y Joaquim Singelman.1972. “Sectorial Transformation of the Labor Force”, Working Paper, Population Research Center, University of Texas.

- Brubaker, Rogers y Frederick Cooper. 2000. "Beyond identity", Theory and Society, 29.
- Brunner, José Joaquín. 1984. Entrevistas, discursos, identidades. Santiago, Chile: FLACSO.
- Burke, Peter J..1991. "Identity Processes and Social Stress", American Sociological Review, 56:6.
- Burke, Peter J. y Donald C. Reitzes.1981. "The Link Between Identity and Role Performance", Social Psychology Quarterly, 44:2.
- Campero, Guillermo, et.al..1993. Los actores sociales en el nuevo orden laboral. Santiago, Chile: Dolmen.
- Campos Harriet, Fernando.1982 (1979). Historia de Concepción 1550-1970. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Casey, Catherine.1995. Work, Self and Society after Industrialism. New York, NY: Routledge.
- Cerda Albarracín, César.1998. Historia y Desarrollo de la Clase Media en Chile. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Cisternas, Lamberto, Patricio Larraín y Luis Zamora.1980. Nueva Legislación Laboral. Comentarios y textos, Santiago, Chile: Editor Rerum.
- Código del Trabajo.1970. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Collier, David.1995. "Translating Quantitative Methods for Qualitative Researchers: The Case of Selection Bias", American Political Science Review, 89:2.
- Collier, David.1996. " Insights and Pitfalls. Selection Bias in Qualitative Research", World Politics, 49.
- Creswell, John W..1994. Research Design. Qualitative and Quantitative Approaches. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- Dahrendorf, Ralph.1962 (1957). Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial, Madrid, España: Ediciones RIALP.
- Darlington, Richard B.1997. Factor Analysis. <http://comp9.psych.cornell.edu/Darlington/factor.htm>
- Davis, Nancy y Robert Robinson.1998. "Do wives matter? Class identities of wives and husbands in the United States", Social Forces, 76:3.

- De la Garza Toledo, Enrique. 2000. "Flexibilidad del Trabajo: discurso y construcción social", Región y Sociedad, 12:19.
- De Laire, Fernando. 1999a. La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.
- De Laire, Fernando. 1999b. "El mundo del trabajo y su entorno, una mirada prospectiva. Algunas reflexiones a partir del análisis de la realidad minera chilena", Revista de Economía y Trabajo, 9. Santiago, Chile: PET.
- De Oliveira, Orlandina.1971. "Situación de clase y contenidos ideológicos (Análisis de comerciantes y empleados públicos en Santiago de Chile)", Revista Mexicana de Sociología, 33:2.
- Devine, Fiona.1992. "Social identities, class identity and political perspectives", The Sociological Review, 40:2.
- Di Tella, Torcuato S., et.al..1967 (1966). Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana. Buenos Aires, Argentina: Editorial del Instituto Torcuato Di Tella.
- DiMaggio, Paul y Walter Powell.1991. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", DiMaggio, Paul y Walter Powell (eds.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Dimitrova, Dimitrina.1994. "Work, commitment and alienation", International Social Science Journal, 46.
- Dingwall, Robert.1999. "Professions and Social Order in a Global Society", International Review of Sociology, 9:1.
- Dirk de Graff, Nan, Paul Nieuwbeerta, Anthony Heath. 1995. "Class Mobility and Political Preferences: Individual and Contextual Effects", American Journal of Sociology, 100: 4.
- Domínguez, Francisco. 2000. "Chile: intellectual metamorphosis and *pinochetismo*", Contemporary Politics, 6:4.
- Donoso, José. 1977, 5a edición (1970). El Obsceno Pájaro de la Noche. Barcelona, España: Editorial Seix Barral.
- DuBois, W.E.B. 1996 (1899). The Philadelphia Negro. A Social Study. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.
- Dubet, François.1989. "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto", Estudios Sociológicos, 7:21.

- Dunn, Robert G. 1998. Identity Crises. A Social Critique of Postmodernity. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dunteman, George H. 1989. Principal Components Analysis. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Durkheim, Émile. 1997 (1895). Las reglas del método sociológico. DF, México: Colofón.
- Durkheim, Émile. 1983 (1897). El Suicidio. Ciudad Universitaria, DF, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Durkheim, Émile. 1966 (1950). Lecciones de Sociología. Física de las Costumbres y del Derecho. Buenos Aires, Argentina: Editorial Schapire.
- Edgell, Stephen. 1993. Class. London, UK: Routledge.
- Ellison, Ralph. 1952, 9th edition (1947). Invisible Man. New York, NY: Random House.
- Elson, Diane. 1991. "Labor Market as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues", World Development, 27:3.
- Eltit, Diamela. 2002. Mano de obra. Santiago, Chile: Editorial Planeta.
- Erikson, Erik. 1985 (1968). Identidad. Juventud y Crisis. Madrid, España: Editorial Taurus.
- Espinoza, Malva y Pablo Morris. 2002. "Calidad de vida en el trabajo. La percepción de los trabajadores", Cuadernos de Investigación #16. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.
- Fantasia, Rick, Kim Voss. 2004. Hard Work. Remaking the American Labor Movement. Berkeley, CA: University of California Press.
- Filgueira, Carlos y Carlo Geneletti. 1981. Estratificación y movilidad ocupacional en América Latina. Santiago, Chile: Cepal.
- Flores, Fernando, John Gray. 2000. Entrepreneurship and the wired life. Work in the wake of career. London, Great Britain: Demos. Disponible en Internet en: <http://www.demos.co.uk/catalogue/entrepreneurshipwiredlife/>
- Foote, Nelson N. 1951. "Identification as the basis for a theory of Motivation", American Sociological Review, 16:1.
- Foucault, Michel. 1994 (edited by James D. Faubion). Power. New York, NY: The New Press.
- Fox, John. 1991. Regression Diagnostics. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Franco, Jean.1997. "Latin American Intellectuals and Collective Identity", Social Identities, 3:2.
- Frank, Volker. 2002. "The Labor Movement in Democratic Chile", Working Paper #298, June, Kellogg Institute, University of Notre Dame.
- Frank, Volker. 2004. "Politics without Policy: The Failure of Social Concertation in Democratic Chile, 1990-2000", Winn, Peter (editor), Victims of the Chilean Miracle. Workers and Neoliberalism in the Pinochet Era, 1973-2002. Durham, NC: Duke University Press.
- Freeman, Richard.1993. "Labor Markets and Institutions in Economic Development", The American Economic Review, 83:2.
- Freidson, Eliot.1973. "Professionalization and the Organization of Middle-Class Labour", Halmos, Paul (ed.): Professionalisation and Social Change. Keele, The University of Keele-The Sociological Review Monograph #20.
- Frías, Patricio.1998. "El sindicalismo y su crisis en la perspectiva de la vinculación entre la política y la economía", Informe Anual #7. Santiago, Chile: PET.
- Furnham, Adrian, et.al..1993. "A Comparison of Protestant Work Ethic Beliefs in Thirteen Nations", The Journal of Social Psychology, 133:2.
- Furnham, Adrian, Bruce Kirkcaldy, Richard Lynn.1994. "National Attitudes to Competitiveness, Money and Work among Young People: First, Second and Third World Differences", Human Relations, 47:1.
- Furnham, Adrian.1997. "The relationship between work and economic values", Journal of Economic Psychology, 18.
- Furubotn, Eirik G. y Rudolf Richter.1997. Institutions and Economic Theory. The Contribution of the New Institutional Economics. Michigan: The University of Michigan Press.
- Gallie, Duncan.1996. "New technology and the class structure: the blue-collar/white-collar divide revisited", British Journal of Sociology, 47:3.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira.1994. Trabajo femenino y vida familiar en México. Distrito Federal, México: El Colegio de México.
- Geertz, Clifford.1973. The Interpretation of Cultures. Basic Books, Harper Collins Publishers.
- Germani, Gino.1972. "Stages of Modernization in Latin America", Halper, Stefan y John R. Sterling (editores): Latin America. The Dynamics of Social Change. New York, NY: St. Martin's Press.

- Germani, Gino.1974 (1969). “Consecuencias sociopolíticas de la movilidad”, Stern, Claudio (compilador): La desigualdad social, II, Distrito Federal, México: SEP
- Giddens, Anthony.1994 (1973). La estructura de clases en las sociedades avanzadas. Madrid, España: Alianza Universidad.
- Giddens, Anthony.1997 (1991). Modernidad e Identidad del Yo. El Yo y la Sociedad en la Época Contemporánea. Barcelona, España: Península.
- Gil Antón, Manuel.1997. Conocimiento científico y acción social. Barcelona, España: Gedisa.
- Gleason, Philip.1983. “Identifying Identity: A Semantic History”, The Journal of American History, 69:4.
- Glymour, Bruce.1998. “Contrastive, Non-Probabilistic Statistical Explanations”, Philosophy of Science, 65.
- Goffman, Erving.1994 (1959). La presentación de la persona en la vida cotidiana. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Goffman, Erving.1995 (1963). Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Goffman, Erving.1986 (1974). Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience. Boston, MA: Northeastern University Press.
- Goffman, Irwin.1957. “Status consistency and preference for change in power distribution”, American Sociological Review, 22:3.
- Goldthorpe, John, David Lockwood, Frank Bechhofer, Jennifer Platt.1969. The Affluent Worker in the Class Structure. Cambridge, Great Britain: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, John.1996. “Class analysis and the reorientation of class theory: the case of persisting differentials in educational attainment”, British Journal of Sociology, 47:3
- Granato, Jim, Ronald Inglehart y David Leblang.1996. “The effect of Cultural Values on Economic Development: Theory, Hypotheses, and Some Empirical Test”, American Journal of Political Science, 40:3.
- Granovetter, Mark.1984. “Small is Bountiful: Labor Markets and Establishment Size”, American Sociological Review, 49:3.
- Granovetter, Mark.1995 (1974). Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. Chicago, IL: University of Chicago Press.

- Grosman, Víctor, (Ed.).1966. Estudio Económico de la Región de Concepción. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Guevara, Karmen y Jacqueline Ord.1996. "The Search for Meaning in a Changing Work Context", Futures, 28:8.
- Habermas, Jürgen. 1984 (1981). The Theory of Communicative Action. Reason and the Rationalization of Society. Boston, MA: Beacon Press.
- Habermas, Jürgen. 1989 (1981). The Theory of Communicative Action. Lifeworld and System: A Critique of Functionalist Reason. Boston, MA: Beacon Press.
- Habermas, Jürgen. 1991 (1973). Problemas de legitimación en el capitalismo tardío. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Hartigan, J.A. 1969. "Using Subsample Values as Typical Values", Journal of the American Statistical Association, 64:328.
- Hartman, Moshe.1974. "On the Definition of Status Inconsistency", American Journal of Sociology, 80:3.
- Haworth, Nigel y Jackie Roddick.1981. "Labour and monetarism in Chile 1975-80", Bulletin of Latin American Research, 1:1.
- Heckman, James.1979. "Sample Selection Bias as a Specification Error", Econometrica, 47:1.
- Heckman, James.1990. "Varieties of Selection Bias", The American Economic Review, 80:2.
- Hefferlin, Jb Lon. 1970. "Ritualism, Privilege, and Reform", The Journal of Higher Education, 41:7.
- Hempel, Carl.1963. "Typological Methods in the Social Sciences", Natanson, Maurice (ed.): Philosophy of the Social Science. New York, NY: Randam House.
- Hendricks, Jon y C. Breckinridge Peters.1973. "The ideal type and sociological theory", Acta Sociologica, 16:1.
- Hernández, Hilario. 1983 "El gran Concepción: desarrollo histórico, estructura urbana", Informaciones Geográficas #30.
- Hochschild, Arlie Russel.1997. The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York, NY: Metropolitan Books.
- Hodge, Robert W..1962. "The Status Consistency of Occupational Groups", American Sociological Review, 27:3.

- Hodgson, Geoffrey M..1994. "The Return of Institutional Economics", Smelser, Neil J. y Richard Swedberg (editors): The Handbook of Economic Sociology. Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Hojman, David E..1993. "The Political Economy of Development and Democracy in the 1990s". Pittsburgh, PA: The University of Pittsburgh.
- Hooper, Michael.1976. "The Structure and Measurement of Social Identity", Public Opinion Quarterly, 40:2.
- Humeres Magnan, Héctor.1977. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Hunter, A.A..1974. "On the Validity of Measures of Association: The Nominal-Nominal, Two-by-Two Case", American Journal of Sociology, 79:1.
- Hurtado-Beca, Cristina.1981. "Chile 1973-1981: desarticulación y reestructuración autoritaria del movimiento sindical", Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe, 31.
- Hyman, Richard y Robert Price (editors).1983. The new working class? White-collar workers and their organizations. London, Great Britain: Macmillan.
- Infante, Ricardo y Emilio Klein.1992. "Chile. Transformaciones del mercado laboral y sus efectos sociales: 1965-1990", Documento de Trabajo #368. Santiago, Chile: PREALC.
- Inglehart, Ronald.1997. Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inkeles, Alex.1959. "Personality and Social Structure", Merton, Robert, Leonard Broom y Leonard Cottrell Jr. (eds.): Sociology Today: Problems and Prospects. New York, NY: American Sociological Society.
- Inter-American Development Bank.1998. Facing Up to Inequality in Latin America. Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Jaynes, Gerald.2000. "Identity and Economic Performance", Annals of the American Academy of Political & Social Science, 568.
- Johnson, John.1961 (1958). La transformación política de América Latina. Buenos Aires, Argentina: Hachette.
- Kagitçibasi, Cigdem. 1994. "A Critical Appraisal of Individualism and Collectivism: Toward a New Formulation", Kim, Uichol, Harry Triandis, Cigdem Kagitçibasi, Sang-Chin Choi, Gene Yoon (editors): Individualism and Collectivism. Theory, Method, and Applications. Oaks, CA: Sage Publications.

- Kim, Jae-On y Charles W. Mueller.1978a. Introduction to Factor Analysis. What It Is and How To Do It. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Kim, Jae-On y Charles W. Mueller.1978b. Factor Analysis. Statistical Methods and Practical Issues. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- King, Gary, Robert Keohane y Sidney Verba.1994. Designing Social Inquiry. Scientific Inference in Qualitative Research. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kivinen, Markku.1989. "The new middle classes and the labour process", Acta Sociológica, 1:32.
- Knights, David y Hugh Willmott.1985. "Power and identity in theory and practice", Sociological Review, 33:1.
- Kvale, Steinar.1996. InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Kvale, Steinar.1999. "The Psychoanalytic Interview as Qualitative Research", Qualitative Inquiry, 5:1.
- Labarca, Amanda.1950. "Apuntes para estudiar la clase media", en, Atenea, 27: 305,306.
- Lagos, Marta.1997. "Public opinion in new democracies. Latin America's Smiling Mask", Journal of Democracy, 8:3.
- Landecker, Werner S..1963. "Class Crystallization and Class Consciousness", American Sociological Review, 28:2.
- Lavín, Joaquín.1987. Chile: Revolución Silenciosa. Santiago, Chile: Zig-Zag.
- Lazarsfeld, Paul y Allen Barton.1965 (1951). "Qualitative measurement in the social sciences: Classification, typologies, and indices", Lerner, David y Harold Lasswell (eds.): The Policy Sciences. Standford, CA: Standford University Press.
- Lazarsfeld, Paul.1973. "De los conceptos a los índices empíricos", en, Boudon, Raymond y Paul Lazarsfeld: Metodología de las ciencias sociales. Barcelona, España: LAIA.
- Lenski, Gerhard E..1954. "Status Crystallization: A Non-Vertical Dimension of Social Status", American Sociological Review, 19:4.
- Lenski, Gerhard E..1956. "Social Participation and Status Crystallization", American Sociological Review, 21:4.
- León, Arturo y Javier Martínez.2001. "La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX", Serie Políticas Sociales # 52. Santiago, Chile: CEPAL.

- León, César de.1964. “Las capas medias en la sociedad chilena del siglo XIX”, Anales de la Universidad de Chile, 132.
- Lévi-Strauss, Claude. 1964 (1962). El pensamiento salvaje. Distrito Federal, México: FCE.
- Lieberman, Stanley.1992. “Small N’s and big conclusions: an examination of the reasoning in comparative studies based on a small number of cases”, Ragin, Charles C. y Howard Becker (editors): What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry. New York, NY: Cambridge University Press.
- Lipset, Seymour Martin.1986 (1967). “Values, Education, and Entrepreneurship”, Klarén, Peter y Thomas J. Bossert (editores): Promise of Development. Theories of Change in Latin America. Boulder, CO: Westview Press.
- Lockwood, David.1962 (1958). El trabajador de la clase media. Un estudio sobre la conciencia de clase. Madrid, España: Aguilar.
- Lockwood, David.1964. “Social integration and system integration”, Zollschan, George and Walter Hirsch (eds): Explorations in social change. USA, Houghton Mifflin Co.
- Lockwood, David.1967. Sources of variation in working class images of society. Cambridge, Great Britain: Department of Applied Economics, University of Cambridge.
- Lockwood, David.1996. “Civic integration and class formation”, British Journal of Sociology, 47:3.
- Lomnitz, Larissa y Ana Melnick.1998 (1991). Neoliberalismo y Clase Media: El caso de los profesores de Chile. Santiago, Chile: Dibam.
- Looker, E. Dainne y Pamela A. Magee.2000. “Gender and Work: The Occupational Expectations of Young Women and Men in the 1990s”, Gender Issues, Spring.
- Luckmann, Thomas y Peter Berger.1964. “Social mobility and personal identity”, European Journal of Sociology, 5:2.
- Lukes, Steven.1973. Individualism. Oxford, Great Britain: Basil Blackwell.
- Machin, Stephen.1997. “The decline of labour market institutions and the rise in wage inequality in Britain”, European Economic Review, 41.
- Macdonald, Keith.1995. The Sociology of the Professions. London, Great Britain: Sage Publications.
- Malcolm X. 1964. The Autobiography of Malcolm X as Told to Alex Haley. New York, NY: Random House.

- Maltby, John, Ann Macaskill y Liza Day.2001. "Failure to forgive self and others: a replication and extension of the relationship between forgiveness, personality, social desirability and general health", Personality and Individual Differences, 30.
- Mannheim, Jaron B. y Richard C. Rich.1991, 3d edition. Empirical Political Analysis. Research Methods in Political Science. New York, NY: Longman.
- Mannheim, Bilha.1993. "Gender and the effects of demographics, status and work values on work centrality", Work and Occupations, 20:1.
- Márquez, Francisca y Lorena Nuñez. 1999. "Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar. Experiencias y políticas", Temas Sociales #22, Mayo, Boletín de Programa de Pobreza y Políticas Sociales de SUR.
- Marshall, Gordon y David Firth.1999. "Social mobility and personal satisfaction: evidence from ten countries", British Journal of Sociology, 50:1.
- Marshall, T.H. 1977 (1964). Class, Citizenship, and Social Development. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Martin, Bill.1998. "Knowledge, identity and the middle class: from collective to individualised class formation?", The Sociological Review, 46:4
- Martínez, Javier.1982. "El desafío de la modernización (para una discusión en torno al problema de las clases medias)", Proposiciones, 2:7.
- Martínez, Javier, Eduardo Muñoz, Eugenio Tironi, Eduardo Valenzuela.1982. "Notas preliminares para un estudio de las clases medias en la sociedad chilena actual", Documento de Trabajo # 13. Santiago, Chile: SUR
- Martínez, Javier y Alvaro Díaz.1996. Chile: la gran transformación. Santiago, Chile: SUR.
- Marx, Karl.1966. El Capital. Crítica de la economía política. Distrito Federal, México: FCE.
- May, Carl y Andrew Cooper.1995. "Personal Identity and Social Change", Acta Sociologica, 38.
- Mazzei, Leonardo.1990. Sociedades comerciales e industriales y economía de Concepción, 1920-1939. Santiago, Chile: Editorial Universitaria-Universidad de Concepción.
- Mazzei, Leonardo.1991. "Formas de integración de los inmigrantes italianos (el caso de Concepción)", Atenea 463-464.

- Mazzei, Leonardo y Alejandra Brito.1999. “Balance y desarrollo de identidades culturales regionales: Octava Región”. Concepción, Chile: Universidad de Concepción, Departamento de Ciencias Históricas y Sociales. Mimeo.
- McKinney, John.1968 (1966). Tipología constructiva y teoría social. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Mead, George.1992 (1934). Mind, Self and Society. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Meiksins, Peter.1998. “Confronting the Time Bind: Work, Family and Capitalism”, Monthly Review, 49:9.
- Meilw, Richard L. y Philip N. Haese.1969. “Social Status, Status Incongruence and Symptoms of Stress”, Journal of Health and Social Behavior, 10:3.
- Melucci, Alberto.1997. Acción colectiva, vida cotidiana y democracia. Distrito Federal, México: El Colegio de México.
- Merton, Robert.1992 (1968). Teoría y estructura sociales. Distrito Federal, México: FCE.
- Meyer, John y Brian Rowan.1991. “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony”, DiMaggio, Paul y Walter Powell (eds.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Mideplan. 1999. “Pobreza y distribución del ingreso en Chile, 1990-1998”. Documento de Trabajo #1, División Social, Departamento de Estudios Sociales, Mideplan. Santiago, Chile.
- Mills, Charles Wright.1942. “The Professional Ideology of Social Pathologists”, American Journal of Sociology, 49: 2.
- Mills, Charles Wright.1973 (1951). White-Collar. Las clases medias en Norteamérica. Madrid, España: Aguilar.
- Moen, Phyllis y Yan Yu.2000. “Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender and Life Quality”, Social Problems, 47:3.
- Montecinos, Verónica y John Markoff.1999. “From the power of economic ideas to the power of economist”, Centeno, Miguel Angel: The Other Mirror: Essays on Latin America. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Montero, Cecilia.2001. “Empresarios: ¿Demisión o Triunfo?”, Informe #79. Santiago, Chile: Asuntos Públicos.
- Montgomery, James. 2004. “Individual Adaptations to Cultural Contradictions: Using Non-Monotonic Logic To Reconstruct Merton’s Theory of Anomie”, Mimeo. Madison, WI: Department of Sociology University of Wisconsin.

- Moulian, Tomás.1997. Chile Actual: Anatomía de un Mito. Santiago, Chile: LOM-Colección Sin Norte.
- Moulian, Tomás.1998. El consumo me consume. Santiago, Chile: LOM-Colección Libros del Ciudadano.
- Nakano Glenn, Evelyn y Roslyn L.Feldberg.1979. "Proletarianizing clerical work: technology and organizational control in the office", Zimbalist, Andrew (editor): Case Studies on the Labor Process. New York, NY: Monthly Review Press.
- Nelson, Joel I..1968. "Anomie: Comparisons between the Old and New Middle Class", American Journal of Sociology, 74:2.
- Nicolaus, Martin.1972 (1967). El Marx desconocido. Proletariado y clase media en Marx: coreografía hegeliana y la dialéctica capitalista. Barcelona, España: Cuadernos Anagrama.
- Nisbet, Robert: La formación del pensamiento sociológico. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- North, Douglass.1971. "Institutional Change and Economic Growth", Journal of Economic History, 31:1.
- North, Douglass.1991. "Institutions", The Journal of Economic Perspectives, 5:1.
- Nuevo Código del Trabajo.1998. Santiago, Chile: Ediciones Publibey.
- Ochs, Elinor.1993. "Constructing Social Identity: A Language Socialization-Perspective", Research on Language and Social Interaction, 26:3.
- Offe, Claus.1992 (1984). "El crecimiento del trabajo en el sector de servicios: cuatro ensayos de explicación sociológica", Offe, Claus (ed.): La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Madrid, España: Alianza.
- Oishi, Shigehiro, Ulrich Schimmack, Ed Diener y Eunkook M. Suh.1998. "The Measurement of Values and Individualism-Collectivism", Personality and Social Psychology Bulletin, 24:11.
- Oppenheimer, Martin.1973. "The Proletarianization of the Professional", Halmos, Paul (ed.): Professionalisation and Social Change. Keele, The University of Keele-The Sociological Review Monograph #20.
- Organización Internacional del Trabajo.Años Varios. Anuario Estadístico. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortner, Sherry B..1998. "Identities: The Hidden Life of Class", Journal of Anthropological Research, 54:1.

- Osorio, Jaime.1995. Las Dos Caras del Espejo. Ruptura y Continuidad en la Sociología Latinoamericana. Distrito Federal, México: Triana Editores.
- Ossowski, Stanislaw.1974. “El esquema de gradación”, Stern, Claudio (compilador): La desigualdad social. Distrito Federal, México: SEP.
- Osterman, Paul.1988. “Los mercados internos de trabajo de los empleados”, Osterman, Paul (compilador): Los mercados internos de trabajo. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Oyarce, Luis.1977. Fuerza de Trabajo en Chile. Algunos comentarios sobre empleo. Santiago, Chile: Departamento de Relaciones del Trabajo y Desarrollo Organizacional, Universidad de Chile.
- Paley, Julia.2001. Marketing Democracy. Power and Social Movements in Post-Dictatorship Chile. Berkeley, CA: University of California Press.
- Palmer, Gladys.1957. “Attitudes Toward Work in an Industrial Community”, American Journal of Sociology, 63:1.
- Parkin, Frank.1982. “Social Closure and Class Formation”, Giddens, Anthony y David Held (eds.): Classes, Power, and Conflict. Classical and Contemporary Debates. Berkeley, CA: University of California Press.
- Parsons, Talcott.1968. “Professions”, Sills, David (ed.): International Encyclopedia of the Social Sciences. USA, Macmillan Co & The Free Press.
- Parsons, Talcott.1974 (1964). “Un enfoque analítico de la teoría de la estratificación”, Stern, Claudio (compilador): La desigualdad social, I, Distrito Federal, México: SEP.
- Pearson, Karl. 1906. “Note on the Significant or Non-Significant Character of a Sub-Sample Drawn from a Sample”, Biometrika, 5:1-2.
- PET.1992. Serie de indicadores económico-sociales. Series anuales 1960-1991. Santiago, Chile: PET.
- PET.1998. Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual #7 1997-1998. Santiago, Chile: PET.
- Piñera, Sebastián y Patricio Meller.197?. “El problema del empleo en Chile”, en Zahler, Ricardo, et.al.: Chile 1940/1975. Treinta y cinco años de discontinuidad económica. Santiago, Chile: ICHEH.
- Platt, Jennifer.1992. Cases of cases ... of cases”, Ragin, Charles y Howard Becker (editors): What Is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry. New York, NY: Cambridge University Press.

- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 2002. Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los chilenos: un desafío cultural. Santiago, Chile: PNUD.
- Powell, Walter W., Kaisa Snellman. 2004. "The Knowledge Economy", Annual Review of Sociology, 30.
- Ramamoorthy, Nagarajan y Stephen Carroll. 1998. "Individualism/Collectivism Orientations and Reactions Toward Alternative Human Resource Management Practices", Human Relations, 51:5.
- Ragin, Charles. 1987. The Comparative Method. Berkeley, CA: University of California Press.
- Ragin, Charles. 2000. Fuzzy-Set Social Science. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Reay, Diane. 1998. "Rethinking social class: qualitative perspectives on class and gender", Sociology, 32:2.
- Rennie, Kimberly. 1997. Exploratory and Confirmatory Rotation Strategies in Exploratory Factor Analysis. Texas, A&M University. <http://ericae.net/ft/tamu/Rota.htm>
- Riesco, Manuel. 1995. "Chile 25 Años Después", Revista Encuentro XXI, 3.
- Robison, Richard y David S.G. Goodman. 1996. "The new rich in Asia. Economic development, social status and political consciousness", Robison, Richard y David S.G. Goodman (eds.): The New rich in Asia. Mobile Phones, McDonald's and Middle-Class Revolution. New York, NY: Routledge.
- Robles, Fernando. 1999. Los sujetos y la cotidianidad. Elementos para una microsociología de lo contemporáneo. Concepción, Chile: Ediciones Sociedad Hoy.
- Robles, Fernando. 2000. "Individualization and individuation. Two identity construction strategies within exclusion and inclusion". Draft Paper. Concepción, Chile: Department of Sociology, University of Concepcion.
- Rodríguez, Dario, et.al. 1997. Aspectos culturales de la gestión de empresas chilenas. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Romero, Rodrigo. 1997. "Sociología de las organizaciones, desarrollo organizacional, diagnóstico de cultura organizacional. Un estudio de caso: Los profesionales de PETROX, S.A.". Memoria de grado, Sociología, Universidad de Concepción.
- Rothstein, Bo. 1990. "Marxism, Institutional Analysis, and Working-Class Power: The Swedish Case", Politics and Society, 18:3.
- Rubin, Herbert e Irene Rubin. 1995. Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data. Newsbury Park, CA: Sage Publications.

- Sabatini, Francisco, Gonzalo Cáceres y Jorge Cerda. 2001. “Segregación residencial en las principales ciudades chilenas: Tendencias de las tres últimas décadas y posibles cursos de acción”, EURE, 27:82.
- Salazar, Gabriel.1995. Los pobres, los intelectuales y el poder. Santiago, Chile: PAS.
- Salles, Vania.1992. “Las familias, las culturas, las identidades (notas de trabajo para motivar una discusión)”, Valenzuela Arce, José Manuel (coordinador): Decadencia y auge de las identidades. Cultura nacional, identidad cultural y modernización. Tijuana, México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Schamberger, Monika.1997. “Elements of Quality in a Qualitative Research”, South African Archives Journal, 39.
- Schütz, Alfred.1993 (1932): La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva. Barcelona, España: Paidós.
- Scott, W. Richard.1998. Organizations. Rational, Natural and Open Systems. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Sennett, Richard, Jonathan Cobb.1972. The Hidden Injuries of Class. New York, NY: Random House, Inc-Vintage Books.
- Sennett, Richard.1998. The corrosion of character: the personal consequences of work in new capitalism. New York, NY: W.W. Norton & Co.
- Sherwood, John J..1965. “Self Identity and Referent Others”, Sociometry, 28:1.
- Silva, Patricio. 1991. “Technocrats and Politics in Chile: From the Chicago Boys to the Cieplan Monks”. Journal of Latin American Studies, 23:2.
- Silvert, K.H. y Joel M. Jutkowitz.1977. “Educación, Valores y Susceptibilidad al Cambio Social en Chile”, Solari, Aldo (compilador): Poder y Desarrollo en América Latina. Estudios sociológicos en homenaje a José Medina Echavarría. Distrito Federal, México: FCE.
- Simmel, George.1964 (1950). The Sociology of George Simmel. New York, NY: The Free Press.
- Smith, T.M.F..1983. “On the Validity of Inferences from Non-random Samples”, Journal of the Royal Statistical Society, 146:4.
- Smith, Vicki.1997. “New forms of work organization”, Annual Review of Sociology, 23.

- Solari, Aldo.1977. “José Medina Echavarría: El hombre y su obra”, Solari, Aldo (compilador): Poder y Desarrollo en América Latina. Estudios sociológicos en homenaje a José Medina Echavarría. Distrito Federal, México: FCE.
- Sommer, Barbara y Robert Sommer.1990. A Practical Guidance to Behavioral Research: Tools and Techniques. Belmont, CA: Wadsworth.
- Sorokin, Pitirim A..1959 (1927). Social and Cultural Mobility. New York, NY: The Free Press.
- Sproull, Natalie.1995. Handbook of Research Method. A Guide for Practitioners and Students in the Social Sciences, London, Great Britain: The Scarecrow Press.
- Stapleton, Connie D..1997. Basic Concepts in Exploratory Factor Analysis (EFA) as a Tool to Evaluate Score Validity: A Right-Brained Approach. Texas, A&M University. <http://ericae.net/ft/tamu/Efa.HTM>
- Stavenhagen, Rodolfo.1974. “Estratificación y clases sociales”, Stern, Claudio (compilador): La desigualdad social. Distrito Federal, México: Sepsetentas.
- Stickweh, Rudolf.1997. “Professions in Modern Society”, International Review of Sociology, 7:1.
- Stillerman, Joel. 2004a. “Disciplined Workers and Avid Consumers: Neoliberal Policies and the Transformation of Work and Identity among Chilean Metalworkers”, Winn, Peter (editor), Victims of the Chilean Miracle. Workers and Neoliberalism in the Pinochet Era, 1973-2002. Durham, NC: Duke University Press.
- Stillerman, Joel. 2004b. “Gender, Class and Generational Contexts for Consumption in Contemporary Chile”, Journal of Consumer Culture, 4:1.
- Stinchcombe, Arthur.1979 (1966). La construcción de las teorías científicas. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Tanner Julian, Davies, Scott and O’Grady, Bill.1992. “Immanence changes everything: a critical comment on the labour process and class consciousness”, Sociology, 26:3.
- Tarrés, María Luisa.1987. “Crisis and political opposition among the mexican middle class”, International Sociology, 2:2.
- Taylor, S.J. y R.Bogdan.1996 (1984). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España: Paidós.
- Thompson, Edward Palmer.1994. Historia Social y Antropología. Distrito Federal, México: Instituto Mora.

- Tironi, Eugenio.1985. “La clase construida. Anotaciones sobre la producción simbólica de la clase media I”,. Documento de Trabajo #54, Santiago, Chile: SUR.
- Tironi, Eugenio y Javier Martínez.1985. Las clases sociales en Chile. Santiago, Chile: SUR.
- Tironi, Eugenio. 2003. “¿Es Chile un país moderno?”, Tironi, Eugenio, et.al. 2003. Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censos 1992-2002. Santiago, Chile: INE-Cuadernos Bicentenario Presidencia de la República.
- Tironi, Eugenio, et.al. 2003. Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censos 1992-2002. Santiago, Chile: INE-Cuadernos Bicentenario Presidencia de la República.
- Tiryakian, Edward.1989. “Tipologías”, Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. Madrid, España: Aguilar.
- Topik, Steven.1999. “The Construction of Market Society in Latin America”, Latin American Perspectives, 26:1.
- Triandis, Harry.1995. Individualism and Collectivism. Boulder, CO: Westview Press.
- Tucker, Ledyard R. y Robert C. MacCallum.1997. Exploratory Factor Analysis. <http://quantrm2.psy.ohio-state.edu/maccallum/factornew.htm>
- Urzúa, Raúl.1964. “Apuntes para una sociología de la clase media chilena”, Finis Terrae, 43.
- Valenzuela, Eduardo y Ricardo Solari.1982. “Los jóvenes de los ochenta. Una interpretación sociológica de la actual generación estudiantil de clase media”, Documento de Trabajo #14. Santiago, Chile: SUR.
- Valenzuela, Eduardo y Soledad Herrera. 2003. “Movilidad residencial y movilidad social”, Tironi, Eugenio, et.al. 2003. Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censos 1992-2002. Santiago, Chile: INE-Cuadernos Bicentenario Presidencia de la República.
- Veblen, Thorstein.1987. Teoría de la clase ociosa. Barcelona, España: Hyspamérica.
- Vega, Julio: “La clase media en Chile”, Crevenna, Theo (editor).1950. Materiales para el estudio de la clase media en América Latina, T.III. Washington, DC: Unión Panamericana-Departamento de Asuntos Escolares.
- Velázquez, Mario.1993. “(Des)regulación del mercado del trabajo en Chile”, Instituto Internacional de Estudios Laborales: Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina. Ginebra, Suiza: OIT.
- Vivaldi, Augusto y Carlos Muñoz.1994. Para una historia de la Universidad de Concepción. Concepción, Chile: Ediciones Universidad de Concepción.

- Voelkl, Kristin E. y Susan B. Gerber.1999. Using SPSS for Windows. Data Analysis and Graphics. New York, NY: Springer.
- Wajcman, Judy and Bill Martin.2001. “My company or my career: managerial achievement and loyalty”, British Journal of Sociology, 52:4.
- Wajcman, Judy and Bill Martin.2002. “Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference?”, Sociology, 36:4.
- Weaver, Dale.2000. “Organizational Technology as Institutionalized Ideology: Case Management Practices in Welfare-to-Work Programs”, Administration in Social Work, 24:1.
- Weber, Max.1996 (1915). La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo. Distrito Federal, México: Colofón.
- Weber, Max.1987. Ensayos sobre sociología de la religión. Madrid, España: Taurus.
- Weber, Max.1993 (1922). Ensayos sobre metodología sociológica. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Weber, Max.1997 (1922). Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva. Distrito Federal, México: FCE.
- Weigert, Andrew J. y Ross Hastings.1977. “Identity Loss, Family and Social Change”, American Journal of Sociology, 82:6.
- Western, Bruce.1994. “Unionization and Labor Market Institutions in Advanced Capitalism”, American Journal of Sociology, 99:5.
- Whitehead, Stephen.1998. “Disruptived Selves: Resistance and Identity Work in the Managerial Arena”, Gender & Education, 10:2.
- Williamson, Oliver.1981. “The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach”, American Journal of Sociology, 87:3.
- Williamson, Oliver.1994. “Transaction Cost Economics and Organization Theory”, Smelser, Neil J. y Richard Swedberg (editors): The Handbook of Economic Sociology. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Winch, Robert.1947. “Heuristic and empirical typologies: A job for factor analysis”, American Sociological Review, 12:1.
- Winn, Peter. 2004. “The Pinochet Era”, Winn, Peter (editor), Victims of the Chilean Miracle. Workers and Neoliberalism in the Pinochet Era, 1973-2002. Durham, NC: Duke University Press.

- Winn, Peter (editor). 2004. Victims of the Chilean Miracle. Workers and Neoliberalism in the Pinochet Era, 1973-2002. Durham, NC: Duke University Press.
- Winship, Christopher, Robert D. Mare.1992. "Models for Sample Selection Bias", Annual Review of Sociology, 18.
- World Values Study Group.1994, 1998. World Values Survey, 1990-1993 and 1995-1998. Michigan, InterUniversity Consortium for Political and Social Research.
- Wright, Erik Olin.1994 (1984). Clases. Distrito Federal, México: Siglo XXI.
- Wright, Erik Olin.1997. Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis. New York, NY: Cambridge University Press.
- Yu, An-Bang y Kuo-Shu Yang. 1994. Kim, Uichol, Harry Triandis, Cigdem Kagitçibasi, Sang-Chin Choi, Gene Yoon (editors): Individualism and Collectivism. Theory, Method, and Applications. Oaks, CA: Sage Publications.
- Zapata, Francisco.1997. Ideología y Política en América Latina. Distrito Federal, México: El Colegio de México.
- Zapata, Francisco. 2001. "El trabajo en la vieja y en la nueva economía", Enrique de la Garza Toledo, Julio César Neffa (compiladores): El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Zapata, Francisco. 2002. "Salarios mínimos y empleo en Argentina, Chile y México", Papeles de Población #32. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Zapata, Francisco. 2003. "¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?", Working Paper #302, January, Kellogg Institute, University of Notre Dame.