

N°3

CUADERNOS DE INVESTIGACION

Significados del trabajo, identidad
y ciudadanía

La experiencia de hombres y mujeres
en un mercado laboral flexible

Ximena Díaz, Lorena Godoy, Antonio Stecher



Purísima 353, Recoleta, Santiago, Chile cem@cem.cl sitio web: www.cem.cl

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N° 3

**Significados del trabajo, identidad y ciudadanía
La experiencia de hombres y mujeres en
un mercado laboral flexible**

Ximena Díaz, Lorena Godoy, Antonio Stecher

Centro de Estudios de la Mujer



El Centro de Estudios de la Mujer agradece a la Fundación Ford y a Oxfam G.B – Chile su apoyo a las investigaciones cuyos resultados se presentan en este Cuaderno.

Significados del trabajo, identidad y ciudadanía
La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible

© Centro de Estudios de la Mujer

Inscripción N°: 154.280
ISSN: 0718.1787

Diciembre 2005
Santiago de Chile

Producción Gráfica: Rosa Varas
Corrección de textos: Paulina Matta
Impresión: Andros Impresores

Ximena Díaz Berr
Socióloga, Universidad de Chile
Investigadora Centro de Estudios de la Mujer
Dirección: Purísima 353, Recoleta Santiago, Chile
Teléfono: (56-2)7357123
Fax: (56-2) 7351230
xdiaz@cem.cl

Lorena Godoy Catalán
Licenciada en Historia, Pontificia Universidad Católica de Chile
Investigadora Centro de Estudios de la Mujer
Dirección: Purísima 353, Recoleta Santiago, Chile
Teléfono: (56-2)7357123
Fax: (56-2) 7351230
lgodoy@cem.cl

Antonio Stecher Guzmán
Psicólogo, Universidad de Chile
Magíster en Filosofía Política, Universidad de Chile
Investigador Centro de Estudios de la Mujer
Profesor Escuela de Psicología Universidad Diego Portales
Dirección: Purísima 353, Recoleta Santiago, Chile
Teléfono: (56-2)7357123
Fax: (56-2) 7351230
antonio.stecher@udp.cl

Contenido

Introducción	5
Capítulo I. Trabajo e identidades en el tránsito de la modernidad organizada a la modernidad tardía. Perspectivas conceptuales y contextuales de la investigación	11
1. Los cambios en el sentido del trabajo: del capitalismo industrial al capitalismo flexible.....	13
1.1 La modernidad organizada y el trabajo	13
1.2 Trabajo e identidad en la crisis de la modernidad organizada	18
2 La radicalización del proceso de individualización en la sociedad contemporánea	25
2.1 Consideraciones generales	25
2.2 Los caminos de la individualización: repensando los actuales procesos de configuración identitaria	26
2.3 Incertidumbre y fragmentación	29
2.4 Nuevas identidades colectivas	30
2.5 Consumo y vínculo social	32
Capítulo II. Significados emergentes del trabajo como referente de identidades personales y soporte de vínculos sociales	35
1 Centralidad del trabajo en las identidades personales	38
1.1 La positiva centralidad del trabajo por sobre la creciente transitoriedad y provisoriedad del empleo	38
1.2 Variaciones del significado del trabajo según posición laboral	39
1.3 El trabajo que invade: ¿soporte identitario o amenaza desintegradora de la identidad?	46
1.4 A manera de síntesis	51
2 El trabajo como referente de las identidades de género	52
2.1 Permanencias y cambios en la relación de los hombres con el trabajo	53
2.2 La doble adscripción identitaria de las mujeres: maternidad y trabajo	57
2.3 Diferencias entre las mujeres según nivel ocupacional	59

3 Trabajo y vínculo social. El debilitamiento del sentido colectivo del trabajo	65
3.1 La experiencia del trabajo como una empresa y experiencia individual	65
3.2 La ausencia de espacios de pertenencia y afiliación	69
4 Discusiones a partir de los hallazgos de la primera investigación	75
4.1 Debilitamiento del trabajo como articulador de identidades personales	75
4.2 Debilitamiento del trabajo como articulador de vínculos sociales	77
4.3 Implicancias de los significados del trabajo en las identidades de género	78
4.4 Carácter histórico y social de los significados del trabajo en hombres y mujeres	80
Capítulo III. Trabajo y ciudadanía en un contexto de flexibilización laboral.	
Apuntes para una discusión necesaria	83
1 Algunas precisiones sobre el concepto de ciudadanía	86
1.1 Ciudadanía como identidad compartida entre los ciudadanos	86
1.2 Ciudadanía como interacción y vínculos sociales construidos cotidianamente.....	88
1.3 Ciudadanía como práctica y ejercicio de autodeterminación colectiva	89
1.4 Ciudadanía como condición integradora de particularidades y diversidades	91
1.5 Ciudadanía como condición híbrida, contingente y heterogénea, pero articulada en torno a ejes identitarios	93
2 Elementos para comprender los cambios en la articulación entre ciudadanía y trabajo en Chile	94
2.1 Pluralismo y diferenciación de posiciones e intereses en el mercado laboral	95
2.2 Representaciones falsas de similitudes y diferencias	103
2.3 Violencia simbólica, vulnerabilidad y temor	108
3 Reflexiones a partir de los hallazgos de la segunda investigación	114
Capítulo IV. Reflexiones finales	119
Anexo I. Conceptos clave	123
Anexo II. Antecedentes metodológicos	127
Referencias bibliográficas	132

Introducción¹

Este Cuaderno de Investigación presenta los resultados de dos estudios realizados entre los años 2003 y 2005, que tuvieron como objeto analizar los cambios ocurridos en las formas de organización de la producción y las relaciones laborales durante las últimas décadas en Chile. Específicamente, se centraron en el análisis de las dimensiones subjetivas de dichos cambios y las implicancias que ellos han tenido para la ciudadanía.

El primer estudio, que contó con el apoyo de la Fundación Ford, describe y analiza cómo los cambios ocurridos en el mercado laboral desde los años setenta están modificando el significado del trabajo en dos aspectos: como referente identitario y como espacio de construcción de vínculos sociales para hombres y mujeres asalariados.² El segundo estudio, que contó con el apoyo de OXFAM, examina el modo en que los significados que hombres y mujeres asalariados atribuyen hoy a su experiencia de trabajar dificultan o promueven el ejercicio de la ciudadanía en y desde el ámbito laboral.³ Ambos estudios toman como punto de partida y continúan diversas investigaciones realizadas en las últimas dos décadas por el Centro de Estudios de la Mujer, las que han buscado comprender las profundas transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo y el modo como ellas impactan diversos ámbitos de la vida social, especialmente las relaciones de género.

El análisis que aquí presentamos tiene como fundamento un enfoque integral del trabajo que considera diversas dimensiones: su función económica, tanto en el ámbito productivo como reproductivo; su carácter estructurador de

1. Muchas de las ideas presentadas en este documento están desarrolladas, en una forma preliminar, en los siguientes artículos: de Antonio Stecher, Lorena Godoy y Ximena Díaz, “Relaciones de género y relaciones de producción en un mundo de transformación”, en Leonardo Schvarstein y Luis Leopold, *Trabajo y subjetividad: Entre lo existente y lo necesario* (Buenos Aires: Paidós, 2005), y de Lorena Godoy y Antonio Stecher, “Trabajo, identidad y vínculo social: reflexiones sobre el Chile actual”, en Luis Leopold y Tommy Wittke, *Psicología y organización del trabajo V* (Montevideo: Editorial Narciso, 2004).

2. Se trata del proyecto “Impacto de los cambios en la organización del trabajo en la construcción de identidades de género en los noventa: percepciones de hombres y mujeres” y se desarrolló durante los años 2003 y 2004.

3. Se trata del estudio “Efectos de las transformaciones del trabajo en el ejercicio de la ciudadanía laboral de hombres y mujeres” y se realizó entre julio de 2004 y julio de 2005.

la cotidianeidad; el hecho de que constituye un espacio de construcción de identidades colectivas, que da acceso a estatus y prestigio social, que permite la configuración de identidades personales y que opera como un campo de diferenciación entre los sexos y construcción de los géneros, así como de ejercicio y reproducción de relaciones de poder, desigualdad y control (Peiró y Prieto 1996; González 2001; Todaro y Yáñez 2004).

Como lo indican diversos autores, en las sociedades industriales el trabajo constituía una de las más relevantes fuentes de sentido y soporte identitario, por una parte, y de articulación de vínculos sociales y adquisición de derechos ciudadanos, por la otra. En la práctica y en el nivel de las representaciones, operaba como el “gran integrador” y organizador del orden social (Castel 1997). Es importante recordar, sin embargo, que este particular significado del trabajo en la sociedad industrial y muchas de las funciones atribuidas a él, remitían fundamentalmente a los hombres. Ello porque la organización del mercado laboral funcionaba —y en gran medida todavía lo hace— sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora, el cual suponía una rígida división sexual del trabajo, o “contrato de género”,⁴ en que la maternidad y la familia constituían los principales referentes identitarios de las mujeres.

Los cambios en el mundo laboral, que han conducido a un nuevo paradigma productivo flexible, estarían modificando el significado atribuido al trabajo remunerado como fuente de sentido de las identidades personales (Sennett 2000); estarían también alterando su carácter de referente identitario eminentemente masculino y debilitándolo en tanto matriz cultural sobre la que se constituían los vínculos sociales en la modernidad industrial, al socavar su capacidad de suministrar formas de afiliación o de pertenencia a identidades y proyectos colectivos (Melucci 2001).

Como señalábamos, los estudios que presentamos buscan contribuir a la comprensión de las implicancias subjetivas de los cambios experimentados en el mundo del trabajo. Es decir, indagan en el modo como esos cambios afectan las representaciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que orientan y dan sentido al actuar de hombres y mujeres (Güell 2001), la manera como vivencian y significan sus experiencias laborales y cómo ello incide en la construcción de sus proyectos de vida. Desde esta perspectiva, nos hemos propuesto analizar el impacto de las transformaciones laborales en los significados atribuidos al trabajo en tanto referente identitario y espacio de construcción de vínculos sociales. Así, nos ha interesado comprender cómo los cambios en el mercado laboral, por ejemplo la incorporación de un número creciente de mujeres, al cuestionar los roles tradicionales de hombre proveedor y mujer dueña de casa, tiene consecuencias en el significado que hombres y mujeres de generaciones jóvenes atribuyen al trabajo como referente para las identidades de género. El hecho de que las mujeres perciban el empleo como un espacio de autorrealización y autonomía, según lo han señalado diversos estudios, expresa no sólo su mayor presencia en el mercado laboral en términos cuantitativos; muy especialmente, habla de un cambio cualitativo, subjetivo, en tanto el trabajo pasa a constituir un referente que interroga y amplía los repertorios identitarios tradicionalmente femeninos, cuestionando también los referentes identitarios masculinos.

4. Este concepto, acuñado por Yvonne Hirdmann (1989) y desarrollado por diferentes autoras, corresponde a la idea de la existencia de un consenso sociocultural en cuanto a las normas de interacción entre los sexos. Pfau-Effinger (1993: 390) indica que la naturaleza del contrato de género en cada país puede identificarse por medio de los siguientes indicadores: “los campos sociales que constituyen las esferas principales de integración social de los hombres y las mujeres; el grado de institucionalización de la igualdad, de la desigualdad o de la complementariedad entre los sexos; el campo social al cual se asigna el cuidado y la educación de los niños de manera prioritaria (esfera privada/esfera pública); la importancia relativa de la vida en pareja, comparada con otros tipos de modo de vida (familias monoparentales, celibato, vida de tipo comunitaria, etc.)”. En Nicky Le Feuvre, “Trabajo y empleo de las mujeres en Europa” (www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/wes22.html).

Por otra parte, los estudios aquí reunidos buscan incrementar nuestra comprensión de las *implicancias para la ciudadanía* de los significados que hombres y mujeres atribuyen hoy en día al trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales. Nos interesa en este punto conocer los efectos de los cambios socioculturales y sociolaborales en la *sustentabilidad de una sociedad democrática* y en la constitución de los trabajadores como actores sociales. Así, hemos buscado indagar, por ejemplo, respecto de aquellos proyectos o instancias colectivas en que se construye el sentido de ‘nosotros’ en un contexto en el cual los referentes clásicos, y más concretamente el trabajo remunerado, parecen haberse debilitado en su capacidad para ofrecer formas de afiliación o pertenencia.

La perspectiva desde la cual se abordan las nuevas significaciones del trabajo, así como la manera en que ellas dificultan o promueven el ejercicio ciudadano, se inscribe en el actual y amplio debate sobre los procesos de reconfiguración de las sociedades modernas que han tenido lugar en las últimas décadas; específicamente, el *tránsito desde la “sociedad industrial del Estado-nacional” (o modernidad organizada) a la “sociedad informacional globalizada” (o modernidad tardía)*.

De este proceso histórico de transformación sociocultural, que contiene múltiples dimensiones, nos hemos focalizado en dos ejes. El primero se refiere al tránsito desde un paradigma productivo (o régimen de acumulación) taylorista-fordista a uno flexible, proceso ampliamente documentado para el caso de Chile por estudios del Centro de Estudios de la Mujer y otras instituciones. El segundo se refiere a la radicalización del proceso de individualización que ocurre en las sociedades contemporáneas, fenómeno que para el caso de Chile ha sido ampliamente analizado por los Informes de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.

Desde este marco de referencia, los estudios que presentamos han considerado con especial interés las nuevas formas de exclusión y desigualdad que generan los cambios laborales y culturales ocurridos, así como el potencial emancipador que ellos pueden contener. Es decir, buscan dar cuenta de los efectos de la creciente heterogeneidad, inestabilidad y precariedad de las formas de organizar las relaciones laborales, así como de los desarraigos e incertidumbres que acompañan a la pérdida de los clásicos referentes identitarios que operaron como fuente de sentido y de ordenamiento de la experiencia para muchos hombres y mujeres durante la modernidad organizada. Pero también analizan cómo estos mismos procesos pueden poner coto a la tendencia a la homogeneización, disciplinamiento y regulación de la vida social, cuestionando, por ejemplo, el carácter casi exclusivo de algunos referentes en torno a lo cual se constituyó lo femenino y lo masculino en las sociedades industriales del Estado nacional. De esta forma, están siendo una posibilidad de ampliación de los repertorios identitarios para hombres y mujeres y de relaciones de género más igualitarias.

Lo que nos interesa, entonces, es destacar cómo los actuales procesos de modernización ofrecen tanto nuevos riesgos como nuevas posibilidades para la autonomía de los sujetos y la democratización de la sociedad. Se trata de realizar una lectura matizada que dé cuenta del carácter ambivalente y problemático de la condición moderna, la que se ha caracterizado siempre por combinaciones variables e inestables de libertad y sujeción (Wagner 1997; Berman 1995).

Atendiendo a estas consideraciones generales, a través de los estudios realizados nos interesa aportar a la comprensión de las especificidades que los procesos aludidos adquieren en el Chile actual, al mismo tiempo que contribuir a superar la escasez de estudios empíricos sobre esta temática, que muchas veces tiende a ser abordada exclusivamente en un registro teórico y metadescriptivo.

En términos más específicos, podemos señalar que la primera investigación a la que aquí hacemos referencia, que indagó en el sentido actual del trabajo como referente identitario y espacio para la construcción de vínculos sociales de hombres y mujeres, se planteó el siguiente conjunto de preguntas directrices: ¿Qué ha pasado en Chile con el particular sentido que en las sociedades industriales adquirió el trabajo asalariado para los hombres, y el sentido que adquirió para las mujeres el trabajo reproductivo? ¿Qué significado les atribuyen hoy las mujeres al trabajo remunerado y al trabajo reproductivo, y cómo articulan ambos dominios de experiencia? ¿De qué manera los cambios en el mundo del trabajo y sus significaciones están tensionando y resignificando la relación entre los ámbitos productivos y reproductivos de la vida social? ¿Cuán central es el trabajo para hombres y mujeres como referente de sentido en la definición de sí mismos y como referente de identidad colectiva? Si no es el trabajo, ¿qué otros ámbitos de la experiencia constituyen referentes de sentido personales y colectivos? ¿Cómo significan los trabajadores los vínculos que construyen en sus lugares de trabajo y cómo dichas significaciones están permeadas por el nuevo paradigma productivo? ¿De qué manera estos procesos de cambio son experimentados y gestionados en forma diferente por los sujetos según su género, sus recursos culturales y socioeconómicos y su posición en el mercado laboral? ¿De qué manera estos cambios evidencian, reproducen y generan formas de desigualdad?

La muestra de este primer estudio estuvo formada por hombres y mujeres de la ciudad de Santiago, que trabajan en relación de dependencia, con relaciones laborales formales, con trayectorias laborales relativamente estables, que se desempeñaban en diferentes categorías ocupacionales y diversos sectores productivos, y que ingresaron al mercado laboral a mediados de los años ochenta. Se trató de un estudio exploratorio que utilizó metodologías cualitativas para la producción (entrevistas individuales semiestructuradas) y análisis de la información, en la medida en que esta metodología permite conocer la perspectiva de los propios sujetos, accediendo con mayor profundidad y desde sus propias distinciones y significaciones a las emergentes articulaciones entre trabajo e identidad.

El segundo estudio, directamente ligado al primero, buscó conocer las implicancias de los cambios en los significados del trabajo sobre el ejercicio de la ciudadanía. Específicamente, nos preguntamos si el trabajo es capaz hoy de suministrar formas significativas de afiliación o de pertenencia, generar vínculos sociales y operar como plataforma de proyectos colectivos, aspectos todos ellos indispensables para el ejercicio de una ciudadanía democrática. En otras palabras, si el trabajo permite ejercer y fortalecer la participación ciudadana o si, por el contrario, estamos en presencia de una fragmentación y atomización de las formas de sociabilidad que se construyen en el espacio laboral, lo que pondría en riesgo la sustentabilidad de la convivencia democrática.

La muestra de este segundo estudio, que también utilizó metodologías cualitativas (entrevistas individuales y grupales), incluyó a trabajadores dependientes que ingresaron al mercado laboral entre 1970 y 1985, y entre 1985 y 1995.⁵

Para cerrar esta Introducción, sólo nos resta insistir en la importancia de la pregunta por el sentido actual del trabajo como eje de las identidades personales, de los vínculos sociales y del ejercicio ciudadano, en un contexto de profundos cambios socioculturales. Esta interrogante constituye un enorme desafío para las ciencias sociales y puede convertirse en una clave de lectura a partir de la cual

5. Para los criterios de selección de las muestras de ambos estudios, véase Anexo 2.

ampliar nuestro conocimiento del mundo contemporáneo. Es decir, la relación trabajo-identidades debe entenderse no sólo como un fenómeno específico indagable teórica y empíricamente, sino como una fecunda y particular perspectiva desde la cual pensar la realidad social y enriquecer nuestra comprensión de las actuales sociedades modernas y sus transformaciones.

Esperamos que el presente Cuaderno sea un aporte en esa dirección y que las investigaciones desarrolladas estimulen la reflexión crítica sobre la realidad social.

El Cuaderno se organiza de la siguiente manera. El capítulo I presenta la perspectiva de análisis desde donde se abordaron los significados del trabajo como referente identitario y como espacio de construcción de vínculos sociales en el contexto del capitalismo flexible. El capítulo II, con los principales resultados del primer estudio, describe y analiza los significados que hombres y mujeres asalariados atribuyen al trabajo. En el capítulo III se plantea la discusión del segundo estudio respecto de las implicancias para la ciudadanía de los significados emergentes del trabajo. Por último, en el capítulo IV se desarrollan las reflexiones finales. Se incluyen además dos Anexos, uno que presenta los conceptos clave que guiaron las preguntas, la elaboración del instrumento para la recolección de información y el análisis de la primera investigación sobre significados actuales del trabajo, y un segundo anexo referido a los aspectos metodológicos de los dos estudios.



CAPÍTULO I

Trabajo e identidades en el tránsito de la modernidad organizada a la modernidad tardía.

Perspectivas conceptuales y contextuales de la investigación

Presentamos en esta sección el conjunto de argumentos y coordinadas analíticas que configuran la perspectiva de análisis desde la cual adquieren pertinencia e inteligibilidad nuestras preguntas de investigación. Es importante precisar que si bien lo que sigue constituye el marco de análisis de los dos estudios señalados, está organizado y redactado fundamentalmente a la luz de los objetivos de la primera investigación, a saber: describir y comprender los significados del trabajo como referente de las identidades personales y como espacio de construcción de vínculos sociales, en un contexto de flexibilización laboral y de radicalización de los procesos de individualización. En la tercera parte de este documento se recuperan algunas de las ideas acá presentadas, poniéndolas en relación —ahí sí específicamente— con los objetivos del segundo estudio, referido a las implicancias para la ciudadanía de los actuales significados del trabajo.

Como ya adelantamos en la Introducción, el esfuerzo por comprender los significados con que el trabajo emerge en los relatos de hombres y mujeres trabajadores del Chile actual se inscribe en el debate sobre los procesos de reconfiguración de las sociedades modernas acaecidos en las últimas décadas. El tránsito desde la “sociedad industrial del Estado-nacional” (o modernidad organizada) a la “sociedad informacional globalizada” (o modernidad tardía) opera, así, como marco de referencia de nuestra interrogante por las significaciones que adquiere hoy el trabajo, en tanto referente identitario y espacio de construcción de vínculos sociales.

Por cierto que esta distinción entre modernidad organizada y modernidad tardía no debe ser entendida en términos dicotómicos, exagerando *a priori* las diferencias entre ambas formaciones sociales y desatendiendo las múltiples líneas de continuidad que existen entre ellas. No estamos frente a una total y súbita desaparición de la sociedad industrial y sus instituciones y su reemplazo por la sociedad informacional, sino más bien ante un momento de cambio marcado por la confluencia de ambas, lo que supone la coexistencia tensional de diferentes lógicas económicas, culturales y políticas (Stecher 2000; Garretón 2000). Así, el uso de esta distinción debe entenderse como un recurso analítico que permite relevar ciertas especificidades de nuestra actualidad y dar cuenta de las principales tendencias de cambio sociocultural.

De este proceso histórico de transformación social, que contiene múltiples dimensiones y ha dado lugar a una extensa bibliografía, nos hemos focalizado en dos ejes. Por un lado, hemos atendido al tránsito desde un paradigma productivo (o régimen de acumulación) taylorista-fordista a uno flexible; básicamente, ello supone nuevas formas de regulación política y social y una apelación a la flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia del capital en mercados globales cada vez más complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos. Este nuevo paradigma supone, como señala Joseph Blanch (2003), nuevas formas de organización de la producción caracterizadas por la descentralización, la apertura, la elasticidad y la agilidad, y por la apelación a la flexibilidad, en confrontación directa con las rigideces del fordismo, en relación “a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo” (Harvey 1998: 170). Este proceso de cambio en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales constituyó el punto de partida y el eje articulador de la presente investigación.

En segundo lugar, hemos puesto especial atención a la radicalización del proceso de individualización que ocurre en las sociedades contemporáneas. Este es un proceso social que se caracteriza por la progresiva desvinculación de los individuos respecto de las instituciones y marcos de sentido de la sociedad industrial y su revinculación a nuevos imaginarios propios de la modernidad tardía —más centrados en la cultura, el consumo y las comunicaciones que en la política y la producción— que hacen del individuo, y ya no de la sociedad, el centro de toda iniciativa, acción y padecimiento (Beck 2001). Cada individuo, desde su particular posición en el desigual orden social, es compelido a construir su propia biografía, a elegir permanentemente sus cursos de acción en un entorno cambiante e inestable que no ofrece ya, con la claridad de antaño, marcos colectivos de referencia y arraigamiento.

La flexibilización de la producción y el mundo del trabajo, principalmente, pero también la radicalización del proceso de individualización, son los referentes específicos desde los cuales hemos buscado comprender, no sólo describir, los (nuevos) significados del trabajo que emergen en los relatos de hombres y mujeres trabajadores. Nuestra convicción es que ambos procesos de cambio —atendiendo tanto a su especificidad como a sus articulaciones, así como al modo diferencial en que se actualizan e impactan en distintos grupos ocupacionales, socioeconómicos y de género de nuestro país— son principios explicativos fundamentales en el esfuerzo de dar cuenta de las (re)significaciones del trabajo en el tránsito de la modernidad industrial a la modernidad tardía.

Lo hasta acá señalado da cuenta de la particular apuesta y perspectiva de las investigaciones que presentamos en este cuaderno. Si bien la pregunta por los nuevos sentidos del trabajo surge inicialmente desde la reflexión sobre los cambios en el paradigma productivo, prontamente se asume que para responder dicha interrogante, dando cuenta de las emergentes articulaciones entre trabajo e identidad, resulta indispensable reconocer que las transformaciones económico-laborales son parte de un proceso mayor de reconfiguración societal donde abundan los cruces, mestizajes y múltiples codeterminaciones entre los campos económicos, culturales, tecnológicos y políticos. Considerar los cambios culturales ocurridos, en particular la ampliación del proceso de individualización, nos ha permitido evitar la tentación de reducir las emergentes configuraciones identitarias de los trabajadores a un mero efecto o epifenómeno de las prácticas y discursos que, como una nueva “jaula de hierro”, instalaría el capitalismo flexible y sus redes globales de producción, circulación, publicitación y consumo. Este tipo de lecturas unilaterales y totalizantes corre el riesgo de naturalizar el proceso económico e invisibilizar las posibilidades de agenciamiento personal y colectivo, lo que paradójicamente puede contribuir a la reificación de lo que se pretende criticar y transformar. Por

otro lado, las aproximaciones que sobreestiman el poder modelador del nuevo paradigma productivo sobre las identidades tienden a desconocer que las atribuciones con que los nuevos discursos de la flexibilidad interpelan a las personas están siempre mediadas por el trabajo interpretativo de un sujeto cada vez más individualizado, lo que supone, bajo ciertas condiciones, posibilidades de resistencias y reformulaciones de sentido.

En síntesis, podemos señalar que el cambio de paradigma productivo y la radicalización del proceso de individualización, entendidos como parte de un proceso mayor de transformaciones socioculturales (de la modernidad organizada a la modernidad tardía), constituyen las principales coordenadas de análisis desde las cuales buscamos interpretar las significaciones con que el trabajo, en tanto referente identitario y espacio de construcción de vínculos sociales, aparece en los relatos de los hombres y mujeres entrevistados.

En consonancia con lo anterior, a continuación presentamos una síntesis de dos grandes debates o desarrollos teóricos que permiten profundizar en el contexto de discusión desde el que surgen nuestras preguntas de investigación, así como en la perspectiva y la lógica argumentativa que se encuentran en la base de los análisis que hemos llevado a cabo.

En primer lugar damos cuenta de la discusión sobre el sentido del trabajo en la modernidad organizada y sus cambios en la modernidad tardía, caracterizada por el advenimiento de un capitalismo global, informacional y flexible. Este punto, si bien incluye algunos elementos del cambio cultural, se centra fundamentalmente en relevar el modo como el nuevo paradigma productivo está modificando el sentido del trabajo para las identidades personales y colectivas de hombres y mujeres.

En segundo lugar presentamos una caracterización de la actual radicalización del proceso de individualización, dando cuenta de sus múltiples implicancias y tensiones. En este punto buscamos desarrollar, con mayor detalle, lo ya señalado respecto a la importancia de atender a esta tendencia de cambio societal para comprender las complejas articulaciones entre trabajo, identidad y vínculo social en el Chile actual.

Ambos desarrollos son retomados a lo largo de este Cuaderno y puestos en discusión con los principales hallazgos de los estudios que presentamos.

1. Los cambios en el sentido del trabajo: del capitalismo industrial al capitalismo flexible

1.1 La modernidad organizada y el trabajo

Las sociedades de modernidad organizada, que comienzan a gestarse lentamente en las primeras décadas del siglo XX y que se consolidan en gran parte de Occidente después de la segunda posguerra, se caracterizaron —hablando en términos genéricos y haciendo un ejercicio de abstracción— por la producción industrial en lo económico, por el Estado nacional y la centralidad de los partidos en lo político, por la idea de comunidad nacional homogénea en lo cultural, por la noción de clases sociales

en el ámbito de lo social, por la idea de un individuo que posee una identidad estable y que cumple roles específicos que contribuyen al orden y progreso social (Garretón 2000; Wagner 1997).

En este tipo societal, un imaginario progresista y modernizador suponía la existencia de un camino difícil, pero relativamente garantizado, por el cual las sociedades podían transitar desde el subdesarrollo al desarrollo, entendido éste como el crecimiento de la producción industrial y de los beneficios económicos, así como la distribución cada vez más amplia y equitativa de dichos beneficios (Garretón 2000).

La idea de “organización” era central en estas sociedades. Había que organizar las actividades de las distintas esferas sociales buscando maximizar la eficiencia y la productividad. Modernizar la sociedad exigía planificar, gestionar, activa y racionalmente, las prácticas sociales. La expansión de diversos mecanismos de formalización, convencionalización, estandarización, clasificación y disciplinamiento apuntaban a uno de los objetivos fundamentales del Estado-nación: construir un orden, un entorno predecible, regular y estable que posibilitara el desarrollo (Wagner 1997; Bauman 2003).

Instituciones como la escuela, la familia, el poder judicial, la industria, los sindicatos, los partidos políticos, la universidad, etc. —que hicieron de este tipo societal una sociedad de instituciones— materializaban esta idea de “organización” configurando un campo de reglas y orientaciones claras para la acción, a partir de las cuales los sujetos construían un sentido de sí mismos. Estas instituciones contribuyeron a la construcción (o al menos a la aspiración de construir) una sociedad altamente normativizada, donde el afán por garantizar el orden llevó a la exclusión, permanente y violenta, de todo aquello que representara una amenaza a las convenciones hegemónicas y a los límites claramente establecidos, convenciones y límites que llegaron a ser vistos en cierto momento como naturales (Garretón 2000; Wagner 1997).

Pensada a sí misma como una comunidad nacional de ciudadanos establecida en un territorio y administrada por el Estado, en las sociedades de modernidad organizada las demandas y los ofrecimientos de igualdad (de derechos y beneficios) e integración social fueron los principales significados en torno a los cuales se organizaron las disputas políticas y los actores sociales.

El auge de este tipo societal durante la segunda posguerra está estrechamente relacionado con la consolidación del capitalismo industrial y la apuesta por un desarrollo económico permanente basado en el crecimiento de la industria y el consumo nacional. La inserción laboral en la producción y la participación en el consumo de productos estandarizados operó como mecanismo de integración a estas sociedades, donde el Estado jugó un papel central como promotor y regulador de la actividad productiva y como ente regulador de la vida social.

Este particular tipo societal, que por cierto adquirió matices específicos en los distintos países, se fue construyendo a lo largo del siglo XX, y fundamentalmente después de la II Guerra Mundial, a través de distintos mecanismos. Entre ellos, la educación pública, el establecimiento de una lengua oficial, la expansión del aparato público y el orden jurídico por todo el territorio nacional, la creación de infraestructura y carreteras que generaban un mercado y una “comunidad” común, la ampliación progresiva de derechos políticos y sociales a los ciudadanos, la construcción de una historia y una memoria nacional, el servicio militar obligatorio; en suma, el despliegue de los procesos de modernización.

En la modernidad organizada, las dimensiones económico-productivas y políticas son los principales ejes sobre los que se estructuran la convivencia y los discursos sociales. Las dimensiones culturales quedan más bien subordinadas a las tendencias homogeneizadoras y a la subsunción de la diversidad en la noción de una cultura nacional. La dimensión de autonomía personal queda restringida y regulada por aquellas categorías e instituciones sociales, fundamentalmente políticas y económicas, que determinan los roles y la identidad de cada individuo en la sociedad. Así, estamos ante sociedades que ofrecían a los individuos referentes claros, coherentes y estables a partir de los cuales construir un sentido de sí mismo, una identidad que debía contribuir a la modernización y que se insertaba (tenía un lugar) en el orden racional y productivo. Como señala Wagner (1997: 289), en estas sociedades “se acentuaba la integración de las personas en sus contextos sociales, y en particular la subordinación de sus propios objetivos personales a las necesidades de la organización de la que formaban parte”.

A modo de síntesis, podemos decir que estamos ante sociedades relativamente estables y con una alta tendencia a la homogeneización, a la regulación y normativización de la vida social y de los comportamientos de los individuos. Igualmente alta es la tendencia a la exclusión y negación/invisibilización de todas aquellas subjetividades que se resisten o que no se ajustan al proyecto modernizador, que se presenta como encarnación de una razón y un sujeto histórico universal. Son sociedades donde el Estado, que tiene el monopolio de la fuerza militar y de la construcción simbólica, administra y gestiona un territorio en términos tanto productivos y económicos como políticos y de integración social. El Estado nacional es el encargado de normar, organizar, regular y conducir los procesos sociales (idealmente orientados a la modernización) de un territorio nacional, es el que otorga un referente simbólico de identificación y sentido a los individuos y sus prácticas, y el responsable (en la figura idealizada del Estado de bienestar europeo) de sostener redes y políticas de protección, movilización e inclusión social.

En Chile, este tipo societal y la consagración de un Estado rector de la vida nacional se comenzó a vislumbrar ya en los años treinta. La verdadera dislocación económica que produjo la Gran Depresión llevó a abandonar los principios que habían inspirado el régimen de libre mercado y propició la implementación de un modelo económico que se sustentaba en la industrialización basada en la sustitución de importaciones. Este modelo, denominado de “desarrollo hacia adentro”, tenía al Estado como ente rector del proceso, controlador de las políticas económicas y laborales, pero también de las políticas de previsión social, educacionales, sanitarias y otras propias de la esfera social. Se trató entonces de la consolidación de un estado “empresario” y “proveedor” (Correa y otros 2001).

Como lo indica el PNUD (2002: 61), durante gran parte del siglo XX el Estado es “el motor de las estrategias de industrialización y desarrollo económico, así como el propulsor de las reformas sociales. Es el Estado docente que unifica y homogeneiza el país a través de la escuela (y el servicio militar), y el Fisco, que representa el país mesocrático. Por sobre todo, la convivencia encuentra en el Estado la simbolización del compromiso de clases sociales y fuerzas políticas. Este universo simbólico-imaginario permite institucionalizar los conflictos, a la vez que representa la progresiva expansión de la democracia [...] el alma estatal de Chile sería una metáfora de la experiencia de integración social”.

En las sociedades de modernidad organizada el trabajo adquirió un lugar gravitante. Y es que el capitalismo industrial consolidó una nueva relación laboral, la relación salarial, que consistió —como lo explica Castel (1997)— en comprometer la disponibilidad y las pericias de las personas en

el largo plazo otorgando un carácter duradero al vínculo del empleo, en oposición a una concepción del asalariado como alquiler de un individuo para realizar una tarea puntual. Ello implicó fijar al trabajador a su tarea y después mantenerlo en ella con un abanico de ventajas sociales. El contrato de trabajo se transformó, entonces, en el medio para superar la fragilidad de la relación personalizada de subordinación propia de la relación de alquiler existente en la sociedad preindustrial. En este sentido, “albergaba un estatuto (colectivo), en virtud del sometimiento de ese contrato a un orden público (heterónimo y colectivo)”, el cual “inscribía al trabajador en regímenes generales, convenciones colectivas, regulaciones públicas del derecho del trabajo y de la protección social” (p. 470). Por tal vía, todo el movimiento que consolidó la sociedad salarial generó —dice Castel— un proceso de desindividualización de la relación laboral.

Esta uniformidad de derechos que se reconocía a los asalariados por medio del trabajo, el estatuto del trabajo que señala Castel (1997), pasó a ser constitutivo de la identidad social de los trabajadores. El trabajo ocupó un lugar “central como base para el reconocimiento social y de las protecciones contra la inseguridad y la desgracia” (p. 403) y la empresa, especialmente en los años de crecimiento, “constituyó una matriz organizativa básica de la sociedad salarial” (p. 407) [...] principalmente a través de ella se generó la diferenciación del sector asalariado: estructuró agrupamientos humanos relativamente estables, ubicándolos en un orden jerárquico de posiciones interdependientes” (407).

En el capitalismo industrial —o “capitalismo pesado”, de acuerdo con Bauman (2003: 154)—, en el cual el vínculo entre capital y el trabajo se fortalecía por su compromiso mutuo, “la supervivencia de los trabajadores dependía de que fueran contratados; la reproducción y el crecimiento del capital dependían de esa contratación”. Para los trabajadores, el horizonte de trabajo se asimilaba al ciclo vital, porque los horizontes temporales del capitalismo pesado eran lejanos, se inscribían en el “largo plazo”. Esta mentalidad “se correspondía con una expectativa fruto de la experiencia, y era esa experiencia la que corroboraba, de manera convincente y siempre renovada, que los destinos respectivos de las personas que compran trabajo y los de aquellas que lo venden estarían íntima e inseparablemente ligados durante mucho tiempo todavía —en la práctica, siempre— y que, por lo tanto, encontrar una forma de convivencia soportable era tan importante para el interés de todos”. En la búsqueda de estas fórmulas los sindicatos jugaron un papel significativo, “transformando la impotencia individual de los trabajadores en poder colectivo de negociación”. La confrontación y la negociación “fortalecieron la unidad de las partes en pugna precisamente porque ninguna de ellas podía irse por su lado y las dos sabían que su supervivencia dependía de que se hallaran soluciones aceptables para ambas” (Ibíd.: 156).

La función clave, incluso decisiva, que ocupó el trabajo en la moderna aspiración de “reemplazar el caos por el orden y la contingencia por una secuencia predecible (y, por lo tanto, controlable) de acontecimientos”, a juicio de Bauman (2003) se debe a su “extraordinaria capacidad para dar forma a lo informe y duración a lo efímero”. En todos los beneficios y virtudes atribuidas al trabajo subyace su contribución a “poner a la especie humana a cargo de su propio destino”. Así definido, el trabajo se convirtió en “el esfuerzo colectivo en el que cada uno de los miembros de la humanidad debió tomar parte. Todo lo demás fue una consecuencia: considerar el trabajo como “condición natural del ser humano y la inactividad como anormalidad; [...] clasificar a hombres y mujeres de acuerdo con el supuesto valor del aporte de su trabajo a la labor de toda la especie y atribuir al trabajo una función primordial entre las actividades humanas, la de conducir a la autosuperación moral y a la elevación de todos los niveles éticos de la sociedad” (Ibíd.: 146).

Hopenhayn (2001: 244) indica que el cambio revolucionario que experimentó el trabajo durante el capitalismo industrial respecto de las modalidades que presentaba en sociedades preindustriales, hizo que se planteara con fuerza inédita la pregunta por el sentido del trabajo. Se lo situó así en un lugar relevante dentro de la reflexión social, como objeto de preocupación específica. De esta forma, los debates actuales respecto del sentido del trabajo en el contexto de la flexibilización de las formas de organización de la producción y de las relaciones laborales, no son un fenómeno nuevo; más bien, expresan una tendencia histórica: plantearse la pregunta por el sentido precisamente cuando éste parece estar en crisis.

Hopenhayn señala que en la sociedad del capitalismo industrial el trabajo se constituyó por primera vez en el medio privilegiado de integración social, aquel por el cual las personas encontraban un lugar en la sociedad. El trabajo fue considerado “como eje de sentido de la vida personal y social, como principal medio de subsistencia y fin de la acción social, cristalizado en el derecho y el deber de ser trabajador, tener un empleo y ejercer una profesión; como reorganización de la moral pública acorde con la sacralización de la actividad productiva y la anatemización social de la inactividad económica, y como constitución del trabajo en factor antropológico fundamental del prestigio profesional y de la identidad psicosocial (Ibíd.: 244-45).

En ese mismo sentido, Blanch (2003) plantea que en el capitalismo industrial el trabajo supone mucho más que sus dimensiones de productividad, enriquecimiento y supervivencia material. El trabajo asalariado es el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social. En términos psicosociales, el empleo se constituye en eje de organización del tiempo y las rutinas cotidianas, así como en fuente fundamental de bienestar subjetivo, reconocimiento, autoestima y dignidad.

El trabajo remunerado en las sociedades industriales se convirtió en el fundamento de la ciudadanía, tanto en su dimensión económica como social. En un sentido económico, el salario reconoce y remunera el trabajo y pasa a ser la principal fuente de ingreso individual, asegurando económicamente la existencia de las personas. Y, en un sentido social, proporciona estatus y reconocimiento, entre otras funciones psicosociales. “El trabajo representa la participación de cada uno en una producción para la sociedad y, por lo tanto, en la producción de la sociedad. Es, entonces, el vehículo concreto sobre cuya base se erigen los derechos y los deberes sociales, las responsabilidades, el reconocimiento, al mismo tiempo que las sujeciones y las coacciones” (Ibíd. 456).

En síntesis, el lugar gravitante del trabajo en la sociedad industrial se expresaba tanto en su centralidad como *fuerza de sentido en los procesos de constitución de identidades*, y como *eje de articulación de vínculos sociales*. El trabajo se tornó en el eje alrededor del cual se construían definiciones del yo y proyectos de vida, y en el “gran integrador”, como “un principio, un paradigma, algo que, en fin, se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias y los conflictos” (Castel 1997: 417).

La relación laboral salarial se caracterizó por tener una duración indefinida, por principio proyectada a la continuidad, con una duración y distribución de la jornada de trabajo normada y estandarizada, que proporciona un ingreso regular para subsistir y que está regulada mediante un cuerpo de normas legales que comprenden tanto las condiciones contractuales como la protección social. Esta particular forma de organizar y significar el trabajo consolidó una “relación laboral

normal” (Dombois 1998) en dos sentidos estrechamente relacionados. Primero, se trataba de relaciones laborales normadas o reguladas. Segundo, apelaba a la noción de “normalidad” en tanto generalidad empírica o predominio en términos cuantitativos, lo cual no quiere decir que este tipo de relación haya tenido validez universal, pues siempre han existido formas de empleo que escapaban del estándar de una relación laboral normal o típica (jornaleros, contrataciones por obra o servicios, particularmente un gran contingente de mujeres trabajadoras remuneradas). Ambos sentidos están estrechamente relacionados, puesto que la relación laboral normal se convierte en normalidad empírica en la medida en que, como norma acordada socialmente, define las instituciones laborales y sociales y, a su vez, todo cambio en la norma afecta la normalidad del trabajo (Todaro y Yáñez 2004).

La sociedad industrial, caracterizada por la institución de esta relación laboral normal, funcionó sobre la base del modelo de familia tradicional ya mencionado, que asignaba a los hombres el trabajo remunerado que proveía de los ingresos necesarios para la subsistencia familiar, y a las mujeres el trabajo no remunerado reproductivo que permitía la disponibilidad de varones en el mercado de trabajo (Ibíd.). De allí entonces que el valor del trabajo en tanto fuente de sentido para la constitución de identidades personales y sociales y para la articulación de vínculos remitía fundamentalmente al mundo masculino. El referente sociocultural de las identidades femeninas era, principalmente, la familia y el hogar.

1.2 Trabajo e identidad en la crisis de la modernidad organizada

Una dimensión fundamental del tránsito de las sociedades de modernidad organizada a sociedades de modernidad tardía, es sin duda la transformación del paradigma de producción y acumulación implementado durante la posguerra.

Importantes variaciones en las condiciones de la valorización del capital, “especialmente mercados cada vez más globalizados, complejos, dinámicos, inseguros y competitivos, que ejercen una presión progresiva sobre costos, tiempos de entrega e innovaciones”, han provocado “la ruptura de las lógicas del modelo taylorista-fordista y la emergencia de un nuevo paradigma de producción flexible, entendido como un conjunto de nuevas tecnologías de información y comunicación, nuevos principios de gerenciamiento y relaciones laborales” (Todaro y Yáñez 2004: 41).

Este paradigma de producción flexible ha conducido a una erosión de la relación laboral “normal”, que se expresa al menos de tres formas: en una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente, llamadas “atípicas” (contratos a plazo fijo, temporales, a honorarios, trabajo suministrado, nuevas formas de trabajo a domicilio y de trabajo parcial); en la pérdida de estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, diversificadas y desestabilizadas, en las cuales se alternan diferentes formas de empleo, y en un marcado debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo, porque las condiciones del trabajo tienen cada vez más un carácter excepcional respecto a esas normas (Ibíd.).

En Chile, este proceso se expresa en los profundos cambios que se advierten en la composición del empleo y en la organización de los procesos de trabajo y en las relaciones laborales.

En relación al primer aspecto, se destaca la reducción sustantiva de la fuerza de trabajo asalariada “obrero” desde fines de la década de los sesenta hasta la actualidad, tanto entre mujeres como en hombres, debido a una fuerte contracción de las actividades manufactureras y productoras de bienes. Paralelamente se produce un aumento del empleo en el sector terciario —servicios y comercio—, y aunque la fuerza de trabajo de este sector también sea asalariada, lo es bajo condiciones cualitativamente diferentes a las que dieron forma a la “clase obrera”, que opera como modelo cuando se habla de asalariados.

Cabe destacar, además, la incorporación más masiva y con un carácter más estable de otros actores al mercado laboral, siendo especialmente relevante la incorporación de las mujeres. En efecto, la participación laboral femenina, que se mantuvo baja hasta los años setenta en relación a la masculina, en esa década rompió tal tendencia e inició un proceso de integración creciente al mercado de trabajo, que se mantiene hasta nuestros días. Para el año 2005, la fuerza de trabajo en Chile alcanza la cifra de 6.346.000 personas, de las cuales 2.253.000 son mujeres.⁶

Este nuevo orden ha inducido, al mismo tiempo, al debilitamiento de la organización de las relaciones de género en torno a la idea de un salario familiar y de la autoridad masculina. Los límites que dividieron tan rígidamente el tiempo social de trabajo según el género pierden la nitidez del período anterior, particularmente en lo que se refiere al tiempo de trabajo destinado a la producción, que comienza a formar parte de la vida de las mujeres en la medida en que su incursión en el mercado de trabajo progresa y se consolida.

En cuanto a los cambios en la organización de los procesos de trabajo y en las relaciones laborales, destaca el reemplazo del modelo sustitutivo de importaciones por uno de economía abierta a los vaivenes de los mercados mundiales. Éste significó una severa reestructuración económica (Guzmán, Mauro, Araujo 2000), orientada a aumentar la competitividad de las empresas mediante la instauración de un nuevo paradigma de acumulación basado en la flexibilidad de la organización de los procesos de trabajo y de las relaciones laborales.

Una de las dimensiones centrales del modelo flexible se refiere a la desintegración organizativa de la empresa en unidades económicas de menor tamaño y con mayor o menor autonomía económica o legal, integradas por sistemas de comunicación e informática, y a la relación con los mercados de esas unidades y de los trabajadores que laboran en ellas. Una variante es la descentralización y mercantilización interna, que aspira a introducir principios de mercado al interior de la organización. Las unidades económicas se relacionan directamente con mercados externos a la empresa, y entran en competencia fáctica o ficticia entre sí. Otras modalidades son “trabajo en equipos” y “por proyectos” que disponen su propio presupuesto, deciden sobre sus métodos y ritmos de trabajo. Al contrato de trabajo se agregan elementos propios de un contrato comercial. Otra variante es la segmentación y externalización de procesos productivos hasta ahora integrados, outsourcing, que pueden dar lugar a fórmulas contractuales que sitúan a los trabajadores entre trabajo dependiente e independiente. En ambas variantes disminuye el trabajo en estructuras centralizadas y con horarios y lugares fijos.

Esos cambios se expresan en la emergencia de nuevas modalidades de relación laboral que se han expresado en una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente, de uso del

6. La cifra indica el total de ocupados en el país (Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre marzo-mayo 2005, INE).

tiempo de trabajo y de sistemas salariales. La jornada de trabajo ordinaria que se distribuía en forma continua y regular, diaria y semanalmente, comienza a ser reemplazada por modalidades atípicas de jornadas tanto en lo referido a su extensión como a su distribución (Díaz 2004). Jornadas flexibles sin control horario, jornadas interrumpidas con pausas de varias horas para colación, jornadas rotativas de días de trabajo y de descanso, jornadas reducidas de fines de semana, son algunas de estas nuevas modalidades horarias. Así también se han generalizado los sistemas remuneracionales variables basados en pago por unidades de producción, comisión por ventas o servicios, lógica que ha favorecido la competencia y el antagonismo entre compañeros de trabajo.

Junto con ello, el trabajo temporal o a plazo ha ido desplazando al trabajo permanente, que constituía la forma más generalizada de empleo hasta mediados de los años setenta. Tal tendencia comenzó evidenciándose primero en la fuerza de trabajo femenina que se integró a actividades exportadoras, pero posteriormente se fue extendiendo a la fuerza de trabajo masculina y se generalizó a otras actividades.⁷

La implementación de este modelo de acumulación flexible —en el marco de una nueva fase global e informacional del capitalismo caracterizada por la desregulación, liberalización y privatización de la actividad económica (Castells 2001)— ha puesto en tensión el particular sentido que adquirió el trabajo asalariado en las sociedades industriales como medio privilegiado de integración, eje de sentido de la vida personal y social, y fundamento de la ciudadanía (social y económica).

Hoy en día asistimos a la crisis del sistema salarial y de la sociedad industrial construida en torno al mismo. Según lo expresa Blanch (2003: 37), el nuevo mundo del trabajo se caracterizaría, “además de la mejora en la cantidad y la calidad de numerosos empleos gracias a innovaciones tecnológicas y organizacionales, y de la creación de nuevos campos laborales en la producción y los servicios, por el desempleo estructural y masivo, el empleo precario, el desmantelamiento de dispositivos clásicos de protección social de la población trabajadora asalariada, y como efecto de todo ello, la emergencia y la expansión de una nueva categoría o subclase social: la compleja amalgama integrada por personas desempleadas y subempleadas, que roza los márgenes del sistema, ubicada en los espacios sociales que abarcan la vulnerabilidad, la indefensión y la exclusión”.

En el intenso debate sobre los (nuevos) sentidos del trabajo a que han dado lugar los cambios económicos y laborales en curso, es posible encontrar diferentes perspectivas analíticas. Están desde quienes sostienen que asistimos al fin de la sociedad del trabajo, a aquellos que plantean la pérdida de

7. Las modificaciones en las relaciones contractuales se han ido agudizando en los años recientes. Desde 1990 a 2002 disminuyeron los ocupados que laboraban con contrato de trabajo de 84,7 a 79,5 por ciento, y también la proporción de contratos indefinidos en las nuevas contrataciones. En el año 2002, del total de contratos celebrados, en un 43 por ciento fueron indefinidos; 40 por ciento, a plazo fijo, y 14 por ciento, por obra o faena. Por otra parte, del total de finiquitados el mismo año, la mayor parte correspondió a contratos indefinidos (53,4 por ciento) en contraposición a 29,4 por ciento de contratos a plazo fijo, lo que revela la escasa asociación entre contrato indefinido y estabilidad en el empleo (Enclá 2002, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social). Surgen además nuevas formas de contrataciones atípicas muy flexibles que se caracterizan por la temporalidad e inseguridad en el empleo, el reemplazo de contratos de trabajo por contratos de servicios, empleos suministrados por terceros, empleos pseudo independientes, entre otros (Díaz, Ruiz Tagle, Aguilar y Frías 2000; Díaz 2002; Díaz y Hola, eds. 2001; Díaz, Medel 2002; Díaz y Yáñez 1998; Díaz, Medel y Schlaen 1996; Díaz, Medel y Yáñez 2002). En este contexto, las mujeres comienzan a integrarse crecientemente al mercado laboral. Ello constituye un hecho social que marca significativamente la segunda mitad del siglo XX en todo el mundo. En Chile, la participación laboral femenina creció desde un 21,6 por ciento en 1970 hasta cifras que han superado el 37 por ciento en los últimos años (Encuesta Nacional de Empleo, INE, trimestre octubre-diciembre varios años 1970 al 2002).

centralidad del trabajo, hasta la posición de quienes afirman que el trabajo, a pesar de los profundos cambios en el paradigma productivo, continúa siendo un elemento central en la configuración de las identidades y de los vínculos sociales.

Algunos autores señalan que la penetración de un nuevo patrón tecnológico y los cambios de las relaciones laborales estarían provocando el fin de la “sociedad salarial” o “sociedad del trabajo”, es decir, la extinción de un modo de pertenencia social y de un tipo específico de sociedad impulsado por el capitalismo industrial desde fines del siglo XVIII. Jeremy Rifkin sostiene en su libro *El fin del trabajo* (1997) que en la actualidad “por primera vez el trabajo humano está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción. [...]. Las máquinas inteligentes están sustituyendo poco a poco a los seres humanos en todo tipo de tareas, forzando a millones de trabajadores de producción y administración a formar parte del mundo de los desempleados, o peor aún, a vivir en la miseria” (p. 23). Agrega que las nuevas tecnologías computacionales “prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde existían seres humanos en cualquiera de los muchos ámbitos existentes en la actividad económica” (p. 25).

Otro autor, André Gorz, indica que la implementación de un modelo de producción flexible ha dado lugar a una mayor desafección por el trabajo, especialmente en algunos sectores sociales, que se manifiesta en una falta de identificación de las personas con su empleo (Gorz 1988, citado por Victoria Camps 1999). Sin embargo, Gorz reconoce que el mayor problema reside en que los derechos económicos y políticos (representación, acción y organización colectiva) aún siguen ligados al trabajo-empleo. Es decir, el trabajo sigue siendo la fuente de derechos y, por tanto, de ciudadanía, pero en un escenario en que los trabajos estables son cada vez más escasos, por lo que el acceso a esos derechos se pone en riesgo.

Dominique Méda (1998) plantea una crítica al significado atribuido históricamente al trabajo. Al respecto, señala que ha sido sobresignificado en la sociedad moderna, lo que ha provocado que “nos aferremos a la centralidad del trabajo en nuestra vida como si fuese una ley de la naturaleza, cuando tal idea es un invento de la economía política moderna”. De allí la necesidad, a su juicio, de “desencantar” o “desmitificar” el trabajo, en el sentido de reducir el peso que la modernidad le ha dado y buscar “otros caminos que puedan llevar a los individuos a la sociabilidad, la utilidad social y la integración, cosas que el trabajo ha podido y puede proporcionar pero no ya de manera exclusiva” (p. 238).

Otros autores afirman que el protagonismo del trabajo como referente de identidad se ha debilitado o ha perdido centralidad. En esta línea, Bauman (2003: 148) plantea que el carácter del trabajo se ha vuelto “algo excepcional [...] más el resultado de la oportunidad que de la planificación”. La transitoriedad y precariedad del empleo despojan al trabajo de toda perspectiva “firme de futuro”, lo cual provoca una incertidumbre que se transforma en una poderosa fuerza de individualización. Así, el trabajo parece no constituir “un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida” (p. 149), dejando de ser no sólo un espacio para la realización personal, sino también para la socialización y construcción de referentes colectivos. Sennett (2000), otro autor que ha estudiado ampliamente los efectos en las trayectorias personales del nuevo capitalismo flexible, sostiene que las incertidumbres que provoca la flexibilidad, la valoración del riesgo y la autonomía, el hecho de que las personas trabajen cada vez más en tareas de corto plazo y cambien de empleo con mucha frecuencia, dificultan la obtención de “un sentido de identidad personal a partir del trabajo”, el “poder extraer una identidad a partir del trabajo” (p. 266). Asumiendo que la identidad implica un

relato de vida más que una imagen fija de nosotros mismos, una narrativa que se va reconstruyendo y justificando permanentemente a lo largo de la experiencia vital, Sennett se pregunta: “¿Cómo se puede crear una sensación de continuidad personal en un mercado de trabajo en el que las historias son erráticas y discontinuas, en vez de rutinarias y bien definidas?” (p. 266).

Otra perspectiva es la de aquellos autores para quienes el trabajo —aunque profundamente transformado— sigue ocupando un lugar, si no central, muy importante como referente en los procesos de construcción de identidad personal y colectiva. Entre aquellos para quienes el trabajo sigue siendo un factor de peso en la construcción de identidad personal y colectiva está Castel (1997). Al respecto, comienza señalando que las transformaciones que se advierten desde la década del setenta han producido un “desmoronamiento” de la sociedad salarial, en la que el trabajo, bajo la forma de empleo asalariado, ocupó una posición hegemónica no solamente porque era mayoritario, sino porque era la matriz de una condición social estable que asociaba al trabajo garantías y derechos. “Desmoronamiento” significa que la estructura de este tipo de sociedad se mantiene, pero el sistema de regulación se fragiliza, es decir, se produce un debilitamiento creciente con respecto al sistema de mínimas garantías que estaban adscritas al empleo asalariado. Las condiciones de flexibilidad creciente, precarización y desempleo, han vuelto aleatoria la relación con respecto al trabajo, desestabilizando profundamente las regulaciones de la sociedad salarial. De esta forma, se asiste al surgimiento de una suerte de “segundo mercado de trabajo” que se constituye al margen del sistema de regulaciones.

No obstante lo anterior, Castel precisa que deducir de este proceso la pérdida de centralidad del trabajo es una enorme confusión, pues supone asimilar la pérdida de consistencia del empleo con la pérdida de su importancia. Si bien las transformaciones ocurridas hace una veintena de años han subvertido la naturaleza de la relación salarial y multiplicado las situaciones en las cuales el trabajo ya no puede cumplir una función integradora (trabajos precarios, subempleo, bajas remuneraciones), ello no ha producido la desaparición de los asalariados, sino una precarización de sus condiciones y relaciones laborales. Proliferan los trabajos precarios y se advierte una tendencia al aumento del tiempo trabajado para compensar la baja de los salarios. El discurso empresarial moderno exige a los trabajadores una disponibilidad constante y, en algunos casos, la adhesión total a los valores de la empresa. Y, contrariando lo señalado por aquellos futurólogos que enfatizan la mayor flexibilidad en la vida laboral y la disponibilidad de tiempo libre creativo que trae consigo la revolución de la informática y las telecomunicaciones, se trata de formas de empleo que dejan menos tiempo para actividades fuera del trabajo. Y esto debido a que las nuevas formas de empleo exigen una mayor inversión de los trabajadores en su empleo, la que no se limita, como era el caso de la relación salarial tipo taylorista, al tiempo ocupado en los lugares de trabajo. Así, el sufrimiento y la sobreinversión en el trabajo aparecen como dos componentes importantes de la relación actual con las actividades laborales.

Por otra parte, Castel señala que el valor añadido a la estructura contractual de la relación laboral, el estatuto en virtud del cual se inscribía al trabajador en regulaciones públicas del derecho del trabajo y de la protección social, ese “anclaje que permitía la estabilización de los modos de vida” (p. 471) y que apuntalaba con recursos objetivos y protecciones colectivas la vivencia (mucho más cómoda) de la propia individualidad, se ve cuestionado fuertemente en la actualidad. La flexibilidad y la precariedad de las actuales formas de empleo han llevado a la desaparición de los enmarcamientos colectivos y de los puntos de referencia. Esto ha generado un proceso que el autor denomina “desafiliación”, que “no necesariamente equivale a una ausencia completa de vínculos, sino a la ausencia de la inscripción del sujeto en estructuras dadoras de sentido”, a la ausencia de

“proyectos a través de los cuales las interacciones adquieran sentido” (p. 421). Este proceso no se limita a las situaciones de trabajo; afecta a todo el conjunto de la vida social, la que “es atravesada por una especie de desinstitucionalización, entendida como una desvinculación respecto de los marcos objetivos que estructuran la vida de los sujetos” (p. 472).

En un sentido similar, y siguiendo a Alberto Melucci (2001: 46), es posible plantear que hoy en día los empleos se debilitan en su capacidad de “suministrar formas de afiliación y pertenencia capaces de responder a las necesidades de autorrealización de los individuos y los grupos, a sus exigencias de interacción comunicativa y de reconocimiento”.

Para Claude Dubar (2001: 5), el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad y el sentido que se le atribuye constituyen “una dimensión más o menos central de las identidades individuales y colectivas”. El ser reconocido en el trabajo, el trabar relaciones aunque sean conflictivas con otro y el poder involucrarse personalmente en una actividad, constituyen, aún hoy, elementos constructores de identidad personal y creatividad social. Las transformaciones que ha experimentado la organización de la producción en las últimas décadas, en especial la privación de trabajo al que ellas han conducido a un número creciente de personas, han provocado tanto una herida en la estima de sí como una pérdida de relación con los otros. Por lo tanto, lejos de relativizar o debilitar la importancia del trabajo en la vida de las personas, Dubar dice que las transformaciones ocurridas han hecho más evidente el lugar central que ocupa.

Creemos que efectivamente, a diferencia del sentido integrador del trabajo en la sociedad capitalista industrial y del lugar fundamental que ocupaba en el ejercicio de ciudadanía, en la actualidad este suministra cada vez menos formas significativas de afiliación o de pertenencia, dificultando la construcción de imaginarios colectivos y actores sociales capaces de dar forma y hacer presentes sus demandas. A su vez, la “sobreinversión” que demandan las actuales formas de organización del trabajo —a saber, la extensión y flexibilización de la distribución del tiempo de trabajo, la exigencia a los trabajadores y trabajadoras de una adhesión total a los valores de la empresa, y la demanda de una gestión permanente en el mercado laboral— limita las posibilidades de buscar o articular lazos colectivos en otros espacios sociales. Sin embargo, lejos de adherir a aquellos planteamientos que hablan del fin del trabajo, al igual que Castel creemos que el trabajo no ha dejado de ser importante, aunque el empleo se haya vuelto cada vez más inestable (la pérdida de consistencia no es lo mismo que la pérdida de importancia). Con ello no queremos decir que el trabajo sea el elemento más importante o único en los proyectos vitales de hombres y de un creciente número de mujeres, o que siempre constituya una experiencia positiva. Por el contrario, las personas construyen sus narrativas identitarias articulando distintos dominios de experiencia y apropiándose de diferentes discursos sociales que no se reducen al ámbito del trabajo.

Por otra parte, la explotación, abusos e injusticias siempre han estado presentes en la historia del trabajo asalariado y lo siguen estando en el contexto actual. A lo que apuntamos al sostener la importancia que ocupa el trabajar hoy en día es al hecho de que, con diversos matices y tensiones, sigue ocupando un lugar muy relevante como soporte para la realización de proyectos de vida de hombres y mujeres, y como ámbito de la experiencia que permite el desarrollo personal y profesional y la construcción de un sentido de dignidad y utilidad social. Es por ello que pensamos que el trabajo que se realiza para el mercado, como espacio en el cual se ponen en juego una multiplicidad de habilidades y capacidades técnicas y profesionales, sociales y culturales, y que organiza de manera preponderante la vida cotidiana de hombres y mujeres, está lejos de desaparecer o perder importancia, y no se puede soslayar en un intento por comprender la organización actual de nuestras sociedades; particularmente, las formas actuales de construir identidades personales y sociales.

No obstante lo anterior, es necesario advertir que el capitalismo industrial fordista ofrecía sólo o mayoritariamente a los hombres el acceso a estos espacios de constitución de lazos y de articulaciones sociales en torno a demandas laborales, reforzando el carácter masculino atribuido históricamente al espacio laboral.⁸ Las mujeres —como ya hemos señalado— construían su identidad y sus relaciones fundamentalmente en torno al mundo familiar y reproductivo.

Lo anterior es importante de tener en cuenta para entender los efectos de las transformaciones en el modelo de producción y acumulación industrial, en especial el ingreso de un mayor número de mujeres al mercado laboral y la creciente estabilidad de sus trayectorias. Este fenómeno ha convertido al trabajo productivo en un espacio significativo en la construcción de identidades personales y colectivas también para las mujeres, particularmente las de generaciones más jóvenes, y ha tendido a debilitar a la familia como referente exclusivo de identidad femenina. Como corolario, ha contribuido a cuestionar y poner en tensión ciertas representaciones de género, los espacios o territorios sociales y las funciones asignadas a hombres y mujeres, con todo el potencial emancipador que esto puede contener, especialmente para las mujeres. Al mismo tiempo, ha producido una alteración del contrato de género que confería sustento al contrato social entre capital y trabajo en el capitalismo industrial.

Asistimos así a dos procesos que parecieran marchar en sentido contrario. Por una parte, un agotamiento del espacio laboral como eje alrededor del cual construir vínculos orientados a la afirmación de derechos, elaboración y desarrollo de proyectos colectivos y personales, proceso que ha debilitado a la ciudadanía laboral masculina. Por otra, la apertura de nuevos espacios y oportunidades al trabajo femenino, con lo cual se diversifica el universo de intereses y problemáticas del mundo laboral, y se da paso a nuevos modelos identitarios de género y a la ampliación de la ciudadanía de las mujeres, reducida hasta hace poco al estrecho mundo del hogar.

Ciertamente los procesos de cambio contienen siempre movimientos de avance y retroceso entre fuerzas que pugnan en el sentido de ellos y otras más resistentes y, en este sentido, los cambios propiciados por la participación más masiva y permanente de mujeres en el mercado laboral no son una excepción. Las modificaciones del imaginario social respecto a lo femenino y lo masculino, las transformaciones en los arreglos familiares, la emergencia de una mentalidad más abierta y permeable al trabajo femenino por parte del sector empresarial, la institucionalidad democrática asentada en aspiraciones de equidad y justicia, son procesos que se desarrollan a la par de una fuerte resistencia del modelo de familia “padre proveedor-madre cuidadora” y de la división sexual del trabajo social que dicho modelo propicia. Expresión de ello es el hecho de que las mujeres, al entrar al sistema laboral, aún deben enfrentar “una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el de cuidado, vida personal y comunitaria, mientras los hombres a su vez están sumergidos en un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide

8. Una muestra de ello es el hecho de que gran parte de los estudios históricos sobre el trabajo se remiten a hacer la historia del proletariado masculino, restringiendo con ello la concepción de trabajador a los hombres que se desempeñan en ciertos sectores emblemáticos del capitalismo industrial. En el caso de Chile, la historia laboral más clásica ha seguido esta orientación al tomar como su objeto fundamentalmente al proletariado masculino inserto en los sectores industrial y minero, lo cual deja fuera a las mujeres así como a una serie de otros trabajadores hombres. Véase Zárate y Godoy (2005).

vivir una vida integrada no reducida a lo laboral, y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo” (Todaro y Yáñez 2004: 54). En estos ámbitos, la institucionalidad y la legislación prácticamente no han sido modificadas.⁹

2. La radicalización del proceso de individualización en la sociedad contemporánea

Luego de presentar el debate sobre los cambios en el sentido del trabajo para hombres y mujeres en el tránsito del capitalismo nacional-industrial al capitalismo global-flexible, desarrollaremos una caracterización del proceso de individualización en la sociedad contemporánea. Como señalamos al inicio de este capítulo, la radicalización del proceso de individualización constituye nuestra segunda clave analítica en el esfuerzo por dar cuenta de los emergentes significados del trabajo en tanto referente identitario y espacio de construcción de vínculos sociales en el Chile actual.

2.1 Consideraciones generales

La reflexión sobre la relación entre identidad, trabajo y vínculo social en el contexto de un mercado laboral profundamente transformado y de los cambios socioculturales que caracterizan al mundo contemporáneo, exige atender a lo que diversos autores han denominado como la “radicalización del proceso de individualización” (Melucci 2001; Beck 2001; Lechner 2002; Bauman 2003).

La individualización, entendida como el proceso mediante el cual las personas incrementan su autonomía y asumen la tarea de construir reflexivamente su identidad y dar forma a sus biografías, es uno de los rasgos definitorios del horizonte sociocultural de la modernidad.¹⁰ Sin embargo, es en las últimas décadas que dicha tendencia se ha ampliado significativamente, tanto en extensión (abarcando a un número mayor de personas) como en profundidad (incrementándose significativamente los ámbitos de la experiencia que cada individuo debe gestionar por sí mismo).

Como señala el último informe de Desarrollo Humano en Chile, “en los albores del siglo XXI, el proceso de individualización ha tomado un nuevo giro. Se ha ampliado enormemente el campo de experiencias que puede recorrer cada persona. Se han diversificado los mapas culturales que la

9. En Chile, pese a los avances en la implementación de una política de igualdad de oportunidades, el proceso de reestructuración económica ha traído consigo una intensificación del trabajo doméstico a fin de compensar la disminución de los servicios sociales. Esto significa que los cambios en la asignación de recursos y los aumentos de productividad, que se supone que ocurren con los programas de ajuste, se basan también en las transferencias de costos desde el mercado a los hogares: el factor oculto de equilibrio es la habilidad de las mujeres para absorber los shocks de estos programas a través de más trabajo o de hacer rendir los ingresos limitados, lo que en otras palabras quiere decir que en nuestra economía de mercado sin restricciones, la reproducción humana, como bien social, ha pasado a representar un costo que debe ser asumido por el sexo femenino (Guzmán y Todaro 2001).

10. Los procesos de individualización y el ideal de autonomía individual han sido posibles y se han desarrollado sólo al interior de esa particular condición de la historia que denominamos modernidad (Casullo 1999). Si algo define al campo sociocultural de modernidad —donde incluimos tanto a las primeras configuraciones societales modernas de los siglos XVII y XVIII, como a las sociedades de modernidad organizada (segunda mitad del siglo XIX y siglo XX) y a las sociedades contemporáneas o de modernidad tardía—, es la radical modificación de la experiencia y convivencia humana, producto de la expansión de la “significación cultural” según la cual la identidad personal es algo que cada individuo debe construir por sí mismo. En las sociedades postradicionales, la identidad, más que una “esencia” dada, deviene en algo que debe ser trabajado, reflexionado, negociado con otros en forma permanente (Elliott 1997). Como escribe Bauman (2001: 30), “el proyecto moderno prometía liberar al individuo de la identidad heredada. No obstante, no se oponía a la identidad como tal, a tener una identidad [...] únicamente transformaba la identidad de una cuestión de adscripción en una conquista, convirtiéndola, por lo tanto, en una tarea individual y en responsabilidad de todo individuo”.

sociedad ofrecía como modelos para la construcción de una identidad personal, al tiempo que la validez de cada uno se relativiza. En la actualidad, no resulta fácil para las personas escoger la imagen o el modelo al que adherir y en el cual encontrar la fuente que haga coherentes los distintos ángulos de su identidad personal. Las identidades de clase, religiosa o políticas, aquellas que a mediados del siglo XX permitían a los individuos definir el contenido central de su proyecto vital, han pasado a ser elementos más bien secundarios y ningún otro referente parece ocupar su lugar” (PNUD 2002: 190).

Esta creciente radicalización de los procesos de individualización constituye, hoy en día, el marco al interior del cual se configuran y despliegan las identidades en nuestras sociedades tardomodernas; de allí su importancia fundamental como eje interpretativo desde el cual comprender las complejas y emergentes articulaciones entre trabajo e identidad. Como ya hemos señalado, pensamos que no es posible comprender los (nuevos) significados del trabajo aludiendo únicamente al cambio en el paradigma productivo; dichos nuevos significados expresan también los mayores niveles de individualización de trabajadores y trabajadoras del Chile de hoy. Asumir esta perspectiva nos ha llevado a lo largo de la investigación a abordar preguntas tales como: ¿De qué manera la radicalización de la individualización está modificando los significados que los trabajadores les atribuyen al trabajo y a los vínculos que en dicho espacio construyen? ¿Cómo se articulan, potencian o tensionan los cambios del mundo del trabajo con la mayor reflexividad en la gestión del “sí mismo” que caracteriza hoy la construcción de las identidades personales?

Antes de continuar presentando algunas características y dimensiones de este proceso de cambio cultural, es importante recordar que la individualización, en la reflexión de Beck (1999), es una categoría sociológica que parte de la premisa de que no hay autonomía individual sin soportes institucionales. Los seres humanos pueden individuarse y comprenderse a sí mismos como subjetividades autónomas y privadas sólo en el seno de ciertas prácticas sociales y de ciertos imaginarios culturales. Es decir, la noción de individualización no supone asumir —ni empírica ni normativamente— la idea de un sujeto aislado, egoísta, autocontenido y asocial que posee *a priori* una autonomía a partir de la cual construye su identidad. La individualización, forjar a los miembros de una sociedad como individuos compelidos a autodeterminarse, es la consecuencia de ciertas instituciones, prácticas e imaginarios socioculturales propios de la modernidad y, más específicamente, propios de la modernidad tardía. Como señala Melucci (2001), la radicalización de la individualización —es decir, la posibilidad de que más personas se conciban a sí mismos como individuos que deben construir autónomamente sus proyectos de vida— sólo ha sido posible en las últimas décadas debido a la transformación y expansión de los sistemas educativos, el cambio de los valores familiares, la extensión de los derechos personales y civiles, la ampliación de los intercambios culturales, la libertad de elección en las relaciones afectivas, entre otros.

2.2 Los caminos de la individualización: repensando los actuales procesos de configuración identitaria

En la actualidad, los sujetos desarrollan mayores capacidades para interrogar y reflexionar sobre las condiciones de su existencia (*reflexividad*), lo que amplía las posibilidades de cuestionar y problematizar las fuentes tradicionales de sentido (Beck 2001). Al mismo tiempo, la sociedad se vuelve más compleja y diferenciada, se multiplican los sistemas de creencias y valores, diversificándose el abanico de opciones en relación a las cuales los individuos deben construir y hacer significativa su experiencia (Lechner 2002). En un contexto de “destradicionalización”, cada individuo debe tomar

decisiones cotidianamente, evaluar opciones y cursos de acción posibles. Las identidades personales se abren, así, a una multiplicidad de oportunidades, riesgos y ambigüedades que cada individuo debe gestionar reflexivamente en un horizonte donde las normas y las reglas de acción son cada vez más inciertas.

Esta radicalización del proceso de individualización no significa la ausencia de tradiciones u orientaciones sociales para la acción, sino más bien que éstas son cambiantes, muchas veces contradictorias y, fundamentalmente, asumidas por las personas como posibilidades u opciones más que como obligaciones. Así, el valor normativo que adquieren las tradiciones hoy en día proviene, en gran medida, más que de sí mismas, de la decisión reflexiva del individuo de adscribirse a ellas (PNUD 2002).¹¹ En palabras de Beck (2001: 235), vivimos en un mundo donde cada vez más “los individuos se transforman en actores, constructores, malabaristas, directores de sus propias biografías e identidades y también de sus vínculos y redes sociales. [...] Hoy en día las oportunidades, los peligros y las incertidumbres biográficas que antes estaban de algún modo predefinidas dentro de ciertas instituciones y mandatos, deben ahora percibirse, decidirse y procesarse por los propios individuos”.

La individualización supone la construcción del “sí mismo” en medio de exigencias contradictorias. Cada individuo debe gestionar reflexivamente su propia identidad en medio de múltiples tensiones y contradicciones, esforzándose por negociar, mediar y articular diversas demandas y contextos a fin de preservar un sentido de sí mismo coherente.¹² Diversas investigaciones muestran cómo los sujetos se sienten presionados y conflictuados en tanto tienen que ser, al mismo tiempo, eficientes y productivos en el trabajo, exitosos ante la mirada de los otros (familia, amigos) y auténticos con sus propios sueños y aspiraciones. Al respecto, el último informe de Desarrollo Humano en Chile señala que estas distintas demandas “no se viven como alternativas, sino como exigencias simultáneas e ineludibles. [...] Esta es una de las notas más características del modo de vivir el actual proceso de individualización: el agobio que produce tener que responder a exigencias contradictorias y la certeza de que, fuera de ellas, parece imposible construir un proyecto vital materialmente viable, socialmente aceptable y psicológicamente satisfactorio. [...] La identidad y el proyecto de vida son relatados, entonces, como trayectorias en un campo minado por demandas en tensión” (PNUD 2002: 196).

Comprender hoy en día las identidades personales exige reconocer este campo de demandas al interior del cual los individuos construyen y despliegan un sentido de sí mismos. La identidad personal no se debe entender como algo ya dado que se enfrenta a esas demandas, sino más bien como el proceso social a través del cual cada individuo, en la relación con otros, gestiona y construye reflexivamente una narrativa identitaria que le permite dar sentido y continuidad a su experiencia y orientar sus acciones.

11. Como ha escrito Beck (2001), la individualización contemporánea “no quiere decir que la tradición no desempeñe ya ningún papel; con frecuencia ocurre todo lo contrario. Pero las tradiciones tienen que ser escogidas y, muchas veces, inventadas, y sólo tienen fuerza a través de las experiencias y decisiones de los individuos” (p. 239).

12. Respecto de los dilemas o “tribulaciones del yo” en la sociedad contemporánea, Giddens (1997) señala los siguientes: la tensión entre la unificación (necesidad de mantener y proteger una narrativa coherente de sí mismo) frente a una tendencia a la fragmentación y ampliación de campos de experiencia; la tensión entre la impotencia (sentirse sobrepasados por el universo social cambiante) frente a apropiación (posibilidad de autoafirmación y creación); entre la autoridad frente a la incertidumbre (vinculación reflexiva con fuentes de autoridad, a las que se reconoce su carácter particular, no absoluto) y entre la experiencia personalizada frente a la experiencia mercantilizada (el proyecto del yo se ve amenazado por la mercantilización de los vínculos y de la experiencia humana).

La radicalización de la individualización se vincula, por cierto, con el incremento de la fuerza del valor de la “libertad y realización personal”, el que se constituye en una de las principales fuentes de sentido en las sociedades contemporáneas. Los individuos exigen activamente —en la familia, la escuela, la sociedad— el reconocimiento de su derecho de autonomía y autorrealización (Bauman 2001). Al respecto, Guy Bajoit (2003: 122) sostiene que “la plenitud personal se está convirtiendo en el valor principal, el principio último de sentido que funda la legitimidad de las conductas en todos los campos relacionales de la vida social. [...]. Estaríamos así pasando de un modelo cultural industrial, fundado en los principios centrales del progreso y la razón a un modelo cultural identitario, fundado en los principios de independencia y autorrealización individuales. [...]. El primero garantiza la prioridad de lo social; el segundo la del individuo”. La individualización construye una cultura del yo que pone énfasis en la construcción estética de estilos de vida, en el consumo y en un conjunto de referentes y valores centrados en el bienestar personal, el derecho a la elección y la calidad de vida. Estos nuevos valores permiten entender el auge de lo que algunos autores han llamado la política de la vida o la subpolítica; esto es, la emergencia de movimientos sociales más contingentes y acotados que surgen por fuera de los marcos institucionales clásicos partidistas o del Estado y que demandan transformaciones específicas en función de los valores de la individualización. Se produce así una politización de demandas y derechos clásicamente relegados al ámbito privado y que reenergizan desde nuevos lugares de la sociedad civil la discusión sobre las formas de convivencia.

Es necesario tener presente que si bien el proceso de individualización abre nuevas oportunidades en términos del incremento de la autonomía de las personas, genera también nuevos riesgos, incertidumbres y desigualdades. Así, por ejemplo, es posible advertir que si la erosión y desvinculación de los referentes tradicionales que caracterizan y posibilitan la individualización no van acompañadas de la generación de nuevas formas de vínculo social, de la creación de nuevos imaginarios colectivos, se corre el riesgo de que la individualización devenga en un individualismo narcisista que lleva a la atomización, privatización y fragmentación del espacio social, atentando contra la viabilidad de la democracia. Esta dificultad de reconstruir marcos de sentido colectivos que permitan sentirse y saberse parte de una comunidad política que reconoce e integra material y simbólicamente a sus miembros, puede favorecer, al mismo tiempo, la emergencia de identidades colectivas cerradas, defensivas y excluyentes. Y si bien éstas entregan certidumbre y reconocimiento, también ponen en riesgo la sustentabilidad de los vínculos sociales, la democracia y el mismo potencial de autonomía de la individualización (Touraine 1997).

Por otro lado, no puede olvidarse que la individualización contemporánea está atravesada por brutales formas de exclusión y desigualdad. Como ha señalado Melucci (2001), la desigual distribución de los recursos materiales y simbólicos que requiere la individualización constituye una de las fuentes de injusticia y conflicto social más importantes de nuestras sociedades, debido a que incluso los sectores excluidos del acceso concreto a este potencial de autorrealización están inmersos en un campo cultural que instala como principal valor la libertad y realización personal. Así, debemos considerar que los niveles concretos de autonomía y autodeterminación efectivamente alcanzados por las personas no dependen sólo de sus aspiraciones o esfuerzos personales, sino también del género, la edad, etnia y el sector socioeconómico en que están ubicadas.

Resulta fundamental, entonces, entender la individualización no sólo como un proceso efectivamente logrado, sino también como un ideal normativo a partir del cual distintos actores establecen demandas de reconocimiento y autorrealización. La individualización está siempre inscrita en un campo de luchas políticas, de construcción de hegemonías sociales, culturales y económicas

que determinarán qué sujetos tienen efectivamente derecho a la autonomía y cuáles, por su edad, sexo, nacionalidad, clase, etnia u otras condiciones, no pueden acceder a los derechos políticos, a los recursos materiales y simbólicos, a las garantías institucionales, al reconocimiento del Estado y de los otros ciudadanos; en suma, a todo aquello indispensable para constituirse como sujetos autónomos.

Utilizar y relevar este doble carácter descriptivo/normativo del concepto de individualización constituye uno de los ejes que define y fundamenta la perspectiva de análisis de la presente investigación. Dicho concepto, que enfatiza el valor de la autonomía y las condiciones de posibilidad de la misma, nos permite establecer una perspectiva crítica desde la cual discutir las siguientes interrogantes: ¿En qué medida las actuales formas de articulación entre el trabajo y la identidad expresan y reproducen las enormes desigualdades en el acceso a los recursos necesarios para la individualización? ¿De qué manera las actuales formas de organización del trabajo dificultan la construcción de marcos y proyectos colectivos, favoreciendo, más que la autodeterminación individual y social, un individualismo instrumental que reduce la libertad al plano del consumo o a la defensa cerrada y autoritaria de identidades excluyentes? ¿Cómo esta reproducción de la injusticia y del individualismo está socavando los presupuestos de equidad y sentido indispensables para la sustentabilidad de la democracia y de la misma individualización?

Para terminar esta discusión sobre el proceso de individualización en la sociedad contemporánea, nos parece importante discutir brevemente algunas de las articulaciones entre dicho proceso y otras tendencias relevantes del cambio sociocultural, las que nos permiten entender mejor el “lugar” que ocupa actualmente el trabajo en la construcción de identidades.

2.3 Incertidumbre y fragmentación

Los procesos de desnormativización, el debilitamiento del Estado-nación, la corrosión del vínculo social, la primacía de la lógica instrumental del mercado como principio de organización social, la pérdida de derechos y protección social son algunos de los elementos a partir de los cuales Bauman (2001) intenta explicar la *incertidumbre* como un elemento constitutivo (y no pasajero) de la sociedad contemporánea, el horizonte en el cual los sujetos construyen sus identidades. En este horizonte, señala Wagner (1997: 284), “se le pide a cada persona que se comprometa activamente en la modelación de su vida y de sus posiciones sociales en un medio ambiente en constante cambio. Este desplazamiento de acentos debe fomentar forzosamente las inseguridades e incluso las angustias”.

Al mismo tiempo, es posible consignar una tendencia a la *fragmentación y diversificación* de las experiencias de los individuos, en la medida en que ellos recorren en forma parcial y temporal distintos “subsistemas” del espacio público y privado que obedecen a lógicas de acción distintas. De este modo, las personas tienen cada vez más dificultades para integrar en una narrativa coherente la diversidad de decisiones, funciones, información, vínculos y expectativas que configuran la vida cotidiana en un mundo global sometido a un cambio incesante.

En el mundo de hoy, cada vez más, los individuos deben dar forma a su propia biografía en un entorno que cotidiana y globalmente se vuelve más diverso, que cambia permanentemente y donde han perdido certidumbre, univocidad y estabilidad antiguas tradiciones, vínculos y referentes. Incertidumbre y fragmentación resultan ser, así, elementos clave para dar cuenta del marco en que se

despliegan hoy los procesos de individualización, lo que nos permite comprender mejor las actuales modalidades de construcción de las identidades personales y colectivas.¹³

2.4 Nuevas identidades colectivas

Las transformaciones socioculturales que marcan el tránsito desde las sociedades de modernidad organizada a las sociedades de modernidad tardía, han implicado, junto a la radicalización del proceso de individualización, la crisis de los clásicos referentes identitarios de la modernidad organizada (Estado, partidos políticos, sindicatos, etc.), lo que, entre otros hechos, ha propiciado el surgimiento de nuevas formas de sociabilidad y de nuevas modalidades de construcción de las identidades colectivas.

Una tendencia de cambio dice relación con que muchas de las identidades colectivas operan, hoy en día, con lógicas menos normativas e institucionalizadas en comparación con las formas identitarias de la modernidad organizada (Estado-nación, instituciones de clase, profesiones); presentan mayor flexibilidad, utilizan códigos y límites más difusos, se centran en un horizonte temporal más inmediato, y se vinculan más a la cultura que al campo de la política y la producción. Se trata de identidades construidas, por ejemplo, en torno a equipos de fútbol, grupos de encuentro, bandas o estilos musicales, que exigirían lealtades más acotadas y puntuales, rasgo que facilitaría —como explica el PNUD (2000: 33)— “el tránsito de las identidades o, por así decirlo, pertenencias múltiples y transversales”.

Reflexionando sobre esta tendencia de cambio, Bajoit (2003: 152) ha señalado que estas identidades colectivas “adoptan un aspecto radicalmente nuevo: el individuo renuncia a ahogarse o a disolverse en ellas, se implica con más distancia, desconfía del control social de los grupos y prefiere las redes de las cuales se entra y se sale más libremente; desconfía de los dogmas de las ideologías en nombre de las cuales los otros evalúan su conducta. Sin rechazar las normas, prefiere negociarlas él mismo en la práctica concreta antes que dejar que los otros se las impongan”.

Otra tendencia de cambio es la emergencia de las identidades comunales de resistencia, las que se oponen a la incertidumbre, fragmentación y erosión del vínculo social, constituyendo trincheras identitarias que operan como fuentes alternativas de sentido. Castells (2001) sugiere que este tipo de identidades defensivas se construye en torno a algún referente específico (étnico, territorial, nacional, religioso), el que tiende a esencializarse.

13. Este reconocimiento de la incertidumbre y de las dificultades de integración de un campo de experiencia cada vez más fragmentado no implica afirmar, como lo han hecho algunos discursos posmodernos, que haya una disolución y fragmentación total de la identidad. Más que afirmar una disolución de las identidades personales —y de la experiencia y perspectiva de mismidad, sentido, reflexividad y permanencia que ellas suponen—, de lo que se trata es de entender los modos como las identidades se reconstruyen y redefinen en la sociedad contemporánea. Al respecto, Wagner (1997: 287) ha señalado que “muchas de estas prolijas interpretaciones de la posmodernidad toman muy poco en serio la situación de las personas concretamente existentes, que definen sus vidas en contextos sociales sumamente reales, que trabajan con ellos y topan con numerosos obstáculos para desempeñar su trabajo”. En ese esfuerzo se inscribe esta línea de investigación, que quiere dar cuenta de los nuevos (y viejos) vínculos, certidumbres, afectos y referentes a partir de los cuales se constituyen hoy en día las identidades personales.

Las comunas culturales de base religiosa, nacional o territorial se caracterizan por tres rasgos:

- a) Emergen como respuesta a las tendencias sociales imperantes, a las que oponen resistencia apelando a fuentes autónomas de sentido;
- b) Son identidades defensivas que funcionan como refugio, generan espacios de solidaridad y protegen a los individuos contra un mundo exterior vivido como hostil y amenazante, y
- c) Se configuran a partir de un conjunto de códigos o valores culturales con los que los individuos se identifican: la fe religiosa, las tradiciones nacionales, la historia de la localidad, etc. (Castells 2001, vol. II).

Estas identidades comunales de resistencia deben entenderse como reacciones defensivas contra el poder desestabilizador y corrosivo de los procesos de globalización, el cual genera incertidumbre y temor, socavando incluso la capacidad de los Estados nacionales de mediar, simbólica y materialmente, el impacto de las contemporáneas formas de modernización.

Castells explica que “cuando el mundo se vuelve demasiado grande para ser controlado los actores sociales pretenden reducirlo de nuevo a su tamaño y alcance. Cuando las redes disuelven el tiempo y el espacio, la gente se ancla en los lugares y recuerda su memoria histórica. Cuando el sustento patriarcal de la personalidad se quiebra, la gente afirma el valor trascendental de la familia y la comunidad, como voluntad de Dios. Estas reacciones defensivas se convierten en fuente de sentido e identidad mediante la construcción de nuevos códigos culturales a partir de materiales históricos; códigos que buscan resistir a flujos mediáticos cambiantes e inestables y que por eso mismo se basan en códigos eternos como la familia, Dios o la comunidad, que permiten resistir la virtualidad real” (Ibíd.: 89)

A diferencia de las sociedades civiles diferenciadas y pluralistas, las comunas culturales muestran una escasa diferenciación interna. De hecho, su fuerza y capacidad de proveer refugio, certidumbre, sentido y protección proviene de su carácter homogéneo y colectivo, el que puede entrar en tensión con la autonomía individual de sus miembros.

Estas dos tendencias de cambio de las identidades colectivas —emergencia de identidades comunales de resistencia y de identidades menos normativas, más flexibles y acotadas— parecen debilitar las posibilidades de construir una trama social más amplia e inclusiva dentro de la cual estas mismas identidades se inscriban, dialoguen y contribuyan, desde su especificidad, a un proyecto societal común. Las identidades comunales generan una fuerte cohesión interna, pero no se proponen articulaciones por fuera de la comunidad. Por otra parte, si bien los colectivos más flexibles facilitan una mayor circulación y libertad de elección de los individuos, tienden a socavar los imaginarios colectivos y a impedir la sedimentación que parecen requerir los vínculos sociales y los marcos compartidos de sentido.

Estas dos tendencias de cambio no agotan, por cierto, la riqueza y diversidad de las actuales identidades colectivas, donde es posible reconocer la emergencia de nuevos movimientos sociales, así como la permanencia, en algunos casos, de las clásicas agrupaciones de la modernidad organizada (por ejemplo, sindicatos o partidos políticos), las que parecen estar siendo valoradas y significadas por los individuos de nuevas maneras.

Sin embargo, también es posible apreciar un debilitamiento de la pertenencia a espacios colectivos de diverso tipo que se constituyan en referentes de pertenencia e identidad. Este debilitamiento de las prácticas asociativas parece ser expresión, en medida importante aunque no exclusiva, del lugar preponderante que, como veremos a continuación, ha adquirido el consumo en la actualidad.

2.5 Consumo y vínculo social

El desplazamiento desde una matriz societal centrada en el Estado y la producción a un nuevo modelo donde el mercado se constituye en el eje de la organización de la vida social, ha tenido un enorme impacto social y subjetivo (Lechner 2002). Algunos autores han planteado que en la sociedad contemporánea el consumidor y el mercado ocupan el lugar antes atribuido al productor (el trabajo) y a la política. La cultura del consumo se establece como un nuevo referente de integración/exclusión, de construcción de identidades y de diferenciación social (Garretón 2000), y comporta una creciente mercantilización e instrumentalización de los vínculos sociales. El acto de consumir parece ser hoy en día una de las principales fuentes de sentido y pertenencia: a partir del consumo las personas se identifican y diferencian de otros, construyendo así un sentido de sí mismos (Lechner 2002). El consumo tendría hoy “un significado similar al que antes tenía el trabajo. Sería la cristalización física de la identidad individual, al tiempo que un nuevo anclaje material al vínculo social” (PNUD 2002: 98).

Más allá del cambio de modelo económico, es importante resaltar que estamos ante una reorganización de la matriz y el proyecto sociocultural. Parte del “auge” del individuo en la sociedad contemporánea tiene que ver con la centralidad que le otorga el mercado al consumidor individual. La libertad de elegir del consumidor se expande, como principio, a distintos planos de las relaciones sociales y pasa a ser parte del imaginario cultural, con el riesgo de que la lógica instrumental propia de las relaciones mercantiles empiece a teñir todas las formas de vínculo social.

Lechner (2002) ha señalado algunos de los impactos de la cultura del consumo en el plano social y subjetivo:

- a) Desplazamiento de la acción colectiva —característica del mundo del trabajo, la política y la producción— a un tipo de acción más individual centrada en el consumo personal. De allí que lo que prevalezca sea la identidad individual por sobre la colectiva.
- b) Se prioriza socialmente la libertad del consumidor por sobre la protección del trabajo o la seguridad del trabajador, lo que se expresa en las tendencias a la flexibilización de las regulaciones laborales.
- c) El imaginario del consumo configura una experiencia más centrada en el cambio y la circulación que en el orden y la permanencia. Participa así del clima de incertidumbre y fragmentación de nuestra cultura. “En la sociedad industrial, el trabajador está ligado a un lugar relativamente fijo, y por ende, inserto en relaciones sociales duraderas. Este anclaje local facilita experiencias colectivas. El consumidor, en cambio, está inmerso en el flujo de bienes, nacionales e importados, que no están limitados por su ubicación territorial” (Ibíd.: 108).

- d) El consumo introduce otra temporalidad centrada en el presente, en la búsqueda de la satisfacción inmediata. A diferencia de la lógica del trabajo, que implica la planificación, el ahorro, el despliegue de ciertos pasos rumbo a una meta futura, la cultura del consumo se centra en la satisfacción instantánea del deseo. Esto se vincula a la fugacidad de las cosas, la aceleración del tiempo y al ‘presentismo’ que caracteriza a la cultura posmoderna, lo que dificulta la posibilidad de imaginar y construir nuevos proyectos personales y colectivos.
- e) Habría un desplazamiento desde la ética (del trabajo, de la producción) a una estética (del consumo), que hace de la apariencia y novedad de los objetos (pero también de las relaciones y personas) el eje de valoración de la experiencia. Se habla de una estetización de las biografías personales, donde el sentido de sí mismo pasa cada vez más por la imagen que cada individuo logra proyectar y por la cual es reconocido.

En esta cultura del consumo surgen comunidades imaginarias de consumidores de bienes o servicios, las que desplazan, en alguna medida, los clásicos referentes colectivos de la modernidad organizada. Para muchas personas, en ausencia de proyectos compartidos y ante la sensación de que es imposible transformar el sistema económico, la obtención personal de ciertos objetos parece entregar satisfacción y ciertas posibilidades de reconocimiento y sentido (Larraín 2001).

Como ya hemos señalado, uno de los principales riesgos de la cultura del consumo es la tendencia a la mercantilización e instrumentalización de los vínculos sociales. En una sociedad donde cada individuo busca estratégicamente y aisladamente su beneficio personal de la manera más inmediata posible, se produce un debilitamiento de los lazos de confianza, del sentido de pertenencia a un espacio y proyecto común, del nosotros necesario para la construcción de un proyecto democrático de sociedad (PNUD 2002). Reconocer estos riesgos no supone entender el consumo como un acto meramente pasivo que expresa la alineación total del individuo en las redes del mercado capitalista. El consumo implica también, en muchas ocasiones, una incesante producción de sentido, una manera de vincularse con otros, una praxis reflexiva a partir de la cual los individuos se representan a sí mismos y le dan significado a su vida cotidiana.

En este escenario, entonces, uno de los desafíos parece ser lograr que el potencial de autonomía que abre la individualización no quede capturado en un individualismo narcisista, incapaz de generar nuevos vínculos sociales y espacios de reconocimiento, los que son indispensables para sostener el proceso mismo de individualización y para otorgar viabilidad a la sociedad democrática (PNUD 2000; Beck 1999).

Para terminar, sólo cabe insistir en la apuesta de la presente investigación por comprender y discutir los significados del trabajo de los sujetos entrevistados a la luz de los cambios en el paradigma productivo y la radicalización de la individualización, enfatizando en las tensiones y articulaciones entre ambos procesos de cambio, así como en los nuevos desafíos que nos plantean como ciudadanos y científicos sociales comprometidos con los principios de autonomía, igualdad social y ciudadanía democrática.



Capítulo II.

Significados emergentes del trabajo como referente de identidades personales y soporte de vínculos sociales

El objetivo de este segundo capítulo es presentar y discutir los resultados de la primera investigación, dando cuenta de los significados sobre el trabajo que emergen en los relatos de los trabajadores y las trabajadoras.

Cuando los hombres y mujeres entrevistados hablan de lo que representa el trabajo en sus vidas, del valor y centralidad que le asignan, de su articulación e importancia relativa respecto a otras actividades y ámbitos de la experiencia y de los vínculos que construyen en este espacio, surgen múltiples y diversos significados. A pesar de ello, en sus narrativas se pueden distinguir algunos significados compartidos transversalmente, lo que estaría dando cuenta de la emergencia de ciertos patrones comunes en lo relativo a la articulación entre el trabajo y las identidades en nuestra sociedad. Estos significados transversales otorgados al trabajo adquieren, sin embargo, sentidos particulares y específicos según el género, así como según las diferentes posiciones de los trabajadores en la estructura de ocupación y su acceso desigual a recursos de diverso tipo. Es decir, al mismo tiempo que se advierte la configuración de un (nuevo) imaginario laboral compartido, gestado en el marco de una creciente flexibilización de la organización del trabajo y de los procesos de individualización descritos, el desigual acceso a recursos formativos, sociales, económicos de los distintos trabajadores, así como las diferencias de género entre hombres y mujeres, otorgan sentidos particulares a este imaginario laboral.

Es importante recordar que estos significados, que nos hablan de las formas emergentes de articulación entre trabajo e identidad, se refieren a la experiencia de trabajadores hombres y mujeres no mayores de 45 años que ingresaron al mercado laboral a mediados de los años ochenta. Por tanto, se trata de trabajadores de generaciones jóvenes que ingresaron a un mercado en el que ya estaban en funcionamiento las reformas tendientes a flexibilizar las relaciones laborales, y regido por un nuevo marco regulatorio (Plan Laboral de 1978).

Más específicamente, los entrevistados son asalariados que viven en la ciudad de Santiago, con relaciones laborales formales (contrato laboral y protección social) y trayectorias laborales relativamente estables (entre cinco y diez años); insertos en empresas del sector industria, comercio y servicios, de gran tamaño, del sector privado y caracterizadas por la introducción de nuevas tecnologías, de nuevas formas de organización de la producción y de gestión de recursos humanos.

El interés en describir y analizar los significados que estas personas atribuyen hoy a su experiencia de trabajo tiene relación con la constatación de que la mayoría de los estudios han analizado los efectos de las reformas flexibilizadoras centrándose en el surgimiento de formas de empleo atípicas, desprotegidas e inestables. Sin desconocer el enorme aporte que estos estudios han hecho a la comprensión de dichas reformas, se sabe menos respecto de los efectos de ellas en trabajadores cuya situación podríamos caracterizar como más estable y formal, en quienes sin duda la flexibilización también ha tenido efectos. Por otra parte, parece importante conocer los significados atribuidos al trabajo por trabajadores “estables y formales” de generaciones jóvenes, ya que muchos de los estudios referidos a esta generación suelen enfatizar más la cuestión del desempleo y la capacitación necesaria para lograr su inserción en el mercado, que conocer lo que sucede con aquellos que están insertos en el mundo laboral.

Estas características de los trabajadores entrevistados son importantes de considerar, primero, porque dado el momento de ingreso al mercado, ello incide en sus actitudes (más o menos favorables) hacia los discursos empresariales que enfatizan los beneficios de la gestión flexible, como también en las apropiaciones e identificaciones, las resignificaciones o las resistencias de estos trabajadores a dichos discursos. La ausencia de experiencias en un mercado organizado bajo principios distintos a los actuales —la sociedad salarial, una de cuyas características era la “relación laboral normal”— podría explicar que entre estos trabajadores existan menos opiniones críticas hacia las nuevas formas de gestión que las que es posible encontrar entre trabajadores de generaciones mayores que ingresaron al mercado laboral antes de la década de los setenta. Es importante precisar que lo anterior se advierte especialmente en los profesionales ejecutivos y menos en los trabajadores de niveles ocupacionales más bajos, entre quienes las malas condiciones laborales, así como la existencia de experiencias familiares de organización sindical, explican evaluaciones menos favorables hacia el actual discurso empresarial.

En segundo lugar, la importancia de tener en cuenta las características del grupo de trabajadores entrevistado obedece al hecho de que los significados del trabajo que aquí se discuten no pretenden ser representativos de lo que sucede en el conjunto de trabajadores, más aún considerando la creciente heterogeneidad que lo caracteriza. Lo que se ha buscado es ilustrar tendencias actuales respecto del modo como el trabajo está siendo significado por este sector específico de trabajadores: hombres y mujeres de generaciones jóvenes, con trayectorias de relativa estabilidad dentro de grandes y modernas empresas, y con relaciones laborales formales y protegidas.

A partir del análisis de las entrevistas, hemos distinguido dos significados transversalmente compartidos por este grupo de trabajadores:

- a) El primero de ellos, referido a la *articulación entre el trabajo y las identidades personales*, da cuenta de la centralidad del trabajo en la vida de los sujetos, centralidad referida a la acción de trabajar en sí, más que al vínculo con un empleo o empresa en particular. Esta centralidad tiene un carácter ambivalente, en la medida en que, por un lado, la acción de

trabajar es considerada una de las principales fuentes de sentido, reconocimiento e inserción social, así como el principal soporte de los proyectos de autorrealización; al mismo tiempo que, por otro lado, el trabajar es significado como una experiencia altamente exigente, desgastante, restrictiva e invasora de los otros ámbitos de la vida de las personas.

Así, el trabajo es percibido como un valor, relacionado con el sentimiento de realización personal, de dignidad, y a la vez como una amenaza, vinculada a las experiencias de sobreexigencia o enajenación, que es central en las narrativas identitarias de los sujetos. Este significado ‘tensionado’ que adquiere el trabajo alcanzará un punto de equilibrio que se moverá hacia un polo positivo (de predominio del sentimiento de realización personal) o hacia otro negativo (de predominio del sentimiento de sobreexigencia), dependiendo de los recursos simbólicos, culturales, sociales y económicos de cada persona o grupo aludido. Además, será experimentado de manera diferente según cuáles sean los referentes identitarios y roles sociales de género; es decir, de acuerdo con los imaginarios tradicionalmente masculinos y femeninos que se han visto fuertemente cuestionados, en medida importante, por las mismas transformaciones en la organización del trabajo.

b) El segundo significado, referido a la *articulación entre el trabajo y las identidades colectivas*, da cuenta de un importante debilitamiento del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales y de proyectos colectivos. Como veremos, los sujetos relatan sus experiencias de trabajo como ‘empresas’ individuales en contextos organizacionales que estimulan la competencia y producen una fragmentación de los marcos de afiliación y pertenencia, lo que dificulta el establecimiento de vínculos en torno a intereses y proyectos comunes.

Es este segundo significado, referido al debilitamiento del trabajo como experiencia colectiva, lo que nos conduce hacia el problema de los riesgos que plantean las nuevas formas de producción y de relaciones laborales para el ejercicio de ciudadanía y la sustentabilidad de una sociedad democrática, temática abordada por nuestro segundo estudio y a la cual nos referiremos en el Capítulo III de este documento.

Es importante precisar, por último, que esta distinción entre una dimensión más personal de la identidad y otra más colectiva fue llevada a cabo con fines analíticos. Ambas dimensiones están siempre articuladas¹⁴ y deben ser entendidas como construcciones sociales que se constituyen a partir de complejos procesos de identificación, reconocimiento y diferenciación, donde los otros (concretos y abstractos, reales e imaginarios) juegan siempre un rol estructurante.

14. Así, por ejemplo, la identidad personal, el sentido de sí mismo que se construye reflexiva y narrativamente, supone siempre la existencia de los ‘otros’ en cuyas expectativas, evaluaciones y opiniones las personas se reconocen y a partir de las cuales forman su autoimagen. Y supone siempre, también, las identidades colectivas; es decir, toda persona se define a sí misma a partir de reconocer su pertenencia a ciertos colectivos o categorías sociales con las que se identifica (Larraín 2001).

1. Centralidad del trabajo en las identidades personales

En este apartado describiremos en detalle el primer significado, referido a la centralidad tensional que la acción de trabajar tiene en las narrativas identitarias de los sujetos entrevistados. Como hemos señalado, este significado tiene dos dimensiones, una referida a la centralidad del trabajar como fuente de sentido y autorrealización, y otra referida a la centralidad del trabajar en tanto sobreexigencia permanente. Y aunque describimos cada una de estas dimensiones por separado, ellas por cierto se presentan articuladas en la experiencia de los trabajadores y trabajadoras.

Luego de tal descripción, desarrollaremos una discusión más específica sobre el modo como este primer significado es experimentado diferencialmente por hombres y mujeres, y cómo se articula con las identidades de género de los y las trabajadoras.

1.1 La positiva centralidad del trabajo por sobre la creciente transitoriedad y provisoriedad del empleo

En el conjunto de los hombres y mujeres entrevistadas, de cualquier grupo ocupacional (profesionales ejecutivos, niveles intermedios, y obreros y vendedores), se destaca la tendencia a atribuir al trabajo un lugar central en sus vidas. Esta centralidad se refiere al hecho de que el trabajo constituye para todos un soporte identitario que permite la realización de proyectos personales, posibilita la construcción de una imagen positiva frente a sí mismo y a los demás, ofrece la oportunidad de crecer y aprender, y constituye, para muchos de ellos, una fuente de dignidad. Como dice un entrevistado, “es a través del trabajo que existimos, sin él no somos nada. Para mí el trabajo es vital, algo fundamental” (empleado institución educacional, educación técnica completa, 43 años).

Este significado transversal que emerge de las entrevistas, y la consideración de hallazgos de anteriores investigaciones realizadas por el Centro de Estudios de la Mujer, nos llevan a sostener que el trabajo remunerado constituye hoy en día una experiencia relevante en los proyectos vitales de hombres y de un número creciente de mujeres. Con ello no queremos decir que el trabajo sea el elemento más importante o único en sus historias o que siempre constituya una experiencia positiva. Por el contrario, las personas transitan a lo largo de su vida por una serie de ámbitos que otorgan diversos referentes de identidad y cuya importancia relativa varía y se redefine permanentemente. A lo que apuntamos al sostener la importancia que ocupa el trabajar es a ese significado que adquiere como soporte fundamental para la realización de proyectos de vida de hombres y mujeres, como ámbito de la experiencia que permite el desarrollo personal y profesional, la construcción de un sentido de dignidad y utilidad social. Es por ello que pensamos que el trabajo que se realiza para el mercado, como espacio en el cual se pone en juego una multiplicidad de habilidades y capacidades técnicas y profesionales, sociales y culturales, y que organiza de manera preponderante la vida cotidiana de hombres y mujeres, está lejos de cuando se intenta comprender la organización actual de nuestras sociedades y, particularmente, las formas actuales de construir identidades personales y colectivas.

Es necesario precisar que esta centralidad que hombres y mujeres entrevistados le atribuyen al trabajo adquiere un sentido particular en el contexto del capitalismo flexible, puesto que se asocia, en lo fundamental, a la *acción de trabajar en el mercado y no necesariamente a la pertenencia a un empleo en particular*, siendo éste uno de los hallazgos más interesantes del estudio.

En su gran mayoría, los hombres y mujeres entrevistados no perciben sus empleos como ámbitos propicios para proyectarse en el largo plazo, sea porque no ven la factibilidad de hacerlo o porque abiertamente no lo desean. Tanto los trabajadores que llevan varios años trabajando en una empresa como aquellos que llevan menos tiempo, los que indican tener un “buen trabajo” al igual que quienes señalan no tenerlo, cultivan una actitud de estar “siempre disponibles” a las nuevas oportunidades laborales y tienen la mirada puesta en el mercado de trabajo más que en la empresa específica en la que laboran, como horizonte en el cual buscan proyectarse en el largo plazo. Sus trayectorias laborales, percibidas cada vez más como el resultado de gestiones individuales y metas personales, están orientadas, entonces, a ascender o permanecer en el mercado de trabajo, más que en un empleo en particular.

No obstante, para todos ellos, la actividad de trabajar no ha perdido centralidad como soporte identitario y base fundamental en la realización de proyectos de vida, a pesar de la relación más “movediza” que establecen con sus empleos particulares y sus experiencias laborales más cambiantes e inestables. Así, la perspectiva de construir sobre la base de un empleo estable (al modo de la “relación laboral normal”) una identidad para toda la vida –tipo de carrera en el sentido más clásico, como recorrido ascendente en una determinada institución– habría quedado enterrada para la mayoría de las personas. En este sentido podríamos decir —parafraseando a Bauman (2001: 149)— que el empleo no ofrece “un huso seguro en torno al cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida”.]

1.2 Variaciones del significado del trabajo según posición laboral

Sin duda que este significado transversal del trabajo que emerge de las entrevistas será vivenciado de manera diferente y desigual según el nivel de los trabajadores, su posición en el mercado, las retribuciones que reciban por sus trabajos y los recursos con que cuenten.

1.2.1 Profesionales con cargos ejecutivos

En el grupo de profesionales ejecutivos, el trabajo es concebido por hombres y mujeres fundamentalmente como un espacio para la autorrealización y la búsqueda de felicidad. Un aspecto siempre presente es la dimensión placentera, de disfrute y goce que buscan en sus empleos y en el ejercicio de una actividad laboral en un sentido general. El empleo se define entonces, prioritariamente, como medio para la autorrealización, pero además como espacio para el desarrollo profesional, es decir, para el despliegue de las capacidades personales y competencias profesionales. De hecho, en estos trabajadores la profesión aparece como un poderoso referente identitario.

Yo trabajo principalmente para pasarlo bien. Uno de los objetivos que tengo es trabajar y pasarlo bien, y en ese sentido desarrollar mi experticia profesional, innovando, siendo creativo y atreviéndome a explorar áreas que normalmente no son exploradas. Eso es fundamental para mí, una fuente de diversión. Puede ser muy light, pero pasarlo bien, me interesa pasarlo bien; me interesa venir con ganas, me interesa tener un equipo entretenido, y eso le da sentido. Principalmente es una fuente... una oportunidad de desarrollar inquietudes intelectuales y personales pasándolo bien con gente que trabaja contigo. (Gerente multitienda, psicólogo, 39 años).

¿Para qué trabajo? A ver, yo creo que la principal razón por la que trabajo es porque lo disfruto, porque me gusta, me gusta trabajar. Las veces que he estado en la casa me aburro, me pongo huevona, me altera. Me gusta trabajar. Yo creo que la segunda razón es el tema de la plata, obvio. (Ejecutiva de empresa de comercio al por mayor, ingeniera comercial, 31 años).

Estos trabajadores no se definen tanto por sus empleos particulares como por un proyecto personal que el trabajo ayuda a concretar. Así, la relación con el trabajo tiene ciertos niveles de distancia reflexiva, pues su centralidad —un tanto ambivalente— obedece a que constituye un medio al servicio de los proyectos personales. Muchos de los estos proyectos se realizan o concretan en el espacio del trabajo mismo, pero van más allá de éste, lo trascienden, pues dicen relación con los procesos de individualización en un sentido más amplio. Como lo expresa el gerente antes citado, “la primera lealtad en el trabajo es con uno mismo y con tu desarrollo personal”.

El énfasis en los valores expresivos del trabajo en este grupo de trabajadores hace aparecer su sentido instrumental (en tanto medio de subsistencia) en un plano muy poco relevado; y ello no porque tal dimensión no sea importante, sino porque se trata de una condición que dan por sentado, un piso o una base ya ganada a partir de la cual se busca que los empleos permitan el desarrollo de capacidades personales y, junto con ello, el disfrute. En palabras de Camps (1993: 147), podríamos decir que en estos niveles ocupacionales tienden a coincidir la obligación y la devoción.

Lo anterior parece bastante frecuente cuando se trata de niveles ocupacionales más calificados y bien remunerados. Blanch (1996) señala que varios estudios sobre el significado del trabajo realizados en diversos países indican que en los altos niveles de calificación profesional y categoría ocupacional predominan las funciones expresivas del trabajar, mientras que en los niveles de menor calificación se enfatizan los valores instrumentales; es decir, en los niveles profesionales superiores y medios “suele significarse el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado al ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social. En el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida” (p. 97).¹⁵

Este énfasis en los valores expresivos del trabajo, el percibirlo en lo fundamental como espacio para la autorrealización y la búsqueda de felicidad, da cuenta de la positiva valoración que hombres y mujeres profesionales hacen de las formas actuales de organización de la producción y las relaciones laborales. De hecho, las características que atribuyen estos sectores ocupacionales a un “buen empleo” coinciden con las habilidades y comportamientos que demanda la organización flexible del trabajo —innovación, cambio constante, creatividad, desafío, riesgo—, las cuales son asumidas como expresiones de un trabajo *profesional, moderno y competitivo*.

Esto no es casual, sino parte de un conjunto de discursos sociales que connotan positivamente las nuevas formas flexibles de organizar el trabajo y promueven la adaptación y aceptación de los trabajadores a las mismas. Incluso, algunos trabajadores recurren a elementos de este discurso

15. Las conclusiones de un trabajo sobre las identidades laborales de costureras de Costa Rica y maestras de México, realizado por Rocío Guadarrama y José Luis Torres (2004) apuntan en un sentido similar. Los autores distinguen que en el caso de las costureras, mujeres jóvenes de baja escolaridad, de temprana inserción laboral en tareas consideradas de escasa calificación, predominaba “el perfil de trabajadoras por necesidad”, y la idea de trabajar se asociaba muy fuertemente a sus obligaciones familiares y no a un proyecto de realización personal. En cambio, en el caso de las maestras, mujeres con mayores niveles educativos que ejercen un trabajo calificado, el trabajo es concebido mucho más como carrera o vocación, lo cual está asociado a la realización personal y no sólo a una cuestión de subsistencia.

flexibilizador para aludir a aspectos de su vida no laboral, expresando de este modo una suerte de asimilación de las actitudes y formas de actuar exigidas en el mundo laboral, “como herramientas para la solución de problemas diarios” (Battistini 2004: 38). Expresiones de esta asimilación son, por ejemplo, las referencias que hacen estos trabajadores a la necesidad de “plantearse objetivos” en la vida, “metas por cumplir” o “desafíos por alcanzar”, elementos que algunos incorporan a la enseñanza que transmiten a sus hijos. Uno de los entrevistados es muy elocuente al respecto:

Yo diría que el trabajo lo que me aporta a mí es que un fin de semana, cuando voy con mi hijo a subir un cerro, no soy capaz de renegar un desafío que yo tenga en la vida, no puedo... Puedo estar cansado, agotado, pero lo veo, tengo un objetivo más o menos claro; lo veo ahí y no puedo evitar perseguirlo y entretenerme en ese camino. (Gerente multitienda, psicólogo, 39 años).

Es en este grupo de trabajadores y trabajadoras donde aparecen con más fuerza los proyectos laborales orientados hacia el mercado y no hacia una empresa en particular. En este sentido, sus perspectivas de hacer carrera en el mercado implican el desarrollo de *trayectorias autocentradas*, en tanto presuponen “un trabajador flexible, móvil, arriesgado”, que privilegia como estrategia laboral la diversificación de sus experiencias laborales, “avanzar en el mercado de trabajo y permanecer en él [...]. Es decir, el referente es el mercado de trabajo, ya no la empresa o la institución” (Mauro, Godoy y Guzmán 2001: 37).

Es importante precisar que este tipo de carreras autocentradas obedecen al alto componente de inestabilidad, diversificación y movilidad que caracteriza la actual organización del mercado laboral, características que cierran las posibilidades de ‘hacer carrera’ al interior de una institución y, por lo tanto, no son exclusivas de trabajadores profesionales. Sin embargo, hacer carrera en el mercado se connota también como algo positivo, expresión de competitividad y profesionalismo. Prueba de ello es la opinión negativa que encontramos en algunos niveles gerenciales respecto de la permanencia en un empleo por lo que se consideran períodos muy largos (cuatro o cinco años). El gerente de recursos humanos de una empresa de servicios computacionales (48 años, psicólogo) afirma que no se proyecta por más de cinco años en su empleo actual, y ello no por una evaluación negativa de éste, sino por “no aguacharme con las cosas [...] acepto desafíos, sí, y cada vez que me he aguachado siento que me resto, dejo de ser, me empiezo a aburrir, me empiezo a angustiar”. En el mismo sentido, una ejecutiva que se desempeña en una empresa de productos cosméticos expresa la importancia que tiene el no permanecer por mucho tiempo en un empleo y ‘moverse’ en términos de desarrollo personal y profesional, de enriquecimiento y diversificación de experiencias:

A mí me encanta mi trabajo y es súper interesante, pero estoy abierta a lo que venga. [...] Mira, yo creo que ahora me siento muy cómoda en esta empresa, súper cómoda en términos que está bien con mi personalidad, me gusta como funciona, yo creo que en un mediano plazo me veo absolutamente en XXX. Ahora, si me veo aquí hasta que me jubile, no, no necesariamente. [...] hoy me siento súper cómoda, pero no me siento atada. No, yo te diría que hoy no y cada vez menos, porque cuando uno se queda en una empresa te quedas también con todas las mañas de esa empresa, con las formas de trabajar, que pueden ser buenas o malas. En cambio, cuando tienes diferentes visiones, diferentes formas de trabajo, al revés, te enriquece y puedes utilizarlo en tu siguiente trabajo; cuando estás solamente en una empresa por mucho tiempo, es que como que ya vienes con todas las mañas y las estructuras, y es mucho más difícil cambiar. (Ejecutiva, ingeniera comercial, 30 años).

Estas opiniones confirman lo planteado por Sennett (2000) en cuanto a que uno de los rasgos característicos de la cultura laboral moderna del riesgo sería concebir el no moverse como sinónimo de fracaso; la estabilidad, una muerte en vida. En palabras de este autor, aunque la inestabilidad dificulte la creación de “narrativas predictivas”, el “quedarse quieto equivale a quedarse fuera de juego” (p. 91). La historia laboral del gerente de una multitienda evidencia notablemente esta forma de vivenciar el trabajo. Durante parte importante de su trayectoria (diez años) trabajó en diversas empresas, tanto dentro como fuera del país. “Mi historia laboral anterior fue mucho más loca, mucho más de cosas nuevas, distintos países, distintos proyectos, distintos contenidos”, afirma. Esta experiencia es considerada por el entrevistado como muy positiva, pues le permitió ampliar horizontes laborales y culturales, lo que otorgaba al trabajo un importante ingrediente de excitación. Esta excitación es la que extraña en su situación laboral actual (un empleo en una sola empresa, en Santiago, con horarios más delimitados), lo que manifiesta en la añoranza de esta práctica laboral “más global” y en la sensación permanente de “estar perdiéndome algo”, de estar “fuera de juego”, como diría Sennett.¹⁶

1.2.2 Trabajadores de niveles intermedios

En su mayoría, los trabajadores y trabajadoras de niveles intermedios carecen de formación profesional, sus orígenes sociales son modestos, tienen un sentido muy aspiracional orientado fuertemente a lograr movilidad social y ascenso en términos de bienestar material, para ellos y sus familias. Sin embargo, su falta de formación profesional y las limitaciones de sus redes sociales para acceder a puestos de mayor jerarquía (por lo modesto de sus orígenes sociales), imponen serios obstáculos a estas aspiraciones. Esto los ubica en una situación paradójica: por una parte, tienen como referente social un nivel socioeconómico alto, que los lleva a aceptar y adscribir a los valores e ideales de sus propios jefes, por ejemplo, como si fueran propios, lo que los obliga a un sometimiento acrítico a las condiciones de la empresa. Pero, por otra parte, sus posibilidades de ascender y hacerse parte de ese nivel superior son francamente escasas; sus trayectorias tienen un techo que, para ser traspasado, requiere invertir en mayores niveles de formación, lo que a menudo no es posible por razones materiales, falta de recursos y de tiempo, o porque las exigencias laborales y extra laborales no lo permiten.

¿Cómo se manifiesta esta paradoja? La forma como una entrevistada explica el trabajo de supervisora de ventas ilustra de buena forma esta situación: “Tirar para la empresa y tirar para abajo [...] ser el sanguchito [...] tener una parte que me presione para que yo presione a los de abajo”. En efecto, los cargos ocupados por estos trabajadores les exigen una mayor adhesión y resguardo de los intereses de la empresa, y ello, en algunos casos, genera la ilusión de pertenecer a niveles de jerarquía y a un estatus social más alto.

Muchos de estos entrevistados, al igual que el grupo de profesionales ejecutivos, evalúan de una manera positiva, y como una cuestión deseable, las posibilidades de aprendizaje constante que pueda ofrecer un empleo, el dinamismo, el estar siempre enfrentando desafíos y situaciones

16. El sentido que adquiere el trabajo para este entrevistado, sus estrategias laborales, sus compromisos y proyecciones en los empleos, nos recuerda en muchos aspectos lo que algunos autores han denominado *vida wired* (Flores y Gray 1999), en el sentido de una de las nuevas formas de vida laboral caracterizada por la temeridad, la audacia y el cambio permanente; trayectorias conformadas por una serie de proyectos que permiten la expresión y desarrollo de talento e inspiración; compromisos con los proyectos, no con empresas; valor otorgado a la exploración de varias áreas geográficas, al estilo nómada; el privilegio del perfeccionamiento de las capacidades personales; la búsqueda de la autenticidad personal, la autonomía; la creatividad; la pasión muy enfocada, aunque pueda ser muy pasajera.

que permitan un crecimiento laboral. De hecho hay algunos que señalan que en el momento en que sientan que sus empleos no les provean de estas oportunidades, que se empiecen a aburrir, buscarán otro trabajo. Es decir, es el mercado, no la empresa, el horizonte laboral. Sin embargo, nuevamente esas aspiraciones quedan más en el nivel del discurso, ya que las fuertes limitaciones formativas no les permiten adoptar este tipo de decisiones sin poner en riesgo seriamente su permanencia en el mercado. Es precisamente esta falta de formación profesional la que impone techos y bloqueos para ascender en la empresa o en el mercado: la movilidad horizontal, es decir, moverse en cargos similares que no representan un ascenso, es su posibilidad más cierta.¹⁷

El bloqueo “externo” que enfrentan los mandos medios es la razón por la que en la práctica privilegiamos permanecer en sus empleos: tres de los entrevistados están en sus empleos actuales por más de una década (19, 12 y 10 años). Lo que señalan respecto de aspiraciones de movilidad parece ser más bien una manifestación de la interiorización de un discurso moderno y flexible del trabajo que enfatiza la necesidad de estar en permanente actualización para hacer frente al cambio constante, más que verdaderas posibilidades de moverse ascendentemente en el mercado.

1.2.3 Obreros, empleados y vendedores

En la medida en que descendemos en la escala ocupacional, las personas disponen de menores recursos para gestionar su posición en el mercado. Entre obreros, empleados y vendedores, al igual que en los grupos ocupacionales ya mencionados, también está presente un imaginario de la vida laboral cambiante e incierto; pero, a diferencia de ellos, se mantienen en una actitud de alerta y temor frente a un contexto que perciben como amenazante.

¹⁷ Los bloqueos a los que aludimos tienen un sentido diferente a los señalados por Dubar (2002) en su tipología sobre configuraciones identitarias. En la segunda de las cuatro configuraciones que él propone, “del obrero al ‘nuevo profesional’: la identidad bloqueada”, el autor se refiere a aquellos trabajadores que han formado su identidad en el marco de un sistema de aprendizaje que implica una progresión aprendiz-compañero-maestro y la transmisión de una cultura de oficio a través de generaciones. Estos trabajadores con identidad de “oficio” se encuentran frente a un doble bloqueo porque, por una parte, se resisten a aceptar una formación general no explícitamente relacionada a saberes técnicos especializados (que ellos consideran como los únicos útiles para su “oficio”) y la “polivalencia” de funciones que se les demanda genera en ellos y ellas sentimientos de ambivalencia, porque a la vez que les permite ampliar las tareas alrededor de una especialidad base y manejar —aunque sea más superficialmente— varias especialidades diferentes, comporta al mismo tiempo el riesgo de llegar a una especie de disolución de la calificación, es decir, de esta identidad de oficio que ellos tratan de preservar a cualquier precio. Y por otra parte, aunque son favorables a “la formación” y siguen cursos de formación continuos desde su entrada al trabajo, se trata casi exclusivamente de cursos de perfeccionamiento técnico organizados al interior de la empresa y relativos a su especialidad. Entonces, no se visualiza la utilidad de las “formaciones innovadoras” que son propuestas por la empresa y que privilegian, bajo formas diversas, la formación general. De acuerdo con su percepción, no están asociados a ninguna perspectiva de futuro. En este estudio, los trabajadores de nivel intermedio entrevistados en ningún caso se resisten a la capacitación; por el contrario, expresan constantemente sus deseos de acceder a formación profesional, pues están completamente conscientes de las limitaciones que deben enfrentar por no contar con ella. El problema es que no tienen medios ni posibilidades para emprender actividades de formación profesional. En este sentido, el bloqueo de estos trabajadores obedece más a las condiciones externas que a limitaciones autoimpuestas, como es el caso de los trabajadores que integran la segunda configuración identitaria propuesta por Dubar.

Para este grupo de trabajadores, la flexibilidad laboral no representa un deseo, una oportunidad para desarrollar proyectos profesionales personales o una estrategia de inserción y posicionamiento en el mercado. Por el contrario, ella se traduce en una fuerte inestabilidad laboral y en limitadas posibilidades de negociar mejores condiciones laborales, que se vuelven más precarias.¹⁸ Así, aunque los trabajadores entrevistados muestran una relativa estabilidad laboral y tienen relaciones laborales formales y protegidas (contratos con acceso a seguridad social), sus empleos se caracterizan por las bajas remuneraciones, extensos horarios, escasas posibilidades de formación y de promoción, lo que es especialmente marcado en el caso de los trabajadores del sector comercio.

En estas condiciones, el trabajo es percibido por los sectores ocupacionales más bajos como un *privilegio*, en el sentido de algo que hay que cuidar y mantener, pues desde su perspectiva nada está garantizado, nada asegura estabilidad. Esta percepción del trabajo como un privilegio —precisamente lo opuesto a la idea del trabajo como un derecho— ciertamente expresa la frágil y vulnerable situación de trabajadores con escasos recursos formativos en el mercado actual. Una operaria dice al respecto:

Yo digo, bueno, ahora que está tan complicado para encontrar trabajo, el hecho de que a una le den trabajo en algún lado, sea como sea, ya una tiene que estar agradecida, aunque el esfuerzo sea cansador, o qué sé yo... (Operaria de industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

No obstante, a pesar de la fragilidad y la idea de privilegio que se asocia al trabajo, éste aparece también como una fuente de dignificación personal, de reconocimiento, utilidad y valoración social que permite construir y sostener, ante la mirada de los otros y de sí mismo, una autoimagen positiva. El trabajar es entendido así como la posibilidad de lograr un sentimiento de integridad y dignidad moral.

Y el trabajo en sí, me gusta a mí. Ahora, me gusta más que nada porque es más que manejar una máquina; es importante que a ti te digan: “Esta máquina la vas a manejar tú, cuidala, es tuya, hazla tuya; no te la puedes llevar para la casa, pero tú investigala, ve qué le puedes sacar, detalles y todo”. La empresa te dio la responsabilidad, y tú tienes que asumir. Entonces yo pienso que el trabajo, para mí, es valorarse uno mismo y quererse en lo que está haciendo. (Operario industria alimentaria, educación técnica completa, 35 años).

Si alguien me dice “aquí tienes tu plata, pero este mes no vengas”, yo creo que en el fondo me sentiría pésimamente mal, porque digo que no es justo, no es digno en ese aspecto. Como persona humana uno debe dignificarse. Y uno lo va haciendo [en el trabajo], especialmente porque uno se siente importante. Por lo menos yo me siento importante haciendo lo que hago; lo que yo hago para mí tiene importancia. (Empleado institución educacional, educación técnica completa, 43 años).

Este sentimiento de dignidad personal y moral se vincula en medida importante a que el trabajo hace posible sostener a la familia, otorgarle bienestar y comodidad; y muy fundamentalmente, porque permite ofrecerles a los hijos —en el presente y a futuro— las condiciones para que puedan tener más educación. Esta valoración del trabajo como medio para alcanzar el bienestar familiar muchas veces supone un sacrificio, renuncia, esfuerzo e incluso sufrimiento que no es posible soslayar en pos de esos objetivos. Un operario lo expresa del siguiente modo:

18. De hecho, a escala nacional, entre los trabajadores no calificados la proporción de empleos precarios alcanza al 56,6 por ciento (Espinoza 1997).

Trabajo más que nada para la familia, para mantenerla, ir adquiriendo cosas, comodidades; más que nada, darles comodidad a los niños. Porque yo siempre le comento a mi hija que, cuando chico, me hubiera gustado tener un computador para hacer mis tareas, o jugar y hacer lo que quisiera. [...]. Son ésas las comodidades que uno [...] quiere. Ir mejorando, ir dándoles todo lo que ellos quieren... cosas que cuando chico uno a veces no tuvo. No es por decir, porque algunos dicen “qué agrandado éste”; no, es por darles comodidad a los niños. A mí, mayores cosas no me interesa tener, pero para ellos sí. (Operario industria alimentaria, educación media completa, 35 años).

A diferencia del énfasis que profesionales ejecutivos otorgan al trabajo como espacio de autorrealización personal y profesional y de búsqueda de felicidad (‘pasarle bien’, disfrutar), el significado que operarios y vendedores atribuyen al trabajo (privilegio, sacrificio) da cuenta de las enormes diferencias entre las condiciones laborales y los recursos con que cuentan los trabajadores en el mercado; y, al mismo tiempo, señala cómo esas diferencias conducen a maneras desiguales —y contrapuestas— de experimentar y asignar sentidos al actual mundo del trabajo. Ello confirma el modo en que las condiciones materiales del trabajo se vinculan estrechamente con las narrativas identitarias que hombres y mujeres construyen a partir de sus experiencias en el mercado laboral.

Lo anterior, sin embargo, no debe conducirnos a una visión dicotómica de la forma en que los trabajadores significan el trabajo. Ciertamente la cuestión es más matizada y compleja. Recordemos que entre operarios y vendedores este sentido del trabajo como sacrificio va acompañado, en prácticamente todos los casos, de un sentimiento de dignidad y valoración social. ¿Cómo explicar ambas percepciones, que parecen tan opuestas? ¿Cómo entender que la fuente de sufrimiento sea, al mismo tiempo, fuente de reconocimiento? ¿De qué manera el sacrificio dignifica?

Al preguntarse por el origen de la idea del trabajo como fuente de identidad y de autorrealización humana, Victoria Camps (1993) sostiene que este sentido de dignidad que le otorgan al trabajo aun quienes laboran en condiciones de mucho esfuerzo y sufrimiento, “deriva de la necesidad fundamental de creer en lo que se hace. Es fundamental para el crecimiento de un país y para la autosatisfacción de la persona que algo tan central para su vida signifique algo más que una condena” (pp. 138-139).

Siguiendo a Castel (1997), ese “creer en lo que se hace”, ese “algo más” que le otorga sentido al trabajo como soporte para la dignidad social de un individuo, es “su utilidad social, es decir, la parte que asume en la producción de la sociedad” (p. 453). Y pareciera que es a esa utilidad social a la que apelan estos trabajadores al mencionar el reconocimiento y dignidad que les brinda su trabajo, utilidad social que se refiere de manera preponderante al bienestar familiar. Aquello que les permite “creer en lo que se hace”, darle un sentido de dignidad a un trabajo que puede ser fuente de sufrimiento y explotación, es fundamentalmente el bienestar familiar y la concreción de ciertos proyectos de autorrealización que dicho trabajo permite.

Mientras entre estos trabajadores el ser un medio para el sustento familiar le da al trabajo un sentido fundamental (ese “algo más” de que habla Camps), entre los trabajadores de más altos niveles ocupacionales se enfatiza más su sentido como medio de autorrealización individual, lo que por cierto no excluye el bienestar del grupo familiar.

En algún sentido, en ambos casos, tratándose de la autorrealización o del sustento familiar, se asiste a una suerte de “privatización” de la “utilidad social” del trabajo, la cual ni en el caso de profesionales ni en el de obreros y vendedores alude a proyectos colectivos más amplios, que vayan más allá de la experiencia personal o del círculo familiar.

1.3 El trabajo que invade: ¿soporte identitario o amenaza desintegradora de la identidad?

Como vemos, para los hombres y mujeres entrevistados —aun en el contexto de un mercado fuertemente flexibilizado en el cual es cada vez menos posible hacer proyecciones a largo plazo en los empleos—, el trabajo constituye un soporte fundamental para la realización de proyectos de desarrollo personal, familiar y profesional, ya sea que dichos proyectos enfaticen la búsqueda de realización personal (profesionales ejecutivos), o la lucha y sacrificio para alcanzar ascenso social y bienestar familiar (operarios, vendedores y empleados).

Junto con lo anterior, los relatos de todas las personas entrevistadas, sin excepciones, dan cuenta de un segundo matiz o dimensión de la centralidad del trabajo. Nos referimos, como ya adelantáramos, a la experiencia del trabajo como un ámbito que demanda y exige de manera permanente, casi ilimitada, un involucramiento y conexión constante de parte de los trabajadores, lo que genera una sensación de invasión del trabajo en la vida no laboral.

La sobreexigencia del trabajo se refiere a diversos aspectos: jornadas laborales extensas, en especial en el sector comercio; presión para realizar horas extra, que pueden ser o no ser pagadas, y para asistir fines de semana a reuniones de trabajo o capacitaciones; traslados frecuentes (y con poca anticipación) del lugar de trabajo en el caso de los vendedores de multitiendas; contacto permanente con el trabajo, incluidos los fines de semana, a través del teléfono; ser propositivos y tomar la iniciativa a costa de que ello suponga seguir trabajando más allá del horario de trabajo; aprendizaje permanente, adaptabilidad al cambio; metas impuestas por la empresa, que se caracterizan por ser determinadas sin atender a factores de contexto (crisis económicas, momentos del año) que pueden afectar seriamente su cumplimiento.

Lo anterior se traduce en una mayor intensidad del trabajo, que demanda de los trabajadores no sólo su tiempo y sus capacidades físicas, sino también compromiso, iniciativa y creatividad. Este fenómeno de sobreexigencia del trabajo que, con contenidos diferentes, afecta a trabajadores profesionales, de niveles intermedios y obreros y vendedores, conduce a la vivencia del trabajo, simultáneamente, como espacio de realización y de satisfacción, y de explotación y enajenación.

Ciertamente la explotación y la enajenación, y el mismo sentido ambivalente del trabajo, no son algo nuevo; por el contrario, han sido una constante en la historia del trabajo. Lo nuevo y particular del momento actual es que esta explotación asume la forma de una mayor demanda de “la mente” (más que “del cuerpo”) de los trabajadores. A diferencia de lo que sucedía en el capitalismo industrial, en que “creatividad, compromiso, iniciativa propia, aptitudes cooperativas, entre otras, no se consideraron ni importantes ni como potencial especial, y la subjetividad de la fuerza de trabajo, de la persona, fue considerada más bien como un “estorbo” en el proceso productivo, que fue necesario limitar mediante un control rígido y una división del trabajo extrema”, las nuevas formas de gestión flexible de las empresas, la incorporación de nuevas tecnologías, la globalización y la competitividad, demandan “destrezas fundamentales, cualidades personales y competencias laborales; entre ellas, responsabilidad, creatividad, sociabilidad, razonamiento lógico, autocontrol, adaptabilidad al cambio, el aprender a aprender, administración del tiempo propio; además, la capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones, de evaluar riesgos, generar alternativas, trabajar en equipo, adquirir y usar información, manejar complejas tecnologías y procesos, etc.” (Todaro y Yáñez 2004:

68-69). Como consecuencia, el capitalismo flexible exige una dedicación más intensiva, exclusiva y subjetiva de hombres y mujeres al trabajo.

Una de estas nuevas formas de gestión que afecta principalmente a trabajadores de niveles ejecutivos e intermedios consiste en trasladar a los propios trabajadores responsabilidades de gerenciamiento (“el trabajador empresario”), dándoles más espacios de autonomía, creatividad y de despliegue de sus calificaciones. De ese modo, “les devuelve algo del control sobre el proceso del trabajo aprovechando el potencial subjetivo de motivación y capacidades” que demanda constantemente el nuevo paradigma y que el modelo taylorista-fordista ignoró sistemáticamente (Todaro y Yáñez 2004: 68). Sin embargo, este aprovechamiento de las capacidades subjetivas de las personas lleva prácticamente al “trabajo sin límites”, a promover comportamientos de “autoexplotación” entre los trabajadores; una autoexplotación en que lo novedoso no son los métodos para incrementar la presión del trabajo —tales como aumento de las metas o restricción de recursos humanos, financieros, mecanismos bastante tradicionales—, sino la noción de que “aparece como si los trabajadores mismos lo ejecutaran por propia voluntad” (Pickhaus 2001, citado en Todaro y Yáñez 2004: 70).

Además de las anteriores, existen otras formas de gestión que afectan también a trabajadores y trabajadoras que ocupan puestos de menor calificación y más bajos en la escala ocupacional. Ellas se refieren a la implementación de estrategias destinadas a extender el tiempo de trabajo o a disponer de mayor parte del tiempo de las personas; a la reducción de costos salariales mediante la introducción de sistemas salariales variables; y al disciplinamiento de la fuerza de trabajo mediante medidas coercitivas de control, como la amenaza permanente de pérdida del empleo.

Una de las consecuencias más importantes de estas nuevas formas de gestión, que inciden en la vida tanto de trabajadores profesionales como de obreros, ejecutivos o vendedores, supervisores o empleados, es la transformación de las normas temporales que regulaban el trabajo en el capitalismo industrial. A diferencia del principio de adecuación de un trabajo regular a los ritmos biológicos y a una vida privada ordenada, que marcaba una frontera entre la subordinación del trabajador a la empresa y el control de su propio tiempo (Terssac 2005: 123) —principio que en el derecho liberal clásico inspiró la legislación laboral—, las nuevas formas de gestión tienden a provocar una colonización del tiempo libre, de descanso y social por parte del trabajo (Todaro y Yáñez 2004), y con ello una mayor porosidad entre el trabajo y la vida no laboral. Este proceso de deslimitación del trabajo remunerado, de “demolición de las fronteras entre trabajo y vida, así como entre trabajador y fuerza de trabajo [...] se consideran la matriz de la racionalización y flexibilización del trabajo en la era informática del capitalismo moderno” (Döhl, Kratzer y Sauer 2000, citado en Todaro y Yáñez 2004: 68).

Así, aunque la vida aparece organizada hoy, al igual que en la sociedad salarial, en torno a horarios, turnos, exigencias y otras condiciones impuestas por cada empleo particular, ello sucede en un escenario laboral cualitativamente diferente.

¿Cómo experimentan esta sobreexigencia del trabajo hombres y mujeres insertos en diferentes niveles ocupacionales, que desempeñan funciones de naturaleza desigual y en condiciones también disímiles? Sin duda que las implicancias de esta sobredemanda son más negativas y menos sujetas a control por parte de los trabajadores a medida que descendemos en la escala ocupacional. A la inversa, a mayor disposición de recursos (educacionales, sociales, etc.), las personas tienen mayores opciones de reducir los efectos más nocivos o de obtener compensaciones salariales y profesionales del trabajo.

1.3.1 Profesionales con cargos ejecutivos

En el caso del grupo de profesionales ejecutivos, las exigencias de competitividad, de creatividad e innovación, el asumir riesgos, el estar permanentemente mirando al mercado y no a la empresa como horizonte laboral, el aprendizaje permanente, son aspectos connotados positivamente; desde su perspectiva, hacen del trabajo una actividad estimulante, desafiante, que permite el despliegue de habilidades y conocimientos que favorecen el desarrollo de un proyecto profesional personal. Como se señaló anteriormente, la flexibilidad es concebida por muchos de ellos como sinónimo de un trabajo profesional, competitivo y moderno. Lo expresado por una ejecutiva de una empresa de productos cosméticos es ilustrativo al respecto:

En general el trabajo es súper estimulante, porque el trabajo de marketing constantemente está generando ideas nuevas, lanzando nuevos proyectos, y hay rubros en que es más o menos dinámico; claramente en la categoría de maquillaje o de cremas de rostro es súper dinámica. El trabajo de marketing es súper estimulante. Constantemente está enfrentando desafíos nuevos y aprendiendo. He trabajado en diferentes empresas y en esta categoría te das cuenta de que uno no termina de aprender, no es un trabajo rutinario. Sí hay una experticia que vas adquiriendo, poder aprender e implementar este aprendizaje en mejor forma, pero siempre el trabajo es nuevo y hay que estar creando nuevas ideas. Yo te diría que el hecho de que sea tan dinámico te lleva a que tengas que constantemente estar haciendo ajustes y cambios, y eso también conlleva un poquito de estrés, porque tienes que estar ahí, y rápido. De repente eso es un poquito estresante, pero hay que saber manejarlo. Yo diría que eso, y que muchas veces es un trabajo que no tiene horarios. Normalmente la mayoría de la gente trabaja hasta tarde, hasta las ocho y media, nueve de la noche. (Ejecutiva, ingeniera comercial, 30 años).

Sin embargo, este discurso “exitoso” de la flexibilidad implica también, como lo expresan los entrevistados en cargos ejecutivos, una gran presión por ser competitivo, tomar la iniciativa, responder con rapidez a las exigencias y cambios del mercado. Un joven publicista que trabaja en una gran empresa cuenta que la naturaleza de su trabajo, que exige responder rápida y creativamente a las necesidades de los clientes; la organización del trabajo a través de grupos pequeños que se hacen cargo de un número de cuentas; y la evaluación de éste a través del cumplimiento de pedidos, hacen que la cantidad e intensidad del trabajo sean muy fluctuantes e irregulares, desde días de trabajo excesivo a otros muy flojos.

Por ejemplo, si el lunes tengo que tener tres propuestas para una cuenta, yo tengo que tenerlas. Si las hago en cinco horas, quedo libre el resto del tiempo; pero si el día antes, a las doce de la noche, no las he hecho porque no se me ha ocurrido nada, tengo que hacerlas antes de la reunión. Anoche, a las diez, en una reunión con ejecutivos de una empresa comercial para definir una campaña, entró una ejecutiva de cuentas que necesitaba que un creativo la acompañara urgente a visitar a un cliente que la esperaba con una propuesta de aviso publicitario. Yo me ofrecí para acompañarla. Sé que es bien visto, pero también es de buena onda, tenemos que cubrirnos entre nosotros. (Ejecutivo de arte, publicista, 29 años).

Cuando queda tiempo libre, se utiliza en pensar y desarrollar nuevas ideas, ya sea para los clientes de la empresa o para productos nuevos que pueden ser ofrecidos a los clientes. El tomar la iniciativa, ser propositivo, si bien no es un mecanismo explícito de evaluación de desempeño o control, en la práctica funciona como tal.

Es bien visto que tomes estas iniciativas y propongas ideas nuevas, se espera que lo hagas. La empresa se está abriendo mercado en Chile así que necesita una actitud activa de captar clientes, más agresiva hacia el mercado. (Ejecutivo de arte, publicista, 29 años).

Este tipo de empleos que suponen altos niveles de responsabilidad y autonomía de los trabajadores para la administración de sus tiempos, y al mismo tiempo altos niveles de presión, frecuentemente demandan una extensión de la jornada laboral por sobre el tiempo libre, lo cual conduce al desgaste excesivo de la fuerza de trabajo o estrés. En este sentido, un ejecutivo de una multitienda cuenta los enormes esfuerzos que deben realizar él y su señora, que también trabaja remuneradamente, para poner límites a sus jornadas laborales. El ejecutivo señala que ellos deben ‘capturar’ tiempo para la familia, con lo cual el tiempo para el descanso, para la vida no laboral aparece como algo que debe ser ‘defendido’. Y es que en estos niveles ejecutivos la disponibilidad permanente hacia el trabajo que se exige se traduce en la preeminencia del trabajo por sobre cualquier otro ámbito de la vida. En este escenario se supedita toda la vida al trabajo, lo que tiene enormes costos personales y también enormes beneficios para la organización flexible de la producción. Lo señalado por una ejecutiva de una entidad bancaria es un ejemplo de ello: es la familia la que se acomoda al trabajo, no el trabajo a la familia.

1.3.2 Trabajadores de niveles intermedios

Para los trabajadores de niveles intermedios, el traspaso de algunas funciones de gerenciamiento ha provocado la sensación de que ellos efectivamente tienen más control sobre el proceso de trabajo, además de contribuir a aumentar una identificación con la empresa. Un jefe de departamento de una multitienda cuenta que entre los muchos cambios que han ocurrido en su empleo está el mayor involucramiento de los niveles medios en tareas antes reservadas a las gerencias, tales como selección y formación de personal. Por ejemplo, a los jefes de venta se los capacita para que se conviertan en “líderes entrenadores” que puedan formar a su gente y participar en la selección de personal; y a los jefes de departamento o secciones se les enseña a leer exámenes psicológicos (aplicados por psicólogos) para selección de personal, de manera que ellos mismos decidan a quién contratar.

Estas mayores atribuciones de jefes de departamentos no implican una democratización del poder, sino nuevas formas de gestión y control más flexibles que se organizan de arriba hacia abajo en fragmentos y nódulos de red de trabajo, las que, como indica Sennett (2000), implican una descentralización del poder de decisiones, pero no una desconcentración de éste. Es decir, el poder sigue estando concentrado, aunque menos centralizado. Tampoco estas mayores atribuciones dotan al trabajador de mayores posibilidades de incidir en sus condiciones laborales. El entrevistado durante esta investigación, al igual que el resto de trabajadores, es evaluado en su desempeño cada vez más por el cumplimiento de metas, que se caracterizan por ser exigencias de ventas muy altas y difíciles de alcanzar; y debe cumplir también con largas jornadas que se extienden más allá de las condiciones estipuladas por su contrato:

Lamentablemente para mí, a nosotros nos negrean. En el contrato dice que yo trabajo 45 horas semanales, pero no. Yo entro a las nueve y media de la mañana y me voy un cuarto para las diez de la noche. (Jefe departamento multitienda, educación superior incompleta, 36 años).

Además, ha debido enfrentar muchas dificultades para seguir estudiando. Aunque la empresa ha apoyado a otros trabajadores para que ingresen a programas de estudios técnicos o profesionales, en su caso su superior se ha negado a flexibilizar sus horarios de trabajo para que pueda ingresar a una universidad, aun cuando el costo de estos estudios sea cubierto completamente por el propio trabajador. Claramente, las nuevas funciones y responsabilidades asumidas por este sujeto no han significado en ningún caso mejorar sus condiciones de trabajo.

1.3.3 Obreros, empleados y vendedores

En el grupo de operarios, empleados y vendedores, la sobreexigencia del trabajo adquiere una connotación fundamentalmente negativa. La extensión de las jornadas, el trabajar por cumplimiento de metas, la obligación de asistir a capacitaciones y reuniones fuera del horario de trabajo y sin retribución económica por ello, los cambios de lugar de trabajo avisados con mínima anticipación, los regímenes salariales —que en un alto porcentaje son variables, pues dependen del cumplimiento de metas (producción o ventas)—, entre otras situaciones, lejos de constituirse en posibilidad para el despliegue de capacidades y habilidades personales, expresan la precariedad de las condiciones de trabajo y mayores niveles de explotación y desgaste de los trabajadores.

El contrato dice que entro veinte para las once y salgo a las nueve dieciséis, pero no salimos a esa hora, porque somos integrales, con caja; o sea, que nosotras vendemos, empacamos y nos cancelamos. Nosotras tenemos que esperar que se vaya la última clienta y después hacer la caja. No tenemos horario de salida; depende de los días, si es día de semana, si es fin de mes... (Vendedora de multitienda, educación media completa, 33 años).

Lo que ha pasado es que han cerrado tiendas y me he tenido que estar cambiando de tiendas. General Velásquez lo cerraron, me cambiaron a la Estación Central. Hacen lo que quieren contigo, porque de Estación Central me mandaron a préstamo a la tienda de Vespucio. Entre los jefes dicen, “yo tengo una vendedora, yo te la presto, te la mando mañana”. Eso es lo que hacen. (Vendedora multitienda, educación media completa, 31 años).

La primera semana es prácticamente concertar entrevistas; la segunda y la tercera es tratar de concretar, y ya la última semana es de locos. La última semana te falta para la meta, lo que tú proyectaste. Algunos no quisieron cambiarse y ya tienes que salir a terreno para conseguir, como sea, cumplir con tu meta. Ya a esa altura estás súper agotada y a lo mejor ni siquiera la meta que te pone la empresa vas a alcanzar. Porque a lo mejor la meta que te pone la empresa no es muy alta, pero es que tú te pones la meta que necesitas para vivir, y llegas a soñar con las personas, si te van a firmar o no te van a firmar. Es súper estresante y fuerte. (Vendedora AFP, 30 años).

Entre quienes ocupan los más bajos niveles de calificación, estas condiciones de trabajo generan un fuerte sentimiento de maltrato, de no respeto a ellos como personas y como trabajadores, lo que coexiste con la percepción de que cuentan con escasas posibilidades para negociar mejores condiciones de empleo. Factores como la necesidad de estar siempre disponibles a los requerimientos de la empresa, la exigencia de adaptabilidad a los cambios de horarios y de lugar de trabajo y las bajas remuneraciones acentúan una vivencia del trabajo como una fuente de explotación y refuerzan los sentimientos de sacrificio, sufrimiento y renuncia que, como veíamos anteriormente, asocian estos trabajadores a la actividad laboral.

1.4 A manera de síntesis

Después de revisar estos tres grupos, y a modo de síntesis de este primer significado del trabajo que hemos presentado, podemos señalar que las nuevas formas de gestión y organización de los procesos productivos, que afectan a profesionales, trabajadores de niveles intermedios y obreros y vendedores, les imponen fuertes controles (directos e indirectos), exigencias y presiones. Trabajar en equipos que compiten internamente entre sí propicia conductas de autoexplotación; la creatividad, innovación y rapidez que exigen algunos trabajos, y la exigencia de alcanzar metas (de producción o de ventas) que se caracterizan por ser altas y no atender a las condiciones del contexto, conducen a trabajar largas jornadas que suelen extenderse más allá de lo establecido por contrato (ya sea porque se lleva trabajo para la casa o porque la hora de salida se aplaza); a ello se suman cambios frecuentes y sin previo aviso del lugar del trabajo y la amenaza constante de despidos, especialmente entre los trabajadores de bajos niveles ocupacionales. Todo esto conduce a una vivencia del trabajo como ámbito de presión y exigencia constante que invade la vida en un sentido general, que produce un fuerte desgaste de la fuerza de trabajo, y acrecienta el sentimiento de maltrato y vulnerabilidad entre los menos calificados.

Si bien es cierto que estas nuevas formas de gestión y de control afectan a trabajadores de diferentes niveles ocupacionales, las retribuciones recibidas —remuneraciones, posibilidades de promoción y capacitación— son evidentemente muy desiguales. Por cierto, aquellos trabajadores que se encuentran en los niveles más altos de la jerarquía ocupacional son los mejor compensados, lo que explica que en ellos predomine una connotación más positiva de algunas de las nuevas formas de gestión flexible.

No obstante, en todos los niveles, las sobreexigencias que impone una gestión flexible del trabajo, en tanto mayor intensidad e involucramiento subjetivo, difuminación de los límites entre la vida laboral y la no laboral y un discurso que apela a mayores niveles de competitividad y productividad, se traducen en una especie de preeminencia del trabajo como ámbito al cual la vida se debe ajustar. Ya sea porque los horarios dejan un tiempo muy escaso para el descanso y la convivencia familiar, o porque la naturaleza del trabajo demanda una conexión permanente, la vida de los trabajadores parece estar regida por “las exigencias del negocio”, a las cuales no queda más que responder.

Lo señalado por los entrevistados respecto de las dificultades para “capturar” tiempo para la familia, el poco tiempo de que se dispone para el descanso, el ‘alargar el día’ hasta altas horas de la noche para alcanzar a compartir con los hijos y con la pareja, son algunos de los muchos ejemplos en los cuales se expresa esta preeminencia del trabajo.

Lo anterior produce un fuerte deterioro del bienestar emocional de hombres y mujeres que trabajan. De ello da cuenta el creciente estrés laboral, que aparece como uno de los riesgos más importantes asociados a “la sobrecarga de trabajo, a los temores e inseguridades en el empleo y a las presiones que sufren las personas en sus ambientes de trabajo” (Todaro y Yáñez 2004: 71).

Podemos concluir, entonces, que hoy en día la centralidad positiva del trabajar en tanto soporte para la realización de proyectos personales, familiares y personales, y en tanto fuente de reconocimiento, dignidad y sentido, convive cotidianamente con la centralidad nociva del trabajo que las actuales formas de gestión imponen a los trabajadores, mermando profundamente su bienestar

psicosocial. El estrés laboral cristaliza esta vivencia del trabajo, simultáneamente, como soporte identitario en un sentido positivo y como ámbito que, al colonizar o invadir la vida no laboral, produce una alteración de la vida familiar y, en un sentido más general, atenta contra el desarrollo de historias de vida en las que se articulen más equilibradamente distintos ámbitos de la experiencia, a fin de permitir el despliegue de la diversidad de deseos, intereses, capacidades y habilidades de las personas.¹⁹

2. El trabajo como referente de las identidades de género

¿Qué implicancias y particularidades tiene la ambivalente centralidad del trabajo en las identidades de hombres y mujeres? ¿Cuáles son sus efectos en el lugar que ha ocupado tradicionalmente el trabajo productivo en la definición de las identidades de las personas en tanto hombre o mujer, es decir, en las identidades de género? Si, como sabemos, el trabajo productivo y el reproductivo constituyen importantes referentes identitarios de género, ¿de qué modo el contexto laboral flexible actualiza o cuestiona esos referentes?

Como lo han mostrado numerosos estudios, la participación laboral más masiva y permanente de mujeres ha contribuido a que ellas signifiquen el trabajo como un derecho, como una actividad que les otorga independencia y permite la realización personal y profesional.²⁰ Así, el ejercicio de una actividad remunerada de un número creciente de mujeres ha propiciado una radicalización del proceso de individualización en ellas, en la medida en que ha permitido incrementar su autonomía y problematizar referentes tradicionales, con lo cual se acrecientan las posibilidades de que construyan reflexivamente su identidad y sus biografías.

Estas mayores posibilidades de individualización, y la tensión y cuestionamiento de los referentes de género más tradicionales que suponen, han conducido a una flexibilización de roles de género (Sharim 1999), aunque no a significados radicalmente distintos. Así, actualmente conviven en ellos elementos nuevos (el trabajo como factor de independencia para las mujeres) junto a significados más tradicionales que permanecen; por ejemplo, el trabajo como destino ineludible para los hombres y las responsabilidades familiares como principalmente femeninas.

19. Un trabajador de la construcción nos señalaba en otra investigación, a propósito del estrés laboral, lo siguiente: “El sindicato de estuqueadores hizo una denuncia sobre dos viejos que tenían problemas, y por ahí nos conseguimos un médico y nos dijo que era problema de estrés. Entonces le preguntaron a este hombrón por qué se sentía de esta forma, y contó que se levantaba a las cinco y media, llegaba a las siete al trabajo, después tenía que tomar como dos locomociones para llegar a su domicilio. No se contactaba con su mujer, ni con sus hijos; sus hijos estaban durmiendo cuando llegaba porque al otro día tenían que ir al colegio. Trabajaba de lunes a domingo. Y eso le fue acarreado un problema de estrés y también de ‘singulismo’; o sea, el viejo se instalaba donde tenía que trabajar y ahí estaba estático y no sabía lo que estaba haciendo, totalmente descontrolado, y eso ya anunciaba un accidente. Además su familia no quería nada con él; su mujer tenía problemas porque no había un mínimo contacto, no había ni siquiera una conversación con ella, ni menos sus hijos, que no lo veían. Entonces tenía todo un drama que se le fue acumulando por el hecho de que estaba metido hasta el cogote de deudas. Pero también la mujer no se daba cuenta que a su marido lo metía en deudas, le estaba exigiendo, exigiendo, exigiendo. Entonces, el psicólogo los llamó a los dos y tuvo que tratarlos”.

20. Véase, por ejemplo, Edgar y Glezer (1994); Grupo Iniciativa Mujeres (1999); Guzmán, Mauro y Araujo (1999); De Oliveira y García (1994); Rivera y Guajardo (1996); Sernam (2000); Sharim y Silva (1998).

El análisis que se presenta a continuación tiene por objeto precisamente distinguir los elementos nuevos y los antiguos en el sentido del trabajo como referente de las identidades de género, presentes en los relatos que hombres y mujeres construyen sobre su experiencia de trabajar. Además, se analizan algunos de los rasgos principales de estos relatos, es decir, la forma como cada uno de ellos (hombres y mujeres) se refiere a sus trabajos en el transcurso de las entrevistas; cómo los describen, los relacionan con otros ámbitos de sus vidas. Los relatos entregan elementos no sólo sobre el modo como es experimentado el trabajo, sino también sobre la forma en que cada uno construye narrativamente una imagen de sí mismo en tanto hombre o mujer. Es por ello que su análisis —aunque preliminar— puede constituir otra vía para entender las implicancias del significado actual del trabajo en las identidades de género.

2.1 Permanencias y cambios en la relación de los hombres con el trabajo

Los relatos que los hombres construyen sobre el trabajo, sobre la forma como lo perciben y el lugar que le asignan en sus vidas, poseen varias características distintivas. En general, se trata de narrativas *individualizadas*, es decir, fuertemente centradas en ellos mismos como individuos que toman decisiones, se plantean metas y alcanzan logros. Relacionado con lo anterior, se trata de relatos poco articulados, en el sentido de que no son (o lo son escasamente) puestos en relación con los otros ámbitos de la experiencia: la familia, los amigos, etc. Con dificultad, y en pocas ocasiones de manera espontánea, los hombres se refieren, por ejemplo, a las implicancias de sus decisiones y exigencias laborales en la vida familiar. Sólo en momentos de crisis se les evidencian con mayor claridad las relaciones entre ambas esferas. Lo anterior da un tono poco problematizado a las narrativas, pues en escasas ocasiones aluden a los conflictos, a los problemas que han debido enfrentar, y están más centrados en expresar sus decisiones —siempre referidas a un plano más racional— y sus logros.

En estos relatos es posible distinguir como rasgo transversal que emerge en todos los hombres entrevistados, de las diferentes categorías ocupacionales, el hecho de que el trabajo productivo aparezca como el vehículo “por excelencia” a través del cual construyen su identidad, su sentido de sí mismos en tanto hombres. Ello expresa una marcada continuidad con la relación que tradicionalmente se ha establecido entre trabajo y masculinidad. Sin embargo, junto con esta continuidad apreciamos sentidos emergentes que dicen relación con el cuestionamiento de algunos aspectos de los modelos tradicionales de paternidad.

Veremos a continuación ambos aspectos.

2.1.1 Lo que permanece

La continuidad o permanencia de la relación tradicional entre trabajo y masculinidad se manifiesta de dos maneras. La primera es la percepción del trabajo como destino ineludible, como una necesidad inevitable e ineludible, lo que expresa una fuerte naturalización del sentido del trabajo. Ello se manifiesta en una narrativa del trabajo como espacio vital de desarrollo y autoconstrucción, como expresión de la responsabilidad masculina para con la familia y símbolo de paternidad, y como vehículo para llegar a ser hombres. Algunas expresiones de los entrevistados son reveladoras en este sentido: el trabajo se define como algo inmanente, como la “columna vertebral” o el “servicio militar”, imagen esta última muy elocuente del carácter obligatorio, de tiempo completo, de dedicación exclusiva y masculina del trabajo.

Para mí, trabajar es construir [...] tienes que hacer algo, no te puedes quedar quieto. La inactividad, la contemplación no es de este mundo, digamos; es parte del mundo, pero no es el mundo. Yo creo que sin trabajar yo me inventaría hacer algo. Yo no me veo jubilado, porque no creo en eso. Yo creo que el trabajar es parte de la vida de uno, es inmanente; [no trabajar] es como no tener columna vertebral: si no tienes, no puedes existir. (Gerente empresa servicios computacionales, psicólogo, 48 años).

De todas maneras el trabajo dignifica al hombre. Es una cuestión casi poética. Pero el trabajo en sí, lo primero es realizarse en lo que tú estás haciendo, que te guste lo que estás haciendo, y después viene lo demás. [...] Sería frustrante si no tuviera trabajo [...]. Yo me realizo en lo que hago, de una u otra forma. Igual me gusta lo que hago, [...] me gusta lo que hago, es dinámico mi trabajo y eso me gusta. Dignifica porque, bueno, si uno no tuviera qué hacer, pasaría mirando el cielo y la verdad es que no [...] si yo me ganara el Kino hoy día, igual trabajaría, en las mismas condiciones. A lo mejor diría que no me pagaran; puede ser una tontera, no tendría a lo mejor la necesidad de llevar el pan mensual o diario a mis hijos, pero tendría un trabajo. Podría hacer lo que hago; si no hiciera lo que hago, no sé que haría en mi casa. (Coordinador administrativo en institución educacional, educación técnica completa, 46 años).

La segunda manifestación es la fuerte asociación de trabajar con ser proveedor. El ser proveedor —como precisa Jean L. Potucheck (1997)— hace referencia a aquella persona para quien trabajar es una obligación y, por tanto, dejar de hacerlo no es una opción. De allí que ser proveedor no sea sólo una cuestión de conducta —en este caso, estar empleado—, sino también, y principalmente, una cuestión del significado que se le atribuye a esa conducta. Sigue existiendo, entonces, una marcada asociación entre el trabajador hombre y el proveedor familiar. Para la mayoría de los entrevistados, la familia constituye el gran proyecto, la gran obra que deben modelar con esfuerzo y afecto, para lo cual es indispensable el trabajo asalariado como fuente de recursos de subsistencia y como fuente de un reconocimiento social, familiar y personal que valida y legitima el lugar del hombre como padre y esposo al interior de la familia.

Las imágenes que algunos entrevistados tienen de sus padres parecen reforzar esta estrecha relación entre masculinidad y trabajo. Dos de los entrevistados destacan con gran admiración la gran dedicación al trabajo de sus padres en pos de sacar adelante a sus familias, en especial educar a sus hijos. En el caso del gerente de una empresa vitivinícola, cuyo padre era inmigrante europeo que llegó a Chile buscando mejores horizontes, él destaca el hecho de que “siempre veía” que su padre “se sacaba la mugre trabajando por nosotros. Quizás no tuvimos, cuando yo vivía con ellos, una gran vida familiar”, porque venía “con la mentalidad europea de posguerra de que hay que sacarse la cresta, hay que ahorrar y hay que tratar de tener lo mejor posible a la familia. Pero él siempre trabajando, trabajando, trabajando”. Otro caso es el de un gerente de una multitienda, cuya admiración está dirigida hacia ambos padres: su padre dejó de trabajar a los 76 años y su madre, un par de años menor que él, aún trabaja jornada completa. Ésos son, para este gerente, “los modelos que uno mira desde chico [...] y ahí tú tienes los valores de responsabilidad, ética y honradez”.

A pesar de esta importancia otorgada a la familia por todos los entrevistados, es interesante precisar que ella no constituye, en la generalidad de los casos, un ámbito capaz de entregar por sí solo sentido, reconocimiento y legitimidad social a los hombres, lo que sí parece suceder con el trabajo. De hecho, la misma importancia otorgada a la familia —vista fundamentalmente como espacio de descanso, de reposo— se prueba precisamente en la dedicación al trabajo. Si en las entrevistas de las mujeres resalta con claridad el esfuerzo que hacen para articular el trabajo con la familia, en los hombres ello no constituye un tema, menos un problema, ya que en su caso la prioridad que adquiere el trabajo demuestra la importancia que para ellos tiene la familia. Así, más que buscar

articular o compatibilizar trabajo-familia, se trata de que las responsabilidades familiares interfieran lo menos posible en las demandas laborales de los hombres, a fin de que puedan cumplir con su rol de proveedores.

En definitiva, el trabajo es para los hombres un ámbito muy importante en la construcción de su identidad, de un sentido de sí mismos que les permite realizar proyectos y aspiraciones individuales y familiares. En su caso el trabajo emerge con fuerza como un soporte indispensable de la identidad personal, y como una fuente de recursos materiales y simbólicos para iniciativas que incluyen tanto el desarrollo personal y profesional como el bienestar familiar.

2.1.2 Lo nuevo

Por otro lado, lo que aparece como nuevo o emergente en los relatos de los hombres no tiene que ver con darle sentidos radicalmente nuevos al trabajo, sino con la relación que establecen con sus familias, especialmente en tanto padres, y las implicancias de ello en la forma como enfrentan las responsabilidades laborales. En primer lugar, identificamos algo de lo que han hablado distintos estudios: el cuestionamiento de algunos aspectos de los modelos tradicionales de paternidad. Ciertamente parte importante de esta puesta en duda del modelo de paternidad ha sido promovida por las transformaciones en la estructura familiar, pero de manera especial, por la mayor incorporación de mujeres al mercado de trabajo. La entrada más masiva y más estable de mujeres ha puesto en tensión un orden de género a partir del cual se han organizado tradicionalmente las esferas principales de integración social de hombres y mujeres —trabajo productivo y reproductivo, respectivamente—, y modelado las identidades de hombres y mujeres.

Este cuestionamiento se expresa de dos modos: la emergencia de una paternidad más afectiva, y la percepción problemática de la relación trabajo-familia. En relación a lo primero, en todos los entrevistados se aprecia que, a las tradicionales responsabilidades del sustento económico asociadas a la paternidad, se suman demandas por un mayor compromiso afectivo y mayor involucramiento en la crianza de los hijos,²¹ y una visualización o expectativas respecto al futuro de sus hijos e hijas más equitativas o igualitarias: se espera que tanto unos como otras estudien, sean profesionales y se inserten en el mercado laboral, logrando de este modo valerse por sí mismos. Es decir, la autonomía, la independencia, aparece como un valor que deben promover tanto en hijos hombres como en hijas mujeres. Pareciera que en tanto padres los hombres visualizan en sus hijos e hijas formas de convivencia y de relaciones de género más igualitarias, lo que también aparece como más valorado socialmente en la actualidad.

Sin embargo, esta paternidad más moderna no llega al punto de cuestionar el supuesto tácito de que el cuidado cotidiano de los hijos y de los asuntos domésticos sigue siendo una responsabilidad principalmente de las mujeres. En este sentido, los nuevos significados asignados a la paternidad no propician necesariamente un reparto del trabajo reproductivo más “moderno”.

21. Diversas investigaciones realizadas en distintos países de América Latina corroboran tal tendencia. Estas nuevas demandas en torno a la paternidad muestran diferencias importantes en función del origen social y la edad de los hombres. Los estudios realizados en Chile por José Olavarría (1999) permiten concluir que en los sectores donde mejor recepción existe a una paternidad menos autoritaria, más involucrada afectivamente en la crianza de los hijos y más participativa en las actividades del hogar, es entre los jóvenes y los sectores medios y altos. Estudios realizados en Colombia (Viveros 1999) y en Perú (Fuller 1999) dan cuenta de coincidencias importantes en las percepciones de generaciones jóvenes de sectores medios y populares en relación con el significado de ser ‘buen padre’.

Y en cuanto a la percepción problemática de la relación trabajo-familia, ello se advierte en algunos trabajadores, en especial (pero no de manera exclusiva) de niveles profesionales ejecutivos, que reconocen que una dedicación sin límites al trabajo —ya sea por propia voluntad (por deseos de desarrollarse profesionalmente, mejorar sus ingresos)²² o por exigencias del trabajo— ha afectado seriamente sus relaciones familiares (con pareja e hijos/as). Los entrevistados narran experiencias muy dolorosas relativas al modo como una intensa dedicación al trabajo les ha impedido ver crecer a sus hijos y mantenido ausentes de eventos familiares importantes. Estas experiencias han propiciado el deseo de modificar sus prácticas laborales, cuestión que con mayor o menor grado de éxito siempre implica dificultad y una negociación constante con las demandas del trabajo. El gerente de una multitienda, que durante varios años desempeñó diversos trabajos para empresas internacionales que le exigían pasar semanas y meses fuera del país, relata que cuando lo contrató una empresa en el país a tiempo completo, se dio cuenta de que prácticamente no había visto crecer a sus hijos.

Yo diría que el sentimiento, la base, es la tristeza de estar perdiéndome algo [...] fueron cinco, seis años que yo estuve poco. Entonces, cuando me di cuenta ya estando acá, porque me di cuenta ahí de todo lo que me estaba perdiendo, quedé mucho más sensible a perderme algo. [...] una vez que dejé de viajar y vi videos y fotos de esos años, y una vez en particular me pasó que no reconocí un montón de cosas, y cada vez que preguntaba, “no, es que tú no estabas”. O a veces peor, yo aparecía en la foto, pero no, no me acordaba de nada. (Gerente multitienda, psicólogo, 39 años).

El jefe de venta de una empresa vitivinícola relata una experiencia similar. En un empleo anterior, durante varios años, trabajaba prácticamente sin horario, y en algunas temporadas de lunes a lunes. No tenía conciencia de esta dedicación sin límites al trabajo, hasta que una noche, cuando se fue a despedir de uno de sus hijos, sucedió lo siguiente:

“Chao, hijo, nos vemos mañana”. Me dice: “No, papá, nos vemos el próximo sábado”. Y yo ¿por qué? “Porque yo no te veo en la semana”. Entonces él sabía que yo ya lo iba a ver de nuevo el próximo sábado. [El hijo tenía] como siete años ¡y me dolió tanto!, me dolió mucho. Yo no existía para él en la semana y me di cuenta; dije “y no me he dado cuenta”. Porque tampoco mi señora me había dicho eso, o sea, “oye, estás trabajando hartito y la cuestión”. Pero uno con su señora es otra relación; entonces, de repente, hasta casi no la pescas, a tu mujer. Y mi hijo me dijo eso, y me dolió tanto; no sé, igual me puse a llorar un poco y le conté a mi señora y todo. Y dije no, esto se acabó, yo no trabajo más, yo no trabajo más así como vengo. Y me di cuenta y empecé a hacerlo, a practicarlo. Empecé a trabajar menos. Me empecé a ir más temprano a mi casa. Los fines de semana y dije va, que soy gil, podía hacerlo. Lo que pasa es que uno no hace las cosas porque no quiere, porque no te das cuenta, no te das cuenta. ¡Oh, que fui gil! O sea, cómo fui tan tonto. Perdí años de vida. Yo hoy día voy a las reuniones de apoderados. Yo soy apoderado del mayor y me encuentro con reuniones de apoderados que somos cuatro hombres y cuarenta mujeres. Y además soy monitor este año, con otro papá. ¡Qué increíble! [...] En este caso, somos dos hombres que trabajamos y vamos, igual vamos, nos hacemos el tiempo. Imagínate que tienes tiempo, te haces el tiempo cuando quieres. [...]. Y les decimos a las mamás: “Oye, pucha, nos gustaría que fueran sus maridos”. “No, es que mi marido no puede porque tiene mucha pega”. “No, es que mi marido trabaja, no es que mi marido no, que viene cansado y la cuestión”. Y

22. En algunos casos, los entrevistados reconocen que la dedicación sin límites al trabajo, por ejemplo desarrollar varios trabajos en forma simultánea, ha sido una forma de evadir problemas familiares.

ahí les decimos: “¿Pero cómo nosotros?”. “Yo trabajo y tengo el mismo nivel de trabajo de su marido, pero ¿sabe qué? Yo vengo porque quiero y yo hago esto porque quiero hacerlo. Y sabe qué, puedo hacerlo. Por ende, su marido puede; lo que pasa es que no quiere. Y usted tiene que hacérselo saber”. [...] Yo no digo que sea maestro de la vida [...] pero si estaba perdiéndome, estaba perdiendo mucho tiempo con mi familia. Por suerte mi hijo me lo hizo saber y me caló tan hondo que me cambió la vida; esa vez me cambió la vida. (Jefe de venta empresa vitivinícola, ingeniero, 35 años).

2.2 La doble adscripción identitaria de las mujeres: maternidad y trabajo

La mayor participación laboral de las mujeres que se advierte en los últimos años, y la confluencia de otros fenómenos, como la difusión y valoración social de un discurso feminista que visualiza las desigualdades y aboga por la equidad de género, han tenido consecuencias importantes en el significado que adquiere el trabajo en la vida de las mujeres. En la actualidad, para un número importante de mujeres el trabajo reproductivo ha dejado de ser un referente exclusivo, y crecientemente el trabajo productivo ha pasado a ocupar un lugar relevante en sus proyectos de vida como factor de independencia.

En efecto, para todas las mujeres entrevistadas, de distinta procedencia social y diferentes niveles ocupacionales, el trabajo remunerado tiene una enorme centralidad y es experimentado como un medio a través del cual logran autonomía económica e independencia personal. Los resultados de esta investigación muestran que el trabajo remunerado constituye para las mujeres ejecutivas, empleadas y operarias un espacio que brinda un sentimiento de legitimación y reconocimiento social: “Muchas de nosotras nos validamos a través del trabajo”, indica una mujer ejecutiva de una entidad bancaria. El trabajo les provee de recursos no sólo materiales, sino también sociales (relaciones, conversaciones), que ayudan a construir sus propios proyectos de vida más autónomamente.

Estos resultados confirman lo señalado por diversos estudios realizados tanto en Chile como en otros países, que indican que la actual presencia de mujeres en el mercado laboral ha ido acompañada de una percepción de éste como esfera que permite la independencia y la autorrealización, como referente de la identidad personal, y como un ámbito que otorga mayor seguridad a las mujeres en los procesos de negociación con las expectativas y demandas de otros.

Esta estrecha asociación entre autonomía económica y autonomía personal ha implicado un cuestionamiento y ampliación de los referentes tradicionales de feminidad que vinculan a las mujeres principalmente con el mundo de la familia. Así, la condición de “destino ineludible y exclusivo” del mundo doméstico para las mujeres es algo cada vez más puesto en duda, ya que el modelo tradicional de hombre proveedor/mujer ama de casa, y los roles de género que dicha distribución del trabajo supone, se han visto fuertemente cuestionados. Lo anterior ha contribuido al proceso de individualización de las mujeres en la medida en que incrementa su autonomía y las dota de nuevos recursos para construir reflexivamente su identidad, problematizando tradicionales referentes identitarios.

Hay que precisar, sin embargo, que junto con estos cambios hay elementos centrales de los referentes tradicionales que permanecen: las responsabilidades atribuidas a las mujeres en el ámbito de la familia y el mundo de lo doméstico no se han modificado sustancialmente. Aunque el trabajo remunerado y la manutención económica de la familia pueden constituir una responsabilidad compartida, ellos corresponden prioritariamente a los hombres. Y si bien las responsabilidades

familiares, especialmente las de cuidado infantil, pueden estar siendo percibidas como compartidas, pues se valora una paternidad más involucrada afectivamente, siguen siendo consideradas principalmente de las mujeres.

De lo anterior se desprende el hecho de que aun cuando el trabajo remunerado emerja como un ámbito fundamental de sentido, acción y responsabilidad para las mujeres, no reemplaza ni se opone al espacio familiar, sino que es permanentemente articulado con éste. De allí la denominada doble adscripción identitaria de las mujeres, que señala cómo hoy en día sus identidades se construyen en una permanente —y difícil— articulación entre trabajo reproductivo y productivo, en una síntesis en que ambos se relativizan y confluyen hacia la constitución de identidades tensionadas por exigencias que muchas veces aparecen como contrapuestas, pero que también infunden nuevos sentidos a sus proyectos vitales.

Una expresión de ello es que la centralidad atribuida al trabajo por las mujeres y los valores asociados a éste son relatados siempre en relación con el espacio familiar, que emerge como otro ámbito significativo de referencia identitaria y de estructuración de la cotidianidad. A diferencia de los hombres —para los cuales el trabajo asalariado aparece como el principal anclaje de identidad personal y de género—, en los relatos de las mujeres trabajadoras queda clara una doble y compleja adscripción identitaria al mundo de la familia y del trabajo productivo, ambos ejes fundamentales e indisolublemente entrecruzados de la identidad femenina (Guadarrama y Torres 2004).

Esta forma de experimentar el trabajo por parte de las mujeres muestra diferencias respecto de lo que sucede con los hombres. Mientras para ellos el trabajo aparece como ámbito cuya importancia parece ser más absoluta y fija, para las mujeres es más relativa (puesta en relación) y flexible. Mientras para los hombres el desempleo resulta una situación fuertemente desestructurante y alteradora de su propia identidad, para las mujeres la cesantía no es necesariamente sinónimo de inactividad, inutilidad o pérdida del sentido de la vida, pues para la mayoría el espacio familiar sigue siendo un referente identitario muy importante (aunque ya no exclusivo). Una mujer que trabaja como operaria en una industria de alimentos manifiesta al respecto:

Quando no trabajaba no me sentía frustrada o inútil porque, bueno, a una dueña de casa no le falta qué hacer en una casa; una dueña de casa es como un trabajo igual en la casa, así que no me faltaba qué hacer. Todo lo contrario, me dediqué a mis hijos, ellos podían estar más tiempo conmigo, y todo estaba bien. (Operaria industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Por último, estas diferencias se expresan también en las características de los relatos que las mujeres construyen sobre el trabajo. Se trata de relatos *más relacionales*, pues siempre ponen en relación diversos ámbitos de la vida. El trabajo aparece anidado en la multiplicidad y variedad de espacios, intereses, preocupaciones, que conforman las historias vitales. Por lo mismo, son relatos *más problematizados*, que explicitan las tensiones, conflictos y disyuntivas derivados fundamentalmente del esfuerzo permanente que ellas deben hacer para articular las decisiones y exigencias laborales, con las responsabilidades familiares. Y son relatos *menos individualizados*, menos centrados en ellas en tanto individuos, en la medida en que constantemente aluden a las relaciones con otros: los otros con quienes es necesario contar para lograr articular las necesidades familiares con las demandas laborales, los otros que se ven afectados por las demandas laborales, los otros con quienes se relacionan en el trabajo.

2.3 Diferencias entre las mujeres según nivel ocupacional

El importante lugar que crecientemente ocupa el trabajo en la vida de las mujeres adquiere matices diferentes según sean las procedencias sociales y los niveles ocupacionales de las entrevistadas. Y es que las desigualdades en la disposición de recursos materiales, sociales y culturales que suponen el origen social y el tipo de ocupación, marcan grandes diferencias entre las mujeres en cuanto a la forma como experimentan el trabajo y como lo articulan con la familia.

Entre los hombres estas diferencias no resultaron evidentes. En la mayoría de los entrevistados la fuerte naturalización del sentido del trabajo, su percepción como “destino ineludible” y su rol de proveedor hicieron difícil identificar diferencias relacionadas con los distintos niveles ocupacionales. La relación entre trabajo y masculinidad, la importancia que adquiere para el sentido de sí mismo en tanto hombres, aparece más homogénea o más similar entre ejecutivos, trabajadores de niveles intermedios y operarios. Ello explica el hecho de que se presente un análisis diferenciado por nivel ocupacional sólo para el caso de las mujeres; sin embargo, creemos que este aspecto requiere de mayor profundización y reflexión en futuras investigaciones, a fin de conocer de modo más preciso cómo la desigual disposición de recursos de diverso tipo puede incidir en la forma como los hombres experimentan el trabajo.

Veremos a continuación las diferencias que se advierten entre mujeres de diferentes niveles ocupacionales en cuanto a la forma como experimentan el trabajo y lo articulan con la familia.

2.3.1 Profesionales con cargos ejecutivos

Para las mujeres profesionales ejecutivas, el trabajo remunerado aparece como una realidad cada vez más aceptada y deseada y como espacio para la autorrealización y expresión de una vocación profesional.

Entre estas mujeres, y también para la mayor parte de las que se desempeñan en ocupaciones intermedias, el trabajo es un ámbito cada vez más importante en los proyectos vitales propios y de otras mujeres. Es visto como una opción deseada y aceptada socialmente, por lo que no hay duda respecto de si deberían trabajar o no. Son muy enfáticas respecto del rechazo a una vida dedicada exclusivamente al trabajo doméstico y a la maternidad, lo cual es percibido como una opción de vida “achatante” (no estimulante, aburrida).

Esta forma de concebir lo doméstico y la fuerte centralidad que adquiere para ellas el trabajo, en algunos casos ha propiciado una resignificación más “radical” de sus roles de madre como referente identitario, que se expresa, por ejemplo, en una articulación trabajo-familia en que, a diferencia de lo que sucede con la mayoría de las mujeres, es la familia la que se supedita a las exigencias laborales. El caso de una ingeniera, la primera mujer en ocupar una gerencia en una importante institución bancaria, muestra esta resignificación. Loreto trabaja hace casi diez años en una institución bancaria desempeñando distintos cargos, en una carrera claramente ascendente. Tiene 38 años, es separada, tiene tres hijos en edad escolar y siempre ha contado con ayuda doméstica. Ella señala que siempre “arregla” o acomoda la familia a las exigencias laborales, no al revés. Se considera ‘trabajólica’, y en algunos momentos de la entrevista destaca los sinsabores de la maternidad por sobre las satisfacciones que le otorga su empleo y, en un sentido más general, el hecho de trabajar. El trabajo es visto como un ámbito sobre el cual ella tiene más control y que de algún modo es más previsible que el ser madre, y sin duda mucho más valorado y reconocido socialmente.

Este caso puede ser sugerente en la medida en que permite pensar cómo el contar con formación profesional y buenas condiciones de trabajo —la entrevistada tiene cierta estabilidad, buenas remuneraciones, reconocimiento, posibilidades de continuar estudios; ha sido ascendida en reiteradas ocasiones hasta su posición actual—, posibilita experimentar el trabajo como parte de un proyecto de realización personal. Aparecen así valores expresivos e instrumentales del trabajo como elementos que pueden propiciar en las mujeres una resignificación de la doble adscripción identitaria antes aludida, en tanto es el trabajo el referente identitario central al cual la familia se adecua o ajusta.

El otro rasgo, el énfasis que otorgan al componente de autorrealización y de expresión de una vocación profesional del trabajo, es algo que comparten con los hombres que se desempeñan en estos niveles ocupacionales. Claro que ello no debe conducir a creer que el trabajo no constituye para todas ellas el medio principal de subsistencia. De hecho, todas las ejecutivas entrevistadas eran las proveedoras principales de sus hogares, ya sea que vivieran con pareja (que también trabajaba) o sin ella.²³ La no explicitación de este carácter instrumental del trabajo no es algo excepcional tratándose de trabajadores de niveles ejecutivos;²⁴ sin embargo, llama la atención el que ninguna de ellas haya hecho mención a su carácter de proveedoras principales.

La mayor aceptación social del trabajo remunerado para las mujeres, y el que sea significado como un ámbito que permite no sólo la subsistencia sino también la independencia y el desarrollo personal y profesional, lleva a plantear la pregunta por la posibilidad de que el trabajo sea visto cada vez más como “un nuevo destino” para mujeres profesionales.

Sin duda que esta connotación más positiva del trabajo que hacen las mujeres de niveles profesionales expresa condiciones de vida claramente distintas a las de mujeres de sectores ocupacionales más bajos. De crucial importancia resulta el hecho de que estas mujeres cuentan con mayores recursos económicos que les permiten contratar servicios de trabajo doméstico, lo que contribuye a vivir de una manera menos tensionada, en comparación con las mujeres de menores recursos, la articulación entre las necesidades de la vida familiar y las demandas del trabajo.

2.3.2 Vendedoras, empleadas y operarias

Entre las mujeres de menores recursos, vendedoras, empleadas y operarias, el significado del trabajo es vivido, en lo fundamental, como una “prueba de amor maternal” (Sharim y Silva 1998). Ello no quiere decir que no sea visto, al igual que en todas las mujeres de la muestra, como un espacio de autonomía que amplía experiencias, contactos, diversifica conversaciones, lo cual parece enriquecer los repertorios de sentido a partir de los cuales pensarse a sí mismas y orientar y hacer significativas sus acciones, algo que valoran y a lo cual son especialmente sensibles por la comparación que pueden con sus madres. Lo que ocurre es que, para estas trabajadoras, la autonomía se relaciona de manera relevante con la idea de tener los recursos materiales y subjetivos para mantenerse a sí misma y a sus hijos sin necesidad de depender de nadie o de humillarse ante nadie.

23. En todos los casos las entrevistadas de este grupo eran madres.

24. Como se señaló en el punto 1.2.1, en general los trabajadores de estos niveles ocupacionales explicitan poco los sentidos más instrumentales del trabajo.

Según lo anterior, pareciera valorarse la independencia que brinda el trabajo asalariado más en términos del bienestar del grupo familiar que de un proyecto exclusivamente de autorrealización personal, de incremento de la capacidad adquisitiva o del estatus social en términos individuales. Es como si la acción de trabajar —y su beneficio tangible en términos del ingreso— no pudiese no estar al servicio directo del bienestar y del proyecto del grupo familiar. En ese sentido, del conjunto de entrevistadas son las vendedoras y operarias quienes utilizan con mucha mayor frecuencia las palabras “nosotros” y “nuestro” para dar cuenta del sentido del trabajar. Ello, junto con la menor disposición de recursos para contratar servicios de cuidado infantil, explica que en muchos de estos casos la inserción en el mercado laboral esté supeditada a las necesidades del grupo familiar y a la etapa de desarrollo de los niños, las que tienen prioridad por sobre los deseos personales de las mujeres.

Para mí, yo pienso que mi familia es lo más importante. Yo pienso que si tuviera que dejar el trabajo porque tengo que quedarme con mi familia, mi familia primero, ante todo. (Operaria industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Otro significado que emerge con fuerza del relato de obreras, vendedoras y empleadas, que se relaciona estrechamente con esta prioridad que adquieren sus familias, es el trabajo como instancia de sacrificio personal y, al mismo tiempo, como motivo de orgullo. En concordancia con lo señalado respecto de la centralidad del trabajo en sectores ocupacionales bajos, en los relatos de estas trabajadoras aparece con frecuencia la imagen de “mujer luchadora” que saca adelante a su familia a pesar de las dificultades. Se trata de una percepción del trabajo como esfuerzo constante en pos de la subsistencia familiar más que expresión de una vocación profesional o de un oficio, o en términos de un proyecto individual de realización, como sucede entre las mujeres profesionales. La familia es, de manera preponderante, lo que otorga sentido al trabajo asalariado. Lo expresado por la misma operaria antes citada permite entender este significado del trabajo:

Yo luché por tener nuestro hogar; yo trabajé, me esforcé, a pesar de que mi esposo estaba hospitalizado, estaba enfermo, mis hijos chicos, yo estaba allegada en la casa de mi hermana. Yo trabajando, juntando, juntaba lo más que podía, lo único que quería era ver mi casa, mi hogar; no me importaba del porte que fuera, o donde fuera, lo único que quería era mi casa. Yo pienso que, si he luchado, he tratado de salir adelante a pesar de todas las cosas que nos han pasado, es porque los quiero demasiado. (Operaria industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Este esfuerzo desplegado por el amor y el bienestar de los otros, por la familia, es motivo de un profundo orgullo que parece ir más allá del ámbito familiar y otorga un fuerte sentimiento de satisfacción personal. Una mujer que trabaja hace varios años como vendedora de una multitienda dice al respecto:

He hecho de todo en la vida. Estoy tan acostumbrada, he hecho de todo para poder salir adelante, para poder lograr lo que yo quiero, que es seguir trabajando y ahora, bueno, con mayor razón que tengo dos hijos... Yo considero que todo lo que logra uno es gracias al trabajo y al esfuerzo de uno mismo, porque si yo salí adelante es porque yo he trabajado, yo me he sacado la mugre... Una mujer muy trabajadora, luchadora, fuerte, yo creo que lo más destacado es que he sido muy fuerte en la vida [...]. Yo me siento súper orgullosa como persona [...] ser súper trabajadora y lo he conseguido, por eso yo creo que estoy tan orgullosa de mí; yo me miro y me siento súper orgullosa, me gusta como soy, estoy contenta conmigo misma. (Vendedora multitienda, educación media completa, 31 años).

Pero el orgullo convive en algunas mujeres con culpa por sentir que abandonan a sus hijos. Junto con culpabilidad, perciben un cierto fracaso en relación a los hijos, sobre todo cuando son más pequeños, por no poder estar en la casa, por no esperarlos y recibirlos del colegio “con la comida calentita y un calor de hogar”, algo que ellas sí recibieron de sus madres, la mayoría dueñas de casa. En algunos casos la culpabilidad se acompaña de un sentimiento de pérdida. Como si la inevitable —y, al mismo tiempo, valorada— inserción en el trabajo implicara también una renuncia a ciertas formas de concebir la familia y la maternidad.

Pienso que uno como mujer... Cuando mis hijos estaban más pequeños me daba harta pena dejarlos solos. Harta pena porque, en realidad, pienso que los niños, de una u otra forma, igual necesitan estar con sus padres. O sea, más que nada la mamá, porque como que, por naturaleza, el papá es el que sale a trabajar. Antiguamente más que nada se veía eso. Ahora no, porque estamos más modernos y sale la mamá, el papá, los dos a trabajar. Pero como uno fue criada, por lo menos yo, en mi niñez, mi papá trabajaba, mi mamá no, por lo tanto yo me crié en una familia así. Entonces, uno siente que llegaba del colegio, qué rico que mi mamá me esperaba con la comida calentita y como que un calor de hogar, como que es diferente. Yo sé que mis niños no han vivido eso porque ellos incluso... bueno, a veces, cuando conversamos, más que nada la mayor como que me lo reprocha un poco, por el poco tiempo que uno les puede dedicar a ellos por el hecho de trabajar. (Operaria industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Algunas entrevistadas señalan que ese sentimiento de culpa las lleva a comprar cosas a sus hijos como una manera de compensar la falta de tiempo para ellos y el hogar.

Es súper difícil... es súper difícil, porque cuando trabaja, siempre aunque tú trates de no dejar a tus hijos de lado, siempre estás con el sentimiento de culpa, que si ellos ya llegaron a la casa entonces me echan de menos... qué sé yo. Bueno, aunque ellos ya están acostumbrados, pero siempre uno está con ese sentimiento de culpa. Entonces qué pasa; no sé, dejan una embarrada, tú no los quieres retar porque si llegaste a las siete no los vas a estar retando de siete a ocho, si los vas a ver media hora. Entonces los cabros obviamente se sublevan y la verdad es que yo tengo harta paciencia, los reto bien poco, les aguanto mucho, pero yo creo que es por eso mismo también. O sea, si yo estuviera todo el día con ellos obviamente los retaría; pero, como unos dicen, si tú estás un poco, no vas a estar ese poco retándolos. Y lo mismo pasa con las compras, un poco como para suplir eso, entonces si te traen [...] un blue jeans de lola a la oficina, “ya, este es para la niña; ya, listo, se lo compro”. Yo todo el tiempo llevo con cosas para ellos... (Vendedora Isapre, educación superior incompleta, 39 años).

Así, la vivencia del trabajo como una prueba de amor maternal contiene sentimientos positivos, de orgullo, independencia y valoración por el bienestar que pueden otorgar a la familia; y también sentimientos de culpabilidad por el abandono de los hijos que el trabajo remunerado supone. Estas contradicciones, y los costos y malestares subjetivos que ellas producen, hacen que sea entre estas mujeres de menor calificación donde las tensiones entre familia y trabajo se manifiesten de manera más explícita y se agudicen con relación al resto de mujeres entrevistadas. Es entre estas trabajadoras donde la doble adscripción identitaria se vive de manera más problemática, por el mayor esfuerzo cotidiano que deben desplegar para responder a las demandas del trabajo, a sus propias aspiraciones y expectativas y a las responsabilidades maternas, que por momentos aparecen como ámbitos contradictorios. Y es también entre estas mujeres que la priorización de la familia por sobre el trabajo es la manera más generalizada de articular o integrar modelos y expectativas de género en tensión.

Esta manera de articular trabajo y familia muestra aspectos que sin duda van más allá de disposiciones personales. Diversos estudios y encuestas de opinión han señalado que en los sectores socioeconómicos bajos existiría un “mayor arraigo del sistema de roles tradicionales” (Informe de la Comisión Nacional de la Familia, 1994, citado en Sharim y Silva 1998: 13), especialmente entre los hombres, cuyas actitudes son menos favorables a la participación laboral de las mujeres en comparación con las de hombres y mujeres de otros sectores socioeconómicos.²⁵ Junto con ello, el tipo de incorporación laboral, en la mayor parte de los casos con bajas remuneraciones y extensas jornadas, limita las posibilidades que pueden ofrecer los empleos para el desarrollo personal y laboral. Por otra parte, la falta de recursos materiales, de redes, de apoyo de las parejas y de facilidades del empleador que permitan a las mujeres articular y complementar en forma más armónica responsabilidades familiares y laborales, restringe enormemente sus posibilidades laborales. En tales condiciones, es frecuente que deban rechazar ofertas de trabajo por las dificultades para contar con servicios de cuidado infantil. La situación que relata una vendedora es un ejemplo de ello:

Me ofrecieron quedarme trabajando en XXX, pero yo tenía una pareja... Yo tengo dos hijos y tenía una chicoca, era chiquitita, no tenía quién me la cuidara, y la pareja que yo tenía en esos años no me la quiso cuidar, y perdí la oportunidad de trabajar en XXX. No tenía dónde dejarla. Me dijeron tienes que venir, por ejemplo era día viernes, el día lunes, y yo tenía que ver cómo lo hacía, y no pude. Y perdí la oportunidad, porque era un puesto vacante y cuesta mucho entrar a XXX; se tiene que morir alguien para que alguien pueda entrar, y perdí la oportunidad. (Vendedora multitienda, educación media completa, 31 años).

Todos los elementos anteriores permiten entender el hecho de que frente a la indeseable disyuntiva de tener que optar por la familia o por el trabajo, aquellas mujeres que no son proveedoras únicas o principales prioricen el espacio familiar. La prioridad de las necesidades familiares resulta de la confluencia de factores subjetivos y objetivos, de disposiciones personales, de condiciones materiales y de modelos culturales que evidentemente dificultan la inserción en el mercado laboral de trabajadoras no calificadas, así como sus posibilidades de conciliación de responsabilidades laborales y familiares.

En suma, las importantes diferencias que se advierten en la forma como mujeres de altos y bajos niveles educacionales y ocupacionales experimentan el trabajo, específicamente el hecho de que éste aparezca más vinculado al bienestar familiar en el caso de las mujeres obreras y vendedoras, y más vinculado a la realización de un proyecto personal y profesional en el caso de las mujeres ejecutivas, da cuenta de la enorme distancia entre ambos grupos en cuanto al tipo de inserción laboral y los recursos con que cuentan (formativos, sociales, familiares), y de diferencias culturales que se expresan en una actitud más o menos favorables hacia el trabajo de las mujeres.

Sin embargo, todas expresan la certidumbre de ser parte de una nueva generación para la cual los cambios culturales y la mayor inserción laboral, con todos los problemas que pueda acarrear, es algo muy positivo. El trabajo es visto como un espacio en el cual se proyectan en el largo plazo, como un ámbito incorporado en su horizonte de vida. Las referencias a mujeres de generaciones anteriores, como madres y abuelas, no hacen más que reforzar esta valoración positiva hacia los mayores niveles de autonomía que tendrían hoy las mujeres que trabajan remuneradamente.

25. Informe de la Comisión Nacional de la Familia de 1994 y una Encuesta realizada por el Grupo Iniciativa en enero de 1999, arrojan resultados similares en este aspecto.

Mi mamá se aburre de lo lindo ahora... si están todos sus hijos grandes. Mi papá es muy egoísta y le gusta andar siempre con ella; si va a la peluquería, con ella, la espera; y si va a una tienda, con ella, la espera... Atroz... o sea, ella no puede hacer nada sola, no; y nunca trabajó y ni soñar de trabajar. De hecho yo le he dicho, “pero mamá, haz un curso de bauer, o de pintura”, para que se relaje. No, mi papá no la deja porque cómo va a salir sola. Entonces yo creo que por eso yo me traumé y me rebelé. Igual ella es feliz, igual no le falta nada, pero no se ha realizado; solamente como madre, pero no como persona, porque para ella lo más grande son los hijos —igual que para cualquier mamá—, pero igual tus hijos se van a ir, o se van a casar y qué vas a hacer... (Vendedora Isapre, educación superior incompleta, 39 años).

Las cosas ahora son diferentes, porque ahora la mujer y el hombre tienen que trabajar, y así es la vida, porque es la única manera que se pueden obtener sus cosas, y sus comodidades, no queda otra. Es que ahora encuentro que también hay más libertad, porque encuentro que antes el hombre era más machista y como que la mujer tenía que ser de la casa y no podía salir a trabajar. El trabajo me hace más independiente y me permite tomar decisiones. (Operaria industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Irme en la mañana con el chicoco y trabajar hasta las cinco y media, retirarlo en la tarde, eso es lo mío. Y de lunes a viernes; sábado y domingo para la familia. (Vendedora multitienda, enseñanza media completa, 31 años).

Entre las mujeres profesionales, sus madres —que trabajan o han trabajado remuneradamente, y en algunos casos ejerciendo un trabajo profesional— han sido quienes las han impulsado a estudiar y constituyen, ellas mismas, referentes o modelos que imitar. Una entrevistada cuya madre trabajó hasta que ella tuvo quince años indica que en su familia era “súper natural que las mujeres trabajemos, súper normal”. No obstante, también en estos casos las entrevistadas advierten diferencias en la forma como ellas y sus madres experimentan el hecho de trabajar en relación a sus responsabilidades familiares y maternas. En el relato de una ejecutiva (30 años, ingeniera), el que su madre haya trabajado remuneradamente es “ejemplificador”; pero, al mismo tiempo, critica la culpabilidad que su madre sentía por lo que consideraba era dejar a su familia por trabajar. Ella sabe que el hecho de que cuente con formación profesional, y el no sentir esa culpabilidad de su madre, marcan diferencias muy importantes entre ellas y es lo que explicaría, a su juicio en medida importante, el que haya alcanzado más pronto que su madre mayores niveles de autonomía y solvencia económica.

Yo veo lo que he hecho hasta ahora, lo que he logrado hasta ahora, porque si uno lo ve desde afuera [e] históricamente, logré estudiar una carrera universitaria, cosa que no todo el mundo tiene la oportunidad; el trabajar en empresas buenas, cosa que no todo el mundo tiene la oportunidad también. Si yo lo comparo con mi mamá, yo en este momento ya tengo una casa que estoy pagando, pero mi mamá lo logró hasta mucho tiempo después. El hecho de poder decidir quiero este trabajo o el otro y sentirme con la confianza suficiente para decir “yo quiero una vida mejor, no me siento bien aquí, así que me voy a cambiar”, y que resulte, que las cosas se den, que haya una oportunidad de trabajo y que todo se dé para que sea sí, siento que es súper importante, porque mi mamá jamás había pensando en tener esa libertad y ese poder para decir “esta pega no me gusta, me voy a cambiar”. Siento que de alguna forma, viéndolo grosso modo, la sociedad te apoya, por lo menos me ha apoyado. (Ejecutiva, ingeniera comercial, 30 años)

La positiva evaluación del trabajo que hacen las mujeres, sin desconocer las tensiones que deben enfrentar cotidianamente, lleva a que más que un anhelo por volver a ordenamientos de

género tradicionales, todas manifiesten el deseo de que las condiciones laborales tomen en cuenta sus responsabilidades familiares. Lo que quieren es que las posibilidades que les abre el trabajo remunerado no sean vividas con tensión, como descuido o abandono de las responsabilidades familiares que sienten como propias.

La presencia permanente de la familia y el trabajo como referentes identitarios constituye entonces el rasgo más gravitante en la forma como las mujeres de diferentes niveles ocupacionales se definen y significan su experiencia laboral. Es la ampliación de los horizontes de sentido y la autonomía que brinda el trabajo a las mujeres, y al mismo tiempo la permanencia del carácter principalmente femenino de las responsabilidades familiares, lo que caracteriza la vivencia de las mujeres en el mercado laboral. Así, ejecutivas, vendedoras y obreras deben gestionar permanentemente —y con desiguales recursos— esta ampliación de las posibilidades para construir proyectos de futuro que incorporen en mayor medida una dimensión de autorrealización personal, y que les permitan negociar frente a las necesidades y expectativas de los otros, y con un conjunto de mandatos y modelos culturales interiorizados que sigue depositando en ellas las responsabilidades familiares.

Es, en definitiva, esta doble presencia de las mujeres en el mundo familiar y laboral un aspecto central para comprender la experiencia laboral de las mujeres. Ello implica que, como han señalado Guadarrama y Torres (2004), para comprender la forma como las mujeres significan su trabajo, es necesario adentrarse en “el complejo entramado de sensaciones, experiencias, esfuerzos, sentimientos que atraviesan cada segundo esa vida paralela y entreverada de las mujeres, experimentada de forma diversa y contradictoria por mujeres que se encuentran en distintos puntos de su trayectoria vital; con acceso desigual a los recursos sociales, materiales y simbólicos; y en distintos ámbitos de la estructura socioproductiva y organizacional” (p. 8).

3. Trabajo y vínculo social.

El debilitamiento del sentido colectivo del trabajo

En este apartado describiremos en detalle el segundo significado del trabajo, referido a la articulación entre trabajo, vínculo social e identidades colectivas. Como ya adelantamos, este segundo significado transversal que emerge en los relatos de los trabajadores da cuenta de un importante proceso de “des-colectivización y re-individualización de las relaciones laborales” (Castel 2004). Los trabajadores significan el trabajo como una experiencia eminentemente individual y como un ámbito que no constituye un espacio de pertenencia y afiliación.

Al igual que con el primer significado —referido a la centralidad del trabajo— es posible reconocer acá dos dimensiones. Una referida al carácter individual más que colectivo del trabajo; y una segunda referida al debilitamiento del trabajo en tanto soporte de vínculos de reconocimiento y acción colectiva. Pasaremos a continuación a presentar cada una de estas dimensiones.

3.1 La experiencia del trabajo como una empresa y experiencia individual

Las mujeres y los hombres entrevistados significan el trabajo como una responsabilidad predominantemente individual y privada, como algo (un asunto) que depende de la capacidad, habilidad y voluntad de cada persona. Coherentemente con lo ya señalado —la incertidumbre, volatilidad, discontinuidad y transitoriedad en las trayectorias laborales y las nuevas formas de gestión (trabajador

empresario, equipos de trabajo), así como los mayores niveles de individualización y reflexividad de los sujetos—, los entrevistados de los distintos grupos ocupacionales tienden a verse a sí mismos, y ver a los otros, como agentes que deben responder individualmente por sus responsabilidades laborales y velar también de manera individual por sus intereses.

Esta “individualización” de la experiencia de trabajar constituye una tendencia internacional, un verdadero “régimen laboral”,²⁶ “en virtud del cual determinadas personas que trabajan en una empresa dejan de ser tratadas como miembros de un colectivo laboral o profesional y pasan a recibir la consideración de “proveedoras particulares de prestaciones particulares bajo condiciones particulares” (Gorz 1998: 63). En este contexto, la negociación colectiva cede lugar a la individualizada y la relación salarial a la meramente comercial. Este nuevo imaginario laboral, que ve a cada trabajador como un ente autónomo, que debe comportarse de manera independiente, fomenta muchas veces un fuerte individualismo fragmentador en el trabajo (el sentido más negativo del proceso de individualización), que deposita casi exclusivamente en las capacidades y voluntades personales los éxitos y fracasos de las trayectorias laborales.²⁷

En este marco, los empleadores conciben y se relacionan con los trabajadores, no en tanto colectivo, sino como sujetos individuales, determinando de manera personalizada las condiciones de trabajo. Este énfasis en el desempeño individual presente en los discursos de gestión flexible, e interiorizado muchas veces por los trabajadores, se alimenta también del nuevo clima cultural tardomoderno que instala como valores principales al individuo y su autorrealización

Si ponemos en relación esta significación del trabajo con su centralidad (arriba mencionada), podemos afirmar que hoy en día el trabajo (entendido como la acción de trabajar) sigue siendo central como soporte identitario, pero en un registro fundamentalmente individual. Trabajar es lo que permite realizarse como persona, más que por una inserción en colectivos o en ciertos proyectos de sociedad. El trabajo es valorado principalmente en tanto permite sostener los proyectos de autorrealización de los trabajadores y sus familias.

Más allá de su carácter transversal, este sentido del trabajo es experimentado y gestionado en formas diversas por los trabajadores de los distintos grupos ocupacionales. Si bien tanto para los profesionales ejecutivos como para los trabajadores de niveles intermedios, empleados no calificados y obreros los proyectos laborales son en esencia proyectos personales y privados, orientados a la búsqueda de realización personal y profesional, es posible establecer algunas diferencias significativas entre ellos.

26. Blanch et al. (2003: 432). Esta noción de régimen laboral individualizado no debe ser confundida, más allá de las afinidades fonéticas e históricas, con el concepto de proceso de individualización que hemos desarrollado en el segundo capítulo.

27. En Chile, las políticas laborales implantadas hacia fines de la década de los setenta, en el marco de la instalación de un modelo neoliberal que abre el país a la competitividad con el mercado mundial, cuya principal expresión fue el Plan Laboral de 1978, se orientaron precisamente en esta dirección, convirtiendo las relaciones entre empleadores y trabajadores en “vínculos comerciales de compra-venta de servicios individualizados, donde no se contemplaban derechos ni deberes más allá de los pactados entre los propios individuos involucrados”. (Montero y Morris 2000: 1).

3.1.1 Profesionales y ejecutivos

En el caso del grupo de los profesionales y ejecutivos, este sentido más individual del trabajo es connotado positivamente; se lo ve como un incremento de sus opciones de logro cuyo aprovechamiento dependerá de las capacidades y aptitudes de cada persona. Como ya señalamos, para este grupo, los principios de competitividad, enfrentamiento de riesgos, vivir en torno a metas, movilidad permanente, entre otros, son parte de su propia estructura de valores y normas de vida. Este grupo dispone de recursos materiales, culturales, educativos, familiares que les permiten negociar con mejores posibilidades de éxito sus trayectorias personales en el mercado laboral flexible. Así, estos trabajadores tienden a destacar las múltiples oportunidades que se les abren con las nuevas formas productivas y con el nuevo clima cultural que promueve un régimen laboral centrado en la figura del trabajador individual.

3.1.2 Trabajadores de niveles intermedios

Los trabajadores que ocupan cargos intermedios adhieren a los valores del grupo anterior y su discurso expresa la voluntad de controlar sus carreras profesionales con autonomía; no obstante, su realidad muestra cuán limitadas son las posibilidades de realizar sus aspiraciones. Tanto los hombres como las mujeres de este grupo que fueron entrevistados han permanecido largo tiempo en su cargo actual; se mueven menos en el mercado, porque sus niveles de formación no les abren las opciones que ellos dicen o creen tener. Si bien se hacen parte del discurso de la autonomía y del valor del esfuerzo individual en el logro de las metas profesionales y de vida, están en la práctica muy limitados por las posibilidades que realmente tienen de tomar las decisiones que les convienen en función de sus genuinos intereses. Como se puede observar en los testimonios que siguen, de un mando medio en una vitivinícola y de una mujer con una jefatura intermedia en un banco, este grupo suele remarcar con mucha fuerza el carácter de lucha de todos contra todos que impone el mercado laboral, así como la idea de que en esa batalla son los mejores (como ellos) los que sobreviven y destacan.

En general, en los trabajos, aunque uno tenga buenas relaciones, uno tiene que rascarse con las propias uñas no más. Lógicamente ojalá todos pudieran haber surgido como surgió yo [...] yo creo que la oportunidad se la dan a todos y hay que saber ocuparla y hay que saber tomarla en el momento [...] yo tengo una lealtad individual te diría, mis lealtades en la empresa son individuales... honestidad y trabajo, esa es mi lealtad, donde yo esté. No es que yo le deba, es que yo no le debo, la empresa me debe a mí [...] yo estoy preocupado de mí, de las cosas que haga las haga bien. Porque el resultado de eso es satisfacción y crecimiento. Por eso propio, yo creo mucho en los logros individuales. (Jefe de ventas empresa vitivinícola, ingeniero, 35 años).

[Para salir adelante en la vida hay que proponérselo] yo creo que las oportunidades siempre están. Hay que agarrarlas, hay que buscarlas y agarrarlas. Yo creo que mi gente [se refiere a quienes están a su cargo] hubiese tenido las mismas oportunidades que yo si ellos hubiesen querido tener otra actitud. (Jefa plataforma de inversiones, tecnóloga en alimentos, institución bancaria, 38 años).

Esta idea de que las oportunidades se las dan a todos y que cada uno es responsable de tomarla, que todo depende de factores personales, adquiere mucha fuerza en estos dos grupos, que suelen no

relevante en sus relatos los procesos de exclusión y desigualdad que caracterizan a nuestras sociedades y de los cuales ellos mismos son, particularmente en el caso de los mandos medios, muchas veces las víctimas. Estos grupos, además, en especial el de profesionales ejecutivos, suelen no dimensionar la enorme cantidad de redes sociales que efectivamente poseen (más allá de sus narrativas altamente individualizadas) y que operan como facilitadores y protectores a lo largo de sus carreras laborales.

3.1.3 Obreros, empleados y vendedores de bajo nivel de calificación

Para los trabajadores que disponen de menos recursos formativos y capacidad negociadora, como obreros, empleados y vendedores de escasa calificación, “la individualización” del trabajar se connota fundamentalmente como un proceso que aísla, fragmenta, precariza y vuelve más desvalidos a los trabajadores. Para estos sectores, ser un agente individual equivale a ser un sujeto vulnerable en el espacio laboral. Así, en sus relatos, emerge con mucha fuerza la representación de un mercado laboral crecientemente flexible, con empleos inestables y desregulados, donde sus bajos capitales educativos/culturales los dejan en una situación de negociación precaria. Constatamos en este grupo, a pesar de tener un trabajo estable, un sentimiento de temor e inseguridad en relación a sus empleos y un énfasis en la importancia de la lucha y el esfuerzo individual como estrategia de sobrevivencia.

El testimonio de una mujer joven, vendedora de una gran tienda y dirigente sindical, ejemplifica bien lo que piensan muchos trabajadores y trabajadoras de este grupo.

Sé que nada me va a llegar fácilmente. Todo lo que quiero lo consigo en base a eso, al trabajo. Sí, cuando tenía vacaciones me iba a Rancagua donde unos familiares y me iba a los frigoríficos a trabajar. Me acostumbré de chica. Tengo un primo que hasta el día de hoy lo recuerdo con mucho cariño, que siempre me enseñó que todo en la vida, lo que uno quería, costaba mucho; que para ganárselo había que trabajar honradamente. Siempre lo recuerdo. Desde los ocho años trabajé en una casa particular cuidando a una abuelita, trabajé en un jardín infantil, he hecho de todo en la vida; estoy tan acostumbrada, he hecho de todo para poder salir adelante, para poder lograr lo que yo quiero, que es seguir trabajando. Y ahora, bueno, con mayor razón que tengo dos hijos. [...] A mí... cuando era sola me inspiraba en mí misma. Miraba y decía “no, no puedo vivir aquí, no me gusta esto, no nací para esto”. Miraba a mi alrededor. Después, cuando tuve a la niña, seguía mirando alrededor: “No quiero esto para ella”. Después, con el más chico, lo mismo. Siempre he mirado alrededor, lo que no quiero para ellos. Entonces, yo creo que eso me da fuerza para seguir adelante. Es que siempre he estado sola. Anterior a esto estaba sola.

Más adelante sigue contando:

La gente tiene mucho miedo a que la despidan. Siempre están con ese temor. [...] Además les da miedo tener otro trabajo. Tengo una compañera que es bien joven, y ella lleva diez años trabajando aquí, nunca ha tenido otro trabajo, le da pánico que la despidan; pero yo digo “Claudia, eres joven, no tienes hijos, estás recién casada...” No deberías tener miedo a eso, sí; y yo digo pasable para uno que tiene hijos y todo, pero ella... si uno no sabe todas las cosas, tiene que aprender, pero ella toda su vida, desde que salió del colegio, entró a trabajar para XXX y aquí está. No conoce otro trabajo y nunca la han cambiado de sucursal; le da espanto, le da pánico. Nunca ha pasado por otras situaciones, ella ha estado siempre en la misma tienda. [...] A los hombres también, hay hombres que el jefe los trata súper mal, a garabatos, todo eso, y los vendedores se quedan callados. No son capaces de defenderse tampoco. (Vendedora de comercio, educación media completa, dirigente sindical, 31 años).

En este grupo, la promesa de autorrealización que trasmite la sociedad y los medios de comunicación a todos los sujetos entra en tensión —como señalamos siguiendo a Melucci (2001)— con los escasos recursos culturales y materiales indispensables para sostener y concretar el potencial de individualización. Éste se convierte así en un potencial no desplegado y, más aún, capturado en el plano de sueños y fantasías que pocas veces se concretan. En este sentido, un obrero nos habla de sus sueños y de cuán lejos de lograrlos los ve:

Es que uno llega a lo máximo que se puede estar ahí (en la fábrica), que es ser maquinista, y después esperar que pasen los años. De hecho, el amigo que tengo allá tiene 56 años y ha estado casi toda su vida trabajando en XXX (esa fábrica). Él es maquinista, y hasta ahí no más llegó. O sea, más aspiraciones no tiene uno, como es la ley [...]. Yo tengo diez años en la empresa y mi aspiración es salir de ahí y para eso estoy haciendo un curso de computación, o sea, aprovechando los beneficios que dan allá, el sindicato más que nada; aprovechando todos esos cursos, cosa que si salgo de ahí, buscar una parte donde pueda desarrollarme en ese sentido, en la computación. (Obrero, industria alimentaria, educación media completa, 35 años).

Si bien el trabajo es sumamente importante para este grupo de trabajadores y aparece como una aspiración central en relación a sus procesos de individualización, la mayoría de sus relatos enfatiza la dimensión de lucha, sacrificio y explotación a la que están sometidos en el nuevo orden laboral, altamente individualizado y flexible. El actual orden del trabajo aparece así —igual que siempre— además de como fuente de dinero, poder y prestigio, como germen de profundas desigualdades. Como señala Camps (1993: 140), “dado que no todos los trabajos son iguales en cuanto a retribución económica y en cuanto a posibilidades de dignificación de las personas, nos encontramos con el hecho paradójico de que el trabajo es, al mismo tiempo, la ocasión teórica de la igualdad social y la consolidación y constatación real de las desigualdades más lacerantes”.

Como señalamos, una de las expresiones más patentes de dichas desigualdades en el caso de los trabajadores entrevistados es el lugar que ocupa el trabajo en sus vidas: en unos casos, como efectivo soporte y fuente de recursos para la individualización; en otros, como límite y demostración cotidiana de la ausencia de recursos y de una posición precaria, desde la cual se dificulta enormemente la construcción de proyectos biográficos autónomos y satisfactorios.

3.2 La ausencia de espacios de pertenencia y afiliación

El debilitamiento de los espacios de pertenencia y afiliación en el trabajo constituye la segunda dimensión del segundo significado del trabajo que estamos presentando.

En el contexto de un mercado laboral en que el trabajar sigue siendo central, aunque el empleo se vuelva más provisorio, y que se significa principalmente como una experiencia individual, se indagó en los vínculos sociales que los entrevistados construyen en el espacio del trabajo. Nos interesó conocer tanto sus relaciones interpersonales como la participación en instancias grupales, con el propósito de conocer aquellas dimensiones más colectivas de la forma como hombres y mujeres significan el trabajar.

Las conversaciones sostenidas con cada persona entrevistada permiten constatar que, a través del trabajo, hombres y mujeres establecen lazos de compañerismo que se tornan algunas veces en amistad y suplen una gran ausencia de vínculos fuera del espacio laboral, con excepción de los

familiares. Es posible constatar una cierta tensión entre esta imagen del trabajo como fuente de vínculos de compañerismo, intercambio y cooperación, y la significación anteriormente desarrollada referida al trabajo como experiencia individual. Sin embargo, como esperamos mostrar, estas dos dimensiones se articulan coherentemente en la experiencia y las narrativas identitarias de los trabajadores.

Cuando se les pregunta a las personas cómo son sus relaciones de trabajo con los compañeros, su primera o más espontánea reacción es hacer una clara distinción entre “compañeros de trabajo” y “amigos”, estableciendo un claro límite entre ambos. Hombres y mujeres en distintas ocupaciones o sectores son enfáticos al señalar que si bien pueden tener buenos compañeros de trabajo, ellos no son amigos, pues los “amigos-amigos”, “los amigos de verdad”, se construyen fuera del trabajo. No obstante, en la medida en que se profundizaba en las entrevistas y relatos, esa distinción perdía claridad y comenzaban a revelarse relaciones entre compañeros y compañeras muy parecidas a lo que podrían considerarse de “amistad”, y que se asumían además con sentimientos de satisfacción. Así también, se podía vislumbrar una escasa red de relaciones sociales fuera del trabajo, salvo las relaciones de familia, de modo que, cuando hablaban de “amigos de verdad”, aludían al parecer a una imagen de la amistad basada en recuerdos y anhelos más que en vínculos cercanos realmente existentes.

Las relaciones entre compañeros y compañeras en el trabajo se establecen, por una parte, en torno a la cooperación, intercambio y apoyo mutuo en el enfrentamiento de las tareas laborales, en el cumplimiento de las funciones encomendadas, en el logro de las metas establecidas; y, por otra parte, en torno al diario compartir experiencias personales acaecidas tanto en el trabajo como en la vida privada. En algunos casos, este tipo de relaciones se extiende fuera del ámbito del trabajo a espacios recreativos o de esparcimiento. Como nos señalan dos vendedores de mall:

Para mí, un buen compañero es alguien que está constantemente tratando de ayudarte, si es que sabe más que tú, o también tratar ellos aprender de ti [...]. Uno no está solo, uno trabaja en grupo y este grupo tiene que ser un grupo armónico. Y eso se logra con compañerismo. (Vendedora de comercio, educación media completa, 33 años).

Un buen compañero es el que te cubre las espaldas cuando uno se manda una embarrada. (Vendedor de comercio, educación técnica completa, 36 años).

Estas relaciones de coordinación funcional, de convivencia cotidiana, de apoyo mutuo y de cierta intimidad en los casos más cercanos, están cruzadas también, como iremos viendo, por lógicas de desconfianza, competitividad, distanciamiento y agresión.

Siendo las consideraciones anteriores de carácter general, encontramos importantes contrastes entre los diferentes grupos de trabajadores entrevistados.

3.2.1 Profesionales con cargos ejecutivos

Entre los profesionales y ejecutivos, el trabajo, en tanto espacio de alta competitividad, eficiencia, de relaciones flexibles y transitorias, proyectadas al corto y mediano plazo, no parece propiciar el establecimiento de relaciones de mayor confianza, conocimiento y apoyo mutuo, más allá de la coordinación funcional y la cordialidad cotidiana. Por el contrario, no les parece favorable

—y, en algunos casos, tampoco conveniente— construir relaciones de amistad en el trabajo, esto en la medida en que ello puede resultar incompatible con la dinámica de sus cargos directivos, y debido a un interés por el resguardo de la intimidad y de la vida privada. Una ejecutiva, quien dice tener pocas amigas y afirma que el 99 por ciento de su tiempo se reparte entre su trabajo y su familia, señala al respecto:

Yo te diría que no hay vínculos profundos, pero sí hay [...] una onda de trabajo súper buena. La gente es muy comprometida con su marca y con su trabajo, [...] la gente es preocupada de lo que te pasa; si estás mal, se preocupan; en eso hay buena onda. Pero yo te diría que no es como construir amistades por fuera [...]. Uno no puede esperar que alguien te reconozca o que te salve en el momento de estar con problemas [...]. Igual te da rabia, porque en el fondo uno da el cien por ciento de su esfuerzo en un trabajo, y eso al momento de los quibos de alguna forma no es reconocido. (Jefa grupo de marketing empresa cosmética, ingeniera comercial, 30 años).

3.2.2 Trabajadores de niveles intermedios

En el caso de trabajadores y trabajadoras de niveles intermedios las opiniones encontradas son similares, en el sentido de que las relaciones de confianza e intimidad con compañeros de trabajo parecen ser escasas. En estos grupos, las personas están sometidas a presiones de la gerencia para que transmitan hacia los niveles inferiores las normas y metas de la empresa, y las hagan cumplir; y, por otro lado, reciben desde estos niveles inferiores presiones para que negocien con los niveles superiores sus problemas y conflictos laborales. Es una situación que no favorece la construcción de vínculos de amistad. En algunos trabajos en los cuales prima el rendimiento individual, las relaciones con los compañeros se miran con más desconfianza aún. Es el caso de una mujer que trabaja en una empresa farmacéutica y que señala que prefiere prescindir de un equipo de trabajo, y el de una ejecutiva de cuentas bancarias que manifiesta desconfianza respecto de compañeros con los que se trabaja todo el día:

Yo luchaba por las injusticias y partía: “¡Vamos, cabros...!”; más o menos. Después me di cuenta de que al primero que venía corriendo le llegaba la flecha y a los demás no les pasaba nada. A mí siempre me llegaba la flecha. Después aprendí que no; aquí, si tú quieres tu guerra, lucha por ti solita no más, súper individualista... (Representante empresa farmacéutica, educación superior completa, 45 años).

[...] ahí fue cuando yo aprendí que tenía que tener compañeros y no amigos en el trabajo [...]. Nunca me había tocado llegar a una parte donde tuviera que desconfiar de tu propio compañero con el que trabajas todo el día, con el que pasas ocho horas diarias. Entonces me tocó y tuve que aprender que en el banco a lo mejor no podía crear amistades sino que tenía compañeros, que eran dos cosas bien diferentes. (Ejecutiva de cuentas en institución bancaria, educación superior completa, 29 años).

No obstante este discurso, en el curso de su narrativa la afirmación anterior comienza a relativizarse y la amistad parece algo posible, que no se contradice con la competencia interna:

Nosotras hemos formado un equipo, el equipo de mis dos compañeras y yo, un equipo súper bueno. Se forma competencia, pero una competencia sana. [...] soy súper respetuosa y ellas también lo son a la vez conmigo [...]. Ahora, mis dos compañeras, si bien es cierto no nos juntamos fuera de la oficina —nos hemos juntado, pero pocas veces—, pero tú sí puedes contar con un grado de amistad, están ahí, lo que se llama amigas, sí. [...]. Tiempo atrás nosotros íbamos a almorzar a un restorán al frente,

también se organizaban almuerzos; nosotros estamos en una sucursal donde no tenemos patio, pero igual una vez hicimos un curanto adentro y todos llevábamos algo, todos colaborando, y se entablaron mejores amistades y conocías al resto de la gente. Eso depende de cada sucursal. Bueno, en el banco hay unidades deportivas, hay un gimnasio... (Ejecutiva de cuentas en institución bancaria, educación superior completa, 29 años).

3.2.3 Empleados, vendedores y obreros

El grupo de empleados, vendedores y obreros es el que manifiesta una mejor disposición a establecer relaciones más cercanas con los compañeros del trabajo. Se pueden notar, eso sí, que, a diferencia de lo que sucede en los otros grupos de trabajadores, en éste hay contrastes significativos según el sector económico en el cual se desempeñan los trabajadores. Destaca al respecto la fuerte desconfianza e individualismo que caracteriza las relaciones de los trabajadores del sector comercio, y que no aparece con tanta fuerza en los otros sectores. Sin duda que las condiciones de trabajo de los entrevistados de este sector —jornada con horarios extendidos y un régimen salarial caracterizado por las bajas remuneraciones y basado en comisiones— explican en parte sustantiva estas percepciones. Algunos testimonios son muy elocuentes al respecto.

El compañerismo existe de los labios para afuera, no en el interior; o sea, dicen “¡qué lástima, pero es tu vida, sálvate solo!” Acá cada uno va por su lado. No hay tiempo para conversar. Casi nunca se hacen reuniones de sindicato. Acá a las nueve lo único que quieren es irse al tiro; por ejemplo, a las nueve y media reunión de sindicato, nadie se queda, todos se van. Eso pasa. (Vendedor de multitienda, enseñanza media completa, 30 años).

(El ambiente es) malísimo, malísimo. Porque que te quitaron una venta, que ese cliente lo atendí yo, entonces es difícil trabajar así, es difícil. Optas por hacer tu trabajo y nada más que eso. No te preocupas de nada más, porque es difícil trabajar así. (Vendedora multitienda, enseñanza media completa, 31 años).

No obstante, y a pesar de la dificultad de crear lazos de compañerismo y amistad en estos sistemas de trabajo que ponen a trabajadores y trabajadoras a competir entre sí, la mayor parte de la vida de estos sujetos transcurre en el trabajo. En estas condiciones, finalmente se termina por construir allí espacios de sociabilidad (en ciertos momentos y con ciertos compañeros) de muy diversa naturaleza, algunos de los cuales se aproximan bastante a las relaciones de amistad e incluso a las de familia, con sus satisfacciones y sinsabores.

Algunos empleados de comercio de un mall, destacan este hecho:

Somos unidos porque siempre tratamos de almorzar en conjunto [...] y normalmente tratamos de cubrirnos las espaldas. Uno pasa más tiempo en el trabajo que en la casa. Aquí en el mall se trabaja de lunes a domingo, uno tiene un día libre a la semana, generalmente la familia se reúne el día domingo a almorzar; nosotros, de repente, viene el domingo y almorzamos juntos [...]. Siempre tratamos de solucionar los problemas en el momento para no tener mal vivir; aparte del trabajo, aquí es como la familia de uno, claro, es como una familia, pasamos doce horas juntos todos los días. (Subjefe sala de ventas supermercado, educación media completa, 40 años).

Yo no soy de muchos amigos; los amigos del trabajo, los compañeros de trabajo y mi casa. No tengo un conocido por donde puedo ir un fin de semana a hacer un asado. Cuando salgo, tendría que ser acá en el trabajo con los compañeros de trabajo [...]. Nosotros acá en nuestro trabajo tenemos buenas relaciones como compañeros. De repente hay problemas, inconvenientes o desigualdades que tratamos de solucionarlas entre todos, conversando entre todos; a veces no se puede, a veces surgen malos entendidos y terminamos peleando igual. En el trabajo somos igual que una familia; entonces de repente peleamos por problemas menores, pero al otro día pueden andar muy amigos, abrazados. (Vendedor de comercio, educación media completa, 35 años).

Las narrativas de los distintos grupos indican que en el espacio laboral suelen primar relaciones de coordinación y cooperación en torno a los objetivos del trabajo, y vínculos de cordialidad y “buena onda” en la cotidianeidad laboral. Muchas veces estas relaciones se profundizan y dan paso a lazos de amistad y fuerte compañerismo.

Este último punto no es menor. Nos permite afirmar que, a pesar de la tendencia a la fragmentación impulsada desde las nuevas formas de organización del trabajo, que introduce fuertes competencias y rompe las solidaridades entre los propios trabajadores, el trabajo sigue siendo un espacio de sociabilidad fundamental para los sujetos; y que fuera él, exceptuando la familia, hay muy escasos espacios y tiempos para compartir y vincularse a otros.

No obstante lo anterior —y éste es, en nuestra opinión, el aspecto fundamental, y a ello se debe que le dé el nombre a este apartado—, este conjunto de lazos de cordialidad, y en algunos casos amistad, *no da lugar a marcos asociativos que contengan intereses colectivos compartidos*, manteniéndose fundamentalmente en el plano de lo personal e íntimo. Las entrevistas nos muestran una escasa participación de los entrevistados en instancias colectivas en el trabajo, sean de carácter sindical, recreativo, cultural o de cualquier otra naturaleza. Pareciera que el único espacio de pertenencia, afiliación y proyección con otros que los sujetos reconocen, es el espacio familiar.

Así, si bien los trabajadores, en una gran proporción, evalúan positivamente sus vínculos con los compañeros y se refieren a las conversaciones, encuentros e intercambios cotidianos con un sentimiento de satisfacción, dichos vínculos no logran alcanzar una densidad y duración tal que permitan configurar un sentido de pertenencia a una identidad colectiva; esto es, a un colectivo que comparte valores, proyectos y acciones en torno a intereses comunes como trabajadores y ciudadanos. La vida de gran parte de los trabajadores ocurre y se reduce al circuito familia-trabajo-familia, observándose una ausencia de aquellos espacios intermedios y públicos que durante mucho tiempo surgieron justamente a partir del contexto laboral. Como se preguntaba con preocupación una colega en un taller de debate de este proyecto: “¿qué hay, qué queda entremedio?”²⁸

Para terminar, nos interesa señalar algunas ideas sobre el debilitamiento de los espacios de afiliación y participación en aquellos trabajadores y trabajadoras que forman parte del contingente de empleados y empleadas con escasa calificación del comercio y servicios, y obreros y obreras del sector industrial, ya que éstos son los grupos sociales que gestaron las grandes organizaciones de trabajadores (de corte masculino) durante el capitalismo industrial.

28. Ximena Valdés S., en Taller CEM-OIT: “Formas emergentes del significado del trabajo para hombres y mujeres, su relación con la identidad, la construcción de vínculos sociales y la ciudadanía”, realizado en Santiago, 7 de octubre de 2005.

Es importante recordar, en este punto, que los hombres y mujeres entrevistados pertenecen a una generación de adultos jóvenes más individualizada, que ingresó al mercado laboral a mediados de la década de los ochenta, con reformas laborales ya en curso hacía varios años, con un actor sindical debilitado en comparación con el de décadas anteriores. Así, muchos de ellos carecen de una memoria histórica de las luchas y organizaciones de los trabajadores de años anteriores y tiene relativamente pocas experiencias de asociatividad en el trabajo o en otros ámbitos de la vida social. Los imaginarios de este grupo y sus expectativas de afiliación en el espacio del trabajo son marcadamente diferentes de los de generaciones anteriores, entre las cuales el ingreso al mundo laboral estaba fuertemente asociado a la identificación y pertenencia a una clase social y a un proyecto político. Muchos de estos nuevos sujetos cultivan una relación distante con las organizaciones de trabajadores, tanto por el temor que genera la participación sindical, como por la percepción de las grandes dificultades y desafíos que implica la creación y participación en organizaciones en el trabajo.

Si hubiera que señalar algún sentimiento de afiliación presente en este grupo, aunque sea paradójico, habría que decir que todos estos trabajadores se saben y sienten parte de un colectivo de personas que luchan, en términos individuales, por sobrevivir con bajos recursos formativos y que se ven confrontadas a exigentes, precarias e inestables condiciones laborales. Surge así una especie de *sentimiento de hermandad en la precariedad*, que no conduce necesariamente a la organización ni tiene un sentido aglutinador de una clase o un proyecto político. Este sentimiento es particularmente fuerte en las mujeres, que generan muchos lazos de apoyo y confianza mutua en contextos de adversidad.

Retomando el tema de la organización, encontramos que si bien en estos trabajadores priman sentimientos de dificultad, escepticismo y temor en relación a la organización sindical, algunos de los entrevistados sí participan activamente en sus sindicatos. La pregunta o el problema que se plantea al respecto es determinar qué nuevas lógicas y sentidos adquieren los sindicatos en un contexto de flexibilización laboral y de mayor individualización. ¿Son estas organizaciones espacios de construcción de proyectos colectivos, portadoras de intereses compartidos, de poder social, en definitiva? Sin poder abordar tal problemática, que excede con creces los marcos de este documento, las entrevistas nos permiten afirmar que las organizaciones de trabajadores tienden a perder su carácter integrador y de agencia social, transformándose fundamentalmente en un medio para dar asistencia y apoyo a los individuos más débiles y vulnerables en un mercado laboral flexible y precario.

Una dirigente del sector comercio y uno del sector industrial señalan que, en su mayoría, los trabajadores se vinculan al sindicato en términos más bien pasivos, instrumentales y utilitarios, en función del beneficio individual que pueden obtener, más que por un sentimiento de pertenencia a un colectivo. En general, es la demanda por resolver situaciones conflictivas de trabajo o por obtener beneficios sociales lo que los motiva, situación que lleva no sólo a vínculos con la organización más contingentes, sino también a lealtades muy acotadas. Y esto, en palabras de sus dirigentes, debilita la capacidad negociadora de los trabajadores.

El debilitamiento o desperfilamiento de las organizaciones de trabajadores está muy vinculado —además de a las nuevas formas de gestión y a los procesos de individualización— al temor, sentimiento que es parte de la experiencia laboral en el Chile actual, particularmente en este grupo ocupacional. El temor, radicado en la violencia simbólica sufrida por este grupo de trabajadores, surge de relaciones de poder profundamente desiguales, que se fortalecen y perpetúan precisamente en la medida en que no se generan polos de acción colectiva basados en la asociatividad y el ejercicio de ciudadanía. En el capítulo que sigue intentamos reflexionar más profundamente sobre este tema.

4. Discusiones a partir de los hallazgos de la primera investigación

A modo de síntesis y discusión de este capítulo, donde hemos dado cuenta de los significados del trabajo en tanto soporte de las identidades personales y espacio de construcción de vínculos sociales, presentamos un conjunto de reflexiones que buscan relevar los aspectos más importantes de estos hallazgos, así como ponerlos en relación con las preguntas directrices y el marco de análisis del primer estudio, aspectos desarrollados en la introducción y el primer capítulo respectivamente.

Es importante volver a recordar que los resultados presentados dan cuenta de la experiencia de un grupo específico de hombres y mujeres asalariados insertos en diferentes sectores productivos y de distintas categorías ocupacionales, menores de 45 años, que ingresaron a un mercado laboral profundamente transformado, y que mayoritariamente tienen empleos regidos por un contrato laboral y con una relativa estabilidad (cinco años); es decir, no se trata, mayoritariamente, de trabajadores con empleos precarios.

4.1 Debilitamiento del trabajo como articulador de identidades personales

Un primer punto que nos interesa plantear se refiere a la supuesta paradoja, planteada por muchos analistas, entre la centralidad del trabajo como articulador de la vida cotidiana y medio de sustento económico, y su posible debilitamiento como fuente de sentido para la construcción de identidades personales en un contexto de incremento de la individualización y de debilitamiento de la relación laboral normal.

De acuerdo con los relatos de los entrevistados, este contrasentido no es tal, pues el trabajo sigue siendo uno de los ejes organizadores de la vida cotidiana y el principal medio de sustento para hombres y mujeres asalariadas; y a pesar de que el empleo sea cada vez más provisorio e inestable, el trabajo sigue siendo uno de los soportes identitarios más importantes de los hombres y mujeres entrevistados.

Pero, ¿cuáles son, entonces, los cambios respecto del sentido del trabajo en la sociedad industrial?

Por una parte, el empleo, entendido como una relación laboral estable, proyectada al largo plazo, que permite procesos de identificación y pertenencia, pierde su centralidad como base a partir de la cual proyectarse, construir definiciones de sí mismo y tejer lazos permanentes de confianza y solidaridad. Como hemos visto, es el trabajar (en el mercado) más que el vínculo concreto a una empresa o una actividad lo que emerge en los relatos como un anclaje fundamental de las narrativas identitarias.

Por otra parte, en un contexto de mayor individualización, la experiencia de trabajar es valorada muy especialmente en tanto permite la realización de proyectos de desarrollo personal y profesional, la concreción de proyectos familiares y el acceso a mayores niveles de autonomía, dignidad, utilidad social y reconocimiento.

Estos hallazgos nos han permitido desmentir algunas de nuestras primeras hipótesis, que al inicio de la investigación apostaban por un profundo debilitamiento del trabajo como referente de

las identidades personales en nuestras sociedades. Pareciera ser, como ha señalado Jorge Larraín (2005), que las identidades y sus referentes son ámbitos de la experiencia humana que se modifican más lentamente que otras dimensiones de la vida social.

Ciertamente lo anterior no implica desconocer la novedad —en relación a lo que la bibliografía señala para la modernidad industrial— de los significados del trabajo pesquizados en este estudio. Así, el trabajo aparece cada vez más como una empresa individual en la que todo depende, supuestamente, de la habilidad y voluntad personal; por su parte, las relaciones que establece el empleador con los trabajadores se individualizan en la medida en que los trabajadores son tratados como individuos, no como un colectivo con intereses y derechos comunes. Ello obedece a las nuevas formas de gestión y la erosión que ellas producen en lo que se conocía como “relación laboral normal”, característica de la sociedad salarial. Estos cambios han vuelto el empleo más inestable, precario, flexible y heterogéneo; han trasladado a los trabajadores responsabilidades de gerenciamiento y control (trabajador empresario); demandan una dedicación (ya no sólo corporal, sino también subjetiva) más intensiva y exclusiva, todo lo cual supone una sobreinversión de los trabajadores que difumina los límites entre la vida privada y la vida laboral. Ello otorga a la experiencia de trabajo un carácter ambivalente, pues junto con ser fuente de realización personal y profesional, espacio de reconocimiento y dignidad, constituye un espacio de explotación y enajenación. El sentido más individualizado que ha adquirido en las últimas décadas, que vemos como una tendencia que cruza a los trabajadores de niveles ejecutivos, intermedios y de baja calificación, transforma la centralidad del trabajo, en la medida en que está al servicio principalmente de la realización de proyectos personales que van más allá de los intereses o necesidades de una empresa en particular, o de los intereses y necesidades colectivas de los trabajadores.

Parece necesario seguir investigando sobre lo que podríamos denominar una nueva centralidad del trabajo, más flexible e individualizada, en las identidades personales de las sociedades tardomodernas. Para terminar este primer punto, dejamos planteadas algunas interrogantes que nos invitan a seguir reflexionando sobre las complejas articulaciones entre el trabajo y las narrativas identitarias en el actual contexto de cambio sociocultural.

En el marco de un mercado laboral flexible, en el que los empleos permanentes, seguros y garantizados son la excepción; en el que los oficios de antaño, realizados de por vida y muchas veces heredados, están en rápida disminución; pero en el que, por otra parte, los trabajos parecen demandar cada vez más de los trabajadores (sobreinversión), ¿es el trabajo un referente donde los sujetos encuentran la estabilidad y el contenido requerido para la identidad?; ¿es efectivamente el trabajar por sí mismo, más allá de la relación con un empleo en particular, lo que logra constituirse como soporte identitario de estos trabajadores?; ¿o es la misma noción y sentido de la identidad personal lo que se transforma, dando pasos a identidades más flexibles, cambiantes, inestables, moldeables —en suma— a los vaivenes del mercado laboral en el capitalismo flexible? ¿Es realmente cierto que, como dice Bauman (2000: 49), “nada perdurable puede levantarse sobre esta arena movediza” que parece ser el mercado laboral?

4.2 Debilitamiento del trabajo como articulador de vínculos sociales

Un segundo punto que nos interesa resaltar de los hallazgos que hemos presentado en este capítulo, dice relación con el debilitamiento del trabajo como espacio articulador de vínculos sociales de pertenencia y afiliación. Las entrevistas de los distintos grupos ocupacionales confirman, en términos generales, los planteamientos de autores como Sennett (2000) y Castel (1997), que han relevado el impacto del nuevo paradigma productivo flexible en las formas de sociabilidad e identificación que (im)posibilita el nuevo mundo del trabajo. La introducción del proceso de mercantilización dentro de las organizaciones, la transitoriedad e individualización de las relaciones y prácticas laborales, entre otros, emergen como elementos que permiten entender el debilitamiento del lugar del trabajo como eje de integración social y de conformación de identidades colectivas. Como ha escrito Battistini (2004: 31-32), “cuanto mayores son las seguridades y las perspectivas de desarrollo de proyectos futuros, cuanto mayores y más palpables son los resultados del compromiso solicitado, cuanto más se ajusta el proyecto desarrollado en el empleo al proyecto de vida, más posibilidades existen de construcción de identidades relativas al trabajo. Cuando esto no sucede los espacios de referencia que se mantienen son otros y el trabajo parece dejar de tener preponderancia”.

El trabajo es significado por los entrevistados como una experiencia individual, donde si bien en algunos casos se establecen relaciones gratificantes y cordiales con los otros, ellas parecen limitarse al plano interpersonal o de coordinación funcional de acciones. Lo que se debilita es justamente la capacidad del trabajo de inscribir o afiliar a los sujetos a enmarcamientos y proyectos colectivos, capaces de otorgar un sentido más social y político a la inserción y experiencia laboral.

En torno a este mismo tema, el análisis de las entrevistas apunta a que habría una compleja articulación y co-determinación entre las formas de sociabilidad, identificación colectiva, organización y ejercicio ciudadano al interior de los espacios laborales. Más específicamente, pensamos que formas de vínculo social orientadas al establecimiento de relaciones de confianza, reciprocidad, reconocimiento e identificación colectiva, que trasciendan la articulación y coordinación, son las que posibilitan la construcción de identidades colectivas. Éstas, a su vez, resultan indispensables para la construcción de aquellas formas de organización sobre las que se asienta el ejercicio ciudadano, el cual fortalece, recursivamente, las organizaciones, las identidades colectivas y ciertos modos de sociabilidad.

En este sentido, lo que el presente estudio nos indica es que los cambios en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales no elimina la sociabilidad entre los trabajadores, sino que la reduce a ciertos vínculos sociales más funcionales y que se circunscriben fundamentalmente a las exigencias laborales. Como corolario, socavan la posibilidad de los trabajadores de tejer redes de asociatividad y lazos de confianza, cooperación, reciprocidad y reconocimiento sobre los cuales pudieran asentarse patrones de identificación colectiva, organización y ejercicio ciudadano al interior del espacio laboral. Este cambio en las formas de sociabilidad, así como el debilitamiento del sentimiento de pertenencia a una identidad y proyecto colectivo, explicaría por qué las organizaciones de trabajadores actualmente existentes encuentran importantes dificultades para convocar a sus potenciales afiliados, los que muchas veces —como dijimos— se vinculan a dichas agrupaciones en términos más instrumentales e individualistas, y con lealtades más acotadas y contingentes, lo que obviamente debilita enormemente el potencial negociador y reivindicativo de los trabajadores.

Es importante no olvidar que el nuevo paradigma productivo es también un nuevo campo de relaciones de fuerza y poder entre los distintos actores que confluyen en el espacio laboral. Así, muchas de las dinámicas señaladas son consecuencia de mecanismos de control que, más o menos explícitamente, según el grupo ocupacional, muestran a los trabajadores la inutilidad, imposibilidad e inconveniencia de forjar una vinculación intersubjetiva que posibilite en ellos la experiencia de un nosotros y la acción colectiva. En el caso de los sujetos con menos recursos —como hemos señalado—, es el temor al desempleo y el sentimiento de desprotección lo que opera como un mecanismo disuasivo para la articulación colectiva.

Estas tendencias de cambio resultan aún más preocupantes al constatar en los entrevistados la ausencia de otros espacios de afiliación, pertenencia y ejercicio ciudadano distintos al trabajo. Encontramos, en general, un “estrechamiento” de la vida social de los sujetos, un acotamiento de la vida al circuito trabajo-familia-trabajo. Este empequeñecimiento de los dominios de experiencia social se vincula, por cierto, a la sobredemanda de tiempos y de energía mental y física de las empresas con sus empleados, los que muchas veces declaran una total ausencia de interés o de posibilidades de imaginar y concretar espacios de encuentro, diálogo y acción con otros sujetos en lógicas distintas a la laboral o familiar.

Volveremos sobre este punto en el próximo capítulo de este documento, donde analizaremos más detalladamente las implicancias de estos nuevos significados del trabajo, en particular aquellos referidos a los vínculos e identidades colectivas, en la construcción y sustentabilidad de una ciudadanía democrática desde el mundo laboral.

4.3 Implicancias de los significados del trabajo en las identidades de género

Un tercer punto que queremos destacar alude a las implicancias en las identidades de género de los emergentes significados del trabajo, y al modo como éstos adquieren particulares modulaciones y sentidos en hombres y mujeres. Como nos muestran los hallazgos, la presencia más masiva y permanente de mujeres en el mercado laboral, junto a la ampliación de los procesos de individualización, ha contribuido a cuestionar y poner en tensión los modelos de género tradicionales, y de este modo ha ampliado referentes identitarios, especialmente para las mujeres. Una manifestación de estos cambios es el significado atribuido por la gran mayoría de mujeres entrevistadas al trabajo remunerado como oportunidad para la realización de proyectos autónomos y la toma de decisiones independientes. Este significado del trabajo de las mujeres —algo en lo cual tienden a coincidir los hombres— lo convierte en un referente de sentido también para ellas. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, la centralidad del trabajo en las mujeres es, como lo manifiesta la gran mayoría de mujeres entrevistadas, *en articulación con* otras responsabilidades familiares preferentemente femeninas.

Al afirmar este carácter femenino atribuido a las responsabilidades familiares no queremos desconocer los procesos de cambio que se están produciendo. Destacamos como otro de los hallazgos del estudio —que confirman lo señalado por anteriores investigaciones— el hecho de que las entrevistadas profesionales y no profesionales, ejecutivas, supervisoras, obreras y vendedoras resalten que si bien la familia, incluyendo la maternidad y el trabajo doméstico, sigue siendo muy importante, cada vez menos constituye por sí sola un referente identitario exclusivo, lo cual refuerza esta idea de la creciente fuerza del trabajo remunerado en los procesos de construcción de identidades en mujeres.

Es importante tener presente que junto con este sentido transversal que adquiere el trabajo para las mujeres, se aprecian grandes desigualdades entre ellas en cuanto a las posibilidades de lograr la articulación trabajo-familia, según sean los recursos con que cuenten: entre las profesionales y ejecutivas, la presencia de servicios domésticos constituye una cuestión crucial para desarrollar sus trayectorias laborales; y en el caso de las mujeres de menores ingresos con trabajos menos calificados, la articulación trabajo-familia es vivida con una tensión mucho mayor por no contar con tales servicios, lo que las obliga a recurrir, por ejemplo, a ayudas familiares.

Los cambios en las representaciones que las mujeres construyen sobre el trabajo remunerado conviven con un sistema laboral que, a pesar de las profundas transformaciones, sigue estructurado sobre la base de una distribución sexual tradicional del trabajo (reproductivo-femenino / productivo-masculino) a partir de la cual se concibe a los trabajadores sólo como trabajadores, sin responsabilidades no laborales y sin responsabilidades familiares, como cuidado infantil; es decir, se mantiene el imaginario de un trabajador hombre cuya familia está a cargo de una mujer. Esto afecta especialmente a las mujeres trabajadoras cuya presencia en el mercado pone en evidencia estas otras responsabilidades y las enormes dificultades para compatibilizarlas con las demandas laborales sin que ello suponga sacrificios y fuertes tensiones.

Otra manifestación de la persistencia de representaciones y prácticas tradicionales es el sentido que el trabajo adquiere para la mayoría de los hombres: destino ineludible e inevitable. Este carácter del trabajo como una cuestión “naturalmente” masculina sigue, además, fuertemente asociado a las responsabilidades de provisión asignadas a los hombres. Son estas responsabilidades las que definen *la manera* en que los hombres concretan y demuestran el valor que asignan a la familia. Por eso, el hecho de que todos declaren que es la familia, y no el trabajo, el ámbito más importante de sus vidas, no conduce a plantearse cómo articular trabajo-familia (como sucede con las mujeres), sino a un compromiso con el trabajo.

Es interesante notar, sin embargo, la presencia en el discurso de los entrevistados hombres de elementos que dejan entrever crisis y tensiones, y ciertos cambios en relación a sus roles paternos. Se trata de aquellos casos en los cuales una dedicación sin límites al trabajo ha generado una fuerte crisis, especialmente cuando hay niños, situaciones a partir de las cuales algunos entrevistados deciden poner límites a su dedicación al trabajo para destinar mayor tiempo a los hijos. En cuanto a los cambios en roles paternos, es posible notar —junto a otras investigaciones— una forma de concebir la paternidad con un mayor compromiso afectivo con los hijos y un mayor involucramiento en su crianza.

Por último, vale la pena enfatizar en la diferencia que existe en la forma de los relatos que hombres y mujeres construyen, lo que también nos entrega elementos para comprender las identidades de género. En el caso de los hombres entrevistados, su autopercepción parece estar más vinculada a logros personales, a la toma de decisiones, con escasa expresión de conflictos y fuerte énfasis en una dimensión más racional. En tanto, para las mujeres, su autopercepción parece estar más en función de los apegos positivos interpersonales (Baron y Byrne 2004), en la medida en que sus experiencias laborales remiten permanentemente a esa dimensión. Junto con ello, al explicitar los conflictos y disyuntivas que genera esta articulación entre el trabajo y la familia, e incluir las dimensiones más afectivas de las decisiones que se toman en el plano laboral, los relatos de las mujeres aparecen más complejos y problematizadores.

4.4 Carácter histórico y social de los significados del trabajo en hombres y mujeres

Un cuarto punto que nos interesa destacar se refiere al reconocimiento del carácter histórico y social de los significados del trabajo que hombres y mujeres configuran intersubjetivamente. Estos significados están inscritos siempre en particulares contextos sociales, culturales, políticos y materiales, así como en la historia de vida personal y de relación con los otros de los sujetos. Desde esta perspectiva, es posible comprender cómo la flexibilidad, la inestabilidad, la volatilidad, el riesgo y la desregulación de las actuales formas de empleo, así como la mayor autorregulación y autocontrol de los trabajadores, tiñen hoy en día los significados que hombres y mujeres atribuyen al trabajo.

Coincidentemente con esta perspectiva, los hallazgos de la investigación nos muestran cómo los sentidos que hombres y mujeres atribuyen al trabajo están directamente vinculados con la posición que ocupan en el mercado, con los recursos materiales, educacionales y sociales que poseen. De ese modo, las oportunidades que puede ofrecer la organización flexible del trabajo, y los riesgos que impone, difieren notablemente según el tipo de ocupación desempeñada. Así, aquellos trabajadores que se encuentran en los niveles más altos, que cuentan con formación profesional y que perciben mejores remuneraciones, suelen connotar la actual exigencia de creatividad, competitividad y desafíos permanentes en sus empleos como expresión de un trabajo profesional, moderno y competitivo, que ofrece oportunidades para el desarrollo de proyectos profesionales personales. En cambio, para aquellos trabajadores que no cuentan con recursos formativos, que tienen bajas remuneraciones, la flexibilización es vivida como una amenaza y el sentimiento que prima es el temor. En estos casos, el tener un empleo se connota como un privilegio que hay que cuidar a toda costa, pues nunca está asegurado.

Estas fuertes desigualdades en la forma como se experimentan los cambios en el mercado laboral conviven con un discurso transversal que apela a la necesidad de adaptación al nuevo mundo laboral, que aparece como algo inevitable. En los sectores con más recursos, muchas veces nos encontramos no sólo con una adaptación, sino con una fuerte apropiación del discurso flexibilizador, el cual es extrapolado a diferentes ámbitos de la vida no laboral de las personas. Se produce, así, una asimilación o traslado de las actitudes y habilidades exigidas en el mundo laboral, como herramientas para el enfrentamiento de problemas diarios en ámbitos personales y familiares.

Las diferencias de género, como ya hemos señalado, también explican los significados más específicos que adquiere el trabajo remunerado para las mujeres y para los hombres. Destaca al respecto, por el cambio que representa en relación con concepciones más tradicionales, el sentido de autonomía e independencia que adquiere para las mujeres de diferentes niveles ocupacionales. Ello, por cierto, no ha implicado una superación de los procesos de discriminación que aún deben enfrentar las mujeres en el mercado laboral, ni tampoco ha conducido a un nuevo reparto del trabajo socialmente necesario (productivo y reproductivo); no obstante, sí cuestiona dichos procesos y dicho reparto, ofreciendo a las mujeres mayores posibilidades de plantearse proyectos personales más autónomos, para los cuales el contar con un trabajo constituye un soporte material, social y cultural.

Estas diferencias que advertimos en la forma como los trabajadores y trabajadoras perciben y significan el trabajo en el contexto del capitalismo flexible, ya sea debido a la posición en el mercado laboral o en el orden de género, expresan el modo como este paradigma productivo reproduce y

acentúa antiguas y brutales formas de exclusión y desigualdad. Por ello, mucho del potencial que podría ofrecer la actual organización del mercado laboral, en términos de desarrollo individual, de autonomía y libertad, de poner el ejercicio de una actividad remunerada al servicio del desarrollo de un proyecto de autorrealización, queda restringido, en la práctica, a unos pocos privilegiados. El problema es que esta desigual distribución de recursos materiales y simbólicos adquiere un carácter especialmente complejo en el contexto cultural actual; de hecho, ella constituye hoy en día una de las fuentes de injusticia y conflicto social más importantes, puesto que incluso los sectores con menos recursos y posibilidades concretas para la individualización, están inmersos en un campo cultural que instala como principal valor, y fuente de dignidad y sentido, la construcción individual de proyectos autónomos y satisfactorios (Melucci 2001).

Este punto nos plantea el desafío de desarrollar lógicas de investigación capaces de dar cuenta tanto de la emergencia de significados transversales o comunes a los trabajadores que participan de este horizonte laboral y cultural tardomoderno, como del modo diferencial en que estos significados son experimentados. En este último aspecto, el de las diferencias, debe considerarse distintos factores, como la posición que ocupan los sujetos en la estructura socioeconómica, en el mercado laboral, en el orden de género; y los recursos de que disponen, materiales, sociales y formativos. Todo esto supone reconocer que las articulaciones entre trabajo e identidad son procesos heterogéneos y dinámicos (puesto que pueden cambiar a lo largo de la trayectoria laboral de un sujeto), pero también crecientemente desiguales, pues reflejan las posiciones diferentes que ocupan los sujetos en un determinado orden económico, político y de género, y el acceso desigual a los recursos (materiales, sociales, económicos, culturales) que ello supone (Godoy y Mauro 2001; Guzmán, Mauro y Araujo 2000).



Capítulo III.

Trabajo y ciudadanía en un contexto de flexibilización laboral.

Apuntes para una discusión necesaria

Lejos de considerar la democracia como algo natural y normal, como el resultado necesario de una evolución moral de la humanidad, es importante percibir su carácter improbable e incierto. Es algo frágil, que nunca se adquiere definitivamente y constituye una conquista que siempre hay que defender.

Chantal Mouffe

Si algo caracteriza el debate de la teoría política y social de las últimas décadas es la renovada centralidad adquirida por el concepto de ciudadanía (Kymlicka y Norman 1997; Cortina 1998), que se ha constituido en una de las categorías de análisis más pertinentes y fecundas para discutir sobre la dinámica, la sustentabilidad y los desafíos de las democracias liberales en este cambio de siglo. En el campo de la filosofía política, de las ciencias sociales, de las políticas públicas y de los nuevos y viejos movimientos sociales, el concepto de ciudadanía emerge una y otra vez, resonando en clave normativa, descriptiva, estratégica (en el ámbito de las políticas gubernamentales) o reivindicativa, respectivamente. Nociones como las de ciudadanía cosmopolita, ciudadanía laboral, ciudadanía activa, ciudadanía multicultural, ciudadanía juvenil, virtudes ciudadanas, participación ciudadana, ciudadanía democrática, entre muchas otras, copan las agendas teóricas y políticas contemporáneas, dando cuenta del potencial de esta categoría, pero también de los riesgos de confundir sus distintos niveles de análisis o de usarla ilimitadamente, reduciendo toda problemática a un asunto de relaciones entre ciudadanos, o entre éstos y el Estado.

El auge de las recientes discusiones sobre ciudadanía debe entenderse, por cierto, en el marco de los profundos procesos de reconfiguración societal experimentados por las sociedades occidentales en las últimas décadas. Son muchas las transformaciones que han llevado a cuestionar, con muy diversos argumentos, la viabilidad y pertinencia del clásico modelo de ciudadanía social pensado desde y para los Estados de Bienestar de la posguerra. Entre ellas, y sin agotar la lista, podemos contar el despliegue de los procesos de globalización; la instalación de un capitalismo flexible y de una cultura del consumo; el debilitamiento del Estado nacional y sus marcos normativos; la radicalización del proceso de individualización; la intensificación de los tránsitos migratorios; la crisis de legitimidad y de sentido de las instituciones y organizaciones de la sociedad civil construidas en torno al Estado democrático y al contrato social entre capital y trabajo; la emergencia de nuevas formas de ciudadanía y de identidades políticas no tradicionales que luchan por nuevos derechos y por la afirmación de ‘su diferencia’ (Arfuch 2002); la fragmentación y disolución de identidades compartidas articuladas en torno a un conjunto de referentes e instancias de socialización, tales como la nación, la clase, el trabajo, el Estado; la diversificación, complejidad y creciente pluralidad de intereses y proyectos presentes en la sociedad.

Más allá de los complejos debates conceptuales en torno a las “teorías de la ciudadanía” que este escenario de cambios ha favorecido, lo que nos ha interesado abordar y relevar en la segunda investigación es el modo como los cambios socioculturales y laborales que modelan nuestras actuales sociedades de modernidad tardía están cuestionando el principio fundamental de la ciudadanía democrática, que dice relación con la capacidad de autodeterminación colectiva de la sociedad. Como sabemos —y contra aquellos discursos que conciben el orden social como algo determinado por un principio exterior a sí mismo, o como un orden automático, natural y autorregulado que no debe o puede ser intervenido por los sujetos—, lo que el horizonte democrático afirma es justamente que la sociedad no es algo dado de antemano, sino el resultado de la forma en que las personas estructuran su convivencia, la cual debe contemplar sistemas de deliberación y legitimación colectiva en la que participan todos los ciudadanos en condiciones de igualdad (Habermas 1999; PNUD 2000).

Diversos autores comprometidos con el proyecto de Estado democrático de derecho han planteado en las últimas décadas su preocupación por el creciente debilitamiento de la calidad de la vida democrática de nuestras sociedades. Parten de la noción de que el Estado democrático de derecho implica un orden jurídico que articula el imperio de la mayoría (democracia), el respeto y libertad de cada uno (autonomía individual) y la igualdad social de sus ciudadanos (igualdad) (Thiebaut 1998; Habermas 1999; Touraine 2000). Y desde esa perspectiva, perciben cómo dicho orden, y la forma de vida que comporta, se ven amenazados por los actuales procesos de individualización, desigualdad, hegemonía del discurso neoliberal, pérdida de referentes colectivos, crisis de la institucionalidad política y flexibilización laboral, entre otros. Como señala Victoria Camps (1999) nuestras democracias liberales, mucho más liberales que democráticas, tienen cada vez más dificultades para construir un ethos cooperante y participativo, una voluntad de construir y forjar con otros el espacio común en que habitamos.²⁹

29. Como plantean Benedicto y Morán (2002), serían cada vez mayores las dificultades para gestionar democráticamente las necesidades y demandas de sociedades cada vez más complejas, diferenciadas e interconectadas. “Las instituciones políticas se muestran incapaces de solucionar los problemas colectivos y de responder eficazmente a unos ciudadanos que se sienten cada vez más lejos de sus gobernantes. Los canales convencionales de participación dan muestra de unas evidentes limitaciones a la hora de transmitir las demandas y los intereses de los ciudadanos y de los diferentes grupos sociales a los que pertenecen. Junto con todo ello, el funcionamiento del sistema político aparece a los ojos de amplios sectores de la población cada vez más determinado por los intereses y estrategias de las grandes corporaciones económicas, las elites financieras y las instituciones internacionales al servicio del capitalismo global. Todos estos problemas son los que están a la base de la extendida preocupación por lo que se ha dado en llamar la calidad de la vida democrática. Las democracias contemporáneas estarían perdiendo el impulso cívico necesario para ser un sistema político dinámico, que pueda hacer frente a los continuos cambios socioeconómicos de las sociedades avanzadas mediante la participación de los ciudadanos en la esfera pública” (p. 13).

En el marco de este amplio debate sobre las teorías de la ciudadanía y sobre el actual debilitamiento de la calidad de vida democrática, nuestro segundo estudio se propuso discutir, específicamente, en qué medida y de qué manera las formas como hombres y mujeres asalariados significan y experimentan el trabajo hoy en día, dificultan la ampliación y el ejercicio de “la capacidad ciudadana de incidir sobre la representación, regulación y conducción del orden colectivo” en el Chile actual (PNUD 2000: 175). Estrechamente ligado a este punto, el segundo estudio también buscó dar cuenta en forma detallada de aquellos procesos de cambio en el paradigma productivo y en el clima cultural que estaban debilitando el espacio del trabajo como soporte de afiliación y pertenencia a identidades y proyectos colectivos, indispensables para el ejercicio ciudadano.

Es importante señalar que si bien este estudio se focalizó —considerando la bibliografía consultada y los hallazgos (en ese momento preliminares) de la primera investigación— en relevar las dificultades para el ejercicio ciudadano que impone el nuevo paradigma flexible, también atendió a las nuevas posibilidades de democratización y autonomía que se podrían estar gestando en el crisol de los complejos y muchas veces contradictorios cambios sociolaborales y culturales de las últimas décadas.

El objetivo del presente capítulo es, justamente, presentar los principales hallazgos y reflexiones desarrollados en torno a las problemáticas relaciones entre ciudadanía y trabajo en el Chile actual. Este capítulo, si bien está basado en la segunda investigación, dialoga permanentemente con los resultados de la primera, que presentamos en el capítulo anterior. En este aspecto, el presente cuaderno es fiel a la lógica que siguió el proceso investigativo, donde ambas investigaciones se retroalimentaron y enriquecieron mutua y permanentemente.

En una primera parte presentamos una breve discusión teórica sobre el concepto de ciudadanía, donde explicitamos el modo como entendimos dicho concepto a lo largo de la segunda investigación. Este punto es especialmente relevante pues, como veremos, la perspectiva asumida nos permitió ampliar o ir más allá de la noción de ciudadanía laboral, la que suele centrarse fundamentalmente en los derechos que la legislación laboral garantiza a los trabajadores como sujetos individuales. Recuperando los aportes de la teoría política feminista y republicana, sin por ello negar las contribuciones del liberalismo político, desarrollamos cinco ejes conceptuales que dan cuenta del modo como se usó y entendió en el estudio el concepto de ciudadanía, el que releva especialmente las dimensiones identitarias y asociativas de la misma.

Luego de presentar esta discusión teórica-conceptual, desarrollamos una detallada caracterización de aquellos procesos de cambio que están debilitando el histórico lugar del trabajo como instancia de constitución de actores sociales y de lucha por la democratización de la sociedad. A la luz del concepto de ciudadanía asumido, en la segunda parte de este capítulo exploramos la forma en que ciertos cambios objetivos y subjetivos en el mundo del trabajo dificultan (o favorecen en algunos sentidos específicos) la ampliación del ejercicio ciudadano en el Chile actual.

Por último, cerramos este tercer capítulo con un conjunto de reflexiones finales que buscan sintetizar y destacar los principales hallazgos y conclusiones del segundo estudio.

1. Algunas precisiones sobre el concepto de ciudadanía

En nuestra investigación, y al alero del esfuerzo de Habermas (1998, 1999) y de algunas teóricas feministas (Phillips 1996, 1999; Mouffe 1995, 1996, 1999) por promover una democracia deliberativa capaz de articular los valores del liberalismo político y de la tradición republicana en las sociedades contemporáneas, entendemos la ciudadanía como una relación entre un individuo (un ciudadano) y una comunidad política, en virtud de la cual cada individuo adquiere un estatus legal (un conjunto de derechos civiles, políticos, sociales, culturales); un estatus moral (un conjunto de responsabilidades); una identidad o sentido de pertenencia a su sociedad, a un nosotros experimentado como una comunidad de destino; así como la posibilidad y responsabilidad de participar activamente y en condiciones de igualdad (no homogeneidad) en la deliberación colectiva sobre el bien común y en la construcción de la sociedad (Cortina 1998; García y Lukes 1999).

A continuación explicitamos y precisamos algunos de los supuestos e implicancias que pone en juego esta concepción de ciudadanía.

1.1 Ciudadanía como identidad compartida entre los ciudadanos

En primer lugar, compartimos la posición según la cual es necesario avanzar hacia marcos conceptuales que nos permitan entender la ciudadanía como algo que va más allá de la existencia de un estatus legal que da cuenta de los derechos que cada individuo pueda hacer valer contra el Estado a fin de perseguir su interés particular, como ha relevado históricamente la tradición liberal. Asumimos que la viabilidad de las sociedades democráticas no depende únicamente de la igualdad de derechos y de la justicia de sus instituciones básicas, sino también de la existencia de formas de sociabilidad e identificación que posibiliten la construcción de una identidad compartida entre sus ciudadanos, a partir de la cual los individuos se sienten y saben parte de una comunidad política en la que participan, como ha enfatizado la ‘recuperada’ tradición del republicanismo cívico (Cortina 1998; Kymlicka 1997; Dietz 2001; Mouffe 1999).³⁰

Esta perspectiva apuesta a complementar (no reemplazar) los desarrollos del pensamiento liberal con la tradición democrática y republicana del pensamiento moderno. Como sabemos, el pensamiento liberal se refiere a la ciudadanía como condición legal que reconoce a cada individuo como un miembro pleno de una sociedad de iguales y que garantiza a los individuos un número creciente de derechos civiles, políticos y sociales. La manera en que esos derechos sean ejercidos es irrelevante mientras no se quebrante la ley ni se interfieran los derechos de los demás; para esta tradición, el ciudadano es un mero portador de derechos que disfruta de la protección del Estado para perseguir libremente sus propios fines.³¹ Como señala Habermas (1999): “El objetivo de la argumentación liberal se dirige contra el potencial perturbador de un poder estatal que entorpece la interrelación social autónoma

30. Al hablar de identidad compartida nos referimos a dos aspectos estrechamente relacionados, pero distinguibles analíticamente. Uno de ellos dice relación con el tema de la identificación, con el reconocerse parte de la comunidad política; el otro se refiere al tema de la participación activa en los procesos de deliberación ciudadana en torno al bien común de la comunidad. Ambos aspectos, descuidados por la tradición liberal, han vuelto al centro del debate político, donde se plantea que la existencia de una identidad compartida (donde incluimos identificación y participación) es fundamental para la sustentabilidad de la democracia. Volveremos sobre el tema de la participación y de la ciudadanía activa más adelante.

31. Muchos liberales clásicos pensaron que una democracia liberal podía funcionar adecuadamente incluso en ausencia de ciudadanos virtuosos. Se asumía que los principios jurídicos y los mecanismos institucionales y procedimentales eran suficientes para regular las interacciones de los individuos. Aun cuando cada persona persiguiera su propio bien, los intereses privados se contrarrestarían entre sí, posibilitando la emergencia del bien común. Nótese la similitud de este argumento con algunos discursos neoliberales contemporáneos, en cuya base parece estar la idea de que es posible pensar la sociedad bajo el modelo del mercado.

de los particulares. El punto crucial del modelo liberal no es la autodeterminación democrática de ciudadanos que deliberan, sino la normativización, en términos de Estado de derecho, de una sociedad volcada en la economía que mediante la satisfacción de las expectativas de felicidad privadas de ciudadanos activos habría de garantizar un bienestar general entendido de manera apolítica” (p. 241). Por el contrario, y hablando en términos generales, lo que la tradición democrática y republicana ha relevado es la importancia de entender la ciudadanía en términos de identificación y participación en y con la comunidad política. De este modo, más que garantizar la prosecución individual de los propios fines, lo que importa son las relaciones recíprocas, el reconocimiento de la sociedad hacia sus miembros y, en consecuencia, la adhesión por parte de éstos a los proyectos comunes. Como señala Mary Dietz (2001), para la perspectiva democrática la ciudadanía debe ser entendida “como el compromiso activo de los pares en el ámbito público, como compromiso colectivo y de participación de los ciudadanos en la resolución de los asuntos de su comunidad, donde la comunidad puede ser el barrio, la ciudad, el Estado, la región. Lo que cuenta es que todos los asuntos relacionados con la comunidad se asumen como ‘asuntos de la gente’ ” (p. 21).

Esta concepción más integral de ciudadanía nos lleva a reconocer que la salud de la democracia depende no sólo de la asignación a los individuos de un conjunto de derechos en los distintos ámbitos de su vida, sino de la existencia de formas de vínculo, sociabilidad y reconocimiento que posibiliten que las personas se experimenten como ciudadanos comprometidos y participes en los procesos de autodeterminación colectiva de una comunidad política concreta, que los reconoce como uno de los suyos.

Como ha señalado Touraine (2000), proteger las democracias liberales nos exige entender y defender la ciudadanía en un sentido amplio, reconociendo que no hay democracia sin conciencia de pertenencia a una colectividad política; o, como escribe Kymlicka (1996), “la ciudadanía no consiste simplemente en un estatus legal, definido por un conjunto de derechos y responsabilidades, sino también en una identidad, en una expresión de la propia pertenencia a una comunidad política” (p. 262).

Son justamente esos vínculos de pertenencia, reconocimiento y participación de los ciudadanos los que estarían hoy debilitándose en el marco de los procesos de globalización, individualización y crisis de los referentes de identificación colectiva de la modernidad organizada. La fragmentación del vínculo social y el debilitamiento de aquellos imaginarios compartidos que posibilitan la autodeterminación colectiva constituyen hoy en día importantes amenazas para la salud de nuestras democracias (Lechner 2002; Taylor 1997). Esta dificultad de configurar una experiencia de identidad compartida en torno a un nosotros ciudadano socava, en forma cada vez más preocupante, los propios valores de libertad individual y pluralidad de formas de vida defendidos por el liberalismo. Dicho en términos habermasianos, existe una conexión entre la autodeterminación ciudadana y la libertad individual. Es decir, los individuos destinatarios del derecho sólo pueden adquirir autonomía (individual) en la medida en que ellos mismos se comprendan como co-creadores de las leyes a las que están sometidos como sujetos jurídicos privados; al mismo tiempo, las libertades y derechos individuales sólo pueden sostenerse en una autonomía cívica intersubjetivamente ejercitada, la que supone procesos discursivos de formación de opinión y voluntad en la esfera público-política (Habermas 1999, 2004).

Así, la apuesta por promover en nuestra sociedad una identidad compartida en torno a proyectos y referentes políticos compartidos, un nosotros que posibilite la ciudadanía democrática

en tanto experiencia y representación social de la autodeterminación colectiva (Lechner 2002), no debe ser entendida en términos comunitaristas; esto es, como un nosotros homogéneo que exige el sacrificio de los derechos y las libertades individuales en nombre de una particular concepción de ‘vida buena’ o del bien común. Se trata, justamente, de promover formas de ciudadanía capaces de articular la autonomía individual, por un lado, y la deliberación pública sobre el bien común con base en una identidad compartida, por otro; y de entender que ambas partes del concepto de ciudadanía propuesto son indispensables para dar sustentabilidad a las instituciones democrático-liberales, y son mutuamente dependientes.

Como ha escrito Chantal Mouffe (1999), de un modo que nos interpreta plenamente, “necesitamos reestablecer la conexión perdida entre ética y política, pero no podemos hacerlo sacrificando las conquistas de la revolución democrática. No debemos aceptar una falsa dicotomía entre libertad individual y derechos, por un lado, y actividad cívica y comunidad política, por otro. No tenemos que elegir entre un conjunto de individuos sin preocupación pública común y una comunidad premoderna organizada alrededor de una única idea sustancial del bien común. El desafío estriba en abordar la comunidad política democrática moderna fuera de esa dicotomía. [...] Lo que compartimos y hace de nosotros ciudadanos de un régimen democrático liberal no es una idea sustancial del bien, sino un conjunto de principios políticos específicos de dicha tradición: los principios de libertad e igualdad. [...] Ser un ciudadano es reconocer la autoridad de tales principios y las reglas en las que se encarna, hacer que sean ellos los que den forma a nuestros juicios y nuestras acciones. Estar asociado en función del reconocimiento de principios democrático-liberales: éste es el significado de ciudadanía que yo quisiera proponer. El mismo implica no considerar la ciudadanía (únicamente) como un estatus legal, sino como forma de identificación, un tipo de identidad política: algo por construir, no dado empíricamente” (p. 96).

Teniendo esta primera idea en mente es que nos interesó comprender de qué manera el nuevo paradigma laboral y las emergentes significaciones sobre el trabajo dificultan (o promueven) la construcción de formas de reconocimiento e identidad colectiva que pudieran estar en la base del ejercicio ciudadano en y desde el trabajo.

1.2 Ciudadanía como interacción y vínculos sociales construidos cotidianamente

En segundo lugar, el ejercicio de la ciudadanía, y en particular aquellas dimensiones referidas a la identificación colectiva y a la participación en las que enfatiza este estudio, se asientan en la interacción y los vínculos sociales que construyen cotidianamente los sujetos. Es decir, más allá de la definición teórica del concepto de ciudadanía, es importante atender a las prácticas y significaciones que organizan la vida de los sujetos, así como a las formas de sociabilidad que las personas construyen en los distintos ámbitos de su experiencia, viendo de qué manera se van configurando (o debilitando) sentimientos de pertenencia a proyectos de acción colectiva inscritos en un ethos ciudadano, y de identificación con ellos.

Entendemos que la ampliación de la ciudadanía sólo es posible en la medida en que se enriquezcan los vínculos de reconocimiento, reciprocidad y pertenencia en nuestras formas de convivencia, favoreciéndose la generación de aquellos tiempos, lenguajes y espacios que requieren la acción ciudadana y la deliberación democrática sobre el bien común (Güell 2001). Como señala el PNUD (2000), “la ciudadanía no se agota en el ámbito específicamente político, sino que extiende

sus raíces en la sociabilidad cotidiana de la gente. [...] Los datos empíricos parecen corroborar la tesis de que las oportunidades y restricciones de la ciudadanía están ligadas a la calidad de la vida social [...], (entendida ésta) como las formas de vinculación intersubjetiva que aseguran la integración de la sociedad” (pp. 53, 201).

La construcción de aquel nosotros —plural, dinámico y que contiene sujetos sociales en conflicto— indispensable para la ciudadanía democrática, parece depender así, fundamentalmente, de la densificación del tejido social a partir de conversaciones públicas, redes de asociatividad formal e informal, y de aquellos ámbitos de encuentro donde los sujetos forjan, a través de la palabra y de sus acciones, lazos de confianza y cooperación en torno a proyectos comunes.

A la luz de esta segunda idea es que el estudio buscó dar cuenta de las formas de sociabilidad que se construyen hoy en día en el espacio laboral, constatando, como ya hemos señalado, que el nuevo paradigma productivo flexible está debilitando las posibilidades de afiliación y configuración de identidades y proyectos colectivos en torno al trabajo. Nos parece que las condiciones actuales del empleo hacen extremadamente difícil el encuentro y articulación entre distintos individuos en el ámbito laboral e imponen numerosos obstáculos para avanzar hacia el reconocimiento de intereses comunes y la elaboración de proyectos compartidos. Se debilita, así, el espacio del trabajo como un ámbito de conformación de actores colectivos capaces de expresar sus demandas y favorecer la democratización de la sociedad a partir de la rearticulación de un nuevo contrato social que recoja los múltiples y complejos intereses de la sociedad chilena actual.

Como señala Lechner (2002), el trabajo “representa no sólo la principal fuente de ingreso, sino igualmente el ámbito donde las personas hacen una experiencia vital de lo que es la dignidad, el reconocimiento y la integración a una tarea colectiva. Por lo tanto, la precarización del empleo —más allá de sus efectos sobre las remuneraciones y el desempleo— afecta esa experiencia básica de la identidad individual y social. La flexibilización exagerada de las relaciones laborales repercute en muchas otras esferas, porque enseña al individuo a desconfiar del prójimo y a evitar compromisos afectivos fuera de su entorno inmediato. Cuando la relación es pasajera, ¿por qué involucrarse en algo que es ajeno? Por eso el carácter flexible y provisorio del vínculo laboral tiende a fomentar tendencias de desafiliación en otros campos, desde la relación de pareja hasta la adhesión al régimen democrático” (p. 54).

1.3 Ciudadanía como práctica y ejercicio de autodeterminación colectiva

En tercer lugar, nos parece importante remarcar la idea, ya adelantada en los dos puntos anteriores, de que la ciudadanía debe ser comprendida como una práctica, como un ejercicio incesante y dinámico de autodeterminación colectiva. Estudiar la ciudadanía, exige, más allá de los derechos y de la identificación colectiva, atender a las formas concretas en que los ciudadanos ponen en juego activamente su poder de modelar la vida social.

Una de las críticas comunes a la concepción de ciudadanía socialdemócrata institucionalizada en los países desarrollados después de la segunda guerra mundial es que fomentaba la pasividad de los ciudadanos, que esperaban que el Estado paternalista satisficiera todas sus necesidades y se hiciera cargo por sí mismo de la gestión política de la sociedad (Benedicto y Morán 2002). Hoy en día, distintos autores plantean la necesidad de promover una ciudadanía activa capaz de afrontar los retos que la modernidad tardía le plantea a las sociedades democráticas. Como han señalado Benedicto y

Morán, “la vida cívica de las democracias avanzadas exige, de manera cada vez más evidente, una nueva configuración en la que el ciudadano (bien sea entendido en términos individuales o bien en su condición de miembro de determinados colectivos) esté más presente, desarrolle actividades en entornos colectivos y mantenga interacciones con las instituciones. En suma, un ciudadano que se convierta en agente de influencia política” (p. 19).

El concepto de ciudadanía que hemos propuesto asume, normativamente, la necesidad de fortalecer las sociedades civiles locales, nacionales, globales, de tal modo de ampliar la democratización de las sociedades a partir de un ejercicio ciudadano que ya no depende únicamente del Estado ni de la institucionalidad política tradicional, y que es capaz, al mismo tiempo, de desnaturalizar los discursos hegemónicos ampliando los márgenes de las posibilidades de influir en la configuración del orden social.

Una nueva ciudadanía activa sólo es posible en la medida en que existan ciertas condiciones institucionales que promuevan la expresión de los intereses ciudadanos y una cultura cívica compartida por los individuos basada en la tolerancia, responsabilidad, deseos de participación, interés en el bien público y disposición a ejercer control sobre todas las políticas que los afectan. Como señala Kymlicka (2003), la salud y estabilidad de una democracia moderna depende “no sólo de la justicia de ‘su estructura básica’, sino también de las cualidades y las actitudes de sus ciudadanos: por ejemplo, [...] de su capacidad para tolerar y trabajar junto a otras personas diferentes; de su deseo de participar en el proceso político con el fin de promocionar el bien público y pedir cuentas a las autoridades políticas; de su disposición a mostrar autocontrol y ejercer su responsabilidad personal en las exigencias económicas y en las elecciones personales que afecten a su salud y al medio ambiente. Sin ciudadanos que posean estas cualidades, las democracias se vuelven difíciles de gobernar e incluso inestables” (p. 343).

Es importante señalar, por último, que reflexionar sobre la ciudadanía activa hoy en día requiere atender a las nuevas formas de acción política que surgen en sociedades cada vez más individualizadas y con mayores niveles de reflexividad. La apatía y desvinculación de los ciudadanos con la institucionalidad, las ideologías y los mecanismos políticos vigentes, coexisten con la emergencia de nuevas formas de acción que algunos autores han asociado a los nombres de “subpolítica” (Beck 1999) o “políticas de la vida” (Giddens 1997). Estas categorías buscarían dar cuenta de la emergencia de movimientos sociales —más contingentes y acotados— que surgen por fuera de los marcos institucionales clásicos partidistas o del Estado, y que demandan transformaciones específicas en función de los valores de la individualización. Se produce, así, una politización de demandas y derechos clásicamente relegados al ámbito privado y que reenergiza desde nuevos lugares de la sociedad civil la discusión sobre las formas de convivencia.

Coexistirían, así, en nuestras sociedades, una apatía política, un individualismo narcisista, un debilitamiento del vínculo social y de la acción ciudadana; junto a la emergencia, muchas veces fragmentaria y fugaz, de nuevas formas de reivindicación y autodeterminación colectiva en torno a acotadas demandas identitarias y de calidad de vida. Como escriben Benedicto y Morán (p. 15), “a comienzos de este nuevo siglo, el escenario en el que nos movemos en las sociedades occidentales es ciertamente complejo y básicamente ambivalente. Junto a la apatía y desinterés que tamiza todas las relaciones que los individuos mantienen con el sistema político y el deterioro del clima de confianza, no puede tampoco desconocerse la existencia de una tendencia de dinamismo participativo que está transformando el orden institucional de las democracias. El resultado es la dificultad de establecer

tendencias claras de evolución para un futuro próximo. Las evidencias empíricas en bastantes ocasiones son contradictorias entre sí y, en consecuencia, las explicaciones que se ofrecen son también múltiples y, a veces, difíciles de conciliar”.

En lo que respecta al presente estudio, esta tercera puntualización sobre el concepto de ciudadanía nos llevó a indagar en las formas en que desde el actual mundo del trabajo se favorece o dificulta el ejercicio de nuevas y viejas prácticas ciudadanas. Indagamos también, con poco éxito —como lo señalan los hallazgos presentados en el capítulo anterior—, en la posible emergencia de nuevos referentes, campos y formas de ciudadanía activa que se articularían por fuera del espacio laboral.

1.4 Ciudadanía como condición integradora de particularidades y diversidades

En cuarto lugar, señalamos la importancia de entender la ciudadanía de una forma que permita romper con el ideal asimilacionista y homogeneizador que ha caracterizado tanto a la tradición liberal como republicana dentro de la modernidad.

Como señala Iris Marion Young (1996), el ideal de ciudadanía universal ha entendido la universalidad como aquello que se opone y trasciende lo particular, de tal modo que ser ciudadano implica dejar atrás todo lo que me diferencia de otros e integrarme a un espacio público que, en tanto expresión de una racionalidad abstracta y universal, debe ser neutral e imparcial. Young señala que este ideal de ciudadanía ha tendido, en la práctica, a excluir de la deliberación democrática a las minorías culturales y los grupos sociales oprimidos. Esta forma de entender la acción ciudadana en términos de imparcialidad, homogeneidad y racionalidad de la esfera pública, que supone la exclusión de toda forma de particularidad, ha legitimado, en pos de esta unidad y coherencia, “la expulsión y el confinamiento de todo aquello que pudiese amenazar con invadir la política con la diferenciación: la especificidad del cuerpo y los deseos de las mujeres, las diferencias de raza y cultura, la variabilidad y heterogeneidad de las necesidades, las metas y deseos de los individuos, la ambigüedad y naturaleza cambiante de los sentimientos” (Young 2000: 189).

Lo que Young resalta es que la retórica de la “voluntad general de la ciudadanía desplegada en el espacio público” supone, más que una efectiva imparcialidad, la adopción del punto de vista de los grupos privilegiados, el que se presenta como la perspectiva neutral y racional que todos deben adoptar.

Allí donde existen diferencias de grupo social, y algunos grupos son privilegiados mientras otros son oprimidos, esta propensión a universalizar lo particular refuerza la opresión. La perspectiva de las personas privilegiadas, sus experiencias y criterios particulares se construyen como normal y neutral. Si la experiencia de algunos grupos difiere de esta experiencia ‘neutral’, o si no se ajusta a estos criterios, su diferencia se construye como desviación e inferioridad. [...] Si los grupos oprimidos cuestionan la supuesta neutralidad de los presupuestos y políticas imperantes y expresan su propia experiencia y perspectiva, sus reclamos se entienden como propios de intereses parciales, especiales y egoístas que se desvían del interés general e imparcial. De este modo, el compromiso con un ideal de imparcialidad hace difícil poner de manifiesto la parcialidad de la perspectiva supuestamente general y reclamar una voz para las personas oprimidas [...]. Los puestos con autoridad para la toma de decisiones normalmente están ocupados por miembros de los grupos privilegiados —hombres blancos y anglosajones, nominalmente heterosexuales—, puesto que el acceso a dichos puestos es

parte de su privilegio. Sus autorizadas decisiones, basadas en presunciones y criterios que proclaman como neutrales e imparciales, a menudo silencian, ignoran y presentan como desviadas la capacidad, necesidad y normas de otras personas. (Young 2000: 196-197).

Young plantea que las sociedades contemporáneas necesitan democratizarse y fortalecer los espacios públicos de deliberación. Sin embargo, contra aquellas imágenes que conservan el legado republicano de unidad y universalismo en la definición de lo público, pensamos, al igual que Young, que la repolitización de la vida pública no requiere la creación de un ámbito público unificado que exige a los ciudadanos dejar fuera sus particulares historias, afectos o filiaciones grupales. Se trata, más bien, de promover una democracia plural donde la interacción pública exprese y no entierre las particularidades, lo que implica una redefinición, no una cancelación, de la diferencia entre lo privado (lo particular, lo afectivo) y lo público (lo universal, lo racional).

Desde esta perspectiva, el ideal de ciudadanía no debe buscar la cancelación de las diferencias de grupo bajo un ideal asimilacionista, sino, más bien, garantizar la participación en la esfera pública de los distintos “grupos sociales”. Lo que las actuales políticas de la identidad (o multiculturales) expresan es, justamente, el desplazamiento desde un horizonte igualitario y de asimilación, a formas de acción política donde distintos grupos sociales buscan, no sólo la garantía de derechos civiles básicos, sino la afirmación y reconocimiento de su particular identidad como grupos sociales con experiencias y perspectivas específicas. “Según esta visión, la sociedad buena no elimina ni trasciende las diferencias de grupo. Lo que existe, en cambio, es igualdad entre los grupos social y culturalmente diferenciados, que se respetan mutuamente unos a otros y se afirman los unos a los otros en sus diferencias” (Young 2000: 275).

La argumentación de Young, que incluye la propuesta de derechos diferenciados en función de grupo para los colectivos históricamente excluidos, ha sido cuestionada con buenas razones: ¿quién decide cuáles son los grupos oprimidos?; ¿cómo salir de una perspectiva esencialista que ve la sociedad en términos de identidades grupales definidas y delimitadas?; ¿cómo garantizar que el respeto a la heterogeneidad del espacio público no socave la unidad de dicho espacio y la misma idea de política que supone un esfuerzo compartido en torno a una cierta idea de bien común no del bien de mi propio grupo?, etc. (Phillips 1996). No obstante, lo que nos interesa en este punto es remarcar la necesidad de considerar y respetar, por un lado, la heterogeneidad cultural de los distintos actores individuales y colectivos que concurren a la esfera pública en pos de afirmar sus derechos; y, al mismo tiempo, develar las profundas desigualdades entre los sujetos privilegiados y oprimidos de nuestra sociedad a la hora de plantear sus demandas y defender sus derechos, lo que obviamente constituye una traba al funcionamiento democrático de la sociedad.

Entendemos que el ideal de ciudadanía como espacio de encuentro y deliberación entre iguales (en dignidad y derechos) en torno al bien común no debe llevar a desconocer ni la pluralidad individual, ni las diferencias de grupos en términos culturales, ni las profundas desigualdades en términos de recursos económicos y simbólicos al interior de la sociedad. La ampliación de la ciudadanía democrática en nuestras sociedades requiere promover un nosotros plural y múltiple, donde sujetos culturalmente diversos, pero con condiciones sociales mínimamente equivalentes, deliberan en torno al bien común de su sociedad, de la que se reconocen igualmente partícipes, más allá de sus diferencias identitarias y sus divergencias políticas respecto a las formas de desarrollar su comunidad.

En síntesis, como entendió Marshall (1965) y como hoy plantean muchas teóricas feministas, respectivamente, no hay comunidad democrática posible si no se garantiza que todos los ciudadanos tengan condiciones sociales mínimamente equivalentes, para así poder reconocerse efectivamente como miembros de la comunidad política; y no hay genuina democracia sin reconocimiento de la especificidad de la identidad cultural de los grupos o individuos que participan del espacio público.

Considerando esta cuarta puntualización es que buscamos atender en la investigación al modo como algunos condicionantes culturales, tales como el género o el origen regional, han operado a manera de mecanismos promotores o debilitadores de las posibilidades de acción ciudadana en hombres y mujeres trabajadoras. Por otro lado, este punto nos llevó a poner especial énfasis en la enorme desigualdad en términos de condiciones de trabajo (salario, jornadas, posibilidades de capacitación, etc.) y de capital cultural y económico que existe entre diferentes grupos de trabajadores en nuestra sociedad, relevando el modo como dichas desigualdades repercuten en las posibilidades de ejercer una ciudadanía activa.

1.5 Ciudadanía como condición híbrida, contingente y heterogénea, pero articulada en torno a ejes identitarios

En quinto lugar, entendemos la acción ciudadana desde una perspectiva que se distancia de la idea del actor social como un sujeto homogéneo, unitario, estable y autotransparente que planifica y ejecuta racionalmente sus acciones en función de objetivos claramente delimitados. Pensamos que hoy en día cualquier indagación sobre la ciudadanía requiere discutir el concepto de actor social. ¿Quién es el sujeto de la acción ciudadana? ¿Son las mujeres, los obreros, los pobres, los migrantes? ¿El actor social preexiste a la afirmación de sus demandas a la comunidad política o se constituye en ese mismo acto?

En esta dirección, los trabajos de Chantal Mouffe constituyen un gran aporte para avanzar hacia formas de comprensión del agente social en términos no esencialistas y de manera tal de recoger el carácter cada vez más híbrido, contingente y heterogéneo de los sujetos sociales que concurren al espacio público.

Más específicamente, y recogiendo los aportes del posestructuralismo, Mouffe plantea la necesidad de “concebir al agente social como una entidad constituida por un conjunto de ‘posiciones de sujeto’ [...], una entidad construida por una diversidad de discursos entre los cuales no tiene que haber necesariamente relación, sino un movimiento constante de sobredeterminación y desplazamiento. La ‘identidad’ de tal sujeto múltiple y contradictorio es, por lo tanto, siempre contingente y precaria, fijada temporalmente en la intersección de las posiciones de sujeto y dependiente de formas específicas de identificación. Es, por lo tanto, imposible hablar del agente social como si estuviéramos lidiando con una entidad unificada, homogénea [...]. En consecuencia, nunca hay una identidad definitivamente establecida, sino siempre un cierto grado de apertura y de ambigüedad en la manera de articularse las diferentes posiciones subjetivas. Lo que surge son perspectivas completamente nuevas para la acción política que ni el liberalismo, con su idea de que el individuo sólo persigue su interés propio, ni el marxismo, con su reducción de todas las posiciones subjetivas a la de clase, no sólo no pueden aprobar, sino ni siquiera imaginar” (Mouffe 1995: 423; y 1999: 32).

Este argumento de Mouffe nos lleva a problematizar, en el estudio de la ciudadanía, la idea de entidades homogéneas, de sujetos como “mujer”, “trabajador”, “obrero” u otra, que se enfrenta

a otra entidad homogénea diferente e igualmente estable. Parece pertinente, más bien, atender a la multiplicidad de relaciones sociales en las cuales la diferencia y antagonismo entre grupos es el producto de articulaciones locales que se construyen siempre de muy diversos modos y donde la lucha en contra de la subordinación tiene que ser planteada en formas específicas y diferenciales (Mouffe 1995). Así, la identidad de ningún colectivo está asegurada de manera definitiva y, por lo tanto, no hay identidad social que pueda ser completa y permanentemente adquirida. Esto no significa descartar nociones como “clase trabajadora”, “varones”, “mujeres”, “negros” u otras referidas a sujetos colectivos; de lo que se trata es de entender que dichas identidades, más que una esencia dada, son el resultado de la fijación y articulación histórica de una multiplicidad de posiciones subjetivas entre las que no hay ninguna relación *a priori* o necesaria y cuya articulación es consecuencia de prácticas hegemónicas (Mouffe 1995, 1999).

Estos planteamientos de Mouffe han sido extremadamente relevantes para abordar el estudio de la relación entre el mundo del trabajo y la ciudadanía en el marco de las grandes transformaciones ocurridas en el paradigma productivo en las últimas décadas. La flexibilización del empleo hace cada vez más difícil comprender los procesos y luchas sociales a partir de la idea de grupos de trabajadores que constituyen sujetos colectivos homogéneos, permanentes en el tiempo y con características esenciales que los distinguen de otros.

Es importante señalar, sin embargo, que los propios argumentos de Mouffe deben ser examinados cuidadosamente. Si bien compartimos la crítica a las concepciones esencialistas de la identidad desarrolladas por las perspectivas posestructuralistas, nos parece que estas aproximaciones muchas veces tienden a ‘sustancializar’ la noción misma de discurso, desconociendo o subvalorando las dimensiones reflexivas, narrativas, intersubjetivas y autointerpretativas que constituyen las identidades. El desafío parece ser construir una noción de la identidad que supere la falsa dicotomía entre, por un lado, una perspectiva esencialista que tiende a sustancializar las identidades colectivas, tratándolas como entidades dadas; y, por otro, una perspectiva que enfatiza únicamente la fragmentación, el carácter discursivo y contingente de las identidades (Fraser 1997).

A la luz de esta quinta puntualización sobre el concepto de identidad, la investigación que presentamos buscó indagar en los viejos o nuevos ejes de articulación que están operando como nodos significantes que posibilitan formas de reconocimiento y afiliación entre subjetividades heterogéneas en el espacio del trabajo. Como es posible inferir de los hallazgos ya presentados, las nuevas formas de gestión del capitalismo flexible y la individualización dificultan la emergencia y sedimentación de anclajes identitarios —indispensables para la acción ciudadana— capaces de articular la enorme diversidad de sujetos y posiciones laborales que coexisten hoy en día en el mundo del trabajo.

2. Elementos para comprender los cambios en la articulación entre ciudadanía y trabajo en Chile

Los hallazgos tanto de la primera como de la segunda investigación dan cuenta de un debilitamiento de los vínculos de afiliación, pertenencia y acción colectiva que se construyen hoy en día en los espacios laborales. Como queda claro a la luz de la concepción de ciudadanía recién señalada, el debilitamiento de dichos vínculos supone también un socavamiento de las posibilidades de ejercicio ciudadano en y desde el trabajo.

Como ya hemos señalado, los trabajadores y trabajadoras entrevistadas, en general, no inscriben su experiencia en aquel imaginario de grandes luchas y organizaciones laborales que caracterizaron el siglo XX. Muchos desconocen estos referentes, algunos los rechazan abiertamente, y otros encuentran que en la actualidad son inviables. Tampoco surge de sus relatos la emergencia de nuevas formas organizativas o asociativas en el espacio laboral que puedan dar origen a proyectos y acciones colectivas en torno a intereses compartidos.

A partir del análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores —tanto a los que ingresaron al mercado laboral entre 1970 y 1985 (segundo estudio), como a aquellos que se iniciaron laboralmente entre 1985 y 1995 (primer y segundo estudio)— es posible plantear la existencia de tres fenómenos propios del modelo de acumulación flexible que estarían en la base de esta tendencia a la descolectivización y desafiliación de los vínculos que se construyen en el trabajo. Se trata de: i) el pluralismo y la diferenciación de posiciones e intereses en el mercado laboral; ii) las representaciones falsas de similitudes y diferencias, y iii) el temor, amenaza o violencia simbólica en y hacia los trabajadores.

Discutiremos estos tres aspectos, que están socavando la histórica centralidad del trabajo (sociedad salarial) como soporte de identidades y reivindicaciones ciudadanas, a partir de las propias narrativas de los trabajadores del actual paradigma productivo.

2.1 Pluralismo y diferenciación de posiciones e intereses en el mercado laboral

La noción de ciudadanía se desarrolló en Chile a lo largo del siglo XX en paralelo con un proceso progresivo de reconocimiento, protección y ejercicio de derechos civiles y libertades reconocidas en un Estado de derecho, y en paralelo también con la caída del orden oligárquico, el término del modelo económico exportador salitrero y la consolidación del sistema de producción industrial fordista. En consecuencia, es una noción que nace vinculada estrechamente al proceso de proletarianización y disciplinamiento de la masa peonal y artesanal durante el siglo XIX, a las luchas reivindicativas de los trabajadores mineros y a la configuración de la clase obrera industrial. Las leyes sociales dictadas a comienzos del siglo XX y posteriormente —en los años veinte y treinta— las leyes laborales, son producto del movimiento obrero. El conjunto de derechos laborales comprendidos en estos cuerpos legales buscaban regular las relaciones entre capital y trabajo surgidas con las nuevas formas modernas de producción industrial.

Este proceso tuvo consecuencias de gran envergadura en el orden social general, y también en las relaciones de género. El capitalismo industrial fordista provocó la formación de una clase asalariada obrera, industrial, masculina, que reunió a distintos tipos de trabajadores —peones, artesanos, mineros, campesinos— bajo condiciones de trabajo homogéneas que permitieron la emergencia de proyectos colectivos y organizaciones sindicales que fueron eje de integración social y de participación ciudadana. Entre esas condiciones, las más relevantes en términos de ciudadanía y de los cambios que experimenta el trabajo en el presente, son las siguientes: los obreros trabajaban agrupados en gran número en un mismo lugar; realizaban las mismas o muy similares tareas para un solo empleador, cuya figura era visible y perfectamente identificable; compartían horarios regulares diariamente y los mismos días de descanso; e ingresaban al trabajo a una edad temprana y lo abandonaban treinta años después para jubilar.

El trabajo remunerado de las mujeres era socialmente condenable e indigno. Sólo trabajaban las pobres. Las necesidades de las actividades industriales —disponer de una fuerza de trabajo masculina en buenas condiciones de salud y bienestar general— relegaron a las mujeres al hogar y redujeron sus funciones a las de cuidado, alimentación, higiene, etc. Las mujeres pobres estaban forzadas a realizar diversas formas de trabajo, especialmente de producción doméstica, tanto en el campo como en la ciudad, donde también se integraron a la industria textil naciente como obreras. Las mujeres de clase media, que emergía lentamente con el desarrollo de la industria y los servicios asociados que ella requería, así como las de clase alta, estaban recluidas en su hogar o realizaban trabajos de beneficencia.

A partir de mediados de los años setenta, las nuevas formas de producción flexible, junto a importantes cambios culturales, removieron las bases del orden de género anterior al promover el ingreso más permanente de las mujeres al mercado de trabajo. Como resultado, tuvo lugar un conjunto de procesos sociolaborales que fueron transformando progresivamente el trabajo en tanto soporte de vínculos sociales y acción ciudadana. Entre dichos procesos, los más relevantes en el marco de este estudio se puede mencionar el fin de los oficios y de la constitución de una clase obrera en torno a ellos; la emergencia de nuevas formas atípicas de empleo y de contratación, y el ingreso más permanente al mercado de nuevos actores con intereses particulares y diferenciados.

Una de las consecuencias de estos procesos, como veremos en detalle, es la emergencia de un mercado de trabajo muy heterogéneo, donde confluye una diversidad de sujetos con intereses muy diferenciados entre sí, lo que tensiona las clásicas prácticas y representaciones obreras y sindicales de la sociedad salarial.

2.1.1 El fin de los oficios

Este proceso que denominamos “fin de los oficios” tiene como marco de referencia los fuertes procesos de exclusión del mercado laboral de trabajadores y trabajadoras que, hasta mediados de los años setenta, habían participado de la fuerza laboral en actividades productivas que sufrieron una importante contracción por la apertura de la economía nacional a los mercados internacionales. Esto afectó especialmente a la fuerza de trabajo asalariada obrera, debilitando un imaginario político surgido en torno a intereses muy específicos y diferenciados de otros sectores sociales y de trabajadores. Claude Dubar (2002) propuso, a partir de una serie de estudios realizados en Francia en los años ochenta sobre identidades laborales, una tipología de cuatro configuraciones identitarias que reflejan el tránsito desde formas “estables” de pertenencia inscritas en el pasado (a una cultura, profesión o especialidad; vale decir, un oficio), a formas más “inestables” e inciertas centradas en la realización de logros y que son subjetivamente más significativas. Uno de los aspectos descritos por el autor en este tránsito, con consecuencias muy negativas en la construcción de identidades y sujetos colectivos, se refiere al sentimiento de exclusión vivido por la fuerza de trabajo que sufrió el impacto de ese proceso.

Dubar (2000) interpreta la identidad construida en torno a los oficios en términos de una “identidad de clase”, en la medida en que el sentimiento de pertenencia obrera se traducía —para la mayor parte de los asalariados que compartían esta lógica— en una valorización de la acción colectiva. Tal actitud, sin embargo, prácticamente ya no es registrada por estudios realizados en los años noventa en Francia, después de que las grandes empresas privadas ya habían iniciado un

proceso de “mutación”. Quienes comparten esta “identidad antigua” centrada en el amor al trabajo bien hecho, en la fidelidad a la empresa, en una relación afectiva con el trabajo, sufren lo que el autor llama un verdadero “desgarro” frente a las nuevas políticas de gestión flexible de la empresa. Este desgarró se manifiesta en el sentimiento de pérdida del lazo social que constituían las relaciones de trabajo anteriores, y del estatus social que procuraba el empleo precedente.

En la muestra de nuestro segundo estudio, el grupo de los que comparten esa identidad antigua estuvo representado por trabajadores y trabajadoras de la industria que ingresaron al mercado laboral antes o hasta mediados de los años setenta, y que han sido testigos y han vivido los grandes cambios tecnoeconómicos en forma traumática, debido a la pérdida de la estabilidad, a la inviabilidad del proyecto de futuro que culminaba en la jubilación y a la pérdida de lazos sociales vinculados a una larga permanencia en el empleo. En sus narrativas se expresa ese sentimiento de exclusión, acompañado de un fuerte temor a la cesantía, y de pérdida de un espacio social que proporcionaba reconocimiento, medios económicos para vivir “decentemente”, amigos y dignidad. Persisten en sus imaginarios modelos de relaciones laborales que tuvieron vigencia en el pasado, pero que hoy aparecen debilitados, y un modelo de vida obrero que se recuerda con nostalgia.³²

La esencia del sindicalismo, que ha sido luchar por tener remuneraciones mejores, por un trabajo adecuado, por tener un trato justo, tener implementos de trabajo, todas esas cosas, eso se fue transformando... Ahora todos ven por sus necesidades primero, se ve el individualismo... Ya no es como antes, en que el sindicato tenía a su cargo los problemas que se suscitaban entre las personas... (Ex obrera, educación media incompleta, dirigente sindical, 53 años).

Yo creo que el rol del sindicato anterior era un rol de protección, y dentro de eso tenía las posibilidades de conducir al trabajador, de señalarle el camino. Había más consecuencia, más lealtad con los compañeros, había más solidaridad. Veíamos más como colectivo. Hoy día les cuesta más a los sindicatos crear esas condiciones por el individualismo de cada uno, que cada uno quiere solucionar su problema solo. Por eso, hoy día al sindicato le es más difícil la tarea. (Obrero industrial, educación media completa, 57 años).

Un caso que ilustra claramente lo señalado es el de Peñaflo, una comuna de la Región Metropolitana que vivió un proceso muy veloz de reestructuración productiva en los años setenta. Sus trabajadores recuerdan con nostalgia la fábrica de calzados Bata, fuente privilegiada de empleo para los hombres y eje de identidad para toda la población del sector. Ser “obrero de Bata” significaba un oficio, una posición en la comunidad, un orgullo, una carrera laboral continua y proyectada en el tiempo, seguridad para la familia, derechos. El ingreso a la empresa implicaba la pertenencia a una comunidad de trabajadores de “oficio”, a través de la cual se transmitían los conocimientos prácticos y teóricos que permitían llegar a dominar las distintas tareas que formaban parte de un quehacer muy especializado. Este aprendizaje estaba ligado también a un ascenso reconocido por el grupo, correlativo a los dominios adquiridos. En los años setenta esta industria inició una reducción progresiva de la planta estable de empleados, externalización de fases de la producción, introducción

32. Loreto, que trabajó durante 18 años como obrera en una empresa de confección, es hija de un obrero ferroviario y tiene como modelo de carrera laboral el trabajo asalariado obrero, caracterizado por una relación laboral normal, con contrato indefinido, seguridad social para el trabajador y la familia, y que culmina con la jubilación. Gloria, otra obrera de la industria del vestuario tiene un modelo similar. Trabajó durante veinte años en la misma empresa, fue dirigente sindical y hoy deambula por una diversidad de empleos. Ellas no han podido rearticular su futuro a partir de su experiencia anterior. El presente es una ruptura de sus pasados. Luis y Sebastián, que aún se mantienen en sus empresas después de un largo trayecto, saben que representan a una generación de trabajadores en desaparición. Esperan lograr su jubilación.

de nuevas tecnologías y reemplazo progresivo también de producción interna por importación de calzado fabricado fuera de Chile. Tras tener 5 mil trabajadores llegó a tener menos de quinientos en los últimos años, y este número continúa disminuyendo.

Este proceso se repitió en otras grandes industrias nacionales, y con gran intensidad en las del sector textil. Provocó, simultáneamente, una violenta y masiva expulsión de trabajadores de sus empleos, el bloqueo al desarrollo de oficios muy especializados vinculados a esas industrias y la disolución de la base que sostenía una parte importante de la fuerza sindical en el país.

Bueno, yo soy Loreto, yo fui trabajadora de la confección durante veinte años. Fui dirigente sindical de la confección. Yo aprendí a ser dirigente con él (mi padre). Mi papá fue dirigente de Ferrocarriles, de la parte de vías y obras, de la Federación de Trabajadores Ferroviarios de Chile; él era un delegado regional [...]. En el año 2001 la empresa donde yo trabajo cierra, yo me separo de mis compañeras y quedamos todas a la deriva. [...] Fui dando tumbos por aquí, por allá, buscando nuevas alternativas. Hasta cuando mi compañera, que era también dirigente, ella encontró la línea donde estamos ahora y me hizo ver la posibilidad de trabajar en esto. Entré a este nuevo trabajo [...]. Ésta es una empresa en que se respetan los derechos laborales, tenemos contrato indefinido, tengo seguro médico, tengo una AFP, tengo una mutual de seguridad. Pero se trabaja en un grupo pequeño, por lo cual no se puede organizar nada. La gente al parecer tampoco tiene grandes ganas de organizarse; hay gente que trabaja para trabajar y punto. (Ex obrera textil, educación media completa, 44 años)

Nosotras, cuando comenzamos a trabajar en el año 72, éramos más de 1.200 trabajadores. Después de la primera crisis, del 75 al 79, fueron eliminadas como 300 personas. Después hubo cambios de tecnología [...] llegaron esas máquinas y nosotros en la tintorería, que éramos más de quince, se eliminaron y hoy trabajan tres personas. Después las máquinas que hacían las pantys fueron reemplazadas [...] y trabaja una persona en el trabajo que hacían quince... (Obrera textil, educación media incompleta, 52 años)

Para esta generación de trabajadores, toda la vida, o casi toda, se desarrollaba en torno a un oficio que se aprendía en el ejercicio laboral y que otorgaba identidad y sentido de pertenencia a un colectivo de trabajadores, y frecuentemente a una empresa. La falta de recursos materiales, pero particularmente educativos, ha impedido que muchas de las personas expulsadas se reintegren al mercado. Las que lo han logrado, como Lilian y otras compañeras de la empresa textil anterior, lo han hecho en empleos completamente distintos, en su mayoría del sector de servicios, donde además, frecuentemente, han rotado entre diversos empleos.

Dentro de lo que son las Confederaciones, yo creo que no puedo encontrar trabajo, porque está saliendo gente; está saliendo y está yendo hacia el área de servicios. Los hombres como guardias de seguridad, choferes, jardineros; las mujeres están trabajando en las ferias, como comerciantes y en su casa con la misma empresa. Los sentimientos que ellas tienen son de soledad, porque antes si tú ibas a la empresa, tú conversabas con tu compañera, el fin de semana pasabas a tomarte una bebida, a conversar tus cosas personales, o si querías a darte una vueltecita a vitrinear. Ahora las mujeres están trabajando en la casa; están trabajando, trabajando, y no salen. (Ex obrera textil, educación media completa, 44 años)

En términos de Dubar (2002), el fin de los oficios y la exclusión está en lo sucesivo en el corazón de una clase social anteriormente organizada alrededor del trabajo asalariado, estable, propia del modelo taylorista. Paralelamente, la identidad (personal y colectiva) de obrero es desestabilizada y sustituida por una sensación de incompetencia, soledad y desvinculación frente a las exigencias de

un nuevo mercado laboral. Esta generación se dispersa en el mercado de trabajo en una diversidad de empleos, muchas veces precarios, que demandan poca calificación. La formación que adquirieron en el pasado en sus oficios no les es útil. Con ellos se extingue también la memoria histórica de pertenencia a organizaciones y de fuerte participación ciudadana en la reivindicación y construcción de derechos para trabajadores y trabajadoras.

2.1.2 La emergencia de formas atípicas de contratación

Las nuevas formas de contratación han contribuido a la des-homogeneización de los colectivos laborales, porque en un mismo espacio laboral coexisten personas que desempeñan distintas funciones, o desempeñan las mismas pero trabajan para distintos empleadores o bajo condiciones de empleo muy disímiles en términos de tipo de contrato, de organización de las jornadas, de regímenes salariales u otras.

En la industria, las plantas combinan frecuentemente modalidades de trabajo a trato y por temporada con trabajo permanente de planta, o las mismas trabajadoras transitan de una situación a otra. Una obrera de la industria alimentaria describe cómo se vive esta situación dentro de una empresa. Ella dice:

Mis compañeras de repente bromean “ah, tú que ganas más” o bien dicen “ah, es que ahora ellas son de planta” y cosas así, porque [...] así se dio este año: que dejaron gente de planta, se puede dar que ahora dejen otro grupo más, y ésa es la idea. (Por otro lado) si uno está haciendo un trabajo y uno sabe que está haciendo una pega que uno la sabe hacer o está haciendo algo que está haciendo otro compañero que está prácticamente ganando casi el doble de uno y uno ganando casi la mitad y uno hace la misma pega prácticamente, entonces también a uno no le gusta mucho el asunto. En realidad, eso ojalá que llegue a suceder (que cambie), más que nada que sea como algo común, ¿me entiende o no? O sea que no haya eso “ah tú”, uno es de temporada, otro de planta. (Obrera de industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

En el comercio, en grandes multitiendas, se combinan múltiples formas de empleo. En una misma sección es posible encontrar vendedoras con contrato permanente, cajeras suministradas por una empresa externa y promotoras de productos de marcas específicas contratadas por la empresa que produce esa marca, y probablemente todas con distintos tipos de contratos, que estipulan condiciones distintas para cada grupo. Así, por ejemplo, las personas, mayoritariamente mujeres, que trabajan en jornadas reducidas laboran durante fines semana, sólo domingos, para reemplazos en horas de colación o durante vacaciones, y no son contratadas por la empresa directamente sino que son suministradas por terceros (Echeverría y otros 1998).

Las promotoras, cuya función es estimular la venta de ciertas marcas, son suministradas por una agencia de empleo en jornadas de ocho horas diarias. Sus horarios están determinados por la empresa contratista y en muchos casos no se desarrollan en forma continua sino como jornada interrumpida; es decir, de 9 a 13 horas y de 17 a 21 horas, con una pausa de tres, cuatro o cinco horas entre ambas. El tiempo a disposición de la empresa puede alcanzar hasta doce y más horas diarias. En su calidad de trabajadoras ajenas, a menudo no acceden a los derechos de los trabajadores de la empresa; ejemplo de ello es que no tienen lugar donde permanecer durante las pausas para colación. Por otra parte, no permanecen mucho tiempo en la misma empresa, puesto que periódicamente la

agencia de empleo las mueve de sector o local, aumentando al doble o al triple el tiempo de traslado de su casa al trabajo.

Cada marca tiene una promotora, la pone la empresa suministradora, le fija el salario, los días de descanso y de trabajo —un día a la semana y un domingo al mes—, la pausa de colación, pero sigue el horario de la empresa donde hace el trabajo... (Promotora de comercio, educación media completa, 36 años).

Así también, en empresas modernas prestadoras de servicios es posible encontrar una variedad enorme de modalidades de contrataciones que determina condiciones de empleo muy distintas para los y las trabajadoras en lo tocante a salarios, jornadas, estabilidad.

En empresas financieras se verificó la existencia de digitadoras nocturnas suministradas por una empresa externa. La empresa subcontratista las emplea por el período que se las requiere mediante la figura del contrato por obra o faena, con un salario base, pago de horas extraordinarias, más las unidades de producción digitadas individualmente (pago a trato). Trabajan por un período cercano a los quince días cada mes en régimen de seis jornadas laborales nocturnas de ocho horas diarias, más dos horas extraordinarias por día. El contrato por obra o faena implica que durante los días de no trabajo, estas trabajadoras están desempleadas.

En las mismas empresas se contrata personal en empleos de jornadas reducidas (*part time*), con ordenamiento muy flexible del tiempo mensual de trabajo, pero con contratos indefinidos. Por ejemplo, jornadas de trabajo de alrededor de 128 horas mensuales que se concentran en once días por mes, desde el treinta de un mes al día diez u once del mes siguiente (personal para cobranzas e ingreso de datos), con diecinueve o veinte días que no se trabajan, pero son pagados; por lo tanto, son días de de descanso pagados continuos en el mes.

Ambos grupos son dotaciones suministradas por agencias de empleo, con oficio muy calificado y antigüedad en las empresas suministradoras. Su situación contractual, sin embargo, difiere considerablemente. Quienes integran el primero tienen contrato a plazo, o por obra o faena, y en el segundo grupo, las trabajadoras gozan de contrato permanente de tiempo parcial, con lo cual sus días de no trabajo corresponden a días de descanso, gozan de estabilidad en el empleo y de todos los derechos contemplados en la ley. A diferencia de las segundas, el primer grupo —a pesar de ser siempre el mismo personal— está desprotegido y accede a menos derechos. En la práctica, la diferencia de contrato en dos trabajos similares convierte a uno de ellos en temporal y precario.³³

No obstante la situación contractual regular que se verificó en el sector financiero entre las trabajadoras *part time*, las del comercio tienen la percepción de que este régimen de trabajo se estructura, en este sector, de manera muy irregular y representa diversas formas de abuso para las personas que están sujetas a él.

Hay mucho abuso con el personal *part time*, que se generó como una forma de darles trabajo a la juventud o a los estudiantes, pero que en realidad hoy no sólo trabajan estudiantes ni jóvenes; trabaja todo tipo de personas: padre de familia, adulto, por una cantidad miserable de dinero, mucho menos

33. Esta información se obtuvo en dos estudios previos realizados por el CEM: de Medel y Yáñez (2000), y Díaz, Medel y Yáñez (2001-2002, Fondecyt N° 1000140).

del mínimo, y que no se respetan obviamente sus horarios. Están contratados para trabajar seis horas diarias, o cuatro horas, pero trabajan mucho más horas y no tienen derecho a quejarse, no tienen derecho a ningún tipo de reclamo, a nada. Son trabajadores como de segunda clase, porque el personal que trabaja directamente para el sindicato, que son nuestros afiliados, se les respetan mucho más sus derechos. No a todos, pero sí a la mayoría, pero al personal *part time* no se les respeta ningún derecho. [...] hay una distancia, se da entre los trabajadores una distancia, una discriminación se podría decir, y también se da en la empresa con los jefes. O sea, el personal contratado directamente por la empresa tiene un tipo de trato, y el personal *part time* tiene otro tipo de trato, o sea, como si hubieran dos tipos de leyes en este país: una clase de ley para un tipo de trabajadores, que se puede decir que tienen mejores beneficios, y otra clase de ley para los otros trabajadores, que están más desprotegidos. El personal *part time* es como un trabajador fantasma... (Vendedora de comercio, educación media completa, 38 años).

Finalmente, a modo de ejemplificar la diversidad de las posiciones de los sujetos en el mercado laboral, citaremos una figura laboral que ha aparecido en las últimas décadas vinculada al desarrollo de actividades financieras y de seguros. Se trata de vendedoras y promotoras en servicios del sector financiero moderno que laboran en condiciones semejantes al trabajo a domicilio tradicional de la manufactura. Trabajan sin contrato, sin sueldo base, sin controles directos y sin delimitación de jornada, lo que las sitúa en una condición de alta vulnerabilidad y desprotección. Hemos denominado esta relación como “independiente ficticia” o “pseudoindependiente” (Medel y Yáñez 2000).

No tengo jornada laboral, trabajo sin horario. Todos los días me llama gente a la casa a cualquier hora, otras veces no llama nadie. Mi casa parece oficina. (Vendedora de intangibles)

La convivencia de diversas formas de trabajo y de relaciones contractuales implica que en el mismo espacio o en la misma empresa conviven sujetos con intereses diferenciados. Para una parte de ellos, los problemas del trabajo se centran en los horarios; para otros, en los altos niveles de exigencias de metas; y para un tercer grupo, en las relaciones de intermediación entre ellos/ellas y las empresas. Así, las formas emergentes de empleo traen consigo una diferenciación de funciones, de tareas y de relaciones laborales que se traducen en colectivos de trabajadores con intereses muy disímiles entre sí, lo que obviamente dificulta la generación de conversaciones y proyectos comunes.

2.1.3 La presencia más estable y masiva de mujeres en el mercado laboral: nuevos intereses y desafíos

Un tercer factor relevante que ha implicado una ampliación de los niveles de diferenciación y pluralidad de intereses en el trabajo, se refiere al ingreso más permanente de “nuevos” actores laborales, los que introducen nuevas preocupaciones, demandas, sentidos y perspectivas que trascienden los marcos tradicionales de experiencia y de movilización colectiva de los trabajadores. Nos interesa destacar particularmente el ingreso creciente de mujeres al mercado de trabajo desde mediados de los años setenta, lo que —como ya hemos dicho— ha implicado cambios importantes en sus identidades de género. La cada vez mayor centralidad del trabajo en las narrativas identitarias de las mujeres alimenta su interés por permanecer en el mercado laboral y superar los obstáculos y las presiones que se ejercen sobre ellas para que se retiren (Guzmán, Mauro y Araujo 1999: 186).

Los hallazgos de ambas investigaciones nos señalan que para las mujeres, la motivación por el trabajo deriva muy frecuentemente del deseo o la necesidad de satisfacer necesidades familiares, y también de la aspiración de conquistar una situación de autonomía económica que les permita

romper lazos de dependencia o autoridad. La primera situación ocurre especialmente en aquellas que desempeñan ocupaciones con menores calificaciones y cuyos intereses laborales aparecen ubicados secundariamente respecto a los familiares en su rango de motivaciones y expectativas. En las mujeres con mayores niveles educativos aparece con mayor relevancia que en las anteriores el deseo de obtener autonomía económica y desarrollo profesional personal a través del trabajo. En todas las mujeres, sin embargo, aparecen muy integradas las necesidades materiales y culturales o subjetivas que satisface el trabajo; así, articulan permanentemente en su discurso las aspiraciones de autonomía, de desarrollo, de generar ingresos y de aportar al bienestar familiar en todas sus dimensiones.

A mí me gusta trabajar, me satisface la parte laboral [...]. Lo que más me satisface es ganar plata y poder hacer yo, decidir, tomar decisiones, cumplir objetivos. Tomar decisiones en cuanto a plata, mi posición frente a la vida es distinta, frente al papá de mis hijos, frente a los niños, porque yo decido (...). Sí, tengo mucha culpa en relación a mis niños, ellos necesitan más tiempo. O sea, lo ideal sería una jornada más corta. El tiempo que les dedico es escaso, absolutamente. [...] Para mí lo principal son mis niños. Bueno, es todo un tema; como bien, como en calma, dentro de lo que yo puedo manejar, porque hay cosas que no puedo manejar. Dentro de tener a los niños psicológicamente bien, estables, de cobijarlos, de tenerles su casa, todo eso va de la mano, porque el tenerles su casa calentita, sus necesidades, cosas adicionales, lo que a ellos les gusta, la ropita, todo eso, forma parte también del trabajo. Porque para que ellos estén bien, el trabajo tiene que estar bien. Entonces, lo único que te puedo decir es que lo central de mi vida son ellos. (Jefa de plataforma de inversiones en banco, educación técnica completa, 40 años).

Como desarrolláramos en el capítulo anterior, lo que emerge con fuerza en los relatos de las mujeres es una doble adscripción identitaria al trabajo productivo y al trabajo reproductivo, en una síntesis en que ambos trabajos se relativizan, como lo expresan los testimonios antes citados.

La complejidad de sentidos (progresar y ser autónoma, trabajar y ser madre) que adquiere el trabajo para las mujeres, va asociada a la búsqueda de mecanismos “nuevos” de articulación de esos dos ámbitos de su vida. De igual forma, el mayor reconocimiento por parte del sector empresarial de las aptitudes, habilidades y capacidades específicas que se les atribuyen a las mujeres, va configurando un nuevo imaginario laboral más plural y heterogéneo, en comparación con el horizonte obrero masculino predominante en la modernidad industrial.

En este sentido, la incorporación más masiva y estable de las mujeres al mercado de trabajo constituye un nuevo desafío para la ciudadanía desde el trabajo, en tanto al mismo tiempo que comparten intereses relativos a condiciones laborales con sus compañeros varones, introducen en el espacio laboral intereses y valores diferenciados que no habían sido considerados hasta ahora como problemas de los trabajadores. De este modo, la presencia de mujeres agrega complejidad al desafío de constituir colectivos con intereses compartidos, y con historias y proyectos comunes.

A modo de síntesis de esta primera tendencia de cambio —referida al pluralismo y la diferenciación de posiciones e intereses en el mercado laboral— podemos plantear que el fin de los oficios y la consecuente expulsión de fuerza de trabajo obrera del mercado laboral prácticamente borraron del mapa social chileno a un actor social que promovió y sostuvo un proyecto reivindicativo colectivo, coherente y ampliamente compartido. Este actor era una clase obrera masculina bastante homogénea que se había gestado en el desarrollo del capitalismo industrial en Chile, y para la cual el trabajo constituyó el medio privilegiado de integración social y fundamento de la ciudadanía económica y social. Las nuevas modalidades flexibles de empleo, junto a la diversificación de

mundos de vida y de proyectos personales (individualización), produjeron una des-homogeneización del mundo del trabajo, diversificándose enormemente las posiciones objetivas y subjetivas de las personas dentro del mercado laboral. La reducción de la fuerza de trabajo obrera debido al cambio de paradigma tecnocientífico y su creciente traslado al sector terciario, en ocupaciones muy disímiles y en condiciones contractuales muy diversas, favoreció la fragmentación del actor laboral. Por otra parte, los cambios culturales, así como las nuevas demandas de la economía, facilitaron el ingreso más masivo y permanente al mercado laboral de las mujeres, ampliando con ello sus opciones de integración social y de ciudadanía. Así, el mercado laboral se compone hoy de trabajadores y trabajadoras con intereses más plurales y diversos, por sus condiciones cambiantes y atípicas de empleo y porque son portadores de nuevas motivaciones y proyectos de autorrealización. Ser trabajador o trabajadora es hoy más complejo en términos de definir intereses, grupos de pertenencia, generar sentimientos de identidad colectiva y proyectos compartidos, en un mercado de trabajo cambiante que se flexibiliza y diversifica permanentemente y al cual se integran crecientemente nuevos actores laborales con mayores niveles de individualización.

2.2 Representaciones falsas de similitudes y diferencias

Muchas de las nuevas formas de gerenciamiento propias del capitalismo flexible y del régimen laboral más individualizado en que se materializa dificultan enormemente —en términos prácticos y simbólicos— las posibilidades de identificación y acción colectiva por parte de los trabajadores. Más aún, fomentan representaciones falsas de similitudes y diferencias entre pares, y entre trabajadores y empresa.

De las múltiples características o estrategias de los nuevos sistemas de gestión flexible, es posible distinguir algunas que parecen ser especialmente desincentivadoras de la articulación de los colectivos de trabajadores; ellas son el proceso de mercantilización, el principio de distinción múltiple y el principio de dilución del conflicto.

2.2.1 El proceso de mercantilización

El proceso de mercantilización de las organizaciones supone la introducción de mecanismos de mercado y de competencia en los procesos de producción y en las relaciones sociales al interior de las empresas, lo que fomenta relaciones de competencia —fáctica o ficticia— entre trabajadores y empleados (Yáñez 2004: 45), la estimulación de logros individuales, el reforzamiento de los méritos personales y la consiguiente ruptura de solidaridades entre pares. A través de diversas modalidades, las relaciones de competencia se introducen en las relaciones laborales en todos los niveles ocupacionales y en todos los sectores, desde la industria en que se remunera con base en un sueldo fijo bajo y comisiones por producto, pasando por el comercio con remuneraciones basadas en ventas, hasta ejecutivos y profesionales que deben lograr el cumplimiento de metas y exigencias de producción y calidad en períodos acotados —y a menudo imprevisibles— de tiempo. En un mercado incierto como es el actual mercado de trabajo, los mecanismos de competencia calan profundo en las personas y van reconfigurando las matrices de sociabilidad dentro de los empleos. En los trabajadores con menos recursos —tanto económicos como formativos, sociales y culturales— para moverse en el mercado y que se perciben a sí mismos como más débiles y vulnerables, los mecanismos de competencia suelen tener un poder coactivo mayor.

Dada la situación descrita, el grupo más sensible a las relaciones de competencia, por su vulnerabilidad en el mercado, es el de obreros y empleados con baja calificación. Sebastián es un dirigente sindical en una fábrica de neumáticos. A lo largo de su entrevista va narrando cómo la flexibilidad contractual, que permite mantener en las empresas una planta de trabajadores permanentes y otra de temporeros, rompe las solidaridades de clase, tendiendo un puente de complicidad entre empresarios y trabajadores que debilita la fuerza de su acción colectiva. Esto porque los trabajadores permanentes, en su necesidad de defender la estabilidad de sus empleos, muchas veces aceptan condiciones laborales de mayor precariedad para no ser desplazados de sus puestos por los temporeros, que a su vez compiten entre sí para ganar méritos en pos de alcanzar una mayor estabilidad contractual. Sebastián señala al respecto:

La empresa, cuando la producción se eleva, contrata también a trabajadores a plazo. Ésos son los compañeros temporales que les llamamos nosotros. Son alrededor de ochenta a noventa personas, generalmente jóvenes, que están trabajando seis o siete meses y luego, cuando baja la producción, los sacan fuera y vuelven cuando se necesitan [...]. A ellos les ponen otras condiciones que las que tenemos los trabajadores estables. Esos compañeros están en situación de desventaja que es difícil poder solucionar, porque la empresa ha dicho que “si ustedes quieren que esté la dotación completa, vamos a despedirlos a todos, nuevos y antiguos, pero para preservar a los más antiguos se mueve esa dotación”. [...] El trabajador piensa en esas cosas (en valores como solidaridad, unidad), las piensa, pero lo ve como una cosa imposible de conseguir por estar atrapado en el sistema que tiene la empresa. (Obrero industrial, educación media completa, 57 años).

También Lilian, una ex obrera del sector textil, con educación media completa y 44 años, habla acerca de cómo la competencia se ha introducido en la relación entre los compañeros:

Ahora las mismas personas comenzaron a decir “ella no está trabajando”, o “ella sacó menos”, o “a ella no la necesitamos, se puede ir no más porque no nos sirve como grupo”. Se ha creado una perversión en ese sentido, porque no es como antes, que uno veía que su compañera estaba medio atrasada en la producción y entonces le decía “yo te puedo ayudar”. Ahora no...

Entre los trabajadores del comercio la competencia se desarrolla en torno a los clientes. Un diálogo entre vendedores jóvenes de tiendas de un mall revela esa situación: “En la parte ventas tenemos problemas con los compañeros vendedores y es por el tema de las ventas”; “... por la envidia que se produce si usted toma un cliente y después se da vuelta y lo agarró otro y ahí son las peleas que uno tiene”; “es la competencia más que nada”; “normalmente lo que pasa es que uno pelea por una venta [...], pero siempre las peleas son después, son post, no se puede pelear en el momento, uno no puede ponerse a pelear frente al cliente, es antiético”; pero “no hay conflicto mayor porque se conversa la situación al momento y ya empieza la broma, ya se distiende el ambiente”.

Un grupo de mujeres que trabajan como vendedoras en el mismo mall se expresó de igual manera. “En general la relación entre nosotras es bastante buena; hasta el momento, problemas de enemistad, de rivalidad entre nosotras se da poco, a pesar de que en la venta se produce eso: quién quiere ser más, quién quiere vender más”; “generalmente, cuando llega un vendedor nuevo quiere tomar todo, y ahí nosotras tenemos que marcar nuestro territorio y decir ‘no, éste es cliente mío porque lo atiendo yo’”, pero eso “se va solucionando en el camino”; “tenemos el caso de una compañera que empezó como promotora, buena onda, ‘tomen, ahí tienen un microonda, véndanlo’; pasó a ventas, cambió la actitud, cambió el trato, porque pasa a ser una vendedora más. Independiente de que yo te pueda decir que no me afecta, pero pasa a ser una competencia más. Ahí es donde parte el cambio”.

Cuando las metas son grupales las competencias se producen entre equipos, lo cual tiene el efecto de cohesionar mucho al grupo que integra ese equipo, a encerrar los conflictos en su interior y a distanciarlo del resto de los trabajadores, provocando igualmente lejanía y antagonismos entre los empleados.³⁴

Este proceso de mercantilización —que favorece la fragmentación de los intereses colectivos mediante la introducción de mecanismos de competencia individuales o de equipos que buscan maximizar la productividad— suele ir acompañado de otros dos principios propios de las nuevas formas de gestión flexible. Uno es el de distinción múltiple y otro es el de dilución del conflicto (Abal 2004).

2.2.2 El principio de distinción múltiple

Este principio alude a la promoción de un tipo de relación y práctica laboral que hace que los trabajadores (de un mismo grupo ocupacional) experimenten y den más cuenta de las diferencias que de las similitudes entre ellos, y ha sido eficaz en la gestión de las relaciones laborales en sectores de trabajadores con escasa calificación: empleados, vendedores y obreros. Como vimos en páginas anteriores, los diferentes tipos de contrato (temporales e indefinidos); los diferentes horarios según los turnos; las diferencias de edad, los diferentes tiempos de permanencia, los diferentes ingresos y beneficios, entre otros, aparecen como líneas de fractura de lo que podría ser un imaginario de identificación colectiva. En consecuencia, los trabajadores se representan a sí mismos como un grupo fragmentado y heterogéneo.

Por parte de la empresa, los trabajadores también son interpelados no como un colectivo, sino como agentes individuales miembros de la empresa y responsables del cumplimiento de ciertas funciones específicas y diferenciadas, que compiten entre sí con miras a aumentar la productividad. Si la identidad depende en parte del modo como otro me reconoce, las modalidades a través de las cuales la empresa se dirige a los trabajadores —incluso cuando los convoca colectivamente— refuerza los sentimientos de fragmentación y de responsabilización individual en los trabajadores.

2.2.3 El principio de dilución del conflicto

El principio de dilución del conflicto también debilita las posibilidades de crear identidades colectivas en los trabajadores, en tanto se trata de un mecanismo de identificación con la empresa que oculta las contradicciones y diferencias reales entre los trabajadores y empleadores, diluyendo los posibles conflictos a través de la representación imaginaria de la empresa como un espacio sin fisuras

34. El trabajo en equipo, es importante recordar, provoca una desaparición de la autoridad (Sennett 2000) al otorgar a cada grupo autonomía para alcanzar los objetivos y metas establecidas, y en general mayor control a las personas sobre sus actividades. Esto genera la idea engañosa de mayor libertad, de que jefes y empleados no son antagonistas, pues trabajan por los mismos intereses. El jefe gestiona, coordina, guía, es más un líder que un jefe, no parece tener la autoridad; no obstante, sigue teniendo el poder, en la medida en que fija los objetivos y metas de cada equipo y premia o sanciona su (no) cumplimiento. De este modo, el poder se descentraliza, lo cual no significa su democratización, sino nuevas formas de gestión y control más flexibles que se organizan de arriba hacia abajo en fragmentos y nódulos de red de trabajo. Se trata de una nueva forma de concentración del poder sin centralización, que muchas veces crea en los subordinados la ilusión de ser parte de ese poder. Una ejecutiva de cuentas de un banco señala que su mayor aspiración es “formar un equipo de trabajo, que cumplamos las metas, estoy llena de expectativas”; y agrega después: “Mi actitud, pese a lo estresada que esté, lo que más valoran ellos (el banco) es mi responsabilidad, mi compromiso con la institución, mi actitud positiva siempre hacia todo [...] en el banco a muy pocas personas les piden que vuelvan y a mí me pidieron que volviera”.

ni contradicciones, como una gran familia que lucha por salir adelante en un mercado competitivo. Este principio —predomina fundamentalmente en los niveles gerenciales, pero también en jefaturas intermedias— logra hacer invisibles los conflictos entre capital y trabajo. La imagen de una totalidad armónica dificulta la configuración de una identidad colectiva de los trabajadores. Como lo indica Abal (2004), “la conformación de las identidades colectivas requiere de un trazado y marcación de límites simbólicos (Hall 1996) que enuncie/denuncie y describa/prescriba las propiedades, rasgos y experiencias comunes de un grupo, un nosotros, en contraposición a una alteridad, un ellos”. Una mujer profesional, ejecutiva de un banco, describe muy bien a través de su testimonio su visión de que un buen trabajador es el que se identifica con la empresa:

Una persona comprometida, porque la cosa teórica se puede aprender; el compromiso, el criterio, el compromiso se tiene no más, se adquiere. [...] un buen trabajador es una persona que está comprometida con la institución en que está, es un gallo que trabaja, no solo, sino para afrontar el área en que está... (Ejecutiva bancaria, educación universitaria completa, 40 años).

Los hallazgos de ambas investigaciones muestran cómo en el grupo de trabajadores de niveles intermedios y de profesionales ejecutivos se establece una fuerte identificación con los intereses de la empresa, postura desde la cual la organización de trabajadores aparece como algo negativo o innecesario. Esta figura —jefatura intermedia— que se instala como mediación entre niveles superiores e inferiores ha existido desde el capitalismo industrial de producción fordista. Los jefes de línea o los capataces eran personajes de origen social y posición laboral mucho más cercana a sus subordinados que a sus superiores, pero que se identificaban y se hacían cargo de la ideología e intereses de las empresas en lugar de solidarizar con los problemas de los trabajadores de nivel inferior. A menudo, como estrategia para debilitar el poder de los líderes e introducir fisuras en los colectivos, se los instalaba en puestos de trabajo con poder para fiscalizar y controlar las faenas de sus compañeros. Estas figuras también están presentes hoy en los procesos productivos.

La experiencia de un jefe de ventas de una empresa vitivinícola (ingeniero, casado, dos hijos, 35 años) permite ilustrar esta fuerte identificación con los intereses de la empresa. De origen modesto (su padre era jefe de obras en la construcción y su madre, dueña de casa), Alejandro es el único de su familia que tiene estudios superiores y que ha logrado cierto ascenso social gracias a su trabajo (tiene dos hermanos). “Soy de la clase media emergente”, indica. Trabaja hace tres años en su empleo actual, del cual declara estar muy satisfecho. Al consultarle por los aspectos de su empleo que le gustaría mejorar, señala que hay muy pocas cosas que cambiaría: “Por suerte estoy en una gran empresa, estoy en un holding muy grande. Entonces, son pocas las cosas negativas que existen en esta empresa”. Sin embargo, si tuviera que mencionar alguna, no duda en asumir completamente un rol de empleador/empresario, manifestando con ello una adhesión total a los intereses de la empresa:

Sí, de repente me encantaría echar gente. A mí, yo lucho mucho por la productividad, me gusta mucho la productividad. [...] y me carga la improductividad. Y en este tipo de empresa grande, con mucho respaldo y mucha cosa, hay bastante improductividad de algunos departamentos o personas en particular, que uno las ve. Y eso me encantaría poder... así como, “sabes que, agarraría a éste, éste y éste y los echaría”, porque son improductivos, desde mi punto de vista. Entonces, como cosas no tan positivas de esta empresa, es que, de repente, no se dan cuenta de la improductividad de algunas personas. [...] A mí la improductividad me carga; entonces, en mi área, la que yo manejo, el que es improductivo, no trabaja conmigo. Yo lo echo rápidamente. [...] doy bastante confianza a mi gente, pero tienen clarito que si no funcionan se van a ir.

Hace poco eché a uno, un jefe de bodega, era muy caro y lo eché. Duele, porque tiene una familia, todo un tema atrás. Pero estamos en una empresa donde somos números. En una empresa, normalmente, uno es un número, no es otra cosa. Así que tuve que... como el número no funcionó, no renta. El día de mañana yo no rento y tienen que echarme, porque soy un número no más. En las empresas grandes pasa un poco, uno es un número, no es una persona. Y ese número tiene que ser positivo o tiene que dar resultados positivos. Si es negativo, tienen que echarme no más. Hace poco pasó acá. [...]. El mayor costo de una empresa es la persona. Porque los otros costos de materias primas, son todos solucionables rápidamente, busco otra cuestión más barata, no sé. Pero las personas te siguen costando lo mismo. Entonces, mientras más gente eches, fuuuuuiich, así se van tus costos para abajo, al tiro. [Reducir personal no reduce la productividad] porque te dan más pega, es hacer que esa pega la vas a hacer toda, listo, y por la misma plata. Entonces, hoy día yo, en la bodega, eché a un gallo que me costaba un millón de pesos y le subí doscientas lucas a uno de más abajo. Lo tengo feliz y me ahorré ochocientas lucas. Y seguimos funcionando... (Jefe de ventas en empresa vitivinícola, ingeniero, 35 años).

Además de la evidente identificación total con los intereses de la empresa, las palabras de este jefe de venta son un vívido testimonio del tipo de vínculos sociales que establece en el espacio laboral, funcionales y fuertemente mercantilizados.

Es interesante mencionar, por último, que algunos cambios introducidos en la gestión de la producción, tendientes a traspasar a los trabajadores responsabilidades y control, se han traducido en la transferencia de muchas funciones de gerenciamiento a los mandos medios de las organizaciones, lo cual contribuye a aumentar su identificación con la empresa, lo que hace difumina las diferentes posiciones objetivas que existen entre los accionistas y los empleados de niveles intermedios en cualquier empresa.

A modo de síntesis de esta segunda tendencia de cambio —referida a las representaciones falsas de similitudes y diferencias que promueven las nuevas formas de gestión flexible— podemos plantear que los procesos de cambio que afectan al mundo laboral involucran no sólo nuevas formas flexibles de producción, apoyadas por soportes tecnológicos e informáticos que permiten la producción en gran escala y la adaptación rápida a las cambiantes exigencias del mercado; al mismo tiempo, estamos ante nuevas formas de gestión de las relaciones laborales que coartan las posibilidades de sociabilidad e identificación entre personas con intereses similares y, junto con ello, la posibilidad de construir identidades compartidas entre los ciudadanos.

La introducción de la competencia entre trabajadores; la exacerbación de metas, valores y logros personales; la promoción de prácticas empresariales orientadas a diluir los posibles conflictos y transmitir la imagen de una empresa sin fisuras ni contradicciones; y el hecho de que la empresa se relacione con sus empleados como agentes individuales y no como colectivos, todo ello ha tenido como resultado que los trabajadores se representan a sí mismos como un grupo fragmentado y heterogéneo.

El control que se ejerce sobre la fuerza de trabajo a través de esos procedimientos tiene una fuerza mayor en la medida en que la posición de hombres y mujeres en el mercado y en la sociedad es más precaria. El contrapeso a esas formas de control tiene que ver con los recursos que ellos y ellas puedan movilizar. Los grupos de personas con mayores recursos económicos, niveles de formación y competencia profesional más altos, pueden enfrentar individualmente o con redes extralaborales las dificultades, malestares, descontentos que experimentan en el trabajo, y la ausencia de vínculos

asociativos no tendrá los efectos tan nocivos que tiene en grupos más vulnerables. En éstos, la construcción de actores colectivos en torno a intereses compartidos es una condición indispensable, y cada vez más difícil, para poder negociar y mejorar sus condiciones de trabajo.

Como veremos a continuación, estas nuevas formas de gestión flexible se acompañan muchas veces de amenazas y un alto grado de violencia simbólica hacia los trabajadores, lo que debilita aún más las posibilidades de construir y fortalecer sus organizaciones y de mejorar los términos de negociación con las empresas.

2.3 Violencia simbólica, vulnerabilidad y temor

Porque la explotación es mucha y el pago es poco.

(Vendedor, jefe de sección, multitienda)

El tercer fenómeno que emerge en las entrevistas, como otro elemento clave para comprender los cambios y las características de las actuales articulaciones entre ciudadanía y trabajo, es el miedo, la vulnerabilidad y el temor. En todos los trabajadores, de formas más o menos explícitas, estos sentimientos están presentes como parte de la experiencia laboral.

Siguiendo a Lechner (2002: 10), pensamos que no es fundamentalmente el peligro, sino el sentimiento de vulnerabilidad frente a algo o alguien desconocido, lo que genera miedo. En el trabajo, el miedo es resultado de las agresiones, veladas o abiertas, que se ejercen sobre las personas, desvalorizándolas como consecuencia del abuso de poder. Es más poderoso “cuando los actores están poco organizados para resolver los problemas cotidianos de su trabajo, porque se abre un espacio de incertidumbre en el que pueden alojarse los comportamientos abusivos. Sin atacar directamente la integridad física del trabajador, tales actos desestabilizan a las víctimas, atacan su subjetividad y destruyen su integridad mental y psíquica” (Terssac 2005: 124). Así, el miedo en el trabajo parece ser un sentimiento que acompaña a los hombres y mujeres trabajadores, haciéndose especialmente fuerte en aquellos sujetos más vulnerables en términos de sus posiciones de poder en las relaciones laborales y de los recursos de que disponen para enfrentar un mercado laboral incierto.

Los hombres y mujeres que pertenecen al grupo de gerentes y ejecutivos manifiestan mayores sentimientos de poder y seguridad, basados en su certeza de disponer de un amplio abanico de opciones en el mercado de trabajo derivadas de los recursos formativos, sociales y simbólicos con que cuentan, de sus contactos, de su capacidad de trabajo y de su adscripción a valores que exacerban el éxito individual y la identificación con los intereses empresariales. A pesar de esto, en muchas ocasiones sus relatos dejan entrever experiencias de vulnerabilidad y sentimientos de temor, no tanto respecto a quedar desempleados o excluidos en forma permanente, sino en relación a no ser adecuadamente reconocidos, recompensados y valorados por la empresa, sus pares y sus familias.

Las personas que desempeñan ocupaciones en niveles de jefatura intermedia suelen tener más dificultades para verbalizar sus temores y suelen construir un discurso negador que exacerba su identificación con la empresa y oculta su posición muchas veces precaria. La mayor parte de los casos entrevistados habían cumplido ya un largo período en la misma empresa, alrededor de diez años; y aunque decían aspirar a cambiarse de empleo alguna vez o mejorar su posición, en la práctica

buscaban aferrarse al puesto de trabajo obtenido y experimentaban sentimientos de vulnerabilidad al imaginarse nuevamente en el mercado laboral buscando un nuevo empleo. Para este grupo, la amenaza que provoca el temor derivaba de la posibilidad de perder el empleo en un contexto de incertidumbre laboral y de no poder realizar sus aspiraciones de consumo personal y familiar. No era una amenaza vista como inminente, sino como una posibilidad derivada del contexto más que de sus propias características personales o de su desempeño laboral. Este temor los lleva a restarse a cualquier iniciativa de acción colectiva, que se visualiza como amenazante. El testimonio de una ejecutiva bancaria describe bien esta situación:

Mira, en el banco hay varios sindicatos compuestos la mayoría por vigilantes. Cuando yo llegué al banco pude hablar con una persona de recursos humanos y le pregunté por los sindicatos porque yo siempre había escuchado de los sindicatos y quería meterme en uno. El me dijo, “sí, hay varios sindicatos donde te puedes meter, pero si alguna vez tú quieres ascender siempre van a haber peros y se va a preferir a la gente que no está sindicalizada.” Yo, si hubiera estado sindicalizada yo creo que no estaría donde estoy. (Ejecutiva de cuentas en institución bancaria, educación superior completa, 29 años).

En el tercer grupo de entrevistados —empleados, vendedores y obreros—, el miedo a perder el empleo está en todas las narrativas; pero, a diferencia del grupo anterior, es expresado como una amenaza real, en tanto viven con la sensación de que en cualquier momento pueden perderlo y que no son en ningún sentido indispensables para la organización. Todos los casos estudiados en este grupo desempeñan empleos regulados mediante contratos de trabajo; pero no obstante esta condición, viven el trabajo con sentimientos de mucha injusticia por los bajos niveles remuneracionales y el incumplimiento de derechos laborales. Estas situaciones se toleran porque no parecen existir mejores opciones, y conservar el trabajo es el deseo principal. Como señala Paola, obrera de industria de alimentos, ante la pregunta de si se siente segura en su actual empleo:

No, no, para nada... Incluso yo hasta para comprarme algo, ahora mismo tengo hartas ganas de pedir un préstamo, porque quiero pagar unas cosas, igual, yo digo, siempre calculo, digo yo. O si saco algo en una tienda, un ejemplo, digo ya, a tres meses no más, digo por si acaso. Por último si me despiden, yo saco la cuenta, si saco tanto, ya por lo menos tengo para pagar las letras y, por último, voy a tener tiempo para buscar una pega. O sea, siempre con esa visión... Yo pienso que nadie es indispensable y así como uno lo que sabe, también hay otra persona que lo puede aprender. No es algo que sea tanto que no lo puedan aprender. Y como en todos los tipos de trabajo, yo pienso que nadie es indispensable y las empresas no se calientan la cabeza. Donde hay un Pedro, hay otro Pedro. Donde hay una María, hay otra María, ¿me entiende? Yo pienso que ellos no se aferran como “ah, si se va, no”. Si uno le dice “quiero que me aumente tanto porque pienso que debería ganar tanto”, qué se va a calentar la cabeza: “si le gusta bueno y si no está de acuerdo, ¡chao!”. (Obrera de industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Lorena, trabajadora del comercio, se expresa de manera similar:

Mira, la mayoría lo único que quieren es quedarse ahí, seguir trabajando; les da lo mismo en qué condiciones. Lamentablemente les da lo mismo las condiciones que les pongan. Yo lo que veo es que a ellos les da miedo enfrentarse... tienen mucho temor. (Vendedora de comercio, educación media completa, dirigente sindical, 31 años).

Lo propio en este grupo de trabajadores es que el temor al desempleo, que involucra pérdida de ingresos, dificultad de encontrar otro trabajo y sentimientos de desvalimiento, vaya siempre

acompañado de amenazas recurrentes de parte de los “otros” superiores: jefe, capataz, empleador. Son dos tipos de miedos. Tomando conceptos de Lechner (2002: 43), podemos llamar, al primero, el “miedo a la exclusión”, que trae consigo la pérdida de ingresos, carencias y pobreza, y que además contiene una fuerte carga simbólica, pues implica la negación de necesidades subjetivas de trabajadores y trabajadoras, como reconocimiento, identidad y dignidad. Y, en segundo lugar, el “miedo al otro”, percibido como potencial agresor. Ambos temores aparecen en este grupo indisolublemente ligados. A través de las amenazas, el o los “otros” manipulan los temores a la exclusión, refuerzan el temor al desempleo e inhiben cualquier acción reivindicativa.

Las agresiones se expresan de diversas formas, veladas o abiertamente. Abiertamente, a través de amenazas, retos, gritos. Veladamente, negando las capacidades de los trabajadores o el reconocimiento a sus aportes a la empresa, o ignorando su presencia en el lugar de trabajo, lo cual trasmite la idea de desechabilidad y genera sentimiento de injusticia y malestar.

Porque a mí no me gusta que cuando el jefe de planta llega, no dice ni buenos días. Me carga. Encuentro que es una tremenda falta de respeto. Sí. O que el jefe de planta llegue cuando hay un problema... o que nos llegue a retar cuando está malo, pero nunca felicitar porque está bueno. O por último, no sé, buenos días, nada más. Eso no gusta de la empresa. Encuentro que hay muy poca comunicación, de los jefes. (Obrera de industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

De acuerdo con las opiniones de las personas entrevistadas, a menudo los jefes no reconocen el aporte y trabajo del empleado, y premian o respaldan no a quien mejor trabaja, sino a quien les dice sí en todo y no provoca problemas. Asimismo, perciben la existencia de una enorme desigualdad en los ingresos al interior de una misma empresa. Como señala Sergio:

Es mucho lo que entra y poco lo que sale para el trabajador. Me gustaría que valoraran a la gente, que no la miren por encima del hombro como la miran... A la empresa le interesa puro producir, producir, que entre, que entre no más. O sea, yo creo que para el dueño es que entre la plata, pero por todos lados... Pero si está entrando —y uno lo ve porque son muchas empresas que hay—, entonces cómo no va a entrar más plata para subir más el sueldo, si tiene cuantas empresas que le dan, que le dan... Y ahí uno los ve, que de repente llegan los camiones, los gerentes llegan en los medios autos, y uno de repente los ve pasar, medios autos, ¿y uno?... Y los ve y llegan en autos con choferes. Y el dueño cuando va, el dueño no va en auto para allá: va en helicóptero. Entonces ya es como... está entrando plata, pero no sé por dónde se va. (Obrero, industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Así, para este grupo de trabajadores menos calificados, el miedo a la exclusión, a la violencia del otro, la falta de reconocimiento y valoración, son componentes centrales de su cotidianidad laboral. Esas emociones, en un marco de gestión flexible, inhiben aún más las posibilidades de asociación y reivindicación de derechos. Los sentimientos de ser vulnerables y prescindibles se vuelven todavía más indignantes cuando los trabajadores piensan en los niveles de exigencia de sus empleos, en la dedicación que entregan. El resultado es una percepción de la empresa como una institución que sólo busca maximizar la producción y la ganancia, que exige al máximo a los trabajadores y que no es capaz siquiera de reconocer ese esfuerzo y preocuparse por el trabajador como persona.

La empresa debería cuidarnos y proteger más a los trabajadores, incentivarlos, hacerles cursos, preocuparse de la familia [...], pero a la empresa no le interesa eso [...]. A la empresa le interesa que

uno produzca, no le importa que tenga familia, que muera alguien o que nació alguien; acá la empresa dice produceme o te hecho...” (Vendedor multitienda, educación media completa, 35 años).

La situación que describe Nicolás hace referencia al maltrato de que son objeto los trabajadores en las relaciones cotidianas, maltrato que tiene por finalidad fortalecer el temor, manipularlos, de modo de inhibir cualquier acción reactiva de respuesta, ya sea individual o colectiva. La efectividad de la amenaza en tanto inhibidora de la conducta y como instrumento de dominio la expresa muy bien Sergio (dirigente sindical industria), que habla del tema de la vulneración de derechos y el temor al desempleo en los trabajadores temporales:

Esa gente no se valora (los trabajadores temporales) y tiene los mismos derechos que los de planta. Si a las finales (la empresa) no es el dueño de uno ni de la vida de uno. Uno puede ir y decirle: “Oiga, sabe, no estoy de acuerdo con esto y con esto, y si no le gusta me echa”, (pero) la gente no. A lo mejor es la necesidad de trabajar, tiene que asumir y quedarse callado. Saben que si reclama o si se hartó y no quiere venir o le empieza con excusas al jefe, sabe que va a tener contrato de tres meses y que a lo mejor no lo reciben más, y sabe que a lo mejor no la van a volver a llamar. Por eso la gente se queda callada. La gente que lleva siete, ocho, nueve años de temporada, sale, entra, sale, entra y nunca más, nunca más la posibilidad de planta. (Obrero, industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Este grupo de trabajadores señala que a las empresas lo que les interesa es tener un trabajador sumiso y productivo. El empleador, la empresa, son vistos como una máquina que exige y a la que le interesa fundamentalmente la producción, algo que invade la vida familiar y que muchas veces te “chupa” la energía vital y te hace envejecer antes de tiempo. Como señala Sergio:

Los jefes... muy... luchan mucho por abaratar costos... Ellos todo lo que sea abaratar costos, para los trabajadores, es ideal. Pero para ellos, que les suban el sueldo no más. Porque la diferencia de sueldo con nosotros, de los “cotonas blancos” que les decimos nosotros... de repente uno ve gente que no hace nada, andan con cotona blanca, y los ve parados todo el día, fumando por ahí; no sé que función cumplirán. Pero le vas a ver el sueldo y el medio sueldo que tienen... Y no sé, no cuadra. Y cuando está todo bien, los jefes se llevan todos los aplausos... A lo mejor allá está la embarrada con el caballero que está a cargo, pero lo cubren, lo tapan ellos, el núcleo de ellos lo tapa. Pero si un trabajador se manda una embarrada, venga para acá y chao... Hay mucha injusticia, de repente. Sí, sí, porque el jefe siempre dice que la culpa la tiene el trabajador, que no se compromete con la empresa, y es la empresa la que no se compromete con los trabajadores. Aquí lo que está mal son los jefes [...]. Para mí, los jefes arriba, porque ellos están en el segundo piso, se creen semidioses... (Obrero, industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

Si bien este grupo de trabajadores y trabajadoras conocen y son conscientes de sus derechos en términos formales, saben también que cuentan con muy pocos recursos para reivindicarlos sin sufrir perjuicios por parte de la empresa o por la propia lógica de su sistema contractual. Esto genera un sentimiento de indefensión e impotencia y una percepción de que la única opción es adaptarse en forma individual e intentar salir adelante con los menores costos posibles. Como señala Nicolás:

Nosotros, como trabajadores, tenemos muchos derechos, pero no se pueden cumplir, no se pueden llevar a cabo porque, porque... uno corre el riesgo de ser despedido; porque cualquier trabajador que quiera ejercer sus derechos o hacer valer sus derechos va a ser mal mirado, no va a ser ascendido, va

a ser tomado como una persona conflictiva. Por ejemplo, los trabajadores tenemos derecho a quince minutos de descanso, a sentarnos quince minutos, y no lo podemos hacer porque no tenemos un lugar dónde; y si nos sentásemos ahí en el salón de venta sería mal visto y no lo permitirían tampoco. Así que da lo mismo (el derecho) y además que si uno se sienta, pierde, así que hay que aguantarse. Si uno dice algo o reclama, es visto como conflictivo; entonces mejor callarse. Si uno ve algún problema, mejor callarse, se toma por una persona conflictiva, y si después uno quiere pedir un permiso se lo niegan. Entonces vale muchas veces callarse. (Vendedor multitienda, educación media completa, 35 años).

Estos sentimientos de explotación, falta de reconocimiento y respeto aparecieron con especial fuerza en los trabajadores del sector comercio, sometidos a condiciones laborales, horarios y jornadas particularmente extensas y arbitrarias. Fue bastante transversal también, como opinión, que las mujeres de este grupo tienen más dificultades y son más maltratadas en el trabajo; y que los empresarios permanentemente están enrostrándoles que su calidad de madre y esposa interfiere en el trabajo, y les dan muy pocas oportunidades a las madres de niños pequeños.

Como dice Sergio, dando cuenta de un imaginario fundado sobre una clara división del trabajo:

Bueno, en el trabajo la mujer como que es más discriminada... Siempre se dice “no, tú no puedes hacer esto”. Y el hombre, ¡no, pues! Adonde vaya, en la pega que sea, hasta pega de mujeres puede que sea, te la van a dar, porque a lo mejor la puedes hacer mejor que ellas. Las mujeres son más meticulosas, así, todo... El hombre es como más metido en el asunto. Se las va a ingeniar también para salir adelante. El hombre siempre va a tener la oportunidad, en la pega que sea, se la van a dar, y a la mujer no. Ella es más discriminada. Ellas tienen la gracia que pueden ser mamás y todo eso, pero el hombre tiene la gracia que va a caer parado en cualquier lado para trabajar. El hombre que quiere trabajar, va a encontrar pega. (Obrero, industria alimentaria, educación media completa, 36 años).

O como señala Nicolás, vendedor:

La mujer en el trabajo es discriminada, gana súper poco. Yo he visto acá a mujeres madres que ya tienen varios hijos, y que ganan súper poco y parece que no se atreven a ir a buscar otro trabajo. La mayoría de las mujeres trabaja en departamentos malos, o en un departamento tienen muchas mujeres y lo único que hacen es ordenar todo el día y no vender nada y ganan súper poco. (Vendedor multitienda, educación media completa, 35 años).

Paola, dirigente sindical en una panadería y pastelería, es una mujer joven que trabaja desde hace varios años en la misma empresa y que después de haber sido la “regalona” del jefe cuando llegó, fue discriminada por el mismo al quedar embarazada de su primer hijo. Ella narra su historia así:

A mí me quería mucho don Vicente. Yo empecé trabajando en la tarde de 2 a 9 de la noche, de 2 a 10 en mi contrato, pero mi jefe cierra a las 9, está todo el día ahí, trabaja de 7 a 9. Se cierra una hora más temprano. Mis compañeras me decían que yo era su regalona porque siempre me tenía cerca, siempre me mandaba. A una le llaman regalona porque te habla más, porque te manda a alguna cosa, a dejar esto, a mí incluso me decía Pao. Y llegó enero, se fue una compañera de la mañana y yo necesitaba —porque mi idea era estudiar—, trabajar en la mañana para poder estudiar en la tarde del año que venía, y como mi jefe me quería, me cambió para la mañana. Yo le pedí un favor, “ya”, me dijo, la persona que llegue se va a ir a su turno y usted se va para la mañana. Hasta que los planes no fueron

lo que yo quería. Quedé embarazada, y llegó el otro año y a mi jefe no le gustó que yo estuviera embarazada. Entonces yo empecé con mis permisos, controles y todo eso; entonces él me dijo un día: “Aquí fue donde empezaron los problemas. Paola, usted está pidiendo mucho permiso”, porque yo justo le había pedido permiso. Me dijo: “Vaya mañana a su control y venga en la tarde, desde mañana usted trabaja en la tarde, porque usted embarazada en la mañana no me sirve”. Porque empezando por la frasecita “usted embarazada en la mañana no me sirve”, esa frase fue la que a mí no se me olvida. Cuando hemos tenido problemas yo le digo a él por qué empezaron los problemas, fue por eso. Era día miércoles, jueves en la tarde; yo el día miércoles hice mi control que tenía, y me fui rapidito a la inspección. Como cierran a las 2, llegué temprano, un montón de rato para hacer la denuncia, y me dijeron: “No se preocupe, el día lunes van a estar en su trabajo”, porque se demoran. Pero yo tuve suerte, fueron el día viernes. Entonces alcancé a trabajar tres días en la tarde. Le costó a mi jefe 85 mil pesos la multa. (Vendedora en cadena de panaderías, enseñanza media completa, dirigente sindical, 23 años).

La percepción de debilidad y el miedo son sentimientos que marchan siempre estrechamente asociados y se refuerzan mutuamente. Cuando los vínculos sociales y la conciencia de un “nosotros” (Lechner 2002: 48) son frágiles, el miedo se acentúa porque la amenaza y la incertidumbre se enfrentan aisladamente, lo que acrecienta el sentimiento de vulnerabilidad y desprotección, especialmente si nos enfrentamos a alguien con mayor poder. Ese sentimiento de vulnerabilidad se mitiga en la medida en que se fortalecen los vínculos sociales y las amenazas se enfrentan colectivamente. El problema que se nos plantea es cómo lograr romper ese circuito de temor, soledad e incertidumbre, por un lado, y debilitamiento de los vínculos y las acciones colectivas, por otro, que se nutre a sí mismo en forma circular.

Mucha gente tiene miedo de inscribirse en el sindicato. Hay un compañero que yo le hablo del sindicato y sale arrancando... (Vendedora de comercio, educación técnica, dirigente sindical, 31 años).

Muchos de los trabajadores de este grupo ocupacional —vendedores, empleados, obreros— tienen una opinión positiva de las organizaciones de trabajadores en tanto posibilidad de defender sus derechos y mejorar sus condiciones. Sin embargo, perciben que constituir colectivos en la actualidad es muy difícil “por el individualismo de cada uno, que cada uno quiere solucionar su problema solo”. Pero, además del individualismo, por el temor de los trabajadores a ser despedidos:

Hoy todos cuidan su fuente laboral, nadie se quiere meter en problemas, todos cuidan el trabajo, todos cuidamos el trabajo actualmente, y la pelea la tenemos que dar nosotros los dirigentes no más, la gente no está para peleas [...]. Hay compañeros nuevos que piensan que el sindicato es importante, que no debe desaparecer, que de alguna manera tiene que sobrevivir; pero en este minuto, por el temor de que pueden perder el empleo, no dan el paso para sindicalizarse. Hay incertidumbre de que puedan ser despedidos. Porque incluso el trabajador que se enferma muy seguido, el trabajador que no cumple con las exigencias, ya lo tienen en la mira, está sintiendo que está en observación. Entonces todo el mundo se contagia. Se llega al caso que ellos hacen más todavía de la cuota que se les exige. Piensan que con eso aseguran el puesto de trabajo. (Obrero de industria, dirigente sindical, 57 años).

Todas las narraciones de nuestros entrevistados y entrevistadas dan cuenta de los distintos miedos que invaden el devenir de sus vidas cotidianas. Miedo al desempleo, a la exclusión, a la frustración de los proyectos personales y familiares. Miedo también a la violencia que se ejerce sobre ellos y ellas a través del maltrato, de la descalificación o de la desvalorización de sus aportes al trabajo. Estos miedos, sin embargo, están marcados por sus desigualdades sociales, económicas y culturales, adquiriendo un matiz dramático en hombres y mujeres que ocupan las posiciones inferiores en la escala ocupacional. Los obreros y obreras, vendedores del comercio, de servicios de

baja calificación, mal remunerados, con niveles educativos insuficientes, con escasas redes sociales, sitúan sus miedos en el centro de sus narraciones, y con ello también los sentimientos de indefensión e impotencia para enfrentar todo aquello que los provocan. Como señala Lechner (2002), “los miedos son una motivación poderosa de la actividad humana y, en particular, de la acción política. [...] ellos condicionan nuestras preferencias y conductas tanto o más que nuestros anhelos” (p. 43). Hoy, esos miedos se han expresado en una fuerte desmotivación de la acción ciudadana de trabajadores y trabajadoras, inhibiendo la construcción de lazos asociativos que den lugar a un “nosotros” que permita superar la indefensión y el temor.

3. Reflexiones a partir de los hallazgos de la segunda investigación

Como ya hemos señalado, en el segundo estudio —discutido en este capítulo— nos interesó comprender de qué manera el nuevo paradigma laboral y las emergentes significaciones sobre el trabajo facilitan, promueven, o más bien dificultan, la construcción de formas de reconocimiento e identidad colectiva que hacen posible el ejercicio ciudadano en y desde el trabajo. Con este propósito, comenzamos haciendo una revisión de las discusiones más recientes sobre ciudadanía y, a partir de allí, adherimos a algunas premisas claves que orientaron nuestro estudio. Posteriormente, a la luz de esas cinco premisas o ejes conceptuales, analizamos algunas dimensiones relativas a cambios socioculturales y en el mundo del trabajo que transformaron profundamente la sociedad del capitalismo industrial, así como sus efectos en el ejercicio de ciudadanía de mujeres y hombres trabajadores. En estas páginas nos proponemos exponer, a modo de síntesis de este capítulo, nuestras observaciones más concluyentes a este respecto.

Comenzaremos señalando que la concepción de ciudadanía asumida releva especialmente aquella dimensión de la misma que dice relación con el sentimiento de identidad colectiva y pertenencia a un nosotros ciudadano, y con la participación activa de los individuos en los procesos de deliberación y autodeterminación democrática. Compartimos, así, aquellas posiciones que plantean la necesidad de avanzar hacia marcos conceptuales que permitan entender la ciudadanía de manera integral; es decir, no sólo como un estatus legal por el cual se le asigna a los individuos un conjunto de derechos en los distintos ámbitos de su vida, sino también como una identidad compartida que implica la existencia de vínculos, sociabilidad y reconocimiento en torno a proyectos comunes.

A la luz de esta idea, buscamos dar cuenta, precisamente, de las formas de sociabilidad que se construyen hoy en día en el espacio laboral, constatando, como ya hemos señalado, que el nuevo paradigma productivo flexible está debilitando las posibilidades de afiliación y configuración de identidades y proyectos colectivos en torno al trabajo. Efectivamente, cuando abordamos el análisis de los vínculos sociales que las personas establecen en el trabajo, pudimos verificar una fuerte tendencia a afrontar y resolver los problemas laborales en forma individual; a desarrollar relaciones fuertemente competitivas entre compañeros; y al establecimiento de vínculos que no traspasaban la frontera de la amistad acotada al espacio laboral —en la mayor parte de los casos—, a veces de diversión y entretenimiento, de apoyo mutuo para la realización de algunas tareas específicas

o compartir problemas personales privados. Eran vínculos carentes de compromisos en torno a proyectos compartidos y a intereses comunes, y vacías de lazos creadores de sentidos de pertenencia a colectivos con posiciones e intereses semejantes en la sociedad y en el ámbito del trabajo.

¿Por qué los cambios en el mundo del trabajo —y también, en alguna medida, los procesos de individualización— que caracterizan a la sociedad actual han conducido a esta situación, que podríamos llamar de “ciudadanía pasiva” y centrada fundamentalmente en los derechos individuales? Las conversaciones sostenidas con las personas entrevistadas para el segundo estudio nos permitieron ir identificando algunos rasgos de las actuales condiciones de empleo que están haciendo extremadamente difícil tanto el encuentro y articulación de relaciones sociales en el ámbito laboral como la posibilidad de deliberar y reflexionar en forma conjunta. De esta forma, y como resultado, están coartando el ejercicio de una ciudadanía activa por parte de hombres y mujeres que trabajan.

Desde los años setenta, parecieran haber ejercido un impacto fundamental en este proceso de descolectivización, desafiliación y fragmentación de las relaciones en el trabajo tres tendencias de cambio: “el fin de los oficios” (Dubar 2000); la emergencia de formas atípicas de contratación; y la integración al mercado de nuevos actores laborales, particularmente de mujeres, en forma más masiva y estable que en el período de desarrollo industrial. Estos procesos incidieron en la emergencia, en el mercado de trabajo, de una pluralidad de intereses diferenciados, así como en el debilitamiento de los colectivos relativamente homogéneos de trabajadores hombres en torno al trabajo industrial y a proyectos políticos compartidos, signados por una lógica de confrontación y de hegemonía de las mayorías. Con el fin de los oficios asistimos a la expulsión de amplios contingentes de fuerza de trabajo del sector industrial, su reinserción y dispersión en el mercado en oficios diversos, inestables y sin calificación, y contratados bajo modalidades atípicas de empleo en el nuevo paradigma de producción flexible, todo lo cual debilitó las identidades colectivas construidas en el pasado y colocó en un mismo espacio de trabajo sujetos con intereses y trayectorias diferenciadas. Así también, en el mismo período las mujeres comenzaron a integrarse al mercado de trabajo en forma cualitativamente distinta que en el período anterior. Por una parte, son portadoras de un proyecto de autonomía y autodesarrollo a través del trabajo remunerado; y por otra, debido a esto mismo, entran para permanecer en él aun bajo fuertes presiones derivadas de la maternidad. Traen consigo nuevos elementos de diferenciación en el mundo del trabajo asociados a una diversidad de intereses y demandas que estaban circunscritas, hasta entonces, al mundo de la vida privada.

Estos procesos de heterogeneización sin duda plantean enormes y nuevos desafíos a los actores laborales, porque desdibujan algunos de los ejes de centrales de integración, poder y nucleamiento de colectivos en el pasado industrial. Estas transformaciones sociolaborales —que son parte de un contexto de cambio sociocultural mayor—, si bien suponen evidentes dificultades para la acción colectiva, podrían abrir, al mismo tiempo, algunas oportunidades para avanzar en la construcción de nuevas prácticas ciudadanas más representativas de la pluralidad y de la diversidad de trayectorias e intereses laborales y extralaborales de los actuales trabajadores. El punto es desarrollar un pensamiento capaz de atender a los riesgos, desafíos y oportunidades que los actuales cambios laborales y culturales le plantean a la construcción y sustentabilidad de una ciudadanía democrática a partir del ámbito del trabajo.

Es importante, sin embargo, señalar que los hallazgos del segundo estudio indican que, hoy por hoy, son mucho mayores las dificultades que las posibilidades de construcción de (nueva) ciudadanía en el contexto laboral flexible. Lo que constatamos es una creciente fragmentación de los actores laborales y una gran dificultad para articular identidades colectivas en torno a diversos intereses y

posiciones en el mercado.

Es aquí donde las nuevas formas de gestión flexible, así como la enorme desigualdad en términos de condiciones de trabajo (salario, jornadas, posibilidades de capacitación, etc.) y de capital cultural y económico entre diferentes grupos de trabajadores y trabajadoras, ejercen una influencia gravitante sobre los actores laborales, pues inhiben el encuentro de aquellos que comparten posiciones e intereses semejantes y el afiatamiento de lazos que permitan asumir compromisos colectivos y de participación en la resolución de los asuntos que les conciernen.

Por una parte, las nuevas formas de gerenciamiento introducidas por el capitalismo flexible se sustentan en el establecimiento de relaciones empleador-empleado de carácter individual, las que hacen inviable, difícil y riesgosa la negociación de los problemas cotidianos del trabajo mediante acciones colectivas.

Esta tendencia es reforzada por la introducción de una diversidad de mecanismos de competencia entre trabajadores, como una manera de incrementar la productividad y también como forma de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Mediante sistemas como salarios variables, cumplimiento de metas y responsabilidades, estimulación de logros y méritos personales e individuales y otros, se promueven lazos de competitividad y se alienta la ruptura de solidaridades entre pares. Muchos de los entrevistados señalan que para conseguir lo que se necesita es un requisito “caerle bien al jefe”, lo que se logra mediante relaciones muy personalizadas y permite generar condiciones adecuadas para una negociación conveniente. Una mala imagen frente al superior puede implicar reacciones que van desde la negación de solicitudes a los y las trabajadoras, hasta acciones de castigo directamente. Cuando las metas son grupales, la competencia entre equipos desarrolla fuertes lazos de cohesión entre los compañeros que integran los equipos, pero son vínculos que excluyen a otros similares y que están basados en el logro de metas y en el éxito definido en términos de la empresa.

Acompañan a estos procesos, reforzándolos, dos principios propios de las nuevas formas de gestión flexible. Uno es el de *distinción múltiple y otro es el de dilución del conflicto* (Abal 2004). El primero, como explicamos en páginas anteriores, alude a la promoción de un tipo de relación y práctica laboral que hace que los trabajadores (de un mismo grupo ocupacional) experimenten y den más cuenta de las diferencias que de las similitudes entre ellos, y ha sido fomentado por la coexistencia de trabajadores que desempeñan ocupaciones semejantes pero que tienen situaciones de empleo muy disímiles en los lugares de trabajo. El principio de dilución del conflicto también debilita las posibilidades de crear identidades colectivas en los trabajadores, en tanto se trata de un mecanismo que promueve la identificación de los trabajadores con la empresa. Como señalamos, los discursos empresariales buscan instalar la idea de que el trabajador es parte de una gran familia que compite en el mercado con otras organizaciones nacionales e internacionales, lo que favorece el ocultamiento de las contradicciones y diferencias reales entre los trabajadores y empleadores al interior de una misma empresa, diluyendo los posibles conflictos y socavando las posibilidades de construcción de una identidad colectiva de los trabajadores.

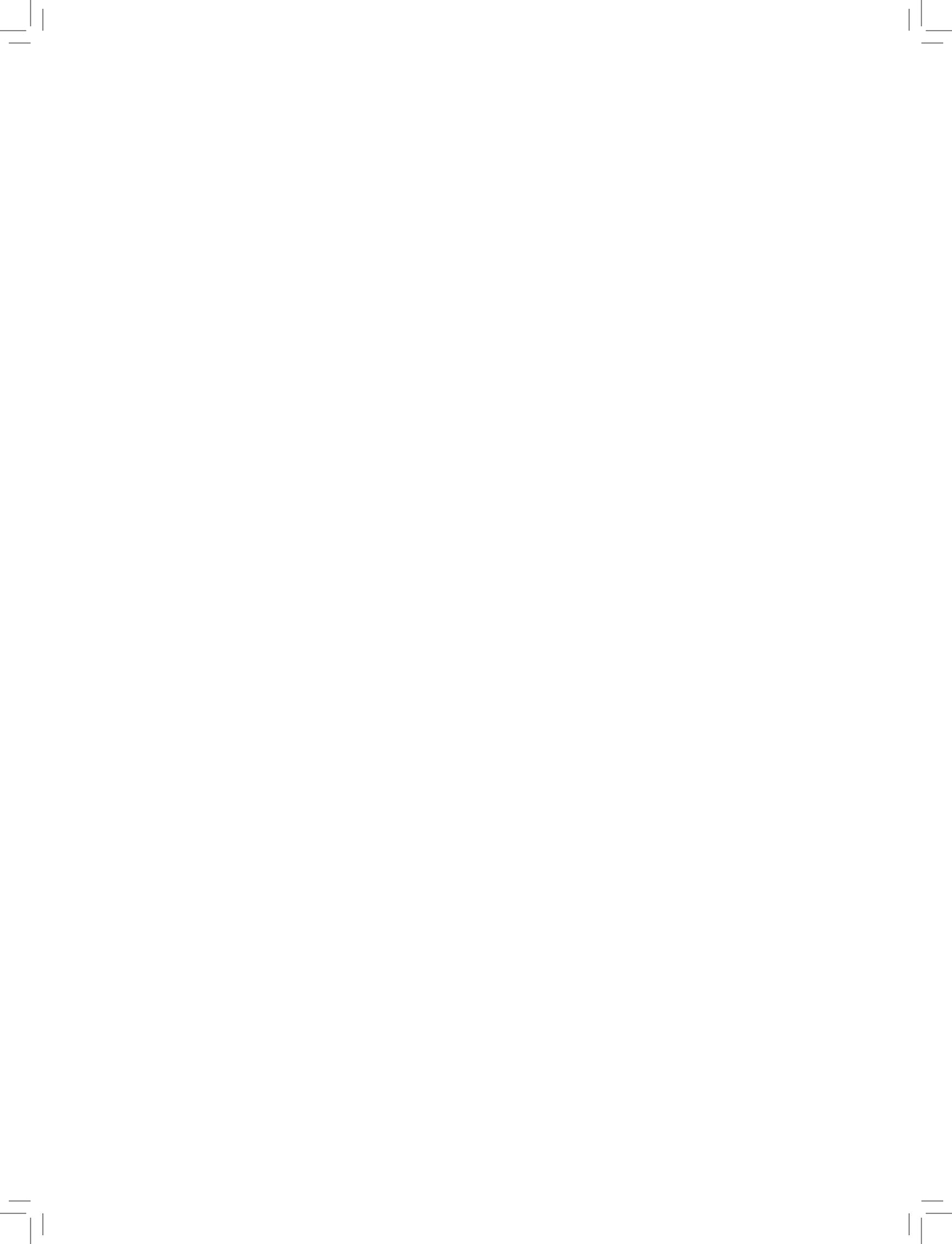
Podríamos afirmar que estos procesos de cambio están debilitando las condiciones institucionales necesarias para la expresión de intereses ciudadanos, los que se vuelven cada vez más diversos y se vinculan, muchas veces, a temas de calidad de vida y bienestar subjetivo. La investigación nos señala que en el actual contexto de heterogeneización, discontinuidad y desprotección que caracteriza las

trayectorias laborales “flexibles”, resulta sumamente difícil el construir anclajes identitarios capaces de articular las distintas posiciones de los sujetos en el mundo laboral, posibilitando una identidad colectiva que opere como matriz simbólica y referente de sentido, y a partir de la cual dichos individuos puedan reivindicar sus derechos y ejercer ciudadanía.

Este debilitamiento del trabajo como soporte de prácticas ciudadanas no ha ido acompañado de la emergencia de nuevas redes de asociatividad, pertenencia y acción colectiva en otros ámbitos de la vida social de los sujetos, la que muchas veces se reduce al circuito familia-trabajo-familia. Coincidente con esto, es posible observar un debilitamiento transversal de la cultura cívica en las actuales democracias-liberales, en el sentido de la disposición de las personas que forman parte de una misma *comunidad* a ser partícipes y ejercer control sobre todas las políticas que las afectan (Kymlicka 2003a). En Chile, el poder de influir en las decisiones que afectan a la sociedad —digamos, “el ejercicio de una ciudadanía activa”— está acotado a ciertas elites y grupos muy reducidos de personas. La gran mayoría se encuentra limitada a una “ciudadanía pasiva” y al uso de derechos individuales, de los que muchas veces no se sienten co-creadores. En suma, es importante pensar los cambios en la relación trabajo-ciudadanía en el marco de los procesos de cambio sociocultural a los que hemos aludido, notando como lo que decae y emerge en el ámbito laboral es también un síntoma de mutaciones societarias de gran envergadura, las que incluyen, pero no se agotan, en el mundo del trabajo.

Por último, cabe señalar que en la desconfiguración del mundo laboral como espacio de construcción de aquellas lealtades, alianzas, conversaciones e identificaciones en las que se arraiga la acción ciudadana; los sentimientos de miedo y vulnerabilidad, parecen estar jugando un rol sumamente relevante. Como señalamos, estas experiencias de desprotección atraviesan a todos los grupos ocupacionales, pero son más fuertes en aquellos que disponen de menores recursos económicos, sociales, culturales o formativos. El temor a perder el empleo, a la falta de ingresos, a la ausencia de oportunidades, va acompañado a menudo de amenazas que se manifiestan veladamente o en forma abierta a través de gritos, descalificaciones, falta de reconocimiento al trabajo realizado o al aporte de las personas a la empresa. Nuestros entrevistados, particularmente los del grupo de empleados, obreros y vendedores, dan cuenta de diversas formas de coacción sobre las conductas individuales y colectivas, lo que parece inhibir la reflexión, la deliberación y la elaboración de prácticas cotidianas de ejercicio ciudadano.

Los hallazgos de este segundo estudio, puestos en diálogo con los ejes conceptuales sobre ciudadanía que hemos asumido, parecen indicar la necesidad de ir más allá —en términos de investigación y de demanda política— del tema de los derechos individuales que la ley asigna formalmente a los trabajadores. Parece fundamental insistir en comprender la ciudadanía en, desde y para el trabajo como una práctica cotidiana e incesante que únicamente puede lograrse si, a partir pero más allá de los derechos individuales, las relaciones entre los actores laborales se basan en la confianza, la tolerancia y el respeto; y cuando los mecanismos de control y de gestión externos o autoimpuestos son compatibles con las capacidades y la dignidad de las personas y no coartan la agregación de intereses comunes en pos de ampliar los niveles de justicia social y modelar colectivamente la vida en común (Camps 1999).



Capítulo IV.

Reflexiones finales

Si algo queda claro, después de este extenso recorrido, es la urgente necesidad —y, al mismo tiempo, dificultad— de ampliar nuestra comprensión de las dimensiones subjetivas y las implicancias para la ciudadanía que tienen los profundos cambios experimentados por el mundo del trabajo en las últimas décadas.

Las actuales transformaciones del ámbito laboral nos recuerdan el carácter histórico, multidimensional y contradictorio del trabajo, así como su enorme centralidad en tanto uno de los principios estructurantes del orden sociopolítico, jurídico, moral, cultural y subjetivo de las sociedades modernas.

La mirada del investigador que aborda el orden sociolaboral contemporáneo se pierde y confunde permanentemente en las múltiples aristas, complejidades, consecuencias y opacidades de este fenómeno, que más que un campo fácilmente objetivable y recortable de la realidad, resulta ser un principio articulador de la experiencia que está siempre estrechamente imbricado con otros ámbitos de la sociedad.

¿Cómo transitar desde el conocimiento respecto de los cambios objetivos del paradigma productivo en la actual fase del capitalismo global-informacional, hacia las implicancias subjetivas de dichos cambios a partir del análisis de los relatos de hombres y mujeres trabajadoras, de sus subjetividades y experiencias cotidianas? ¿Cómo pensar articuladamente los procesos de cambio del mundo laboral con aquellas otras transformaciones socioculturales que están reconfigurando las sociedades modernas? ¿Cómo pensar los desplazamientos y derivas del orden productivo y reproductivo a partir de un conjunto de categorías y conceptos que se forjaron desde y para aquella modernidad industrial que hoy se aleja sin haber estado nunca plenamente presente? ¿Cómo relevar los particulares matices, tensiones y complejidades con que dichos procesos de cambio están hoy presentes en la sociedad chilena y en América Latina, a la luz de su particular historia? ¿Cómo conducir investigaciones capaces de describir y comprender, articuladamente, los cambios económicos, sociopolíticos y psicosociales del trabajo, al mismo tiempo que identificar los riesgos, desafíos y posibilidades que esos procesos suponen para la construcción de un Estado de derecho efectivamente democrático?

Muchas de esas preguntas han rondado permanentemente nuestro proceso de investigación y de escritura. Parte importante de los hallazgos de las investigaciones que hemos presentado tienen que ver con nuestra capacidad, pero también con nuestras limitaciones para encontrar estrategias rigurosas y creativas capaces de abordar estas interrogantes multifacéticas y entrecruzadas.

De lo presentado en estas páginas, nos parece importante subrayar cómo hoy en día, y más allá de todas las formulaciones futuristas que hablaron del *fin del trabajo*, “el trabajo sigue operando como un significativo factor de socialización y de integración social, así como una dimensión de vital importancia para la construcción, el desarrollo y la consolidación de la identidad, tanto personal como colectiva” (Agulló 2001: 20). Como señalamos siguiendo a Dubar, el crecimiento del desempleo y los procesos de precarización del trabajo, más que dar cuenta de un debilitamiento de su importancia en la modernidad tardía, nos muestran su enorme centralidad como soporte de reconocimiento, integración, dignidad, autorrealización y participación en el tejido social.

Esto, por cierto, no implica desconocer los enormes procesos de cambio sufridos por el mundo laboral en términos de sus prácticas e instituciones, así como de sus representaciones y significaciones. Más bien, se trata de pensar la centralidad del trabajo (tanto para los que lo gozan como para los que lo sufren o anhelan) en un nuevo orden flexible, global, con mayores niveles de individualización y diferenciación, y con cambios cruciales en los patrones de sociabilidad y en las relaciones de género.

La actual centralidad del trabajo no es unívoca ni experimentada de la misma forma por los sujetos. Por un lado, y como ha ocurrido a lo largo de gran parte de la historia humana, el trabajo es experimentado a la vez como fuente de desgracia y como posibilidad de subsistencia y desarrollo. Dicho modernamente, el trabajo es para nuestros entrevistados tanto posibilidad de autonomía y adquisición de derechos ciudadanos, como dispositivo de regulación, control y enajenación de los proyectos de autorrealización (Ovejero 2001). Por otro lado, esa ambivalente centralidad adquiere matices y sentidos particulares según los recursos culturales, materiales y sociales de los trabajadores, y según la posición que ocupen en el orden de género y en la estructura ocupacional del mercado laboral. Como siempre en la modernidad, los hombres y mujeres con menos recursos, producto de las condiciones que se les imponen, son los que encuentran más dificultades para hacer del trabajo productivo una experiencia significativa y fuente de bienestar y autorrealización. Peor aún es la situación —aunque no abordada en estas investigaciones— de los miles de sujetos que buscan con urgencia ser empleados (explotados) como principal mecanismo de subsistencia, de inserción social, de reconocimiento y de sustentabilidad, muchas veces mínima e imaginaria, de los proyectos de autorrealización personal y familiar.

La problemática que hemos abordado es amplia y compleja, qué duda cabe. Las investigaciones realizadas esperan ser un aporte en el esfuerzo por ampliar nuestra comprensión de las articulaciones entre trabajo, subjetividad y ciudadanía en lo que Lewkowicz (2004) ha llamado la *era de la fluidez*. De lo que estamos ciertos es de la necesidad de instalar en la discusión pública chilena nuevas conversaciones sobre el trabajo, debates inclusivos que no se reduzcan a los temas del desempleo, capacitación, innovación tecnológica, productividad y derechos individuales de los trabajadores. Tales debates y conversaciones, para que sean de verdad productivos, deben incluir además las dimensiones identitarias, asociativas, de género y ciudadanas (en un sentido amplio) que se ponen en juego hoy en día en el ámbito laboral. De esta forma podrán contribuir a la deliberación ciudadana sobre la forma del lazo social que queremos modelar; y, a la vez, aportarán a la construcción de una ciudadanía activa y plural capaz de volver a “domesticar” desde nuevas instituciones la lógica capitalista de maximización de la ganancia que hoy condiciona a escala global el mundo del trabajo y el orden social, socavando aquellos mínimos de integración, igualdad y reconocimiento que requieren las sociedades e instituciones democráticas.

Lo paradójico de nuestro presente es que la cada vez más necesaria discusión y acción ciudadana sobre el trabajo se da en un momento en que éste se debilita como espacio de afiliación, reconocimiento y configuración de identidades colectivas, lo que dificulta la construcción de aquel *nosotros* —plural, dinámico y conflictual— que requiere la ciudadanía democrática. Como hemos visto a lo largo de este Cuaderno, hoy en día el mundo del trabajo —que continúa siendo uno de los más importantes ejes organizadores de la vida cotidiana de los sujetos y el espacio donde éstos pasan la mayor parte de sus vidas— no favorece el establecimiento de vínculos de reconocimiento y reciprocidad ni los sentimientos de pertenencia e identificación a proyectos de acción colectiva inscritos en un ethos ciudadano, lo que impone un riesgo a la sustentabilidad de la democracia. Este riesgo es aún mayor si consideramos que la sobredemanda a los trabajadores de parte del nuevo paradigma de producción flexible les dificulta consolidar los tiempos necesarios para tejer lazos de asociatividad, cooperación y pertenencia en otros espacios por fuera del circuito familia-trabajo-familia. Junto con ello, el capitalismo flexible mantiene, y en muchos casos incrementa, los niveles de desigualdad y exclusión social, impidiendo que se garantice a todos los ciudadanos condiciones sociales mínimamente equivalentes, para así poder reconocerse como miembros de una misma comunidad política.

En este escenario, es preciso un mayor desarrollo de estudios empíricos y de reflexión conceptual respecto de preguntas por el lugar que ocupa hoy el trabajo en la construcción de identidades personales y colectivas, y el modo como ello favorece o no el ejercicio de antiguas o nuevas formas de pertenencia, afiliación y acción ciudadana. En este sentido, algunos de los ejes temáticos y perspectivas de análisis que nos parece importante considerar para futuras investigaciones son las siguientes:

- Las dificultades para el surgimiento de nuevos referentes, campos y formas de pertenencia, asociatividad y ciudadana activa, en un contexto donde se acrecientan las desigualdades y se debilita el trabajo como un soporte de integración social e identidad ciudadana.
- La emergencia de nuevas formas de identidad colectiva, más flexibles y transitorias, o más cerradas y defensivas, que si bien operan como fuente de sentido, protección y vinculación para los sujetos, tienen importantes dificultades para operar como plataformas inclusivas de agenciamiento social y democratización. En este punto sería importante observar el modo cómo los sujetos transitan entre el trabajo y estos otros campos de identificación, y cómo esas (nuevas) filiaciones pueden modificar las significaciones del trabajo.
- La necesidad de repensar y ampliar los modelos de ciudadanía social y participación política, atendiendo a la emergencia de nuevas formas de acción política y de movilización social más centradas en los valores de la autorrealización y más sensibles a los procesos de individualización.
- Profundizar en la forma en que los cambios en el mundo del trabajo se articulan con las distintas modalidades de relación entre hombres y mujeres, con los procesos de construcción de identidades de género y con el tipo de reparto sexual del trabajo que propician. Se trata de incorporar una categoría de género que avance sustantivamente desde la descripción de las diferencias entre hombres y mujeres al análisis de la vinculación entre los cambios en el mundo del trabajo y el orden de género. En esta misma línea resulta fundamental avanzar en el desarrollo de análisis capaces de relacionar las categorías de género y de clase de

maneras quizás todavía inexploradas, relevando cómo ambas se entrelazan para condicionar las identidades de los sujetos. Ello puede contribuir a identificar no sólo los particulares significados que hombres y mujeres atribuyen al trabajo, sino también las diferencias entre hombres y entre mujeres provenientes de diferentes orígenes sociales, aspecto abordado tentativamente en las investigaciones presentadas y respecto del cual es necesario seguir reflexionando.

- Estudiar la particular articulación que hoy existe entre la cultura del consumo y la mediatización de lo social, por un lado, y la experiencia del trabajo, por otro, atendiendo al modo cómo el tránsito de una ética del trabajo a una estética del consumo (Bauman 2000) está transformando las significaciones del trabajo e instalando una nueva matriz sociocultural. El consumo, en su vinculación con las industrias simbólicas, debe ser estudiado, así, en tanto nuevo soporte de identidades personales y colectivas que modifica la relación de los sujetos al trabajo.
- Llevar a cabo estudios sobre la articulación trabajo, identidad y ciudadanía en grupos específicos, tales como trabajadores de ciertos sectores productivos, de determinados grupos etarios y generacionales, de una misma región, de una misma etnia o nacionalidad. Ello permitirá identificar los patrones comunes y las experiencias más particulares presentes en nuestro país, contribuyendo de ese modo a un conocimiento más contextualizado temporal y situacionalmente, que pueda dar cuenta de mejor modo de las complejidades y diversidades de la realidad social.

Desarrollar nuevas investigaciones sobre estos ejes temáticos resulta fundamental para ampliar nuestra comprensión sobre las dimensiones subjetivas y las implicancias ciudadanas de los cambios experimentados por el mundo del trabajo en las últimas décadas. Se trata de una tarea que exige avanzar en la configuración de nuevas categorías y perspectivas de análisis, y que resulta ineludible en el esfuerzo por enriquecer la deliberación democrática y el pensamiento crítico en nuestro país.

Esperamos que el presente Cuaderno sea un aporte en esa dirección y estimule nuevas conversaciones, reflexiones y estudios que enriquezcan la investigación social en Chile. Creemos que ésta constituye una herramienta de reflexión crítica que contribuye a que los sujetos sociales amplíen la comprensión de su entorno, orienten sus acciones en función de los objetivos que se dan a sí mismos en su calidad de individuos autónomos y ciudadanos, e imaginen y modelen nuevas formas democráticas de convivencia.

Anexo I. Conceptos clave

A continuación presentamos los conceptos clave que orientaron las preguntas, la elaboración del instrumento para la recolección de información y el análisis, en el estudio referido a los actuales significados del trabajo como soporte identitario y espacio de construcción de vínculos sociales.

La identidad personal

La identidad personal —asumiendo la perspectiva teórica del interaccionismo simbólico y de la psicología cultural (Brunner 1991, Ritzer 1993, Munné 1996, Larraín 2001, Berger y Luckman 2001)— se entiende como el sentido de sí mismo que se construye reflexiva y narrativamente y que orienta y hace significativas las acciones de cada individuo, permitiéndole responder a las preguntas: ¿quién soy?, ¿qué quiero ser?, ¿quién soy para los otros? Entendemos la identidad personal como un proceso que surge de la dialéctica individuo-sociedad, como un sí mismo relacional y en permanente construcción que se constituye en las interacciones sociales y simbólicas históricamente situadas. Toda identidad personal es indudablemente una expresión de los materiales y las instituciones sociohistóricas en que se constituye, al mismo tiempo que una actualización singular, un mestizaje único de dichas instituciones, las que si bien orientan la práctica de los agentes individuales, son, al mismo tiempo, el producto de dichas prácticas a las que recursivamente organizan (Cohen 1990; Giddens 1995).

Asumimos que toda identidad, tanto personal como colectiva, es una construcción social. En primer lugar, porque la identidad personal supone siempre la existencia de los ‘otros’ en cuyas expectativas, atribuciones y opiniones sobre nosotros mismos nos reconocemos y a partir de las cuales formamos nuestra autoimagen. Los ‘otros’ son también aquellos con respecto a los cuales uno mismo se diferencia, adquiriendo, por oposición, una mayor claridad sobre los aspectos distintivos y específicos de la propia identidad (Larraín 2001). Y en segundo lugar, porque las identidades personales suponen siempre las identidades colectivas, es decir, los individuos siempre definen lo que son a partir de reconocer su pertenencia a ciertos colectivos o categorías sociales con las que se identifican y que operan como matrices simbólicas, espacios de pertenencia y fuentes de sentido (Larraín 2001).

Las identidades personales se forjan, así, en un complejo proceso de identificación, reconocimiento y diferenciación, donde las atribuciones y los referentes colectivos que interpelan simbólicamente a las personas están siempre mediados por un trabajo interpretativo del sujeto, que supone la posibilidad de resistencias, reformulaciones y nuevas demandas de reconocimiento (Dubar 2002). Como señala Larraín (2001), hay que entender la identidad “no como una construcción meramente pasiva, sino como una verdadera interacción en la cual la identidad del sujeto se construye no sólo como una expresión del reconocimiento libre de los otros, sino también como resultado de una lucha (que puede ser personal o colectiva) por ser reconocido por los otros” (p. 31).

Significado del trabajo

Entendemos el significado del trabajo, tomando como base los trabajos del MOW (Meaning of Working) (1987) y de José Antonio Román y Cecilia Avendaño (2002), como un constructo formado por tres dimensiones:

- *Centralidad del trabajo*: Esta dimensión busca determinar hasta qué punto y de qué maneras el trabajo es central para la identidad de las personas. Alude a las significaciones (más o menos autoexpresivas, más o menos instrumentales) atribuidas al trabajo en las autodefiniciones de los sujetos, en las narrativas o relatos que construyen los sujetos de sí mismos. Da cuenta del modo en que el trabajo es o no para los sujetos una fuente de sentido a partir de la cual orientan y hacen significativas sus acciones.
- *Valores y definiciones del trabajo*: Alude a las características o aspectos del trabajo que son especialmente valorados e importantes para una persona. Esta dimensión incluye dos subdimensiones. Por un lado, hace referencia a las razones más básicas o fundamentales para trabajar, relevando aquellas necesidades o aspiraciones que los sujetos buscan y esperan satisfacer a través del trabajo (¿Para que trabajo?, ¿Por qué es importante trabajar?).

Los diferentes tipos de necesidades que puede satisfacer el trabajo fueron descritas en el primer estudio. Allí distinguimos las siguientes:

- Instrumental: Se trabaja para obtener ingresos y mantener al grupo familiar, para alcanzar estatus, para tener algo que hacer con el tiempo, para establecer relaciones con otros que permitan obtener ciertos beneficios.
- Autorrealización: Se trabaja para realizarse, para lograr expresar lo que uno verdaderamente es. El trabajo es la posibilidad de cumplir los sueños, de desarrollarse como persona a través de un oficio o profesión, y de establecer relaciones humanas de reconocimiento y valoración.
- Orientadas al bien común: Se trabaja para contribuir al desarrollo del país, para servir a otros y contribuir colectivamente al bien común de la sociedad.
- Autonomía e independencia: Se trabaja para ser independiente, para tomar decisiones en forma autónoma.

Por otro lado, esta dimensión relativa a los valores y definiciones del trabajo da cuenta de la medida en que el empleo actual permite o no a los individuos alcanzar aquello que esperan de

la actividad laboral en general; se releva acá los niveles de realización/satisfacción o frustración/malestar que produce a los sujetos su actual empleo y las razones de esto (salarios, horarios, funciones, infraestructura, exigencia, etc.).

- *Articulaciones del trabajo con vida no laboral*: Esta dimensión da cuenta de la centralidad relativa del trabajo en relación con otras esferas, tiempos y espacios de la vida de las personas. Desde esta perspectiva, se indaga en el modo en que los sujetos articulan y significan el trabajo en relación con otros referentes identitarios y/o ámbitos de su experiencia, tales como la familia, tiempo libre, consumo, amistades, participación en instancias colectivas, etc.

Vínculos sociales

Al hablar de los vínculos que se construyen en el espacio del trabajo nos referimos al tipo de relaciones que establecen las personas entre sí y a la participación en grupos que se dan en dicho espacio, considerando tanto las formas prácticas como las significaciones que atribuyen a dichas relaciones y pertenencias grupales.

Género

Categoría que alude a la construcción histórico-cultural de la diferencia sexual y a las relaciones sociales entre los sexos (Lamas 2002), permitiendo hacer visible y comprender el modo en que interactúan el orden productivo y reproductivo dentro de las sociedades modernas, así como las desigualdades y formas de poder instituidas y naturalizadas en las relaciones entre hombres y mujeres (Scott 1990).

Relacionado con este concepto, entendemos por identidad de género la identificación que una persona hace de sí misma como hombre o mujer, la autopercepción subjetiva de ser hombre o mujer (Baron y Byrne 2004).

El uso de estos conceptos entrega importantes elementos teóricos para dar cuenta de qué manera particulares modelos de organización de la producción y el trabajo operan como instrumentos de regulación de las relaciones de género, al mismo tiempo que permite relevar las diferencias, inequidades y el carácter relacional de los procesos de construcción de identidades de hombres y mujeres.

Anexo II. Antecedentes metodológicos

Primer estudio

“Impacto de los cambios en la organización del trabajo en la construcción de identidades de género en los noventa: percepciones de hombres y mujeres”.

1) La muestra

La muestra se seleccionó sobre la base de criterios prefijados que permitieron acotar el análisis a un sector de trabajadores insertos en el mercado laboral, todos residentes en la ciudad de Santiago.

Los criterios fueron los siguientes:

- Hombres y mujeres asalariados. Trabajadores dependientes que tienen relaciones laborales formales
- Momento de ingreso al mercado laboral. Entre 1985 y 1996. Se trata de trabajadores que han ingresado a un mercado laboral con muchas de las reformas flexibilizadoras ya implementadas. Se estableció 1995 como último año de ingreso para garantizar un período de experiencia laboral que permitiera responder a los temas de la entrevista.
- Tipo de empresas. Grandes empresas privada del sector comercio, industria y servicios. Se trata de indagar en aquellos sectores emergentes que expresan la adopción de un nuevo paradigma productivo flexible y que se caracterizan por:
 - Generación de empleos.
 - Aporte al PGB.
 - Capitales transnacionales.
 - Introducción de nuevas tecnologías.
 - Introducción de nuevas formas de organización de la producción: flexibilidad.
 - Introducción de nuevas formas de gestión de recursos humanos: flexibilidad
- **Categoría ocupacional.** Trabajadores que se desempeñan en los siguientes niveles:
 - Gerencias y cargos de dirección y profesionales.
 - Niveles intermedios no profesionales.
 - Niveles bajos sin calificación o educación media como máximo.

- **Responsabilidades familiares.** Todos los entrevistados/as tenían personas a su cargo. Esto se determinó para evaluar el significado y centralidad relativa del trabajo y la familia como eje de constitución de identidades para trabajadores y trabajadoras.
- **Residentes en la ciudad de Santiago.** Se entrevistó a un total de 16 personas, 9 hombres y 7 mujeres, distribuidos de la manera que se muestra en el cuadro a continuación.

Distribución de las entrevistas realizadas

Sector	Profesional Ejecutivo	Niveles intermedios	Empleados, vendedores, obreros
<u>Sector industrial</u> Alimentos, agroexportación, viñas	Gerente empresa vitivinícola Ejecutiva productos empresa cosmética	Jefe de ventas empresa vitivinícola	Operario industria alimentaria Operaria industria alimentaria
<u>Sector comercio</u> Cadenas comerciales (Multitiendas (Falabella, DIN), supermercados)	Gerente de multitienda Ejecutiva de Proyectos empresa comercializadora de productos cosméticos	Jefe de venta de multitienda	Vendedor de multitienda Vendedor de multitienda
<u>Sector servicios</u> Financieros, informática, comunicaciones	Gerente empresa de servicios computacionales. Gerente entidad financiera	Asistente Coordinación Administrativa, institución de educación superior Ejecutiva de inversiones, entidad financiera	Auxiliar institución de educación superior. Vendedora Isapre

2) Instrumentos de recolección de información

Entrevistas semiestructuradas

Estas entrevistas individuales permitieron reconstruir los puntos de vista subjetivos de los participantes sobre el significado del trabajo y los vínculos sociales que en él se construyen. Para ello se preparó un guión que incluyó diferentes áreas temáticas y preguntas abiertas. Este guión o pauta de entrevista fue aplicado de manera flexible, a fin de ajustarse al modo en que el entrevistado/a construía su relato y darle libertad al entrevistador/a para ordenar y formular las preguntas a lo largo de la entrevista. Los temas incluidos en el guión fueron los siguientes:

- Percepción de sí mismo/a. El modo como la persona se define o representa a sí misma a través de una narrativa sobre sí y de una valoración de las distintas actividades que hace.
- Significado del trabajo. Valores y centralidad atribuidos al trabajo

- Articulación con otros ámbitos de la vida. Relación familia trabajo
- Significado del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales

Segundo estudio

“Efectos de las transformaciones del trabajo en el ejercicio de la ciudadanía laboral de hombres y mujeres”.

Este estudio se realizó en dos fases.

FASE 1

1) La muestra

En una primera fase se aplicaron entrevistas en profundidad a una muestra de casos seleccionados en forma intencionada teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Trabajadores/as hombres y mujeres dependientes.
- Trabajadores/as de empresas de punta de la industria manufacturera, del comercio y de servicios financieros.
- Trabajadores/as de tres niveles ocupacionales: gerenciales y ejecutivos profesionales; niveles de jefaturas intermedias; asalariados de nivel obrero y empleados con baja calificación.
- Trabajadores/as que ingresaron al mercado entre 1970 y 1985, y entre 1985 y 1995.
- Trabajadores/as con responsabilidades familiares.
- Residentes de la Región Metropolitana.

Entrevistas individuales realizadas

Sector	Nivel gerencial y Ejecutivos profesionales	Niveles de jefatura intermedia	Obreros y empleados de bajo nivel de calificación
Industria	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer
Comercio	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer
Servicios	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer

2) Instrumento de recolección de información

En la primera fase se aplicó a los casos seleccionados entrevistas individuales en profundidad, a través de las cuales se indagó sobre las percepciones de las personas respecto a los siguientes aspectos:

- La significación del trabajo productivo en la identidad.
- La significación de la familia en la identidad.
- Significado y valor de la pertenencia a grupos.
- Significado y valor de la sociabilidad en el trabajo

FASE 2

1) La muestra

En una segunda fase se realizaron 10 entrevistas grupales que reunieron en total a 56 personas, en su mayoría mujeres. Se focalizaron en trabajadores y trabajadoras pertenecientes al grupo de obreros y empleados de bajo nivel de calificación.

Entrevistas grupales realizadas

Sector	Grupos
Industria	Grupo 1: Obreras de agroindustria Grupo 2: Obreros y obreras de agroindustria Grupo 3: Trabajadores de la construcción
Comercio	Grupo 1: Vendedores hombres de pequeñas tiendas y multitiendas en mall Grupo 2: Vendedoras mujeres de pequeñas tiendas y multitiendas en mall Grupo 3: Dirigentes sindicales sector comercio, mixto Grupo 4: Dirigentes sindicales sector comercio mixto
Servicios	Grupo 1: Operadoras telefónicas fono-tarot y fono erótico Grupo 2: Trabajadoras de servicios de aseo en Mall Grupo 3: Empleadas de servicios financieros

2) Instrumentos de recolección de información

En las entrevistas grupales realizadas en la segunda fase se debatió con mayor profundidad acerca de los vínculos sociales que se constituyen hoy en el espacio del trabajo; y acerca del tipo de vínculos, de su estabilidad, de sus proyecciones. También se indagó en las causas que podrían estar influyendo hoy en el debilitamiento de la capacidad organizativa de los trabajadores y trabajadoras, y en sus opiniones sobre los sindicatos como instrumento reivindicativo de sus intereses en la actualidad.

Referencias bibliográficas

- Abal, Paula. 2004. "Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados". En Battistini, comp. 2004. Una versión más corta, con el título "Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven. Un estudio de casos en el sector supermercadista", en *Revista Argentina de Sociología* (Buenos Aires) 2, no. 003 (nov.-dic.): 74-94. En <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/269/26920305.pdf> (Visitado enero 2006).
- Agulló, Esteban. 2001. "Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores". En Agulló & Ovejero, coord. 2001.
- Agulló, Esteban y Anastasio Ovejero, coord. 2001. *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Antunes, Ricardo. 2001. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. São Paulo: Cortez Editora.
- Arfuch, Leonor, comp. 2002. *Identidades, sujetos y subjetividades*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Asesorías Estratégicas. 2000. *Tendencias emergentes en la negociación colectiva: el tránsito del contrato al convenio*. Cuadernos de Investigación 11. Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Chile.
- Bajoit, Guy. 2003. *Todo cambia. Análisis sociológico del cambio social y cultural en las sociedades contemporáneas*. Santiago: LOM Editores.
- Baron, Robert A. y Donn Byrne. 2004. *Psicología social*. 8ª edición. Madrid: Prentice Hall.
- Battistini, Osvaldo. 2004. "Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva". En Battistini, comp. 2004.
- Battistini, Osvaldo, comp. 2004. *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Bauman, Zygmunt. 2000. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Zygmunt. 2001. *La posmodernidad y sus descontentos*. Madrid: Ediciones Akal.
- Bauman, Zygmunt. 2003. *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich. 1999. *Hijos de la libertad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich. 2001. "Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política". En Giddens y Hutton 2001.
- Benedicto, Jorge (UNED) y M. Luz Morán (UCM). 2002. *La construcción de una ciudadanía activa entre los jóvenes*. Madrid: Instituto de la Juventud. En www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos/downloadaction?id=1590867683 (visitado enero 2006).
- Berger, Peter y Thomas Luckman. 2001. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Berman, Marshall. 1995. *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*. México: Siglo XXI Editores.
- Blanch, Joseph M. 2003. "Trabajar en la sociedad informacional". En Blanch, coord. 2003.
- Blanch, Joseph Maria, coord. (con M. Jesús Espuny; Carolina Gala y Antonio Martín Artiles). 2003. *Teoría de las relaciones laborales*. Desafíos. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Blanch, Joseph Maria. 1996. "Psicología social del trabajo". Capítulo 4 de *Psicología social aplicada*, coords. José Luis Álvaro, Alicia Garrido y José Ramón Torregrosa. Madrid: McGraw-Hill, pp. 85-119.

- Bourdieu, Pierre. 1999. *¿Qué significa hablar?* Madrid: Akal Universitaria.
- Brunner, José Joaquín. 1991. *Actos de significado*. Madrid: Alianza Editorial.
- Camps, Victoria. 1993. *Paradojas del individualismo*. Barcelona: Crítica.
- Castel, Robert. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- Castel, Robert. 2004. Exposición “Individuos por defecto”. Universidad ARCIS, Santiago de Chile, 24 de noviembre.
- Castells, Manuel. 2001. *La era de la información*. 2 vols. Madrid: Alianza Editorial.
- Cohen, Ira. 1990. “Teoría de la estructuración y Praxis social”. En Anthony Giddens y otros, *La teoría social hoy*. México: Alianza.
- Correa, Sofía; Consuelo Figueroa, Alfredo Jocelyn-Holt, Claudio Rolle y Manuel Vicuña. 2001. *Documentos del siglo XX chileno*. Santiago: Sudamericana.
- Cortina, Adela. 1998. *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid: Alianza.
- De Oliveira, Orlandina y Brígida García. 1994. *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.
- Díaz Ximena y Sonia Yáñez. 1998. “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario como fuente de precarización del empleo femenino”. Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Estrella; Jaime Ruiz Tagle, Omar Aguilar y Patricio Frías. 2000. *La jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls*. Cuaderno de Investigación 12. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Díaz, Ximena. 2002. “Autonomía económica, derecho al trabajo y eliminación de la pobreza”. En *El nuevo contrato social: balance de una década de democracia en Chile*. Santiago: Grupo Iniciativa Mujeres.
- Díaz, Ximena y Norah Schlaen. 1994. *La salud ignorada: trabajadoras de la confección*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena y Eugenia Hola, eds. 2001. *Trabajo, flexibilidad y género: Tensiones de un proceso*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena; Julia Medel y Norah Schlaen. 1996. “Mujer, trabajo y familia en Chile. El trabajo a domicilio en Chile” (Proyecto Fondecyt N° 1950139). Documento de trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena; Julia Medel y Somia Yáñez. 2002. “Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: ¿hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?” (Proyecto Fondecyt N° 10000140). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, X.; J. Medel. 2002. “Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género”. En Olavarría y Céspedes, eds. 2002.
- Díaz, Ximena. 2004. “La flexibilización de la jornada laboral”. En Todaro y Yáñez, eds. 2004.
- Díaz, Ximena, Lorena Godoy y Antonio Stecher. 2004. “Trabajo e identidad. Estudio sobre identidades laborales en Chile”. Informe de avance proyecto “Genero e institucionalidad en un contexto de cambio”, Fundación Ford.
- Dietz, Mary. 1990. “El contexto es lo que cuenta: feminismo y teoría de la ciudadanía” en *Debate Feminista. Amor y democracia* (IFE, Instituto Federal Electoral, Unifem) 1, no. 1 (marzo).
- Dietz, Mary. 2001. “El contexto es lo que cuenta. Feminismo y teorías de la ciudadanía”. En *Ciudadanía y feminismo*. UNIFEM. Debate Feminista, México D.F.

- Döhl, Volker; Nick Kratzer y Manfred Sauer. 2000. "Krise des Normal-Arbeit(s) Politik. Entgrenzung von Arbeit – Neue Anforderungen an Arbeitspolitik". *WSI-Mitteilungen* 1: 5-17.
- Dombois, Rainer. 1998. "Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado". *Nueva Sociedad* (Caracas) 158 (Noviembre-Diciembre).
- Dubar, Claude. 2000. *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris: PUF, coll. "Le lien social".
- Dubar, Claude. 2001. "El trabajo y las identidades profesionales y personales". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) 7, no. 13: 5-16.
- Dubar, Claude. 2002. *La Socialisation. Construction des identités e professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Echeverría, Magdalena, Valeria Solís, Verónica Uribe Echeverría. 1998. *El otro trabajo. El suministro de personas en empresas*. Cuaderno de Investigación no. 7. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Edgar, Don y Hele Glezer. 1994. "La familia y la intimidad. Las 'carreras' familiares y la reconstrucción de la vida privada. Balance actual de la sociología". *Revista Internacional de Ciencias Sociales* (Unesco), no. 139 (Marzo): 139-162.
- ENCLA (Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo). 2002. *Informe de Resultados*. Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Chile.
- Espinosa, Malva. 1997. *Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal*. Cuaderno de Investigación 4. Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Chile.
- Flores, Fernando y John Gray. 1999. "El espíritu emprendedor y la vida wired. El trabajo en el ocaso de las carreras". www.plataforma.uchile.cl
- Fuller, Norma. 1999. "Significados y prácticas de paternidad entre varones urbanos del Perú: Lima, Cuzco e Iquitos". Ponencia presentada a la Conferencia Regional Paternidades en América, 8 y 9 de junio, Lima.
- García, Soledad y Steven Lukes, comps. 1999. Ciudadanía. *Justicia social, identidad y participación*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Garretón, Manuel Antonio. 2000. *La sociedad en que vivi(re)mos*. Santiago LOM Ediciones.
- Giddens, Anthony. 1997. *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Península.
- Giddens, Anthony y Will Hutton. 2001. En el límite. *La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets.
- Godoy, Lorena y Amalia Mauro. 2001. "Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones". Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Godoy, Lorena y Antonio Stecher. 2004. "Trabajo, identidad y vínculo social: reflexiones sobre el Chile actual". *En Psicología y Organización del Trabajo V*. Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Facultad de Psicología, Universidad de la República, Uruguay. Montevideo: Editorial Narciso, PsicoLibros Grupo Editorial.
- González, Raúl. 2001. "El buen trabajo como finalidad de desarrollo". *Proposiciones* 32. *El trabajo en Chile. Aportes desde la investigación*. Santiago: Ediciones SUR.
- Gorz, André. 1988. *Metamorphoses du travail*. Paris: Editorial Galilée.
- Grompone, Romeo, ed. 1995. *Instituciones políticas y sociedad*. Lima: IEP.
- Grupo Iniciativa Mujeres. 1999. *Encuesta Nacional. Opinión y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género*. Santiago, 71 pp.
- Guadarrama, Rocío y José Luis Torres. 2004. *Identidades laborales en transición. Costureras y maestras de primaria en Costa Rica y México*. México: Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

- Güell, Pedro. 2001. "Subjetividad social, desafío para el nuevo siglo". Polis. *Revista académica de la Universidad Bolivariana* (Santiago) 1, no. 2.
- Guzmán, Vicky; Amalia Mauro y Kathya Araujo. 2000. *Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Habermas, Jürgen. 1998. Facticidad y validez. Sobre el derecho y el estado democrático de derecho en término de teoría del discurso. Madrid: Trotta.
- Habermas, Jürgen. 1999. *La inclusión del otro*. Barcelona: Paidós.
- Habermas, Jürgen. 2004. "Derechos humanos y soberanía popular: la versión liberal y republicana", En Ovejero, Martí y Gargarella 2004.
- Habermas, Jürgen y John Rawls. 1998. *Debate sobre el liberalismo político*. Barcelona: Paidós.
- Hall, Stuart. 1996. "¿Quién necesita 'identidad'?" En Stuart Hall y Paul Du Gay, eds. *Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Harvey, David. 1998. *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Hirdmann, Yvonne. 1989. Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala underordning. I *Kvinnovitenenskapeling tidskrift*, 3, 49-64
- Hopenhayn, Martín. 2001. *Repensar el trabajo. Historias, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Editorial Norma.
- Kymlicka, Will. 1996. *Ciudadanía multicultural*. Barcelona: Paidós.
- Kymlicka, Will y Norman Wayne. 1997. "El retorno del ciudadano. Una revisión de la producción reciente en teoría de la ciudadanía". *Revista Agora*, no. 7 (Invierno): 5-42
- Kymlicka, Will. 2003. La política vernácula, Nacionalismo, multiculturalismo y ciudadanía. Barcelona: Paidós.
- Lamas, Marta. 2002. *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México: Editorial Taurus.
- Larraín, Jorge. 2001. *Identidad chilena*. Santiago: LOM Ediciones.
- Larraín, Jorge. 2005. *¿América Latina moderna?* Santiago: LOM Ediciones.
- Le Feuvre, Nicky. 2000. "Trabajo y empleo de las mujeres en Europa". En P. Ballarín, dir. *Las mujeres en Europa: Convergencias y diversidades*. Granada: Ediciones de la Universidad de Granada, pp. 57-131. También en www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/wes22.html (visitado enero 2006).
- Lechner, Norbert. 2002. *Las sombras del mañana*. Santiago: LOM Ediciones.
- Lewkowicz, Ignacio. 2004. *Pensar sin Estado: La subjetividad en la era de la fluidez*. Buenos Aires: Paidós.
- Marshall, Thomas Humphrey. 1965. *Class, citizenship and social development*. New York: Anchor.
- Mauro, Amalia, Lorena Godoy y Virginia Guzmán. 2001. "Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones". Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), noviembre.
- Méda, Dominique. 1998. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Medel, Julia y Sonia Yáñez. 2000. "Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos" (Proyecto Fondecyt N° 1980215, 1999-2000). Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Melucci, Alberto. 2001. *Vivencia y convivencia*. Madrid: Trotta.
- Montero, Cecilia y Pablo Morris. 2000. *Ciudadanía laboral. Una nueva mirada al mundo del trabajo*. Santiago: Fundación Chile 21, Colección Ideas no. 5 (Septiembre).

- Morris, Pablo. 2002. "Transformaciones en el imaginario sindical: una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos". *Aporte al Debate Laboral*, no. 10. Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Chile.
- Mouffe, Chantal. 1995. "Feminismo, ciudadanía y política democrática radical". En Grompone, ed. 1995.
- Mouffe, Chantal. 1996. "Por una política de la identidad nómada". *Debate Feminista* (México D.F.) 7, no. 14.
- Mouffe, Chantal. 1999. *El retorno de lo político*. Barcelona: Paidós.
- MOW, Internacional Research Team. 1987. *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Munné, Frederick. 1996. *Entre el individuo y la sociedad: Marcos y teorías actuales sobre el comportamiento interpersonal*. Barcelona: PPU.
- Olavarría, José. 1999. "Ser padre en Santiago de Chile". Ponencia presentada a la Conferencia Regional. Paternidades en América, 8 y 9 de junio, Lima.
- Ovejero, Anastasio. 2001. "El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: algunas reflexiones desde la psicología social de la educación". En Agulló & Ovejero, coord. 2001.
- Ovejero, Félix; José Luis Martí y Roberto Gargarella, comp. 2004. *Nuevas ideas republicanas. Autogobierno y libertad*. Barcelona: Paidós.
- Peiró, José María y Fernando Prieto. 1996. *Tratado de psicología del trabajo*. 2 vols. Madrid: Editorial Síntesis.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1993. "Modernisation, Culture and Part-Time Employment: The Example of Finland and West Germany". *Work, Employment & Society* 7, no. 3: 383-410
- Phillips, Anne. 1996. "¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal?" En *Perspectivas Feministas en Teoría Política*, Carmen Castells, comp. Barcelona: Paidós.
- Phillips, Anne. 1999. "La política de la presencia: La reforma de la representación política". En García y S. Lukes, comp. *Ciudadanía: Justicia social, identidad y participación*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Pickshaus, Klaus. 2001. "Das Phänomen des 'Arbeitens ohne Ende', Arbeitsverhältnisse im 'flexiblen Kapitalismus' und gewerkschaftliche Arbeitspolitik". En: H. Pickshaus, H. Schmitthenner, H-J. Urban, eds. *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*, 10-27. Hamburg: VSA-Verlag
- Pickshaus, Klaus. 2002. "Trabajo sin límites en el capitalismo flexible y la necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentables". En *Hola*, ed. 2002.
- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 2000. *Desarrollo humano en Chile, Más sociedad para gobernar el futuro*. Santiago: PNUD.
- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 2002. *Desarrollo humano en Chile, Nosotros los chilenos, un desafío cultural*. Santiago: PNUD.
- Potuchek, Jean L. 1997. *Who Supports the Family? Gender and Breadwinning in Dual Earner Marriages*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Rifkin, Jeremy. 1997. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires: Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- Ritzer, G. 1993. *Teoría sociológica contemporánea*, México: McGraw Hill.
- Rivera, Diana y Gabriel Guajardo. 1996. "Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo". Documento de Trabajo no. 49. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), octubre.
- Román, José Antonio y Cecilia Avendaño. 2002. "Metáforas para re-pensar el sujeto en la sociedad del empleo: voces de Barcelona". *Revista PSYKHE* 11, no. 2: 181-196.

- Scott, Joan W. 1990. "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En James S. Amelang y Mary Nash, eds. *Historia y género. Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.
- Sennett, Richard. 2000. La corrosión del carácter. *Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sernam (Servicio Nacional de la Mujer). 2001. "Relaciones de género y proyectos de vida en la infancia y adolescencia chilenas". *Proposiciones 32: El trabajo en Chile: aportes desde la investigación*. Santiago: Ediciones SUR, pp. 242-259.
- Sharim, Dariela y Uca Silva. 1998. "Familia y reparto de responsabilidades". Documento de Trabajo no. 58. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), mayo.
- Sharim, Dariela. 1999. "Dimensión subjetiva del género: una aproximación desde los relatos de vida". *Proposiciones 29: Historias y relatos de vida: investigación y práctica en las ciencias sociales*. Santiago: Ediciones SUR.
- Stecher, Antonio, Lorena Godoy y Ximena Díaz. 2005. "Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación". En Leonardo Schvarstein y Luis Leopold, comps. *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Stecher, Antonio. 2000. "Notas sobre psicología, transición y subjetividad". En Mauro Salazar y Miguel Valderrama, comps. *Dialectos en transición. Política y subjetividad en el Chile actual*. Santiago: Ediciones ARCIS-LOM, Colección Sin Norte, Serie Punto de Fuga.
- Taylor, Charles. 1997. *Argumentos filosóficos. Ensayos sobre el conocimiento, el lenguaje y la modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Terressac, Gilbert de. 2005. "Trabajo y sociología en Francia ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Montevideo: ALAST, UNFPA) 10, no. 17: *Migraciones laborales*.
- Thiebaut, Carlos. 1998. *Vindicación del ciudadano*. Barcelona: Paidós.
- Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez, eds. 2004. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez, eds. 2004. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: Ediciones CEM.
- Touriane, Alain. 2000. *¿Qué es la democracia?* México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Viveros, Mara. 1999. "Paternidades y masculinidades en el contexto colombiano contemporáneo". Ponencia presentada a la Conferencia Regional. Paternidades en América, 8 y 9 de junio, Lima.
- Wagner, Peter. 1997. *Sociología de la modernidad*. Barcelona: Herder.
- Young, Iris M. 1996. "Vida política y diferencia de grupos: una crítica del ideal de ciudadanía universal", En C. Castells, comp. *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- Young, Iris M. 2000. *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra.