



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Postgrado
Programa de Doctorado en Psicología

**“LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD LABORALEN EL DEVENIR
CONTEMPORANEO DEL TRABAJO EN CHILE.UN ANALISIS DESDE LA
TEORÍA DE LA REFLEXIÓN COTIDIANA DE H. GIANNINI”**

Tesis para optar al Grado de Doctor en Psicología

**NOMBRE:MARIELA VALDEBENITO SUAZO
DIRECTORA DE TESIS: MARIA JOSE REYES ANDREANI**

Santiago, Noviembre-2014

Indice

1. Resumen	4
2. Introducción.....	5
3. Marco Teórico	10
3.1 Análisis sociohistórico del trabajo	11
3.1.1. El Trabajo en la Edad Clásica y Medieval.....	13
3.1.2. El Trabajo en la Era Industrial.	16
3.1.3. El Trabajo en la Modernidad Organizada.....	24
3.1.4 El Trabajo en la Modernidad Tardía.....	29
3.2. El trabajo en Chile.....	34
3.3. Trabajo e Identidad en la Sociedad Contemporánea.....	40
3.3.1 Aproximación conceptual a las diferentes Perspectivas y Corrientes Teóricas sobre Identidad.....	44
3.3.2. Identidad Laboral en la Modernidad Tardía.	53
3.3.3. La Construcción de la Identidad laboral	70
3.3.4. Narraciones como modo básico de construcción de la identidad laboral	79
3.4. Cotidianidad.....	82
3.4.1. Cotidianidad e Identidad laboral.	87
3.4.2. La teoría de la Reflexión Cotidiana.....	90
3.4.3. Reflexión psíquica y reflexión cotidiana.	97
3.4.4. Rutina y transgresión en el lenguaje.....	103
3.4.5. Experiencia común y experiencia moral.....	106
3.5 Objetivos de la investigación.....	108
4. Método	109
4.1 Aclaraciones Iniciales: énfasis teóricos para un andamiaje metodológico	109
4.2. Recolección y producción de relatos.....	111
4.2.1. Instrumento	112
4.2.2. Participantes	114
4.2.3. Procedimiento.....	116
4.2.4. Análisis de Datos.....	118
4.2.5. Consideraciones Éticas.	121
5. Análisis de los Relatos	122
5.1. Experiencia Común.....	123
5.2 Elección de enlaces habituales y no habituales	135

5.3. Experiencia Moral	139
6. Conclusiones.....	145
7. Referencias	164
8. Apéndice.....	181
8.1 Consentimiento Informado	181
8.2 Participantes Agrupados por Género y Otras Posiciones.	184
8.3 Consigna.	185
8.4 Pauta de entrevista.....	185

1. Resumen

El estudio de la identidad laboral, permite dar cuenta de la intersección entre el mundo subjetivo y el espacio social, por lo que resulta en un camino viable para conocer los procesos de construcción subjetiva que surgen en el marco de las actuales condiciones de flexibilidad y precariedad laboral. La particularidad del presente estudio radica en que se da cuenta de la identidad laboral desde el análisis del subsuelo de lo cotidiano, utilizando para ello como método de análisis, la Teoría de Reflexión cotidiana (1987) y de la Experiencia Moral (1982), propuesta por H. Giannini. Este abordaje metodológico permite, según lo expresado por Reoœur (1992), busca ganar la vida reflexiva que se supone íntima, a través de la vida cotidiana que se piensa pública y con ello, ir del espacio público al privado, a la vez que permite evidenciar las ideologías del momento, invisibles a los análisis más clásicos.

La tesis aporta información sobre el mundo del trabajo, en términos de saberes eco-productivos que son traspasados de un sujeto a otro, y sobre los cuales las personas construyen sentido y significación al acto de trabajar. Se revela que la construcción identitaria laboral, es construcción permanente, como uso sí, a fin de quedar disponible en el mundo del trabajo, lo que se despliega como una falsa identidad, como falsa disposición.

2. Introducción

Como fenómeno fundamental de la existencia humana, el trabajo se establece como una de las actividades más esenciales y básicas de la sociedad. (Fink, 1995). Si bien en las culturas pre-modernas, el trabajo sólo es visto como un medio de sustento material, con el advenimiento de la modernidad, adquiere nuevas connotaciones al asociarse con la producción física-material, (la cual gira en torno a la fábrica y al trabajo asalariado), más tarde en la modernidad tardía, - periodo definido por Giddens (1994), como una modernidad radicalizada, centrada en la reflexividad de la vida social moderna donde las prácticas sociales son constantemente examinadas y reformuladas a la luz de nuevas prácticas transformando así su propio contenido-, el trabajo se instala como estructurador de la vida psicológica, sociopolítica y cultural, al proporcionar estatus, derechos y deberes, certidumbre y seguridad (Blanch, 2003; Mow, 1987; Peiró y Prieto, 1996); pasando de éste modo a ser hoy en día central en las ciencias sociales para explicar la constitución de subjetividades, identidades y acciones colectivas. Sin embargo, desde finales de los años setenta del pasado siglo, la centralidad del trabajo comienza ser cuestionada, debido a las grandes transformaciones que se implementan, las cuales consisten en una serie de cambios sustanciales en la estructura productiva, en las condiciones de trabajo y en las relaciones sociales de producción. Según De la Garza (2007, p. 13), los principales ejes sobre los cuales giran éstas transformaciones son: “La flexibilidad laboral, la extensión de la producción inmaterial y de la transformación en objetos simbólicos”. Para Dubar (2000, p. 1), lo que está mudando en las actuales condiciones del trabajo, es el “modo de identificación de los individuos”, llegando a describir al presente momento histórico como una “crisis social y simbólica”. La época actual delimitada por un capitalismo flexible, informacional y global constituye un nuevo marco de referencia de los problemas y también de las soluciones individuales y sociales concernientes al trabajo. Dichas transformaciones derivan en una ampliación no sólo del concepto de trabajo sino también a la relación laboral, del control sobre el proceso productivo y de la construcción social de la ocupación.

Como todo proceso de cambio y transformación, plantea nuevos retos a las ciencias sociales en general y a la sociopsicología del trabajo en particular (Brown, 1999), generando la necesidad de redefiniciones a nivel simbólico, “en tanto hay que dar respuestas a problemas nuevos, para los cuales ya no sirven los esquemas incorporados” (Freytes, 1997). Por ello, la presente investigación se sitúa en el análisis de las actuales transformaciones sociales y subjetivas ligadas a los cambios en el trabajo, y se adscribe al proceso de reconocimiento de las dimensiones simbólicas del mundo del trabajo, y su centralidad en la construcción de identidades. En particular se centrará en la construcción de la identidad laboral en éste contexto de transformación.

La aproximación epistemológica, que guía la presente investigación se adscribe a lo establecido por varios autores, en relación a que el estudio de las identidades laborales resulta pertinente para comprender los procesos de construcción subjetiva que surgen en el marco del trabajo flexible contemporáneo (Battistini 2004; Beck & Beck-Gernsheim, 2003; Dubar, 2000; Sennett, 2000; Sisto, 2009; Soto, 2011). La noción de identidad laboral recobra así vigencia en las ciencias sociales, para dar cuenta de la intersección entre el mundo subjetivo y el espacio social. Si bien ayer fue un concepto privilegiado para entender las subjetividades de la sociedad industrial (fundamentalmente colectivas y estables), hoy la identidad laboral permite dar cuenta de los procesos de construcción subjetiva que surgen en un espacio social en el que, las instituciones -entre ellas, el trabajo- obligan al individuo a desarrollar una biografía personal cada vez más singular (Martuccelli, 2007). Así, los procesos de individualización asociados a las nuevas formas de trabajo permiten composiciones identitarias mucho más heterogéneas, fracturadas, en las cuales coexisten de manera tensional las múltiples líneas de continuidad con diferentes lógicas económicas, culturales y políticas (Stecher 2000; Garretón 2000).

Los estudios que se han llevado a cabo sobre identidad laboral en el actual contexto (Meda, 1998; Gorz, 1997), indican que los procesos de flexibilización y precarización laboral de las últimas décadas, han impactado no solo en las condiciones laborales, sino también en las identidades sociales, generando una crisis identitaria que provoca desestructuración y reestructuración, y convierte a la identidad en el trabajo en

construcciones identitarias procesales, es decir, que permanece en constante construcción. La identidad social a la que se hace alusión en estos estudios, es entendida desde la formulación de Tajfel (1981, p. 255), quien la define como: “el conocimiento que posee un individuo de que pertenece a determinados grupos sociales junto a la significación emocional y de valor que tiene para él/ella dicha pertenencia”. El núcleo del concepto de la identidad social, se origina en la idea de que por muy rica y compleja que sea la imagen que los individuos tienen de sí mismos en relación con el mundo físico y social que les rodea, algunos de los aspectos de esa idea son aportados por la pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales. El trabajo identitario se constituye de esta forma en un mecanismo para administrar las tensiones del entorno, a partir de un mito personal que otorga soporte en la reflexión acerca de la turbulencia y la incertidumbre (Sveningsson & Alvesson, 2003). Estos procesos de construcción identitaria son de una importancia esencial, por cuanto reflejan los esfuerzos del sujeto por otorgar continuidad y coherencia a su experiencia y reducir la fragmentación y el dolor subjetivo en contextos fuertemente inestables y contradictorios, que caracterizan al trabajo contemporáneo.

El estudio de la identidad, da luces acerca de la coexistencia y contradicciones entre referentes identitarios en el trabajo, representa una de las formas de aproximación más pertinente para la comprender los fenómenos vinculados al desarrollo de la identidad laboral actual, fenómenos no exentos de particularidades, tales como las condiciones específicas que asume el trabajo flexible en Latinoamérica, donde los procesos de flexibilización se han enmarcado dentro del proceso global de consolidación de las políticas neoliberales de desarrollo económico. Chile, en este contexto, fue el primer país latinoamericano en asumir y desarrollar el modelo económico neoliberal que luego se hizo hegemónico en toda la región. La economía chilena es frecuentemente aludida como modelo a seguir, por sus niveles de crecimiento, la apertura comercial y el equilibrio macroeconómico (Soto, Espinoza y Gómez, 2008); sin embargo, su implementación requirió de una serie de cambios entre los que se encuentran, desregulación de los mercados, liberación del comercio exterior, flexibilización de las relaciones de trabajo, privatización de las empresas y servicios estatales, descentralización de la administración pública, entre otros, los cuales se han fundado en una visión profundamente individualista y

desarticulada de intereses de las personas, afectando con ello la subjetividad de los trabajadores. La presente investigación asume este contexto histórico y examina las formas en que trabajadores/as chilenos han vivenciado estos cambios y como estos han influido en la estructuración de narrativas identitarias desde a una perspectiva estable, en torno al vínculo a largo plazo, a las actuales condiciones de vínculos laborales cada vez más funcionales, flexibles y acotados. Por tanto la pregunta que guía la presente investigación es: ¿cómo los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en nuestro país a partir de la década de los 80, construyen su identidad laboral?

El planteamiento del presente estudio se centra en aportar a las discusiones sobre la identidad laboral, desde una aproximación teórica distinta, a saber la teoría de la reflexión cotidiana (1987) y experiencia moral (1992), propuesta por Giannini, la cual se usó como marco conceptual para interpretar la construcción identitaria laboral; lo anterior implicó elaborar una propuesta de abordaje metodológico, generada a partir del estudio de los supuestos que conforman el cuerpo teórico de dichas teorías, para realizar el análisis de la identidad laboral. Dicha propuesta de análisis, es posible debido a que el autor, establece que la teoría de la reflexión cotidiana es teoría y método de investigación a la vez.

La elección de las teorías de la de la reflexión cotidiana (1987) y experiencia moral (1992), se fundamenta en primer lugar, en que su uso como perspectiva teórica, supera la perspectiva estructuralista que ha dominado la investigación sobre la identidad laboral en las últimas décadas, y en donde por un lado, el concepto de flexibilidad laboral se concibe como volatilidad de ocupaciones (Sennet 2000) y por otro, la idea de que la variación de las posiciones ocupacionales darían paso a la licuefacción de las identidades. (Bauman, 2003). La presente investigación, considera que si bien las estructuras ocupacionales pueden influir en las identidades, entre estas posiciones y la creación de un sentido de identidad media un proceso de construcción, no de deducción o derivación a partir de las estructuras. Por ello, se asume que los modelos estructurales para comprender la construcción de la identidad resultan inadecuados, por la insuficiencia del esquema causal para dar cuenta de la subjetividad. En segundo lugar, el abordaje de la construcción identitaria desde la aproximación teórica elegida, radica en que ésta permite trascender el concepto de un sujeto

cartesiano excesivamente racional y reflexivo, el cual sirve de soporte a las actuales teorías de identidad. Esta concepción, perteneciente a la línea constructivista de la identidad moderna, suele mostrar un sujeto hiper-reflexivo, como un producto integral del discurso y con una identidad intrínsecamente fragmentada, múltiple, híbrida y fluida. Frente a ello la teoría de Giannini (1992), ofrece un resguardo metodológico, ya que trabaja con la hipótesis que la reflexión psíquica esta sobretejida a la reflexión circadiana propia de la especie, donde la reflexión circadiana, sirve de guía para la reflexión psíquica, de forma que entre estas dos reflexiones hay continuidad y progresión. Con ello la experiencia de identidad no se limita a un acto pasivo de captarse cada cual como el sujeto pensante, sino que el hecho decisivo es tener ligado a los actos el hacia donde se van y para qué, y el por qué, es decir el camino de las conexiones por las que se va armando el continuo biográfico. La identidad, tal y como se concibe en ésta investigación, se adquiere en el tránsito desde la exterioridad frecuentada hacia la interioridad impuesta por la pausa de los movimientos cotidianos (domicilio), siendo el espacio civil, el campo donde se concreta la experiencia. Por ello, la identidad es considerada por su autor, como un proceso de identificación inseparable de la reflexión cotidiana, lo cual supera la concepción del sujeto cartesiano en su solitaria omnipotencia del “yo pienso” presente en la literatura contemporánea acerca del tema, previniendo con ello caer en una interpretación enclaustrada y solipsística de la experiencia.

Esta teoría concibe al hombre implicado y complicado en la existencia, se centra en la forma en que existe el hombre en el mundo, en su constante trato y comercio consigo mismo y con los demás, y opera con el reconocimiento de lo cotidiano como plataforma para la construcción identitaria, es decir, lo cotidiano como terreno de lo social, lugar donde el ser adquiere sentido, significación y relevancia ontológica, y que posibilita la aparición de la subjetividad inobjetable del hombre. En el ámbito cotidiano, los sujetos negocian consigo mismos para construir una identidad que les permita adaptarse o lograr coherencia con las exigencias del entorno cambiante.

Esta investigación aportará a las discusiones teóricas contemporáneas acerca de la identidad laboral desde una óptica que va más allá de la mera descripción de las acciones y

estrategias que los trabajadores/as han utilizado cotidianamente para enfrentar sus experiencias laborales significativas y construir identidad laboral, enfoque utilizado en la mayoría de las investigaciones, sobre todo a nivel latinoamericano. (Gaete y Soto, 2012; Pulido-Martinez, 2012; Sthecher, 2011) . Aporta además elementos centrales al debate académico en torno a las implicancias subjetivas del trabajo contemporáneo chileno, desde la base teórica que al articular el modo psíquico de ser reflexivos con el modo de ser espaciales propios de la reflexión circadiana en la construcción identitaria, accede no solo a la experiencia concreta de trabajo, sino también a la experiencia respecto de sí mismo y de la sociedad, que cada trabajador porta producto de su biografía particular. Por último el uso de ésta aproximación es diferente de la adopción tan recurrida sobre el tema, de aplicar marcos teóricos y conceptuales desarrollados en Europa para analizar la realidad local, donde se asumen que éstos cuentan con un cierto grado de autonomía en relación con la especificidad de las sociedades en las que han surgido.

3. Marco Teórico

A continuación se procederá a exponer los ejes temáticos que sustentan la presente investigación, los cuales corresponden al concepto de trabajo, identidad laboral y cotidianidad. El análisis teórico de estos ejes temáticos se inscribe en el debate más amplio sobre los procesos de reconfiguración de las sociedades modernas acaecidos en las últimas décadas, donde se consideran aportes provenientes de distintas disciplinas de las ciencias sociales, y cada uno desde las diversas perspectivas teóricas que la cruzan. La intención es evitar la adopción de un punto de vista reduccionista, y propiciar un abordaje que recoja las contribuciones y conocimientos provenientes de diversas áreas del conocimiento.

En un primer momento, se realizará una descripción sociohistórica del trabajo, que tiene el propósito de exponer las implicancias subjetivas de los cambios experimentados en el mundo del trabajo y tornar más inteligibles las motivaciones que en cierto momento

histórico, condicionan determinada noción de lo que es trabajo. Especial énfasis se hará en la transformación del paradigma de producción acaecido en la modernidad tardía, que opera como marco de referencia de la interrogante por las significaciones que adquiere hoy el trabajo, en tanto referente identitario. En un segundo momento, se dará paso al análisis del concepto de identidad como preámbulo para profundizar luego en la identidad laboral. Una dimensión relevante para esta investigación, atendida en éste apartado, es la reciente adopción de una perspectiva narrativa discursiva como modo básico de construcción identitario, perspectiva asumida por varias investigaciones en identidad laboral. En un tercer momento y final, se expondrán los conceptos de la reflexión cotidiana y experiencia moral, propuesta por Giannini (1987, 1992), teoría en base a la cual el autor desarrolla y explica la construcción de la identidad y desde la que se analizará la construcción identitaria laboral en la presente investigación.

3.1 Análisis sociohistórico del trabajo

Desde su concepción más general, el trabajo es entendido como la actividad transformadora del hombre sobre la naturaleza. Lo más inmediato en la existencia, es que como seres vivos, somos seres con necesidades y en consecuencia dependemos de un intercambio permanente con el medio. La forma particular en que el ser humano -como ser vivo- reviste la relación organismo-medio, le implica relacionarse a partir de necesidades primarias, para que cooperando entre sí, se actúe en la naturaleza por medio del trabajo (Quiroga, 1981). Nuestra existencia material depende entonces, de que establezcamos relaciones con otros hombres y con la naturaleza, por ello, el trabajo en las sociedades primitivas, es una actividad asociada a la supervivencia humana y, por tanto, tan importante como el propio comer (Blanch 1990).

El hombre, en tanto ser biológico, tiene necesidad de bienes materiales para mantenerse con vida. Para satisfacer esta necesidad, se relaciona con la naturaleza, pero no puede simplemente tomar los elementos de la naturaleza tal como se encuentran en ella, necesita ejercer una transformación para producir los bienes. Esta modificación que el

hombre realiza sobre la naturaleza es lo que Marx (1963), denomina trabajo. La producción social de la vida, se concibe desde el materialismo histórico, en relación con otros sujetos, relación que consiste en la imbricación de dos ideas: primero, las relaciones que el hombre establece con la naturaleza y con los demás hombres son relaciones materiales; es decir, los hombres "arrancan" a la naturaleza sus bienes (del fondo de la mina, el hierro; de los campos, el trigo, etc.), y luego, los hombres producen e intercambian bienes materiales para poder satisfacer sus necesidades materiales (comer, beber, vivienda, etc.) A esto Marx (1963), denomina la producción social de la vida. El hombre se constituye como tal sólo cuando entabla vínculos con los otros, y son los grupos sociales los que tienen el poder de accionar sobre la naturaleza para conseguir los bienes materiales, de ahí que el trabajo se entienda como un hacer colectivo y en un concepto clave para entender la vida social, porque es a partir de éste que se conforma la sociedad.

Considerando lo anterior, es posible concebir que en cada época histórica se configuran órdenes hegemónicos en los cuales se naturalizan formas de saber, pensar y actuar de los que devienen los sujetos. Por tanto, los diversos significados y valores atribuidos al trabajo a lo largo de nuestra historia son una construcción social, determinada por las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales de cada cultura y época. Para Blanch (1996):

Cada grupo social construye y reproduce las significaciones de las experiencias que establece como relevantes. Es por ello que la acción de trabajar entraña connotaciones que se extienden a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización) y que la hacen susceptible de ser vivida como castigo, vocación, derecho, deber, valor de cambio o de uso, instrumental o final. (p. 97)

Para Noguera (2002, p. 144), el trabajo ha sido experimentado y valorado de manera diferente, y ha estado sujeto a constantes controversias acerca de su sentido y valor. A pesar de ello, propone un: "Eje de valorización versus desprecio del trabajo", el cual hace referencia al hecho que el trabajo ha sido en algunos casos, dignificado y revestido de valor social y cultural positivo, mientras que en otros ha sido despreciado como una actividad

innoble. Tal es el caso de las visiones contrapuestas sobre el trabajo, que provienen de los escritos de la Grecia Clásica y Roma por un lado y de los textos bíblicos del Antiguo Testamento, por otra. Para Garrido (2006), a lo largo de la historia se ha producido un estrechamiento del campo semántico del término trabajo, debido al cual ha ido restringiéndose su uso hasta designar casi exclusivamente al trabajo remunerado

3.1.1. El Trabajo en la Edad Clásica y Medieval

En la Grecia Clásica, la actividad productiva era hecha por esclavos, el trabajo era sólo manual y aludía a tareas degradantes, por lo tanto, no era objeto de aprecio, era algo que quitaba tiempo para la realización de objetivos elevados, por lo cual era pernicioso e indeseable. (Gracia, Gonzalez y Peiró, 1996). El término trabajo significaba *negotium*, (no ocio), y adquiriría connotaciones nocivas para la realización personal de los hombres, debido a que la actividad intelectual era considerada patrimonio del ocio, se realizaba por el más puro amor al conocimiento, por lo que su valor residía en el desinterés con que se llevaba a cabo (Hopenhayn, 2002). Platón, sostenía que mientras más desligado estuviera el hombre de los apremios provocados por las necesidades básicas y cuanto mayor sea su autonomía de las exigencias materiales, mejor sería su disposición para la sublime actividad contemplativa. Al respecto refiere: “Las tareas adscritas a la mera reproducción material son por definición serviles porque nos encadenan a la necesidad”, y agrega: “Si hemos de desarrollar lo más humano que hay en nosotros mismos, si hemos de aproximarnos a lo divino, deberemos apartarnos de esas tareas y dejárselas al esclavo, dejárselas al que no es un hombre” (Méda 1998, p. 36-37). Esta concepción del trabajo constituye una primera negación de lo humano en relación al trabajo.

Este menosprecio del trabajo, se extendía incluso sobre actividades a las que se les reconocía una habilidad técnica (*tecnê*) como las de los artesanos (*ergon*), ya no tanto por su carácter manual, sino porque eran hechas con vistas a otra cosa y no por sí mismas. Todo este corpus de ideas que desestimaban al trabajo sirvió, a su vez, para sustentar la exclusión de los esclavos, los artesanos, las mujeres e incluso de los comerciantes -es decir, los

trabajadores- de la vida cívica y política: la ciudadanía y el vínculo social eran un privilegio para los griegos libres, es decir para aquellos que no servían al reino de la necesidad. En esas circunstancias, el trabajo era, por sus características intrínsecas, una actividad que excluía del derecho cívico y de la integración social dentro de la Grecia Clásica.

Para los hebreos en cambio, el trabajo tenía una valoración muy distinta, era considerado un medio y en sí mismo, carecía de valor. Tal concepción consideraba al trabajo como una necesidad, como imperativo, ya que a través del trabajo se supera el pecado. El trabajo es un medio para producir, pero también para redimir. El trabajo tenía aquí una clara doble faz: era un castigo fatigoso y esforzado, pero también era el camino para la redención del pecado. Así en tanto castigo, el trabajo tiene una connotación negativa, pero como expiación, tiene un sentido positivo, tiene como objetivo final pagar el pecado de los ancestros y reconquistar la dignidad espiritual para el pueblo. De esta forma, el concepto hebreo de trabajo, produce un doble sentido, asegura las condiciones materiales de subsistencia y prepara las condiciones necesarias para la expiación (Peiró y Prieto, 1996).

Pero el trabajo entendido de esta forma, no exalta el trabajo en sí mismo, el trabajo no es un medio de autorrealización en sí, sino un medio para una posterior elevación y realización. Gracias a esta diferenciación clave, el pueblo hebreo logró legitimar la voluntad de transformación del mundo, rectificando su orden para acercarse al destino espiritual que le había sido encomendado por Dios.

Para los romanos, el trabajo se consideraba la negación del ocio (*negotium*) y, por lo tanto, en lo contrario de la virtud. A través de la vía jurídica, Roma creó el Derecho Natural, y logró establecer, por primera vez en la historia de occidente, una normativa que consagraba la existencia del individuo y, como consecuencia de ello, de la propiedad privada. Sólo a aquellos ciudadanos virtuosos se les permitía participar en esta vida republicana y disfrutar de sus beneficios. Aquellos que no lo eran, quedaban simplemente excluidos. De esta forma el trabajo siguió siendo entendido como una actividad indigna, ya que lo realizaban esclavos que no eran reconocidos como personas jurídicas, es decir,

sujetas a derecho. La legislación romana los vio, en consecuencia, como simples bienes y únicamente se ocupó de regular y condicionar la venta y el intercambio de su fuerza de trabajo, inaugurando así según Hopenhayn (2002), la concepción del trabajo como una mercancía.

Más tarde con el advenimiento del cristianismo, surgido en el mismo seno del Imperio Romano, el trabajo se transforma en el medio por el cual se puede expresar amor al género humano mediante la entrega desinteresada, inherente a la práctica de la caridad. El cristianismo rechaza la riqueza y el ahorro. No se exige acumulación en la vida terrena, su objetivo es alcanzar la vida eterna, una vida eterna sin trabajo. El cristianismo emerge como un movimiento que nace entre los pobres y las clases trabajadoras y que mediante el valor asignado a la caridad, justifica y elogia el trabajo destinado a practicar la entrega desinteresada y fraternal. El trabajo es el deber natural del hombre. Se rechaza los bienes adquiridos de modo injusto, se hace hincapié, en que la adquisición de cualquier bien supone necesariamente la ejecución de un trabajo y el objetivo de esta adquisición no es sólo gozar de los bienes sino ante todo practicar la caridad con los pobres. No hacerlo, “constituye un robo” (Hopenhayn, 1998, p. 51)

El cristianismo por tanto, centró su argumentación en el rechazo a la riqueza y a la acumulación, contraponiendo a ellas las nociones de servicio y de caridad. Estas ideas dotaban al trabajo ya no de una finalidad terrena y vil, sino noble y trascendente. Pese a este cambio en la valoración, el cristianismo conservó la idea del trabajo como un castigo impuesto al hombre por Dios a causa del pecado original. Pero a esta idea le sumó un nuevo valor: mediante el trabajo se podía conseguir la solidaridad fraterna entre los hombres, laborando en conjunto y compartiendo las obras y los bienes derivados de esta actividad. El cristianismo inauguró la idea que el trabajo podía ser la plataforma para garantizar el vínculo social. Ello permitió pensar el trabajo de una nueva forma, ya no esencialmente negativa (indigna, fatigosa, heterónoma) y lo dota de un valor del cual nunca más se le desprendería (Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

El cristianismo critica duramente la explotación de los esclavos, ya que concibe como iguales a todos los hombres, pues todos son criaturas de Dios, dotadas de razón y de

participación en la comunidad fundada por Cristo. En palabras de Sohn-Rethel, citado en Hopenhayn (1998, p. 46): “el trabajo productivo perdió su incompatibilidad con la calidad humana del hombre y pudo emprenderse sin el riesgo de la esclavización. El cristianismo, con su culto religioso del hombre en lo abstracto, fue una expresión ideológica plausible de ésta innovación. El siervo y el villano eran bautizados al igual que el señor feudal....”

En los inicios del medioevo, tras la caída de Roma se regresa a una economía autárquica. El régimen feudal y la asociación gremial, son las instituciones que rigen el trabajo, en ésta época histórica, y ambas instituciones cumplían un carácter protector, donde el hombre podía cobijarse toda su vida y sentirse parte orgánica de una comunidad. En éste contexto, el trabajo adquiriría su pleno sentido en un marco que lo trascendía, pues el gremio o el feudo, a la vez que centros de trabajo, eran comunidades e instituciones que agrupaban a sus miembros dentro y fuera de la actividad laboral propiamente tal. Para Hopenhayn (1998), si bien, la Edad Media albergó un concepto de trabajo menos peyorativo que el de la Antigüedad Clásica, siempre estuvo sujeto a jerarquías de una sociedad dividida entre señores y siervos. Hacia el final éste época, la reflexión alrededor del trabajo ya estaba inserta en las discusiones más relevantes sobre la sociedad, debido a su importancia en la constitución de funciones y estratos sociales.

3.1.2. El Trabajo en la Era Industrial.

En la era Industrial, el trabajo se establece como eje central en el orden social, para ello se necesitó de una conceptualización teórica más profunda. Conforme a lo planteado por Weber (1988), la Reforma Protestante (Ética Protestante del Trabajo), fue la antesala necesaria para conseguir este propósito. Con ella se inicia la consideración del trabajo como una obligación o deber debido a su contribución a la creación del Reino de Dios. Para Salanova, Gracia y Peiró (1996), las doctrinas de Lutero y Calvino habrían desempeñado un importante papel en la representación social del trabajo propia de la civilización industrial. A través de Lutero, el trabajo llegó a considerarse como un sendero hacia la salvación. Calvino perfeccionó la doctrina de Lutero, argumentando que el trabajo era la

voluntad de Dios, y que la acumulación de riqueza personal era un signo de virtud. Para la doctrina calvinista de la predestinación, la cual postulaba que desde el principio de la Creación Dios había predeterminado ya quién se salvaría y quién se condenaría, por tanto obrar y vivir en el temor de Dios se interpretaba como síntoma de que se es uno de los pocos elegidos, todos desean descubrir en sí mismos los signos de la gracia divina y obrar convenientemente (Weber, 1988). En ésta lógica, el trabajo era una manera de honrar a Dios, el hombre debía consagrarse a él porque mediante sus obras demostraba que era un elegido por la gracia divina. En la doctrina de Calvino la autoconfianza propia del elegido por Dios debía demostrarse siempre a través de las obras, por lo tanto, la doctrina calvinista consagró la necesidad de una “fe eficaz”, la cual debía traducirse siempre en signos y demostraciones individuales, que permitieran justificar y ratificar el destino venturoso del ejecutor (Hopenhayn, 2002). La predestinación por lo tanto, no era en sinónimo de resignación, sino más bien de la permanente demostración de que uno se encontraba del lado de los elegidos y no del lado de los condenados.

La Ética Protestante del Trabajo no se constituyó en un obstáculo al espíritu económico y a la acumulación de capital, sino al contrario, permitió el reclutamiento y la educación de una fuerza de trabajo dispuesta al sacrificio y la aparición de una vida económica racional y de carácter burgués donde el trabajo duro y la vida frugal producen el ahorro y la acumulación del capital. Para Weber (1988), la acción sistemáticamente calculada y el esfuerzo permanente, hacen posible, la acumulación requerida para el incremento del capital. Si a esto se suma la prohibición del gasto a través de la condena al consumo, propios de la moral calvinista, podremos ver cómo la ética protestante sirvió también para legitimar la reinversión permanente de este capital, perpetuando su acumulación. Como señala Hopenhayn (2002, p. 94): “La paradoja del calvinismo radica en que alienta el esfuerzo incesante y, a la vez, la incesante renuncia a los frutos de ese esfuerzo”. La ganancia adquiere una nueva connotación práctica: tan pronto se adquiere, se la reinvierte para incrementarla, y así sucesivamente hasta el fin de los tiempos. Para Weber (1988), el efecto combinado de la autocontención frente al consumo y la exaltación de éste espíritu de lucro tendrá como efecto la formación de capital. Esta lógica capitalista,

entendida como racionalidad productiva, lleva a Salanova, Gracia y Peiró (1996, p.45), a concluir que:

“Los rasgos psicológicos dominantes de quienes operaban en ésta lógica, se caracterizaban por una tendencia compulsiva hacia el trabajo, pasión por el ahorro, disposición para utilizar la propia vida como un instrumento para fines divinos, ascetismo y sentido compulsivo del deber”

De ese modo el concepto del trabajo se transforma y pasa ser concebido al inicio del era industrial como medio económico y fin espiritual. En esta época el trabajo se inunda de una ética burgués mercantilista, cuya ideología moral del negocio puede resumirse así: “el fin justifica los medios y el fin es la ganancia” (Hopenhayn, 1998, p. 61). La ética mercantil consiste en moralizar la ganancia, en considerarla un instrumento de progreso. El trabajo pasa a ser considerado como “la actividad mediante la cual el éxito y el progreso son posibles y, en esa medida, posee valor” (Hopenhayn, 1998, p. 72). Se tiende a atribuir una dimensión moral a la actividad lucrativa, lo que hace de esta actividad un vínculo de sociabilidad general. Orientado hacia la producción mercantil, el trabajo se integra a la vida social, donde un buen funcionamiento del intercambio se convierte en una finalidad social. Es el mercado y el intercambio mercantil lo que da al trabajo su sentido y su marco de referencia.

En este periodo histórico, el trabajo intelectual se hace extensivo a la actividad económica; leer, escribir y calcular deja de ser patrimonio de los miembros de la Iglesia, pues constituyen ineludibles requisitos de la vida comercial. La moralización del intercambio moraliza también la labor mental destinada a aprovecharlo. (Hopenhayn, 1998). Los espectaculares beneficios económicos que demostraba el mercantilismo, permitieron que éste fuera creciendo por toda Europa, exaltando la capacidad individual y la propiedad privada, logrando consolidarse y luego evolucionar, gracias a la técnica. Esta fue la plataforma necesaria para concebir al trabajo desde un punto de vista fundamentalmente económico, que terminó por destruir el modelo de producción medieval, basado en los gremios y en el feudo, y dar paso a una nueva organización productiva cuyo fundamento fue la compraventa de trabajo asalariado, perpetuada por los nuevos

capitalistas comerciales que subordinaron bajo su actividad mercantil a la agricultura y a la producción artesanal. (Senett, 2000).

Tras la consolidación de la mentalidad mercantil, se produjo un cambio de valores que permitió atribuirle una dimensión moral a la actividad lucrativa. Se logró establecer la idea de que la utilidad y la ganancia eran la verdadera ética de la producción, hecho que consagró una visión utilitaria del trabajo, soslayando su contenido humano y entregando su regulación al vaivén de los mercados. (Senett, 2000).

Para Weber (1988), Locke refuerza estas ideas al sostener que la principal misión del Estado moderno debía ser la protección de la propiedad privada y de los derechos individuales mediante la existencia del contrato social rousseauiano. Maquiavelo y Hobbes, por su parte, aluden también, entre otros, a la necesidad de un orden estamental, (contractual) que reglamente la relación social de los individuos. Para Locke, el fundamento último de esos principios, se encontraba en el trabajo antes que en el Estado o que en el contrato (Hoppenhayn, 1998). Todo lo que el hombre hacía con sus manos y su esfuerzo, le permitían ganarse la vida, constituir su propiedad en torno a esa ganancia y luego diferenciarse del resto. Con esto, Locke estableció la doble función económica y jurídica del trabajo: entregar riquezas y garantizar la propiedad. Tras estas ideas, se privilegia el derecho natural particular por sobre el bien común en lo referente a la valoración del trabajo, dando lugar a la formación del individualismo propio del capitalista, para quien el trabajo sólo era valioso en cuanto permitía adquirir riqueza y, por lo tanto, propiedad.

Smith (2004), toma las ideas de Locke, pero va más allá y transforma el trabajo mismo en un objeto de intercambio: ya no sólo puedo intercambiar productos donde el trabajo esté “incluido”, sino que también puedo vender mi trabajo, puedo producir para otros. Este supuesto funda la idea del trabajo como bien intercambiable, es decir, como mercancía, idea sobre la que descansa toda la conceptualización liberal de Smith. “La posibilidad que tiene cada cual de vender su trabajo era de hecho una forma de fomentar una concepción revolucionaria de individuo” (Méda 1998, p. 58). Para Smith (2004), ahí

donde se produce riqueza siempre hay trabajo. Según Meda (1998, p.51). “Lo que fascina a Smith es la facultad que dispone el trabajo humano adecuadamente organizado para crear valor de manera excepcional”. Lo único que interesa es el hecho de que el trabajo sea el medio principal para hacer crecer la riqueza. Para Meda (1998), si hubiera que deducir una definición smithiana del trabajo, esta sería meramente instrumental: es la fuerza humana y/o “mecánica” que permite “crear valor”. Estas ideas redefinen la relación entre trabajo-sujeto, despojando al hombre de su subjetividad y por tanto de su identidad, al ser considerado un factor más en la producción de riqueza, y puesto a la altura de las máquinas. Así Hopenhayn (1998), sitúa el momento en el que el trabajo pierde toda connotación antropológica, cuando Smith concibe el trabajo como factor principal de producción, y por tanto pilar de la creación de riqueza, y motor del crecimiento económico. Considera que es a partir de ésta nueva concepción, que el trabajo pierde su carácter de actividad humana, al generar un concepto de trabajo operativo y ambivalente, propicio para el desarrollo de un capitalismo naturalizado y carente de consideraciones éticas. De manera similar Blanch (1990), sostiene que la revolución industrial, no sólo lleva consigo un cambio en las representaciones, actitudes y hábitos respecto al trabajo, sino que es también una transformación antropológica.

Si bien el capitalismo comercial vio al trabajo como un valor abstracto e intercambiable, el humanismo renacentista, elevó su rango al de capacidad creadora. El pensamiento humanista entroniza al ser humano como centro del universo y valor supremo de la creación. Lo concibe con voluntad racional, siendo capaz de conocer y dominar la naturaleza, utilizando para ello su capacidad creadora, es decir, su trabajo. El humanismo marxista en tanto, no se basa en una concepción general abstracta del hombre, sino en una visión histórica y social, es decir concreta de lo humano; donde el hombre es, a la vez que creador, resultado de la sociedad en que vive. Para Marx (2010) la esencia humana no es algo abstracto, sino que el hombre es ante todo el conjunto de sus relaciones sociales. Relaciones que no son puramente espirituales, entre conciencias, sino la unidad de lo espiritual y lo material, relaciones establecidas a través de la interacción del hombre con la naturaleza en el proceso de producción y reproducción de su vida material y espiritual. Por medio del trabajo el hombre transforma la naturaleza y crea objetos. El producto es obra

humana, proyección u objetivación del hombre. Por medio del trabajo el hombre pone la naturaleza a su servicio, la humaniza, pero, al mismo tiempo el hombre se eleva sobre ella, se remonta sobre su ser natural; en una palabra, se humaniza a sí mismo.

En oposición a este planteamiento, el capitalismo reduce al hombre a la condición del ente trabajador cuyo valor radica en su mera capacidad productiva. En este cuerpo de ideas, el trabajo es visto como un vínculo social en la medida en que gracias a él, todo individuo contribuye a un objetivo común: la obtención de la riqueza social. Al hacerlo, el ser humano participa como sociedad en una causa común en la que encuentra su verdadero destino. Estas concepciones sobre el trabajo, más las ideas de progreso, técnica y libertad, propias de las revoluciones liberales del siglo XVIII, transformaron profundamente el significado del trabajo, puesto que deja de concebirlo de manera mecánica para hacerlo de una forma dinámica en la cual la idea central será la capacidad de transformar al mundo a nuestro antojo.

Este discurso de valoración del trabajo, relacionado con la noción moderna de “industria”, técnica y progreso de la humanidad, sienta las bases para el concepto de trabajo como acción racional instrumental propio del capitalismo, concepto que adquiere especial relevancia en la crítica humanista al capitalismo industrial, con lo cual se intenta dar una respuesta ética, que reivindique el carácter humano del trabajo.

Hegel (1971), es quién propone ver en el trabajo, el acto por el cual el hombre se produce a sí mismo; ve la conciencia y la vida de la especie en acto de constituirse. Su interés por el trabajo reside entonces en la capacidad transformadora y en la capacidad de inventar cosas conclusas que éste tiene, que luego podrán ir siendo superadas permanentemente en un ciclo eterno. Más tarde, Marx (2010), retoma las ideas de Hegel y configura un esquema utópico del trabajo, al sostener que el trabajo es la máxima expresión de la humanidad del hombre. La idea trascendental que subyace en éste planteamiento es que, en el trabajo, el hombre, a través del despliegue de su ser, es decir, de su inteligencia, de su cuerpo y de su espíritu, produce valor, así mismo, cuando en el trabajo el hombre no despliega su ser, sus potencialidades físicas, se desvaloriza. En consecuencia, los análisis de

Marx hablan de la intrincada conexión que hay entre el mundo (el trabajo, las relaciones sociales, la economía) y el hombre (su cuerpo, sus necesidades, su espíritu). Para Marx (1993), el trabajo debía ser una acción humana fundamental, intrínsecamente gratificante. Por ello sitúa en el centro de su crítica al trabajo industrial, dado su carácter alienante y deshumanizante. Marx hereda principalmente el concepto de alienación de Hegel, pero mientras que para Hegel el sujeto de la alienación es la idea, en Marx el sujeto de la alienación es el hombre concreto, por tanto, la alienación, tal como se sucede en la sociedad capitalista, no es algo natural, sino una consecuencia nociva e histórica de una estructuración social y económica específica. Por tanto, en Marx el sujeto de la historia es el hombre, quien intenta realizarse en su trabajo, en un trabajo que constituye una actividad creadora, pero por su condición social e histórica ve negadas sus oportunidades de conducir las relaciones de producción, ya que son dirigidas por una clase social dominante, dueña de los medios. En sus análisis a la sociedad capitalista y a las relaciones sociales del individuo, expone que las condiciones que ayudan a la enajenación del hombre son tres. Primero, la propiedad privada de los medios de producción. Segundo, el proceso de la división del trabajo. Por último, el hecho que el trabajo humano, el cuerpo del obrero, se convierta en una mercancía más dentro del mercado de la sociedad capitalista. Bajo estos lineamientos, Marx (2010) extiende el concepto de alienación a todos los alcances de la actividad humana, empezando por la actividad esencial del ser humano: la producción de bienes para la satisfacción de sus necesidades, vale decir, el trabajo. La alienación básica es la económica pues afecta ésta actividad esencial del hombre que es el trabajo. Este trabajo alienante produce que el hombre mismo, su cuerpo, su espíritu y su mundo, le sean ajenos y hostiles.

Para Hopennhay (1998, p.11), el hecho de que el concepto trabajo pasa a ocupar un lugar privilegiado en el terreno de la reflexión sólo en los últimos dos siglos, se debe a que “el concepto de trabajo adquiere relevancia con su negación, esto es, cuando se comienza a especular con la idea de la alienación del trabajo o el trabajo alienado”. Es a partir de este concepto negativo de alienación que se puede hablar de la centralidad del trabajo. El concepto mismo de trabajo alienado ha permitido a dicha crítica situar el trabajo como objeto de reflexión, formando parte indisoluble del humanismo contemporáneo y de la

crítica humanista al capitalismo industrial. Para éste autor: “la alienación se hace explícita en sus dos aspectos: como inhibición de potencialidades del sujeto y como predominio de una estructura que no responde a las necesidades y motivaciones de los sujetos que la componen” (Hopenhayn, 2002. p. 143). La consecuencia de esta forma de alienación es la enajenación social general, es decir, el establecimiento de una “conciencia alienada” que invade a toda la sociedad de clases y que es consustancial a la existencia del capital. Y en este contexto al trabajo no le quedará otro papel que ser el articulador hegemónico de las relaciones de producción.

Este debate constituye el material original desde donde se establece toda una ideología del trabajo, ideología en la cual el trabajo aparece como expresión de una auténtica libertad creadora y como símbolo de la actividad humana cuyo ejercicio completo se ve obstaculizado por las condiciones de organización de la producción, donde el sujeto adquiere la forma del trabajador según el modelo de producción capitalista, modelo asentado en el concepto de modernidad, entendida como aquella sociedad en que la razón aparece como única e invariable: razón vinculada a las ciencias naturales, que permiten acuñar un sistema de conocimiento universal, deductivo y verificable, razón que llevaría al dominio del mundo, natural y social, dominio que se traduciría en progreso a través del cambio social racional. (Cassierer, 1970).

Para los teóricos de la Escuela de Frankfurt, Adorno y Horkheimer (2007) la Modernidad ha dado lugar a la imposición de la ciencia experimental y su aplicación técnica. El empirismo se sitúa como paradigma de la racionalidad, la cual se entiende como la función social que fija una determinada perspectiva o cosmovisión sobre una colectividad donde se inserta un determinado individuo. La racionalidad instrumental es un método para incrementar el potencial del hombre con el objetivo de dominar la naturaleza, se interesa únicamente en los instrumentos. La razón instrumental sirve para buscar el camino más eficaz para conseguir un objetivo determinado. Sus principales premisas son el cálculo y la efectividad. La crítica de la Escuela Frankfurt al predominio de la razón instrumental, posee un carácter de denuncia que descalifica el sentido dominante de la racionalización social en la cultura moderna.

Para Marcuse (1993) el concepto de razón instrumental consiste en una ideología, ya que la técnica misma es dominio sobre la naturaleza y sobre los hombres. Es decir, las relaciones de producción existentes se presentan como una forma organizativa, técnicamente necesaria para una sociedad racionalizada. Marcuse (1993, p.7), en el prefacio de su libro sostiene, que: “...tendencias del capitalismo americano que conducen a una «sociedad cerrada», cerrada porque disciplina e integra todas las dimensiones de la existencia, privada o pública”.

3.1.3. El Trabajo en la Modernidad Organizada

El proyecto moderno de alcanzar una ciencia universal, que implicara no solo el conocimiento de las leyes naturales, sino también el conocimiento de las leyes que rigen el comportamiento humano, es lo que abre el camino hacia el predominio del estructuralismo en ciencias sociales durante casi todo el siglo XX. Este se caracteriza por ser un método de comprensión que toma como modelo las ciencias exactas y aplica las estructuras lógicas y matemáticas al análisis del pensamiento y del comportamiento humano. Para éste método de comprensión, las estructuras no son realidades últimas de carácter metafísico; metodológicamente, son principios de explicación; en sí mismas, son formas inconscientes, pre-reflexivas y colectivas, que están en la base de todo el comportamiento humano y de todas las operaciones mentales, que son inaccesibles a la observación inmediata.

Kraus (2000), establece dos fases en la modernidad, una primera modernidad clásica a partir de mediados del siglo XIX o de la segunda revolución industrial, y la modernidad organizada, producida tras la Segunda Guerra Mundial, en la que la modernidad parecía haber encontrado su forma adecuada de organización. Wagner (1997), es quién acuña este término para sintetizar la idea de una sociedad relativamente estable en comparación con la actual. Esta modernidad organizada entra en crisis a partir de los años ochenta y noventa del siglo XX, cuando se producen los procesos de crisis y de desarraigo de individuos y grupos. Durante éste período de post-guerra, se observan múltiples y rápidas

transformaciones entre las que se pueden señalar: un desarrollo sin precedentes de la técnica y la ciencia, la organización y sistematización, tanto de las actividades productivas como de la sociedad en general, las que son realizadas mediante la intervención del Estado. (Lefebvre, 1995).

Esta etapa, se caracterizó en términos generales, 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, y 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).

El concepto moderno de trabajo giró en torno de la fábrica, entendida como concentración de obreros asalariados -con una relación clara capital/trabajo- en un mismo espacio físico, trabajando una jornada diferenciada del tiempo de ocio, utilizando máquinas y una división del trabajo. Este tipo de producción fue el eje del desarrollo capitalista hasta mediados del siglo XX. (De la Garza, 2007)

Así, para Carvajal & García (2005), en el contexto moderno, la consolidación de un orden económico capitalista se dio en consonancia con el imperativo de la racionalización de la vida para asegurar la productividad como eje articulador de la sociedad; y en este contexto las fábricas se convirtieron en uno de los espacios fundamentales para la construcción de un sujeto productivo a través de estrategias que buscaban la naturalización del trabajo y la normalización del trabajador.

Todas estas transformaciones operaron sobre lo social, incluyendo a la vida cotidiana, que pierde espontaneidad y naturalidad para terminar por ser programada, organizada, controlada. Lo cotidiano comienza a ser penetrado por la técnica, el saber y la acción política, que aspiran a dirigir mediante una gestión racional la vida cotidiana. La idea de “organización” era central en estas sociedades. Había que construir un orden, un entorno predecible, regular y estable que posibilitara el desarrollo (Bauman 2003). El

capitalismo industrial requería de un trabajador disciplinado y eficiente para la producción de bienes, y las organizaciones se convierten en espacios donde se despliegan dispositivos de poder tales como la psicología o la administración de personal, que contribuyen a la producción de este tipo de trabajador.

En ésta 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. Como señala Wagner (1997, p. 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”. Así, se estaba ante una sociedad que ofrecía 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 en el orden racional y productivo.

El auge de este tipo sociedad después de la segunda guerra mundial, 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 de la producción y como ente regulador de la vida social (Díaz, Godoy & Stecher, 2005). La delimitación del trabajo asalariado, conocido como “empleo tradicional”, configurado a través de las normas reguladoras del mercado laboral, se caracteriza por una negociación salarial centralizada a largo plazo, jornadas laborales completas y estabilidad en el puesto de trabajo.

En las sociedades de modernidad organizada, administrada por el Estado, 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. (Díaz, Godoy & Stecher, 2005). Para Longo (2010, p.35): “el trabajo en éste contexto, además de proporcionar seguridad y coherencia, se ajusta a una realidad de crecientes beneficios laborales en una población mayoritariamente empleada y asalariada. De ahí, que el empleo asalariado haya tenido la función de fortalecimiento de las solidaridades colectivas, es decir, de ser el soporte cotidiano del vínculo social”. Esta uniformidad de derechos que se reconocía a los asalariados por medio del trabajo, pasó a ser constitutivo de la identidad social de los trabajadores. El trabajo ocupó un lugar central como base para el reconocimiento social y fuente de protecciones contra la inseguridad y la desgracia, constituyendo una matriz organizativa básica de la sociedad salarial (Todaro & Yáñez, 2004). Como lo señala Castel (1997, p. 315): “la plena aceptación del salariado representó una etapa decisiva en la promoción de la modernidad: un modelo de sociedad en el cual las posiciones sociales quedan esencialmente delimitadas por el lugar que se ocupa en la división del trabajo”

De esta forma, el capitalismo industrial consolida una nueva relación laboral, la relación salarial, comprometiendo la disponibilidad y las competencias de las personas en el largo plazo, otorgando un carácter duradero al contrato de trabajo. Ello implicó, según Díaz, Godoy y Stecher (2005), fijar al trabajador a su tarea y después mantenerlo en ella con un abanico de beneficios 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.

Para Castel (1997, p. 470), ésta relación salarial supone: “un proceso de desindividualización que inscribía al trabajador en regímenes generales, convenciones colectivas, regulaciones públicas del derecho del trabajo y de la protección social”. Es decir, a través del derecho, el derecho laboral y la protección social, se lograba dotar al trabajo de reconocimiento social.

Esta forma de relación salarial general según Yáñez (2001), quedó a su vez consagrada como normal en un doble sentido: como generalidad empírica, es decir como la

situación más comúnmente observada en todas las economías de inspiración capitalista, y como normatividad, esto es, sujeta a regulaciones y derechos estandarizados. Dicha normalidad permitía, además, que los trabajadores configuraran una identidad coherente, basada en la estabilidad con que se veía el futuro. De esta forma, podía pensarse en el trabajo como una trayectoria consistente y controlable, una carrera en el sentido amplio de la palabra (Sennett 2000; Yáñez 2001), que además permitía el reconocimiento social de cada trabajador gracias a que su situación quedaba consagrada jurídicamente (Castel, 1997).

En síntesis, el lugar gravitante del trabajo en la sociedad industrial se expresaba tanto en su centralidad como fuente 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, p. 417).

El trabajo en el capitalismo industrial, supone para Blanch (2003), mucho más que sus dimensiones de productividad, enriquecimiento y supervivencia material, ya que al centrarse en el concepto de trabajo asalariado, plantea un vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social. Es por ello que, 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 para los individuos en las sociedades modernas (Castel, 1997).

Sin embargo, el sustento material donde descansaba todo este corpus de integración asociado al trabajo se erguía sobre el acuerdo entre trabajo y capital. En este acuerdo propio de lo que Bauman (2003), llama la modernidad sólida, el vínculo entre capital y mano de obra se fortalecía por su compromiso mutuo y funcionaba en perfecta asociación: “La supervivencia de los trabajadores dependía de que fueran contratados; la reproducción y el

crecimiento del capital dependían de esa contratación” (Bauman, 2003. P. 154). Para los trabajadores el horizonte de trabajo se asimilaba al ciclo vital, porque los horizontes temporales, en un mercado relativamente estable, se inscribían en el largo plazo. Ninguno de los efectos que el trabajo asalariado industrial tenía sobre los trabajadores en términos de su identidad, su reconocimiento social y su proyecto político, podría haberse producido de no ser porque la situación del trabajo convenía tanto a los patrones como a los trabajadores. Por lo tanto, en el momento en que alguno de los actores pudiera independizarse de esa relación, se pondría en riesgo toda la estructura que garantizaba esa forma de identidad, ese reconocimiento social y ese proyecto (Bauman 2003; Gorz 1998; Méda 1998).

El Estado asumía el papel de garantizar los derechos sociales y el empleo pleno. El sustento fundamental del Estado Benefactor era la relación armónica, de interdependencia “mutua” entre trabajo y capital, la cuál era sólo necesaria mientras alguno de los dos pudiera separarse y devenir como poder hegemónico sin la necesidad de ningún pacto. (Gorz, 1997; Méda 1998, 2000). Lo anterior comienza a gestarse, cuando emergen nuevas formas de organización de la producción, debido a la incorporación de nuevas tecnologías, combinadas con una nueva organización del trabajo. (Gorz 1998; Méda 1998), las cuales desplazan el modelo el modelo capitalista-fordista, esquema productivo basado en la producción en masa y en el trabajo de los obreros concentrados en pequeñas fábricas (Aguilar, 2001), y propicia que el capital se independice de la necesidad de mantener una relación justa con el trabajo. (Todaro & Yáñez, 2004).

3.1.4 El Trabajo en la Modernidad Tardía

En el modelo de producción fordista el control de todas las tareas era absoluto y totalmente necesario, por lo tanto la flexibilidad, la variedad y la ajustabilidad eran conceptos carentes de sentido plausible. Tras la Segunda Guerra Mundial, este modelo de producción comienza a cambiar cuando Toyota, una empresa japonesa de automóviles, inició fuertes cambios en el modelo productivo vigente y logró instaurar un nuevo proceso de manufactura: la producción racionalizada. El primer requisito de este innovador modelo

productivo es la destrucción de las jerarquías propias del fordismo y su reemplazo por una política horizontal donde todos los trabajadores participen en las decisiones productivas, convirtiendo a la misma fábrica en una suerte de laboratorio de experimentación a la vez que lugar de producción. Esto se logra poniendo en práctica la máxima de la producción japonesa, el keizen: un modelo que aseguraba el cambio y la mejora permanente.

Una vez cumplido este primer requerimiento, se lleva a cabo un segundo cambio: la reorientación de la producción. Mientras el capitalismo fordista americano se basaba en la política “just-in-case”, que supone la existencia de gigantescos inventarios de repuestos para sortear las posibles dificultades, los japoneses preferían la estrategia del “just-in-time” que no necesita ni de inventario ni de la suculenta inversión en él, sino un poderoso control de calidad permanente, la Calidad Total (derivado del keizen), que termina siempre por abaratar los costos. Esto, sumado a la adopción de novedosos y vanguardistas sistemas computacionales, permite completar la idea productiva japonesa de una empresa capaz de adaptarse competitivamente a todo tipo de contextos: poniendo un importante énfasis en los conceptos de ‘proceso’ en lugar de ‘estructura y función’, las empresas racionalizadas japonesas demostraban a todo el mundo su asombrosa versatilidad (Rifkin, 1997).

Tras éste hecho, la situación del trabajo en todo el mundo occidental comenzó a cambiar. Las estructuras de empleo en los países desarrollados que se habían caracterizado por su carácter industrial o de servicios, por su asociación con una legislación poderosa, y por su estabilidad comenzaron a verse amenazadas profundamente (Castel 1997; Méda 1998; Rifkin 1997). A través de procesos que combinaban la revolución informática y las nuevas formas de gestión, el capitalismo comenzó a fraguar lo que vendría a ser una nueva forma de producción en la que el trabajo y el capital habrían roto los acuerdos. En este nuevo paradigma productivo que se conocería como posindustrialismo o posfordismo, el principio básico era “combinar las nuevas técnicas de gestión con una maquinaria cada vez más sofisticada para producir más, empleando menores recursos y menos mano de obra” (Rifkin 1997, p. 125).

La adopción global del paradigma de producción flexible, responde a la profunda reorganización social y económica, constituyéndose en el criterio fundamental que organiza la producción. Se cambia dramáticamente el estatuto que el trabajo tenía en el capitalismo industrial, sobre todo en lo que respecta a la homogeneidad de las condiciones laborales y la estabilidad de las mismas a través del tiempo. Dichos elementos se tornan flexibles, es decir, se hacen contingentes y variables dependiendo de las exigencias de competitividad de la empresa. Se usan sistemas técnicos flexibles, horarios flexibles, la flexibilidad funcional y salarial, e incluso se valora la «flexibilidad» como un rasgo positivo del carácter de los trabajadores. En cuanto al empleo, su objetivo es adaptar el volumen de trabajadores a las fluctuaciones de la demanda del mercado (Boyer, 1996), por tanto, lejos de ser una oportunidad para los trabajadores, se ha transformado en un sinónimo de precariedad. El vínculo laboral se ha vuelto cada vez más flexible (Sisto y Fardella, 2008), transformando con ello la relación que establece el sujeto con lo social a través del trabajo. Si el trabajo fue considerado por la teoría social moderna como el principal mecanismo de integración social, a través del cual los sujetos obtienen su lugar como actores sociales, hoy esto está cambiando radicalmente. Las nuevas formas de ordenamiento social que se imponen a través del trabajo tienen como correlato la producción de nuevas subjetividades y, con ello, nuevas formas de ser actor social.

En el contexto del trabajo flexible, característico del capitalismo contemporáneo, las empresas ya no requieren de sujetos disciplinados que subordinen su intelecto y deseo para ajustar sus movimientos a los ritmos de la máquina, como en el caso del trabajo taylorista o fordista, sino que son precisamente los afectos e intelecto del trabajador los que incrementan el valor a un trabajo centrado en el servicio y la innovación (Carvajal & García, 2005). Para Yáñez (2001) es gracias a la introyección de éste paradigma dentro de la organización interna de la empresa, que el trabajador comienza a adoptar estas nuevas exigencias, convencido de que son la única opción posible. De este modo acepta paulatinamente que los mecanismos de control ya no están fuera sino dentro de él mismo, que la creatividad es parte fundamental de su desempeño laboral y que la flexibilidad -de la jornada, de la responsabilidad y del salario- es una condición insoslayable del contexto laboral en el que se encuentra inmerso.

Para de Aubert y Gaulejac, (1993), todos estos aspectos crean un verdadero “sistema sociomental” que aglutina elementos económicos, políticos, ideológicos y psicológicos. Un sistema que sirve de reemplazo a la sociedad del control y la disciplina propios del capitalismo industrial y, de paso, permite romper la antigua relación entre capital y trabajo mediante la creación de una forma de control en la que involucra al trabajador en su propia dominación a través de diversas modalidades. Las nuevas exigencias físicas y psíquicas demandadas por el neocapitalismo movilizan a los trabajadores a elaborar nuevas estrategias de control en las que la autonomía y la creatividad personal, más que una oportunidad, se transforma en una exigencia. El incentivo de la autonomía y la creatividad personal, con el cual la empresa le ofrece al empleado controlar su propio trabajo a través de un discurso que promueve la aceptación de los talentos personales y promociona una forma de control interno que ya no pasa sólo por la propiedad del capital, sino por la organización permanente su funcionamiento.

La adopción global de este nuevo paradigma productivo significó la entrada de nuevos elementos, siendo uno de los más importantes la mercantilización. Este proceso introduce los principios y la lógica del mercado ya no sólo dentro de la sociedad en general, sino que dentro de la misma empresa. Las relaciones internas de la organización son tratadas mediante la lógica mercantil, las unidades de producción se autonomizan en términos del presupuesto y compiten con otros departamentos con lógicas de reducción de precios, como si fueran competidores externos. Los logros también se retribuyen mediante un incentivo monetario, a través de bonos por cumplimiento de metas y objetivos que implican un control autónomo por parte de los trabajadores. Al interior de estas empresas se observan entonces “modalidades laborales como el trabajo en equipo y por proyectos, en que núcleos de trabajadores disponen de su propio presupuesto, deciden sobre los métodos y ritmos de trabajo y están sometidos a acuerdos sobre recursos y remuneraciones en función de metas cumplidas (Yáñez 2001, p. 45).

Esta situación se complementa con la segmentación y la externalización de los procesos productivos (outsourcing) que antes estaban integrados, lo que le permite a la

empresa abaratar radicalmente los costos de producción, a través del mantenimiento de un mínimo crítico de mano de obra fuertemente flexible en cuanto a sus habilidades y sus deberes. Esto subvierte no sólo el modo de producción sino que hace difusos los límites que definían espacios tan importantes como el lugar de trabajo con respecto al domicilio, el tiempo de trabajo en relación al tiempo libre, o el trabajo remunerado sobre el trabajo no remunerado (Yáñez 2001).

El proceso de globalización y sus implicancias, es tema central en la actual reflexión e investigación científica. La cultura de la economía global de mercado en expansión, afecta la organización del trabajo y genera cambios en las actividades de las empresas nacionales y transnacionales, así como en las agencias gubernamentales y de las instituciones multilaterales marcan el paso del cambio en las pautas laborales tradicionales (condiciones de trabajo, estilos organizativos, valor social de las diversas ocupaciones, salarios...), como también en la implementación de políticas neoliberales y la apertura de mercados locales al flujo internacional de bienes, servicios, tecnología y, en especial, de capital. (Beck, 2001).

La cadena de relaciones globales para la producción demanda trabajos de características flexibles y deslocalizadas, esto significa la posibilidad de reubicarse constantemente según su relación costo-ganancia. Esta deslocalización (separación entre el lugar físico o domicilio de la empresa con el lugar de ejecución del trabajo) puede asumir dimensiones diversas: desde el teletrabajo en una misma localidad o territorio, hasta la prestación de servicios en otros países y continentes. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ofrecen esta posibilidad y han transformando las formas tradicionales de empleo. Estos elementos cambian dramáticamente el estatuto que el trabajo tenía en el capitalismo industrial, sobre todo en lo que respecta a dos elementos fundamentales: la homogeneidad de las condiciones laborales y la estabilidad de las mismas a través del tiempo. Dichos elementos se tornan flexibles, es decir, se hacen contingentes y variables dependiendo de las exigencias de competitividad de la empresa.

Es a propósito de la penetración global de éste nuevo patrón tecnológico, que Rifkin (1997, p. 23) sostiene que: “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”. Estos cambios estarían provocando el fin de la “sociedad salarial” o “sociedad del trabajo” y en particular vislumbra 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” (Rifkin, 1997, p. 25).

El trabajo ha sido una de las áreas donde se ha generado un cambio para las y los trabajadores a nivel global, desterrando, relocalizando y deteriorando las condiciones laborales con el fin de bajar costos en la producción. Gorz (1998), indica que la implementación de un modelo de producción flexible ha dado lugar a una mayor desafección por el trabajo. El trabajo remunerado, como referente clásico, parece haberse debilitado en su capacidad para ofrecer formas de afiliación o pertenencia. En ese escenario lo que más se ve afectado es el camino por el cual los trabajadores pueden establecer un proyecto y una identidad coherentes. Hasta antes de los cambios esta expectativa estaba prácticamente garantizada por su calidad de asalariados. Hoy, según los autores hasta ahora abordados, es imposible sostener esto.

3.2. El trabajo en Chile.

Los cambios en el modelo productivo tuvieron como motor la crisis del Estado benefactor que comienza a generarse durante la década de los años 60 y llega a su clímax en los años finales de la década del 80. El modelo del Estado benefactor, alimentó en Chile, desde los años 30 del siglo pasado, un imaginario fundamental en su historia de desarrollo, la “matriz estado-céntrica” (Garretón 2000), la cual se cristalizó en instituciones, legislaciones y movimientos sociales poderosísimos. (Garretón 2000; Salazar y Pinto

2002). El Estado fue: “el motor de las estrategias de industrialización y desarrollo económico, así como el propulsor de las reformas sociales” PNUD (2002, p. 61).

Las llamadas “políticas neoliberales”, representan un brusco giro en las políticas, económicas y sociales. Para Gentili, (1997, p. 116): “El neoliberalismo expresa una particular salida política, económica, jurídica y cultural a la crisis hegemónica que comienza a atravesar la economía-mundo capitalista como producto del agotamiento del régimen de acumulación fordista iniciado hacia fines de los años 60 y comienzos de los 70”.

El comienzo de ésta crisis, para los países desarrollados y subdesarrollados, fue la disminución de las tasas de crecimiento de la productividad debido al agotamiento de la potencialidad de los procesos de trabajo, los shocks petroleros y el proceso de mundialización, que acarrearón la baja de las tasas de ganancia y dificultades para mantener el ritmo de la acumulación de capital, generando todo ello la necesidad de una profunda reestructuración productiva (Neffa, 2003). Esta nueva configuración del capitalismo se inicia desde la década de los ochenta hasta la fecha, produciendo cambios en la configuración sociotécnica de las industrias, a través de la flexibilidad salarial y numérica, la reorganización del trabajo, los usos de tecnología y las relaciones laborales, y en las relaciones entre empresas y con el Estado (De la Garza, 2001). También ha modificado física y vivencialmente el entorno urbano-industrial, transformando la experiencia del trabajo y las interacciones sociales construidas cotidianamente por los sujetos.

En su aplicación el neoliberalismo, privilegia las relaciones regidas por el mercado como rector de la vida en aspectos que trascienden lo económico, y produjo un crecimiento inestable y desigual, crisis recurrentes y una baja de los salarios, del empleo y de las garantías conquistadas para este último ámbito. El desempleo en cifras increíblemente altas fue la primera y más llamativa manifestación de este modelo, generando entre otros: desempleo estructural, trabajo no registrado, empleos precarios, rigidez salarial, pobreza y exclusión, desregulación de la legislación individual y colectiva del trabajo y disminución

de la protección social como consecuencia de la crisis del Estado de Bienestar. (Longo, 2003)

Estas estrategias neoliberales, son una respuesta global a la crisis de acumulación del capitalismo industrial, que contiene elementos de redefinición de carácter económico y técnico, siendo éstos los más visibles, pero también reconfigura el campo y el alcance de los sistemas políticos, así como el campo cultural e ideológico, transformando las condiciones de (re)producción de subjetividades e identidades.

La institucionalización del modelo neoliberal, en nuestro país fue implementada durante las décadas de 1970 y 1980, con la intervención de las Fuerzas Armadas en la conducción del país el 11 de septiembre de 1973, lo que significó en términos económicos y sociales la proyección de una nueva manera de afrontar el desarrollo de la sociedad, constituyéndose en una revisión radical de la política económica del país. De hecho, por la envergadura de los cambios ocurridos en la estructura y cultura económica es considerada como una auténtica “revolución capitalista”, en que los actores principales fueron los militares, los intelectuales neoliberales y los empresarios nacionales y transnacionales Moulhan (2002). El objetivo de ésta revolución fue la constitución del Estado Neoliberal, donde las lógicas introducidas no tienen un carácter civil o social, sino que exclusivamente económico, y cuyo fin fue crear condiciones de excepción para la formación y acumulación de capital.

A fin de subrayar la relevancia de la presente investigación es importante mencionar que, América Latina es considerada la región del mundo donde se han aplicado con mayor profundidad y constancia las políticas neoliberales, y que Chile en particular, es considerado el país más neoliberal de la región más neoliberal del mundo (Sader, 2006). Esta particularidad Chilena ha sido también reconocida en el informe sobre la educación en Chile, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2004). A la luz del contexto laboral antes señalado, Gómez (2008) sostiene que Chile se ha transformado en la principal sociedad neoliberal de la región latinoamericana, condición que va a caracterizar tanto la acción social como política de las o los ciudadanos que la

integran, además de diseñar y trazar los contornos culturales de la sociedad civil, del estado y, por sobre todo, del mercado. Durante los últimos treinta años, el “neoliberalismo” ha dejado de ser una determinada política económica o forma de acumulación de capital, para transformarse en un tipo específico de sociedad capitalista: la sociedad neoliberal. En este tipo de sociedades la concepción neoliberal se ha vuelto dominante y hegemónica no solo a nivel de las elites y sectores capitalistas sino que, también ha logrado permear a todos los grupos sociales que viven en ella, produciendo de esta manera una cultura, una economía, una política, una ciudadanía y un estilo de vida profundamente neoliberales.

La primera etapa del modelo neoliberal chileno, que comprendió los años 1974 a 1982, se caracterizó por una férrea ortodoxia de los postulados liberales suscritos por los Chicago boys. Las bases teóricas de la política económica implementada desde 1974 por el Gobierno Militar, se materializó en un programa económico que liberalizara la hasta entonces cerrada economía chilena y eliminara la excesiva intervención estatal en el funcionamiento de los diversos mercados. Esto se tradujo en una extrema liberalización de las importaciones, una férrea política anti-inflacionaria, reformas al sistema financiero y la apertura comercial hacia el exterior. Escapa a los objetivo de ésta tesis analizar todos las aristas que tuvo la implementación del modelo neoliberal en nuestro país, pero si se hará especial mención a la reforma laboral y la modernización del estado, por su importancia para la comprensión de los profundos cambios laborales que produjeron.

La implementación del “Plan Laboral”, redactado en 1978, alteró profundamente la situación del trabajo en Chile. El Código del trabajo que rige en nuestro país desde 1979, institucionalizó la extrema liberalización de las relaciones de trabajo y produjo una recomposición radical del sistema laboral chileno, eliminando prácticamente todos los derechos conquistados por los trabajadores, generando precariedad e incertidumbre en el trabajo. (Aguilar 2001; Sabatini y Wormald, 2005). Al respecto Salazar y Pinto (2002, p. 185) describen: “para el grueso del mundo laboral, el nuevo modo de organizar el trabajo se ha traducido en la pérdida de protecciones largamente establecidas, en la atomización de sus organizaciones colectivas, y en una precariedad ocupacional marcada por la amenaza permanente del ciclo económico y la ‘obsolescencia’ de sus saberes”. Este hecho generó

problemas importantes en lo referente a calidad de vida en el trabajo (Espinosa y Morris, 2002), en la composición del empleo, en la organización de los procesos de trabajo, en las relaciones laborales y en las expectativas de los trabajadores (Dirección del Trabajo 2005). Las estrategias de flexibilización de las empresas chilenas se enfocaron directa y casi exclusivamente en reducir los costos asociados al factor trabajo, a través de cinco formas concretas de flexibilización: el salario, los contratos temporales, el suministro de personas en la empresa, la subcontratación a terceros y el trabajo temporal. (Dirección del Trabajo, 2009). En las empresas chilenas la tendencia a flexibilizar a través de la precarización del empleo tuvo un profundo arraigo. En la actualidad, el trabajo en Chile presenta como características definitorias, la merma en la representatividad de la clase obrera, el advenimiento de una gran masa de empleados ligados al sector de servicios y comercio, el seguimiento de las tendencias globales de flexibilidad, desregulación, desindustrialización y precariedad del mercado de trabajo (Echeverría y López, 2004).

Las posturas más críticas frente a este modelo aluden a un cambio en la correlación de fuerzas entre el Estado, el capital y el trabajo, un cambio a favor de un capital desterritorializado y global que tiende a resistir cualquier forma de regulación y donde el individuo es anulado frente a los poderes económicos. También forman parte de las críticas recurrentes, las altas tasas de ganancia de los grandes grupos económicos y la distribución del ingreso del país se ubica entre los peores del mundo. (PNUD, 2002).

Según Todaro y Yañez (2004), esto 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. Lo que estaría produciéndose es entonces una suerte de normativización de la destrucción de la norma, es decir, el empleo precarizado se estaría

tornando normal, en relación a lo “atípico” que resultan las formas protegidas, estables y permanentes de empleo.

La reforma en la administración del servicio público en Chile, puesto en marcha desde el año 1994, es otro de los temas ampliamente documentados. Organismos internacionales, tales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, impulsaron en latino América, importantes reformas en la gestión pública, con el fin de hacerla más eficiente. El supuesto a la base para este nuevo modelo de trabajo, radica en hacer que el sector público imite los modos de funcionamiento de la empresa privada, en un contexto asimilable a un mercado competitivo regulado por estándares de desempeño y medidas de rendimiento y eficacia (Wittmann, 2008). Este enfoque administrativo, conocido como Nuevo Management Público, instala a la empresa privada como el principal modelo de eficiencia y eficacia a imitar por los servicios públicos. Los trabajadores públicos, en éste nuevo contexto, deben comprometerse con un desempeño de carácter individual orientado a cumplir estándares e incrementar resultados en mediciones de indicadores establecidos por los diseñadores de las políticas (Sisto, 2011; Thomas & Davies, 2005; Wittmann, 2008). Su implementación desafía directamente a los modos con los cuales se había construido tradicionalmente el vínculo entre empleador (Estado) y trabajador (empleado público). Hoy los salarios y estabilidad laboral se están haciendo crecientemente dependientes del ajuste a estándares y logro de resultados medidos por indicadores, instalándose modelos de desarrollo profesional basados en competencia individual y emprendimiento. Junto a esto, se estimula el marketing entre proveedores de servicios y al interior de organizaciones y el cambio de relación con los beneficiarios, transformados ahora en clientes que seleccionan los servicios que tomarán (Thomas & Davies, 2005). Se instala en el centro de la gestión pública la rendición de cuentas ligada a estándares y medidas de eficacia por las cuales los individuos, unidades y organizaciones pueden ser juzgados. Las políticas de evaluación e incentivo al desempeño, evaluación según estándares, pago dependiente de resultados y la instalación de prototipos de emprendimiento profesional han sido los principales rasgos de esta política, focalizada en el desempeño, mérito y responsabilización individual. Para Ranson, (2008, p. 207), estos

nuevos regímenes de desempeño, también actúan hacia adentro, “colonizando vidas y produciendo nuevas subjetividades”, que interpelan las identidades de los trabajadores.

Una importante apreciación es que la implementación del modelo neoliberal en Chile fue un ejercicio radicalmente técnico y pragmático, y como tal, sacó a Chile del caos irracional y de sus recuerdos. Lo anterior es posible comprenderlo, siguiendo a Touraine, (2005), quien sostiene que para realizar un ejercicio de racionalidad pura, de carácter eminentemente técnico - como el vivido en nuestro país - se debe abolir toda la irracionalidad contenida en la memoria histórica de los pueblos.

Las situaciones antes descritas, producidas por las políticas neoliberales de flexibilización organizacional y laboral, no han pasado desapercibidos para las ciencias sociales. En Chile, los estudios referidos a éste proceso histórico de transformación sociocultural, se han 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). Los temas recurrentes en el debate científico, involucran el análisis de las actividades económicas, ecológicas, socioculturales y políticas, reconocen su interconexión y cómo su influencia penetra en todas las esferas de la vida diaria, y especialmente en el trabajo, alterando su significado, siendo una de las facetas estudiadas en este contexto la relación trabajo-identidad (De la Garza y Hernández, 2000).

3.3. Trabajo e Identidad en la Sociedad Contemporánea

Es posible concluir tras esta retrospectiva sociohistórica, que el trabajo es una construcción social que ha tenido diferentes conceptualizaciones y representaciones según

las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales de cada cultura y época. Así, las diferentes connotaciones asignadas a la acción de trabajar descritas anteriormente, se extienden desde la visión del trabajo como valor periférico, servil e instrumental, hasta la actual concepción del trabajo, en tanto valor central, integrador y expresivo. Incluso dentro de una misma cultura y época, es posible encontrar diferencias en la representación que tienen del trabajo distintas personas y grupos sociales. Como resultado de este devenir, la palabra trabajo soporta en la actualidad una sobrecarga de significados semánticos e implicaciones conceptuales. (Kelly, 2000).

Esta pluralidad de elementos adheridos al concepto de trabajo, llevan a autores como Morin y Forest (2007), a considerarlo como una actividad por la cual una persona se inserta en el mundo, ejerce sus talentos, se define, actualiza su potencial y crea valor, lo que deriva en un sentimiento de realización y eficacia, y otorga sentido a su vida. Blanchard, en Schvarstein & Leopold, (2005, p.25), sostienen que el trabajo: “tiene un papel central como organizador y articulador del sentido, brinda una identidad y un lugar social, es decir, es constructor de un espacio de pertenencia, real y simbólico”. Para Barberá (1998, p. 21), el trabajo: “interviene en la representación, interpretación y evaluación de los acontecimientos y del propio auto concepto, así como en la regulación y direccionalidad de las acciones”. Definiciones de trabajo como las precedentes, dan pie a que autores como Giddens y Hutton (2001), proclamen que en la actualidad, el trabajo es un acontecimiento relevante en la vida individual, social, cultural y organizacional del mundo occidental industrializado.

En sintonía con lo anterior, surge el concepto ampliado de trabajo, propuesto por De la Garza, (2005; p. 10-11), el cual considera los aspectos materiales e inmateriales del trabajo, la incorporación de objetos simbólicos, su dualidad objetiva - subjetiva y su relación con la conexión con fines y medios, así como la relación implícita con la naturaleza y otros individuos. Este concepto ampliado de trabajo destaca además por el reconocimiento de la influencia recíproca del mundo de trabajo con otros mundos de vida, es decir, no sólo se enfoca en la multiplicidad de significados asociados al trabajo, sino que además incorpora en su definición, la interacción del ámbito de trabajo con otros espacios de acción. En un mismo trabajo, un mismo sujeto puede tener diversas, incluso

contradictorias, percepciones acerca de su trabajo según las circunstancias que le rodean. Por ello el concepto ampliado de trabajo tiene que considerarse con otras esferas como la familiar, la económica y la educativa por señalar algunas. En este sentido, podríamos ver el concepto ampliado del trabajo como una configuración que va más allá de la esfera laboral. (De la Garza, 2005) El mismo autor, posteriormente considera al concepto ampliado de trabajo como relación social de producción o circulación de valores de uso que no se restrinja al trabajo asalariado. (De la Garza, 2011).

Noguera (2002), por su parte, hace la distinción del concepto ampliado y reducido de trabajo. Considera como concepto amplio de trabajo el que abarca las dimensiones de la acción que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, al mismo tiempo, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal; el concepto amplio tiende a incorporar así las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presentes en la acción humana y con una misma lógica: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva. El concepto reducido, por el contrario, sólo considera el trabajo bien como acción instrumental destinada a la producción de valor de uso, bien como deber social o disciplina coercitiva; en ambos casos, el concepto reducido supone que el trabajo no puede dar lugar a ningún potencial de autonomía ni de autorrealización individual. (Noguera, 2002, p. 146)

El trabajo entraña múltiples concepciones, dimensiones y significaciones que son asimiladas por los sujetos en sus distintos ámbitos y momentos. Para Garabito (2005), ésta multidimensionalidad puede verse plasmada en el proceso de construcción identitario, puesto que en dicho proceso se interiorizan los significados externos y se reconstruyen desde la propia experiencia individual intersubjetiva para después ser exteriorizados para una identificación en la interacción con los otros sujetos.

Existe en la literatura especializada (Peiró y Prieto 1996; González 2001; Todaro y Yáñez 2004), un amplio reconocimiento de la centralidad que en las sociedades modernas adquiere el trabajo como eje de los procesos identitarios. Así, además de sus funciones

económicas y sociopolíticas, el trabajo ha sido históricamente un referente central en la construcción de las identidades personales y colectivas. Se admite que el trabajo se convirtió, a partir de la consolidación del estatuto asalariado en el pilar de la identidad social, en un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social (Castel, 1997). Las identificaciones generadas a partir de diferenciaciones estables en el mercado laboral, contribuyeron a establecer un firme reconocimiento de los sujetos de su valor social. Las categorías referidas al trabajo, señalaban el lugar de las personas no solamente en la producción sino también en la sociedad en general, fueron recursos de gran importancia en las definiciones de sí y en la búsqueda de reconocimiento social. Existe para Castel (1997), una profunda correlación entre el lugar ocupado en la división social del trabajo y la participación en las redes sociabilidad y de protección, que resguardaban al individuo ante los riesgos de la existencia, lo que permite otorgarle al trabajo, un significativo lugar en el análisis de las cuestiones de identidad.

Los profundos cambios en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales ocurridos en las últimas décadas, junto a importantes procesos de cambio cultural, han tenido implicancias subjetivas en los trabajadores, al modo en que ellos afectan las representaciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que orientan y dan sentido, individual y colectivamente (Güell, 2001), tensionado esta particular articulación entre trabajo e identidades personales.

El creciente interés por el análisis de la identidad en las últimas décadas, (Giddens, 1995; Gleizer, 1997; Meluci, 2001; Dubar, 2002), implica no sólo la discusión de la construcción identitaria en sí misma, sino, además, el gran debate de la teoría social respecto a la interacción entre las estructuras, la acción y la intermediación de la subjetividad y la intersubjetividad. Los conceptos de identidad y trabajo por sí mismos son sumamente complejos dado que contienen, a un mismo tiempo, múltiples dimensiones de la vida social, conviviendo elementos objetivos y subjetivos, estructuras, subjetividades y acciones -individuales y colectivas-; todo ello en un devenir histórico y biográfico a la vez. Por ello, para Garabito (2005), la identidad es uno de los fenómenos que mejor muestran la compleja relación recíproca entre las estructuras y los sujetos.

3.3.1 Aproximación conceptual a las diferentes Perspectivas y Corrientes Teóricas sobre Identidad

Diversas son las perspectivas y corrientes teóricas que abordan el concepto de identidad, todas ellas con sutiles diferencias, produciendo un abanico que abarca las dimensiones sociales, culturales, personales y profesionales que, en principio, configuran este macro concepto. El propósito del siguiente apartado es dar cuenta como en la literatura especializada sobre identidad diferentes autores ponen en relevancia la identidad como construcción, que esta históricamente influenciada y cómo ésta implica procesos reflexivos. Todos ellos conceptos fundamentales en la concepción de identidad con la que se trabaja en esta investigación.

Primeramente, la idea de que el yo se construye en la medida en que se confronta con otras identidades en el proceso de interacción, fue propuesta por Mead (1972), para quién: "El sí mismo es esencialmente una estructura social y se forma en la experiencia social". (Mead, 1972 p. 140). A Mead, le interesa destacar principalmente la característica de la persona como objeto para sí, que posee el significado de ser, al mismo tiempo, sujeto y objeto. Se convierte en objeto para sí solo cuando adopta las actitudes de los otros individuos hacia él dentro de un medio social o contexto de experiencia y conducta que tanto él como ellos están involucrados. Resultaría imposible la concepción de una persona que pueda surgir y, por tanto, desarrollarse fuera de una experiencia social. De esta forma el ser humano es un agente activo, y no un mero receptor pasivo de los estímulos procedentes del entorno. En la dimensión experiencial de la identidad lo relevante es considerarla en el contexto social de nuestras relaciones e intercambios con los demás. En esas relaciones, resulta necesaria, tanto una identificación con quienes nos rodean como una diferenciación estricta respecto de ellos y de ellas. En palabras de Iñiguez (2001, p. 209): "La identificación nos garantiza la seguridad de saber quiénes somos y la diferenciación nos evita confundirnos con los demás".

Para Iñiguez (2001), la identidad es un constructo relativo al contexto sociohistórico en el que se produce, un constructo problemático en su conceptualización y

de muy difícil aprehensión desde nuestras diferentes formas de teorizar la realidad social. En Psicología, según éste autor, las orientaciones más sobresalientes que han tratado la identidad han sido la biologicista, la internalista, la fenomenológica y la narrativa (Iñiguez, 2001). Desde la perspectiva biologicista, toda experiencia psicológica tiene su fundamento, en la biología corporal, la cual sería la causa de la configuración no sólo de la personalidad y del carácter, sino también en la experiencia individual de ser persona. El proceso de aprendizaje, en esta perspectiva es crucial, puesto que a través de él, se iría produciendo en mayor o menor medida una modulación de la experiencia de ser una persona y por esa misma vía, una socialización y adecuación a los parámetros particulares de cada grupo social. Esta perspectiva es agudamente criticada por quienes sostienen que la propiedad más destacada de los seres humanos, es la capacidad simbólica.

Las perspectivas internalistas, colocan en un presunto “interior” de la persona las causas de su comportamiento y de su experiencia como sujetos. Probablemente el Psicoanálisis sea la postura que mejor represente esta posición, donde la personalidad tiene que ver con una determinada estructura interna del individuo y con la fuerza de los impulsos interiores. La identidad, en este caso, es vista como la resultante de un continuo conflicto de los elementos estructurantes del interior y las estrategias de defensa que los individuos despliegan para atajarlo.

La identidad con la idea de “conciencia”, tanto de la conciencia del mundo como de nosotros y nosotras mismas como parte de él, es el supuesto que está a la base de la postura fenomenológica. Tal conciencia es la resultante evidentemente de una experiencia plenamente subjetiva, y es esa subjetividad misma la materia de la que estaría constituida nuestra identidad. Ahora bien, tal experiencia y su comunicabilidad dependen estrictamente del lenguaje, es decir, hasta que no decimos con palabras aquello que sentimos a nosotros mismos y a los demás, no podemos decir que tenemos la experiencia de la identidad. Dentro de la postura fenomenológica es rescatable la noción de “agencia” por ser un elemento constitutivo y sustancia de la concepción de identidad, plenamente coincidente por otra parte, con una concepción de persona libre y autónoma tal y como socialmente va siendo construida en nuestra cultura. La agencia está asociada a alguna forma de libertad en

el sentido de que un actor tiene esa propiedad siempre que pueda elegir, establecer planes y desear alguna cosa. Pero ello contrasta y se opone fuertemente al hecho de las limitaciones que el entorno social ejercita. La constitución de la identidad, pues, sería desde esta perspectiva la resultante de la consciencia de uno mismo, la agencia y el afrontamiento de las limitaciones propias del contexto social.

Por último están las versiones narrativas, perspectiva que según el autor, enfatiza con mayor intensidad la importancia del lenguaje en la constitución de la identidad. Es por medio del lenguaje que podemos interpretar aquello que somos, generar una cierta imagen de nosotros mismos y de los demás, así como comunicarla en nuestro contexto social. La naturaleza simbólica del lenguaje hace, además, que esa representación constituya una subjetividad comunicable, de carácter simbólico estricta y característicamente propia de los seres humanos. Las operaciones de constitución de la propia identidad, por hacerlo lingüísticamente, comportan connotaciones y valoraciones sociales. Nuestra identidad se va conformando distintivamente de acuerdo con aquellos valores o creencias que vamos incorporando en nuestra definición. Es en este sentido que se afirma que somos y actuamos de acuerdo con aquello que narramos sobre nosotros mismos y eso más que de acuerdo con una hipotética determinación natural u objetiva.

Para Dubar (2002), la identidad es construida y reconstruida cada día en el interior del proceso de socialización. Esta construcción se realiza como producto de dos procesos heterogéneos: el primero de ellos es el proceso de atribución de la identidad por las instituciones y los agentes directamente en interacción con el individuo, lo que Goffman (1959) llama "identidades sociales virtuales" que resulta del juego de fuerzas entre todos los actores involucrados y la legitimación de las categorías utilizadas. Estos actores realizan "actos de atribución" que apuntan a definir "qué tipo de hombre o mujer usted es" (Identidad para otros). (Dubar, 1991, p. 110). El segundo proceso de incorporación de la identidad, se ve reflejado en los "actos de pertenencia" realizados a través de las trayectorias sociales, que expresan la identidad para sí.

Según este planteamiento teórico, la identidad implica una dimensión social (identidad para otro), pero a la vez involucra una dimensión personal que apunta a la unidad

y continuidad temporal del individuo (identidad para sí). Esta distinción tiene solo un valor analítico, porque en la práctica ambos planos son inseparables, ya que es a partir de la mirada y el reconocimiento de los otros significativos, de las imágenes de sí que ellos le devuelven que el sujeto va constituyéndose a sí mismo, a lo largo de su trayectoria biográfica. Al diferenciar analíticamente ambas dimensiones de la identidad, el autor quiere recalcar que el individuo no introyecta pasivamente las definiciones de sí que recibe en relación con los otros, por el contrario, la construcción de la identidad para sí es un proceso activo, en el cual la incorporación de múltiples interpelaciones simbólicas producidas por otros actores sociales está mediada por un trabajo interpretativo del sujeto, que supone resistencias, reformulaciones y construcción de contradiscursos. Concretamente, el entorno le atribuye al sujeto un cierto tipo de referentes que le otorgan identidad, pero es él quien debe elegir, consciente o inconscientemente, cuáles de esos elementos incorporar. Atribución e incorporación de identidad son los ejes en los que se mueve permanentemente el proceso de construcción identitario. (Dubar, 1991). Ambos procesos operan con un mecanismo común: “la apelación a esquemas de tipificación que proporcionan modelos socialmente significativos, dando unidad y coherencia a las identidades fragmentarias”. (Dubar 1991, p 114). Las categorías a partir de las cuales es posible identificarse a uno mismo y a los demás serían entre otras, apelaciones oficiales del Estado, denominaciones étnicas, regionales, profesionales, etc. Tales categorías difieren según los distintos espacios sociales y están sujetas a cambios históricos. De hecho, para el estudio de los procesos de transformación de las identidades sociales resulta fundamental examinar las modificaciones que se producen en estas formas de categorización, ya que tales transformaciones no operan solo a través del cambio en las categorías sociales legítimas, vale decir, en las maneras de la dominación, sino a través de deslizamientos de sentido generados en el uso de las mismas. Recordemos que Bourdieu (1985), acuña el concepto de campo como un conjunto de relaciones de fuerza entre agentes o instituciones, en la lucha por formas específicas de dominio y monopolio de un tipo de capital eficiente en él. Este espacio se caracteriza por relaciones de alianza entre los miembros, en una búsqueda por obtener mayor beneficio e imponer como legítimo aquello que los define como grupo; así como por la confrontación de grupos y sujetos en la búsqueda por mejorar posiciones o excluir grupos.; y sostiene que

tanto las formas de nominación, como la significación a las que ellas remiten son objetos de luchas simbólicas por imponer determinadas definiciones identitarias.

Meluci (2001), sostiene que la construcción de la identidad no puede eludir las identificaciones de los otros, porque es sumamente difícil separar los componentes individuales de los colectivos. Nadie puede entonces, construir su identidad al margen de las identificaciones que los otros formulan sobre él. La identidad para sí, como proceso biográfico, reclama complementarse, como proceso social y relacional, con la confirmación por los otros de la significación que el actor otorga a su identidad. La identidad personal se configura, como una transacción recíproca (objetiva y subjetiva), entre la identidad atribuida por otros y la identidad asumida. Integrando ambas dimensiones, Dubar (2000; p.109) define la identidad como "el resultado a la vez estable y provisional, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones".

Para Penuel y Werstch (1995), la identidad resultaría del doble proceso que consistiría, por una parte, en la internalización simbólica de la realidad a la que los individuos emergen al nacer y, por otra, en la apropiación constructiva de ésta a través de la actividad desarrollada por las personas en el mundo. Esta idea está en convergencia con el conocido planteamiento Erikson, para quién la construcción identitaria implicaría significativamente el protagonismo de los individuos en el desarrollo de su propia identidad, o como diría Giddens, (1995, p.99), "no somos lo que somos sino lo que nos hacemos".

Gleizer (1997), en referencia a la noción de construcción identitaria, enuncia la identidad como una forma de acción del individuo sobre sí mismo, que implica, además de reflexión, un proceso de identificación, una acción sobre el mundo social y el mundo de vida. Esto significa una interacción de tres elementos: el mundo social, mundo intersubjetivo y el universo simbólico. El mundo social, como parte del mundo de vida, está determinado por las estructuras económicas y sociales las cuales instituyen jerarquías, reglas, orientaciones, formas de actuar, etc. Por mundo intersubjetivo entiende el espacio

donde se dan las interpretaciones que el individuo realiza en el mundo social en el que se desarrolla y que comparte con otros sujetos. El mundo intersubjetivo es un diálogo permanente entre mis creencias, deseos, emociones, valoraciones estéticas, morales y/o cognitivas, estados de ánimo y biografía; y el mundo que me rodea; conformándose en un devenir constante de construcción y reconstrucción. Por último, el “universo simbólico” son marcos de referencia universal, es decir, un cuerpo de tradición que integra un gran número de definiciones de la realidad y presenta el orden institucional del individuo como realidad simbólica.

Estas tres categorías: mundo social, mundo intersubjetivo y universo simbólico, interactúan entre sí para generar una dinámica entre la identidad objetivamente atribuida (por la sociedad) y el significado que se le atribuye. Según Gleizer (1997), para que el significado subjetivo de la propia identidad pueda armonizarse con el significado atribuido por la sociedad, requiere ser ubicado en el marco del universo simbólico. De este modo la identidad, queda entendida, como la acción constructiva que el individuo realiza interiorizando elementos simbólicos externos (dados por el mundo social -estructuras sociales- y los “otros” individuos), incorporándolos a sus propias subjetividades para después transmitirlos al mundo exterior dentro de un universo simbólico y momento determinado (para que pueda ser visto, identificado por los “otros”). En otras palabras, y en concordancia con el tema tratado en esta investigación, la construcción de la identidad se da cuando el individuo interioriza las significaciones del mundo social (ingresar a un trabajo en un contexto biográfico particular), las incorpora a subjetivamente a su vida (mundo intersubjetivo) para después externalizarlas en el universo simbólico (ser un buen trabajador, amable, etc.), el cual también tiene una representación en el mundo social en escenarios específicos (en la oficina, taller, fábrica, etc.).

Esta “internalización” de lo exterior en el sujeto y la “externalización” de lo interior a través de la acción en el mundo social, es la explicación sociológica primordial del sujeto moderno, y está sintetizada en la teoría de la socialización. Este modelo sociológico interactivo, presenta una reciprocidad estable entre “lo de afuera” y “lo de adentro”, que es

en gran medida producto de la primera mitad del siglo XX, cuando las ciencias sociales adoptaron su forma disciplinaria actual.

Larraín (2001, p. 25-29), por su parte, define tres elementos básicos constitutivos de la identidad. El primero de ellos dice relación con categorías sociales compartidas y como a partir de ellas los individuos se identifican con otros y se conocen a ellos mismos. En segundo lugar, están los elementos materiales, donde se incluye su cuerpo y posesiones, mediante los cuales los seres humanos se proyectan y se ven de acuerdo a su propia imagen. Esa imagen es proyectada y vuelta a recibir procesada por los demás individuos y por la sociedad, lo que permite situarnos en nuestra comunidad o en una parte de ella que nos parezca mejor. De este modo, las posesiones materiales son un perfecto símbolo acerca del lugar en que nos encontramos o queremos situarnos. Este elemento cobra en la actualidad un significado aún más relevante a la luz del papel que el consumo está desempeñando como símbolo de status y pertenencia a un grupo humano particular (Moulian 2002; PNUD 2002). Por último la construcción del sí mismo supone necesariamente la presencia de “otros”, los que actúan en un doble sentido: por un lado como observadores de nuestra existencia, pero también como un distinto del cual nos diferenciamos. Desde ésta mirada, se podría decir que las identidades vienen de “afuera” en la medida que son la manera como los otros nos reconocen, pero vienen de “adentro” en la medida en que nuestro autorreconocimiento es una función del reconocimiento de los otros que hemos internalizado.

Las fuentes significativas e identificatorias de las identidades pueden ser múltiples, existiendo todo un abanico de discursos interpelantes que materializan actos permanentes de atribución a los sujetos. De esta manera, la familia, como instancia más temprana, provee las primeras identificaciones que conforman la identidad. Pero a estas identificaciones primarias siguen otras que emanan de posteriores marcos referenciales, presentes a lo largo de toda la vida, como el grupo generacional, el grupo étnico, la formación escolar, la pertenencia política, la comunidad o barrio, la religión, el género y el espacio de trabajo (Peiró y Prieto, 1996). Debido a la multiplicidad de interpelaciones, la identidad no se compone de identificaciones armónicas; está interceptada por prácticas y

discursos diferentes o antagónicos. Las identidades se nutren constantemente de estas identificaciones, y con ello construyen microscópicamente las prácticas de cada persona.

La identidad por tanto, es un complejo camino de conflictos y transformaciones, y puede emerger del juego de diferentes modalidades de poder, de procesos de exclusión y de diferenciación, pero también emerge de las diferentes estrategias de reacción e interpretación por parte de los sujetos. Por eso, la identidad es parte de un proceso de construcción y reconstrucción inagotable, en el que las personas no pierden su papel activo y protagonista. Para Sanselieu (1998), diferenciación, identificación y reconocimiento son momentos inseparables y articulaciones del proceso de construcción de identidad, y están situados en el seno de la experiencia conflictual y social de las relaciones humanas.

Para Castells (1998), las identidades estarían definidas como procesos de construcción del sentido de las acciones en función de atributos culturales. La identidad se ubicaría en el plano de las significaciones de las acciones, donde la construcción social de la identidad ocurriría en un contexto definido por las relaciones de poder. Dichas relaciones combinarían aspectos asociados a la legitimación generada por las instituciones dominantes de la sociedad, la resistencia de los actores a estas instituciones y el proyecto de transformación social que los actores sociales logren desarrollar con base a los materiales culturales de que dispondrían. Por ello, el autor nos advierte, que el proceso de construcción de la identidad es complejo y no siempre es "exitoso", y que sólo puede hablarse de identidad cuando los actores sociales interiorizan éstas relaciones y construyen su sentido en torno a esta interiorización.

Para Longo (2003), la realidad social es un entramado de relaciones sociales y está mediada tanto por prácticas objetivas como por construcciones simbólicas que dan al sujeto una noción estable de estar en el mundo. La constitución de agentes y de estructuras se da conjunta e interactivamente. Esto es así, tanto porque los cambios de la realidad pueden ser reflejamente percibidos y expresados por medio de las conciencias y los discursos individuales; como porque los cambios en la subjetividad pueden dar señales del agotamiento de ciertas prácticas e instituciones sociales.

Para Giddens (1995), las identidades se construyen utilizando elementos de la propia historia personal y social, de las instituciones productivas y reproductoras. Toda identidad personal constituye una expresión de los materiales y las instituciones sociohistóricas en que se configura; una actualización singular, una síntesis única de dichas instituciones, las que, si bien orientan y otorgan sentido a la práctica de los actuantes, son también el producto de esa práctica a las que recursivamente organizan. Los individuos, los grupos sociales y las sociedades procesan todos esos materiales y los reordenan en su sentido, según las determinaciones sociales y los proyectos culturales implantados en su estructura social y en su marco espacial/temporal. (Cohen, 1990; Giddens, 1995 en Stecher, Godoy & Díaz, 2005).

Para Gergen (1992), los términos por los que los individuos comprenden el mundo son siempre sociales, producto del intercambio de las interacciones en un grupo determinado e históricamente situado. Así la ubicación en el espacio social define las representaciones que tienen los actores sobre sí mismos y sobre otros, de ahí que la identidad siempre sea distintiva o referencial respecto de las demás posiciones y actores.

Ahora bien, definir la identidad como un proceso emergente de las interacciones sociales y simbólicas históricamente situadas, imbricado en la dialéctica individuo/sociedad, y en permanente construcción, deconstrucción y reconstrucción, implica considerar que en cada época histórica se configuran órdenes hegemónicos en los cuales se naturalizan formas de saber, pensar y actuar de los que devienen los sujetos (Stecher, Godoy & Díaz, 2005). Así, los procesos de subjetivación y construcción de identidad responden y son producto también de discursos y redes de significación que predominan en determinados contextos políticos, históricos, económicos y culturales (Foucault, 1966). Es por ello que se procederá a analizar la identidad en el marco de las actuales condiciones económicas, políticas, culturales, que diversos autores han denominado Modernidad Tardía.

3.3.2. Identidad Laboral en la Modernidad Tardía.

Las importantes transformaciones en la esfera laboral producidas por la globalización de la economía, las políticas neoliberales de flexibilización organizacional y laboral, las tecnologías de información cada vez más avanzadas, entre otros procesos, han conducido progresivamente a una reconfiguración del orden social, con nuevas modalidades de cultura laboral, dando paso a la emergencia de un nuevo tipo societal denominado modernidad tardía, posmodernidad, sociedad red o sociedad postindustrial (Bauman, 2003; Castells, 1997; Stecher, Godoy & Díaz, 2005). A la luz de los cambios que se han producido al interior de la modernidad tardía, el trabajo ha migrado hacia la desestructuración, la fluidez, la flexibilización y la destrucción del acuerdo capital-trabajo, (Bauman 2005; Castel 1997; de Aubert y Gaulejac 1993; Gorz 1998; Hopenhayn 2001; Méda 1998; Rifkin 1997; Sennett 2000; Yáñez 2009).

Es debido a las profundas transformaciones que el trabajo ha experimentado, en el contexto del nuevo modelo de desarrollo capitalista, estaría haciendo emerger un nuevo tipo de identidad laboral basada en los valores del emprendimiento, la flexibilidad, la movilidad y el cálculo estratégico individual. (Castells, 2000; Ramos, 1998) Dicha afirmación, encuentra su asidero en estudios empíricos acotados sobre cuadros gerenciales y/o grupos de profesionales jóvenes de modernas empresas en Chile (Díaz et al., 2005; Soto, 2011) y otros países de la región (Szlechter, 2010), así como en diversas reflexiones e investigaciones sobre el mundo del trabajo y las identidades en los países de industrialización avanzada (Bauman, 2000; Boltanski & Chiapello, 2002; Du Gay, 1996; Elchardus & Smits, 2008; Sennett, 2000, 2006; Webb, 2004). La información aportada por éstos estudios muchas veces es tomada como una descripción acabada y exhaustiva que daría cuenta de la totalidad de los procesos identitarios de los trabajadores. (De la Garza, 2000; Stecher, 2011), lo que contribuye a la errada representación de un mundo del trabajo homogéneo, entre los distintos países y al interior de cada país y sus distintos sectores productivos, en el que se habría consolidado un nuevo y único tipo de identidad laboral de tipo flexible y emprendedor. Dicha representación resulta especialmente problemática para el caso de América Latina, pues desatiende e invisibiliza la histórica heterogeneidad

estructural de la matriz productiva y sociocultural de los países de la región, al interior de los cuales han coexistido y coexisten hasta hoy mundos del trabajo sumamente diversos (De la Garza, 2000; Infante & Sunkel, 2009).

La idea de la decadencia del trabajo como sostén privilegiado de los vínculos sociales es un elemento recogido también en otras investigaciones Sennett (2000), señala como elementos fundamentales de éste fenómeno, la pérdida de relación con los otros derivada del hecho que el trabajo suministra cada vez menos formas significativas de afiliación o de pertenencia. El cortoplacismo característico del postfordismo impide la conformación de solidaridades capaces de ser mantenidas en el tiempo. Castel (1997), llama desafiliación, a este proceso, y lo define como la carencia de enmarcamientos colectivos y puntos de referencia comunes que permita establecer proyectos duraderos de sentido. Ante esta situación aparecerían las formas de instrumentalización, privatización e individualización. Díaz, et al. (2005); Stecher, et al. (2005), en estudios realizados en nuestro país, recogen el planteamiento de Castel (1997), al señalar que estaríamos ante la presencia de un proceso de instrumentalización, privatización e individualización del sentido del trabajo y que estos elementos estarían llevando a una nueva forma de entender la relación del trabajo con la configuración de la identidad de las personas. La instrumentalización, en tanto pareciera que el trabajo es valorado, fundamentalmente, como vehículo que posibilita ampliar el acceso al consumo o mejorar las condiciones de vida personales y familiares. Privatización de la significación del trabajo en la medida que deja de ser visualizado y experimentado, principalmente, como un espacio de construcción de vínculos orientados a la afirmación de derechos, construcción y desarrollo de proyectos colectivos y personales, y la tendencia a la individualización se aprecia en que el establecimiento de relaciones laborales, la forma como los/as trabajadores/as enfrentan las condiciones de trabajo -la fijación de salarios y jornadas, el tipo de contratos, la resolución de conflictos- pasa a ser crecientemente un asunto individual, no colectivo (Díaz, et al., 2005, p. 36).

Es Beck (1986), quién sienta las bases del proceso que marca la construcción de la identidad individual en el proceso de individuación. Entendido como uno de los rasgos

definitorios del horizonte sociocultural de la modernidad, Beck, (2003; p. 12), lo define 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”. Los sujetos desarrollan así mayores capacidades para interrogar y reflexionar sobre las condiciones de su existencia (reflexibilidad), lo que amplía las posibilidades de cuestionar y problematizar tanto las categorías sociales tradicionales, como la clase, la familia, relaciones de género, como la constitución de nuevas estructuras y formas de organización social.

Para Hall (1996), es ahora un lugar común decir que la época moderna dio origen a una forma de individualismo nueva y decisiva, en el centro de la cual se irguió una nueva concepción del sujeto individual y su identidad. Esto no significa que las personas no eran individuos en los tiempos pre-modernos, sino que la individualidad fue “vívida”, “experimentada” y “conceptualizada” de forma diferente.

Para Kluge, (2005), las opciones se han abierto y el individuo no está atado a los roles tan estrictos como en la modernidad organizada. Junto con ésta pluralización de las opciones de vida, crece también la obligación de planificar la propia existencia y de aceptar la responsabilidad propia en los éxitos y fracasos de las decisiones tomadas. Por su parte, Lechner (2002) y Jay (2003), plantean que la sociedad se ha vuelto más compleja y diferenciada, se han multiplicado 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. Como señala Battistini (2004), para el caso latinoamericano, los procesos de individuación asociados a las nuevas formas de trabajo están plenos de fracturas, desarrollándose composiciones identitarias mucho más heterogéneas.

Atendiendo a esta condición, que caracteriza al mundo contemporáneo, es que diversos autores exigen atender a lo que han denominado como la “radicalización del proceso de individualización” (Melucci, 2001; Beck, 2001; Lechner, 2002; Bauman, 2003), es decir, se ha masificado y profundizado en atención a la creciente extensión de la reflexividad que permite el cuestionamiento y la problematización permanentes de las fuentes de sentido. En ese contexto los individuos deben decidir sobre múltiples

posibilidades que conviven en la posmodernidad y que muchas veces pueden mostrarse contradictorias (Stecher, et al. 2005). La identidad se transforma así en una necesidad de conquista, una búsqueda permanente que es responsabilidad de todo individuo. Nadie puede escapar a esa exigencia sin correr el riesgo de perder el sentido de la propia existencia.

Las alternativas son variadas: se pueden elegir desde viejos referentes exclusivos hasta livianas identidades mercantilizadas, pero se debe elegir. En la actualidad a juicio de Bajoit (2003, p. 118): “la plenitud personal (la suya, pero también la de los otros) 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. Para Stecher y colaboradores, (2005, p. 92): “El primero garantiza la prioridad de lo social; el segundo, la del individuo”

Melucci (2001), señala que la radicalización de la individualización, 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.

Según el informe de Desarrollo Humano en Chile, PNUD (2002), el proceso de individualización ha tomado un nuevo giro. Se ha ampliado enormemente el campo de experiencias que puede recorrer cada persona. Se ha ampliado, 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.

Ghiardo y Dávila (2008), a propósito del análisis de las trayectorias sociales juveniles en Chile, sostienen que en el actual escenario laboral, por una parte, que el título

profesional pierde potencia como llave de entrada al mercado del trabajo, y por otra, se revaloriza la experiencia que se hace trabajando. Además, se revalidan las disposiciones individuales, la actitud, la “mentalidad”, lo que termina reafirmando la individualización de las soluciones, para acceder al mundo del trabajo. Al respecto señalan:

“Frente a este mundo marcado por la competencia, que obliga a cada uno a velar por sus intereses, la sensación compartida es que el camino por el mundo del trabajo es individual. Entrar y mantenerse es responsabilidad de cada uno. La estrategia que se impone como de sentido común es el agenciamiento y la preparación, que son tareas que incumben por sobre todo al individuo” (Ghiardo y Dávila, 2008, p.178-179).

Cada cual entonces tiene que aprender a moverse por este mundo, gestionar su propio destino, “venderse” de la mejor forma, tomar decisiones y tratar de invertir de la mejor manera.

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. (Díaz et al., 2005). Según el PNUD (2000), 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.

Así, se evidencia que cada individuo debe tomar decisiones cotidianamente, evaluar opciones y cursos de acción posibles. Las posibilidades se abren así, a una multiplicidad de oportunidades, riesgos y ambigüedades que cada individuo debe evaluar reflexivamente. Según Beck (2001), 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” (p.235)

Por tanto, en la actualidad, los sujetos desarrollan mayores capacidades para interrogar y reflexionar sobre las condiciones de su existencia. Para Callero (2003, p. 119), la reflexividad se refiere: "... a la única la capacidad humana para convertirse en un objeto de uno mismo, ser a la vez sujeto y objeto". Esta consciencia reflexiva según Castells (2000), posibilita la construcción activa del proceso identitario, proceso que según Giannini (1992), se realiza a través de la reflexión de las experiencias cotidianas, tema que se discutirá ampliamente en esta investigación.

Beck (2001), denomina esta etapa como modernidad reflexiva o segunda modernidad, la cual comienza con la crisis del pensamiento de la modernidad clásica y se caracteriza por ser: "una era de incertidumbre y ambivalencia, que combina la amenaza constante de desastres de una magnitud enteramente nueva con la posibilidad y necesidad de reinventar nuestras instituciones políticas y de inventar nuevas formas de ejercer la política en lugares sociales que antes se consideraban apolíticos". (Beck, 2001, p.146).

Giddens (1997), considera que el desarrollo de una reflexividad personal es una característica de la modernidad; afirma que en una sociedad compleja y cambiante las propias condiciones de vida requieren que el sujeto sea capaz de pensar, planear y conducir su vida sorteando ciertos riesgos calculados. Las capacidades de reflexión permiten repensar la propia identidad y hacer los reajustes pertinentes de acuerdo con su proyecto de vida. Giddens (1995), además concibió a la modernidad, como un fenómeno reflexivo, que se encuentra en constante reestructuración teórica, práctica y ontológica.

Para Brunner, (1999, p. 19) la modernidad reflexiva, ha significado el cambio en los paradigmas explicativos y teóricos, para poder dar cuenta de las actuales realidades sociales que la modernidad clásica no explica. Según este autor, la modernización reflexiva es volatilidad, tanto conceptual como social: "en extremo sensible a los lenguajes; y a su radical contingencia e historicidad".

En el pasado la construcción de las identidades se daba en contextos más estables centralizados y objetivamente identificables, tales como una organización, profesión u

ocupación. Si bien en el mundo contemporáneo esta modalidad de identidad todavía sería posible, Castells (1998) ha destacado que aparece cada vez más marcada una nueva lógica social, la lógica de las redes, la cual se caracterizaría por ser descentralizada, fluida e interdependiente y definiría una nueva modalidad de identidad: la identidad red. Es decir, la base para la identidad estaría dispersa en un conjunto complejo de redes articuladas y, al mismo tiempo, diseminada, exigiendo de las personas una posición más activa en los procesos de construcción identitaria. Dubar (2002, p. 246) explica estos problemas, por una parte, como «la dominación por parte de vínculos sociales que asfixian, determinan y encierran a las subjetividades individuales, “presas” en identificaciones colectivas o temibles relaciones de dominación (de los hombres sobre las mujeres, de los viejos sobre los jóvenes, de los dirigentes todopoderosos sobre los empleados subordinados, etc.), que constituyen con frecuencia identidades ilusorias, ambiguas e incluso destructivas»; y por otra, como la difusión de relaciones que individualizan, separan, seleccionan, a veces explotan y a menudo angustian, cuando dan lugar a una subjetividad desvinculada.

Para los autores, la combinación de pérdida de sentido y pérdida de significación como garantía de los vínculos sociales, demostraría que “la radicalización del proceso de individualización no estaría siendo acompañada por la generación de vínculos sociales capaces de otorgar a las personas sentidos de pertenencia a un espacio y a un proyecto común, con lo cual se corre el riesgo de que devenga en un individualismo narcisista” (Díaz, et al. 2005, p.38). En este mismo sentido Castel (1997), sostiene que en el marco de una sociedad que no ha logrado remplazar el sostén del trabajo por otros pilares; la persona queda librada a la desprotección y al desamparo de su soledad. Los modos de socialización vinculados al trabajo y las formas de integración que proporciona, corren el riesgo de fracasar cuando el trabajo desaparece, por la centralidad que adquiere lo económico en lo social.

Esta forma de individualismo, contracara del proceso de individuación entendida como cambio sociocultural abordado más arriba, impediría la integración a la vida social y generaría finalmente la exclusión y la desafiliación de miles de trabajadores que se ven hoy desprotegidos y abandonados tras la abdicación del Estado Social. La respuesta a estas

formas de individualidad es la conformación de lo que Lipovetzsky llama: “proceso de personalización”, en el que se promueve la realización personal por sobre la colectiva, que “engendra una existencia puramente actual, una subjetividad total sin fin ni sentido, librada al vértigo de la autoseducción” (citado en de Gaulejac y Aubert 1993, p. 122). Para Callinicos (1998), nuestro tiempo deja de ser un conjunto de hipótesis verificables (lógica moderna), y pasa a ser una declaración autobiográfica, característica definitoria de la postmodernidad. Braudillar (1988), al respecto sostiene que el concepto clave del postmodernismo es el de la fragmentación, del Yo, de la Cultura, del Sujeto, de las relaciones sociales, de la historicidad, la vivencia de lo sincrónico, su sustitución por el simulacro. La sociedad postmoderna inauguraría un nuevo individualismo, con impresión en la vida privada, en las creencias y en los roles, con la fractura de la personalidad disciplinaria fordista, es la sociedad de la máxima elección y del máximo deseo. (Vattimo, 1986).

Todos estos elementos presentes desde hace tres décadas, permiten considerar que lo que estaría pasando con el trabajo sería entonces un reflejo de aquello que Bauman (1999; 2000), llama *Unsiegersicht* —la incertidumbre, la desprotección y la inseguridad— característica propia de la posmodernidad que invade todas las relaciones sociales e impide el establecimiento de proyectos y colectividades. El *Unsiegersicht* transforma a la individuación en una poderosa fuerza desestructuradora, que divide a los individuos y hace imposible conceptualizar un “interés común” general y para todos. “Cuando el empleo de la mano de obra se ha vuelto precario y transitorio y ha sido despojado de toda perspectiva firme (y menos aún garantizada) de futuro y por lo tanto se ha vuelto episódico; cuando prácticamente todas las reglas concernientes al juego de ascensos y despidos han sido torcidas o alteradas antes de que el juego termine, la lealtad mutua y el compromiso tienen pocas posibilidades de brotar y echar raíces” (Bauman, 2003. p. 138)

Por tanto, para éste autor, la adquisición del trabajo como base para la formación de la identidad se fragmenta: la sociedad moderna del capitalismo productivo ofrecía al sujeto un acunamiento, estabilidad y/o una construcción de su identidad personal a través del

trabajo. La posibilidad de adquirir un trabajo fijo, se ve en la modernidad tardía totalmente reducido. En la visión de mundo de Bauman,(2004), el inmediatismo de la acción individual en la vida cotidiana es la principal brújula para poder sobrevivir en un mundo sometido básicamente a fuerzas inciertas, sin nombres ni apellidos, sin responsables identificables, ni mucho menos grandes fuerzas sociales capaces de marcar las nuevas tendencias.

Hall (1994), advierte que la idea de que las identidades fueran absolutamente unitarias y coherentes en la modernidad y que actualmente estén del todo descentradas, deslocalizadas y en crisis es una manera muy simplificada de contar la historia del hombre moderno. Sostiene que éste es un proceso inherente a la modernidad misma. Adorno y Horkheimer (2007), ya habían postulado el “fin de la identidad obligada” con el resquebrajamiento paulatino de la modernidad y de la construcción del hombre moderno ideal, mediante los cambios sociales imperantes que trae consigo el capitalismo globalizado. La postmodernidad se vive como una posibilidad de liberación, donde el liberarse de los viejos sistemas de interpretación y de papeles sociales adscritos obligatoriamente, y construir y trabajar en la propia identidad, como si fuera un director de película, parece también una manera muy simplificada de plantear la problemática del cambio en la identidad en la modernidad tardía, lo que según autores como Castells, (1998), García (2002), Keupp, Hofer, Jain, Kraus y Straus (2001), es una visión que conlleva implicaciones excesivamente occidentales y elitistas, ya que la posibilidad de “elegir” una identidad y liberarse de otra, en caso de que esto fuera realmente posible, estaría reservado a ciertos lugares y clases sociales del planeta.

Kraus (2000), plantea que existen dos modos de construir identidad uno correspondería a la modernidad organizada y el otro a la modernidad tardía. Ambos coexistirían, pero su convivencia produciría campos de tensión. Los individuos debido a los procesos de fragmentación individuales, se ven inmersos en éstos campos de tensión y con ello abocados a construir su propia identidad. (Hall, 1993; Kraus, 1996; Beck, 2001, 2003 y Keupp et al , 2001).

Gergen (1992), también adhiere a la idea de que no todas las características de la modernidad organizada desaparecen en la modernidad tardía. Esto es, que las viejas formas modernas de construcción de la identidad no han desaparecido completamente, sino que han quedado accesibles junto a las nuevas y que los individuos las utilizan dependiendo de sus posibilidades económicas, historia personal, medio social...etc.

Por otra parte, las posturas más radicales afirman que la identidad es “cada vez más frágil” y que está totalmente fragmentada y en crisis. El individuo no puede establecer continuidad y coherencia como en la modernidad clásica, debido sobre todo a las consecuencias que trae consigo el proceso de individuación expuesto anteriormente.

Sennett (2000, p. 248), señala que la búsqueda de sentido necesaria para cualquier proyecto se torna bastante ficticia y poco convincente en el contexto actual del trabajo asalariado. “Si los cambios permanentes de empresa y la flexibilidad de la condición laboral dentro de ellas, hacen imposible la existencia de un relato coherente, y menos la identificación con un trabajo o empresa en particular, es difícil que pueda surgir una identidad capaz de ser mantenida en el tiempo con vigor”. El valor ético que atribuimos a nuestros deseos y a nuestras relaciones con los demás, continúa Sennett (2000), es siempre a largo plazo y está basado en la lealtad y el compromiso que siempre tienen una dimensión futura. La retribución personal emanada de esa constatación se produce en el momento en que nos observamos a nosotros y nos damos cuenta del valor que representamos para los demás. Pero en una sociedad impaciente y cortoplacista como la posmoderna, este deseo se torna imposible. La narrativa lineal y coherente de la vida, propia del modelo fordista de producción, ha dado paso a una incertidumbre que perjudica la vida emocional y afectiva de las personas, así como sus aspiraciones sociales y políticas. “Nada a largo plazo” no puede introducir lealtad o confianza, sólo contingencia y funcionalidad. La “carrera”—el camino largo y trazado, coherente y continuo— ha sido reemplazada por el “trabajo”, un evento corto y discreto, incierto y contingente (Sennett; 2000, 2006).

Para Sainsaulieu (1998), es de esta forma que el trabajo postindustrial produce una ruptura con el modelo de trabajo fordista perturbando el status adquirido, los modelos de

comportamiento y los valores cristalizados en costumbres durante el período antiguo. Esto produciría desilusión entre los trabajadores, además de una ruptura en las estructuras de sentido lo que devendría en una suerte de crisis de expectativas entre los trabajadores con respecto a su trabajo.

Por otro lado se produciría una crisis en términos de los deberes y exigencias del trabajo. Si en el modelo fordista las personas sabían con antelación lo que debían hacer, por muy agotador o demandante que esto fuera, en el postindustrialismo las metas y los objetivos, además de ser extenuantes física y mentalmente, son tan variables que las personas son incapaces de responder la pregunta “Qué tengo que hacer” (Sennett 2000).

La respuesta, muchas veces se funda sobre la meta profesional particular y la capacitación permanente, lo cual a juicio de Sainsaulieu (1998), logra recuperar el rumbo de muchos trabajadores que se encontraban “a la deriva”, pero no permite establecer identidad colectiva, ni menos un proyecto político a largo plazo que pueda mantener lo logrado. En la incertidumbre, continúa Sainsaulieu, los trabajadores suelen encerrarse en sí mismos produciendo el efecto absolutamente contrario al buscado por el sindicato fordista: se ha ido cambiando solidaridad por competencia.

El trabajo en condiciones de inestabilidad, precariedad y alienación pierde significatividad en su función integradora, en la construcción de vínculos y en la generación de un nosotros que fortalezca su identidad a partir de su inclusión en un determinado estatuto. Las relaciones laborales no permiten crear un espacio de solidaridad desde donde proyectarse, no alcanzan a satisfacer las demandas de reconocimiento, y no compensan la imagen negativa de sí mismos producida a partir de las prácticas compartidas en ese ámbito. Es evidente que “el otro” dentro de la esfera laboral se vuelve frágil. A esta fragilidad generada por la ausencia de vínculos o por una imagen negativa de sí, le sigue la pérdida del sentido colectivo de la acción y de la posibilidad grupal de organización. (Díaz, et al. 2005)

Por último, “la ‘sobre inversión’ 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/as trabajadores/as de una adhesión total a los valores de la empresa y la

demanda de una gestión permanente en el mercado, limitaría las posibilidades de buscar o articular lazos colectivos en otros espacios sociales”.(Díaz, et al. 2005, p. 37)

El trabajo como fuente de identificación se ve dañado por los procesos de transformación que lo atañen. La fragilidad vincular, el carácter negativo de las imágenes de sí y la ausencia de categorías integradoras capaces de generar identidades colectivas, generan la pérdida de significatividad de las relaciones en éste ámbito. Lo que en realidad se disuelve es la función subjetiva de integración al todo social, que aportaba el trabajo. Para Castel (1997), si bien el trabajo no pierde importancia en la identidad, deja de integrar al colectivo social. Este ámbito no constituye un espacio de construcción de vínculos significativos para la identificación e integración de los trabajadores. Los aspectos negativos de sus empleos (inestabilidad, la precariedad o la intermitencia), despojan el espacio laboral de su centralidad para la inclusión social.

Debido a que los individuos se ven inmersos en la actualidad, en un mundo flexible, con múltiples campos de tensión, se agudiza la necesidad que estos tienen de establecer una coherencia y continuidad consigo mismos. Se produce, por tanto, la necesidad de trabajar en su identidad como una tarea permanente, en la que intentan adecuar los mundos internos, externos y los distintos roles sociales, para concebirse como una unidad coherente. En consecuencia, la identidad supone en la modernidad tardía, más que nunca, un trabajo propio.

La idea de identidad como trabajo propio ya se encuentra, aunque no desarrollada desde principios de los 90, cuando Zimmermann (2002), manifiesta que la identidad no es solo la suma de los roles, el status y el prestigio social, estos son solo una parte de los factores hacia los que se orienta la valoración propia, sino que la identidad está caracterizada por otro factor, el trabajo. El trabajo entendido aquí como producto, uno se ve así mismo en relación con los distintos productos que su trabajo con los otros y consigo mismo ha conseguido, supone una tarea a realizar permanentemente, en la que entran en juego procesos interactivos, reflexivos, retrospectivos y proyectivos.

Keupp et al. (2001), Kraus (1996 , 2000) y Hall (1996) postulan la identidad como actividad cotidiana, en la cual el individuo intenta constantemente adecuar los mundos internos con el externo. El sujeto de la modernidad tardía ya no tiene un solo proyecto de identidad, se trata más bien de una serie de proyectos coetáneos que pueden ser contradictorios entre sí, y que, por su multiplicidad, buscan una nueva forma de continuidad y coherencia. Entonces, el postulado central de estos autores, es que en la modernidad tardía el sujeto vive una cantidad de fragmentaciones individuales que lo lleva a ser el constructor de su propia identidad. Para Kraus (2000) en la construcción identitaria un individuo es capaz de dar coherencia a fragmentos de su experiencia que recogen situaciones incongruentes entre sí. Los fragmentos dispares de nuestras experiencias de vida deben integrarse de forma coherente a pesar la heterogeneidad.

Para Keupp et al (2001), las experiencias de fragmentación que sufre el individuo en la modernidad tardía, son en primer lugar que los sujetos se sienten desarraigados, sufre desarraigo ontológico, esto es, que el individuo ya no se siente integrado en un esquema cultural determinado y estable, que antes le proporcionaba seguridad, claridad y también control social.

En segundo lugar, se da una separación de los modelos de vida colectivos e individuales, pues los patrones de vida que siguen los individuos para organizar su existencia no se rigen por modelos sociales establecidos que les aseguren aceptación en la comunidad. Categorías como educación, sexualidad o relaciones generacionales han perdido su fuerza en una sociedad multiopcional.

Además se produce una fragmentación de las experiencias vitales, la creciente complejidad de los distintos modos de vida lleva a una diversidad de experiencias que no pueden aunarse en un marco social común. Esto lleva a una continua fragmentación, tanto en el individuo como en el conjunto social, ya que muchas veces no se pueden integrar estas experiencias como una unidad, sino que se viven separadas unas de otras. Debido a esta pluralización y heterogeneización de los modos de vida, el individuo tiene que decidirse voluntariamente u obligadamente por una u otra posibilidad. (Keupp et al,2001).

Desde una mirada centrada en la desestabilización de ciertas identidades colectivas tradicionales y de la imposibilidad de reconstruirlas en los contextos de precariedad del trabajo actual, Laclau (1990) da origen el concepto de “dislocación”, donde una estructura dislocada es aquella cuyo centro está desplazado y no ha sido reemplazado por otro, sino por “una pluralidad de centros de poder”. Para éste autor, las sociedades modernas no poseen un centro ni un principio articulador u organizador único, y no se desarrollan de acuerdo con el despliegue de una única “ley” o “causa”. La sociedad no es, como los sociólogos a menudo creyeron, un todo unificado y bien delimitado, una totalidad que se produce a sí misma a través de cambios evolutivos desde adentro de sí misma, como el desplegarse de un narciso desde su bulbo. Está siendo constantemente “descentrada” o dislocada por fuerzas que están fuera de ella. Laclau (1990), argumenta que la dislocación tiene ciertas características positivas, al abrir la posibilidad de nuevas articulaciones de identidades, la producción de nuevos sujetos, y lo que él llama la “recomposición de la estructura que rodea a determinados puntos nodales de articulación” (Laclau 1990, p. 40).

Por tanto, las fragmentaciones del individuo y los conflictos que se producen en una sociedad moderna tardía, que aún no ha dejado de lado y todos los sistemas de interpretación de la modernidad clásica, se reflejan en una serie de tensiones a las que los individuos se enfrentan en continua tarea de construcción de su identidad. El concepto de identidad debe entenderse en la modernidad tardía mediante una serie de oposiciones, denominadas por Keupp et al (2001) “campos de tensión”. Este concepto campos de tensión de la identidad, ofrece un marco adecuado para manejar el concepto de identidad en la actualidad. Para efectos de ésta investigación es preciso aclarar que el interés está centrado en la fragmentación de las carreras ocupacionales y biográficas, es decir, la duración corta en una ocupación y la alternativa entre desempleo y otras ocupaciones diversificadas. Esta manera de ver tiene relación con las limitaciones actuales al pleno empleo típico, es decir, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, protegido por la contratación colectiva y los sindicatos. Esta flexibilidad en la trayectoria ocupacional provocaría una desestructuración en las relaciones de trabajo, al ser cambiante no habría claridad en los grupos de pertenencia, también de tipo geográfico, puesto que la flexibilidad

puede implicar el traslado territorial del trabajador en busca de empleo; y en las relaciones familiares y personales. El trabajo en éste contexto aparece como un collage de fragmentos de experiencias, sin arraigo a un grupo social determinado, la desestructuración del sentido del tiempo y del espacio, la superficialidad en las relaciones sociales. (Sennett, 2006; De la Garza, 2005)

Sin embargo, así como existe la percepción de una crisis y de la fragmentación de las referencias para la identidad, simultáneamente existe la percepción de un campo de oportunidades, pues las personas tendrían ahora, potencialmente, más autonomía y menos referencias seguras. En este contexto, las personas tendrían que ser más activas en este proceso de construcción de la identidad, como un todo, para lidiar con la fragmentación y generar continuidad y coherencia, tan importantes para las identidades (Ribeiro & Uvaldo, 2011; Sveningsson & Alvesson, 2003). “La posibilidad social de tener nuevos referentes identitarios contiene al mismo tiempo el riesgo de perderlos” (Sharim, 2005, p. 21). Con los graduales cambios contemporáneos generadores de estructuras sociolaborales más inestables y flexibles, la identidad ha dejado de ser solo una estructura homogénea y un producto de la adaptación a un orden social predefinido, aunque en algunos casos todavía lo siga siendo, para transformarse parcialmente en construcciones identitarias más heterogéneas, complejas y flexibles, volviéndose un proceso de construcción continua.

Así, el individuo debe hacerse flexible, convirtiéndose en el prototipo del ser humano que ya no se subordina incondicionalmente a las obligaciones del trabajo asalariado y del mercado, porque ha conquistado una reserva de tiempo para actuar de manera independiente y autónoma con la cual puede imponerse a sí mismo obligaciones voluntarias (Kurz 1999). Obligados a abandonar la aspiración de una sociedad fraterna, los individuos comienzan a luchar por encontrar “su lugar”, un estatus, una identidad propia, un reconocimiento, una existencia social dramáticamente individual (Aubert y de Gaulejac, 1993).

Se construiría, de este modo, una ambivalencia de sentido en la forma que toma la subjetividad en la sociedad contemporánea. El ser humano sería “sujeto” en un doble

sentido: en tanto retención, sujeción, a la estructura —estar sujeto a un modo de producción empresarial basado en la gestión de todo aspecto de la vida— por una parte, y definición de subjetividad —en cuanto la estructura requiere de un tipo específico de individuo— por la otra (Abraham 2000).

Es la empresa posfordista la que consigue cristalizar todo este cambio desde dentro de la esfera del trabajo, exportándolo hacia la sociedad en general: “la empresa con su modalidad de sujeción, la autogestión o autogobierno, el éxito y la autoestima como modalidad de subjetivación constituyen un circuito que posiciona los nuevos modos de producción de subjetividad en la organización del trabajo” (Wittke 2005, p. 158). Los buenos empleados se transforman en buenos sujetos en el momento en que aceptan que los valores propios de la empresa se deben transformar en sus valores. “Aceptar la autonomía, el autogobierno, la gestión, la creatividad y la sobreexigencia dentro del ámbito del trabajo, es la validación del proceso de subjetivación general, en todos los aspectos de la vida de los trabajadores” (Battistini 2004, p.37).

Pero son muchos los que no pueden adherir a ese llamado. Los privilegiados que sean capaces de acoplar los requerimientos de la individuación con la autonomía demandada por la empresa, y puedan perpetrar voluntariamente la aspiración de hallar ese lugar, son los convocados a convertirse en los sujetos exitosos de la era posfordista. Se mueven veloces, viajan livianos y se arraigan poco. Mientras mayor sea la distancia entre ambos requisitos dentro del sujeto, mientras más ataduras, dependencias o necesidades ajenas tenga una persona, y menor sea su capacidad de arreglárselas por sí misma, mayor será la frustración de no poder convertirse en reales protagonistas de la vida posmoderna (Bauman 2003; Wittke 2005).

En ese contexto sólo quienes estén libres de las ataduras de lo antiguo y lo suficientemente bien capacitados para moverse en este laberinto de la liviandad y la flexibilidad podrán tener éxito. Esta elite muy capacitada en términos del manejo de la informática y de las nuevas técnicas de gestión, y poseedora de un fuerte potencial de individuación, se mueve liviana por los intersticios que deja el espacio reticular propio de la

organización posfordista. Su representatividad, eso sí, es muy baja y ninguna de las ofertas paradisiacas que la retórica posmoderna expresa basadas en su ejemplo: “capacitémonos todos para progresar juntos”, “seamos todos gerentes de nuestra vidas”— tienen en realidad un asidero verosímil más allá de esa misma elite. Por el contrario, suenan más bien a argumentos muy elaborados para justificar todo lo que suene a flexibilidad, precarización, cortoplacismo y finalmente, naturalización de las desigualdades. (Bauman 2003; de Aubert y Gaulejac, 1993; Sennett 2000, 2006).

Los antecedentes planteados permiten proponer que los procesos contemporáneos de construcción identitaria en el trabajo se mueven entre dos polos, uno que invita a la identificación y a la implicación de los sujetos con la empresa y otro que promueve la individualización a partir de la responsabilización en torno a la propia trayectoria y la movilidad permanente. Estos polos estarían ciertamente en tensión, lo que ha llevado a Dubar (2000) a proponer la tesis de la crisis de identidades, propia al trabajo contemporáneo. De ésta forma, la identidad laboral actual resulta de la confrontación entre la demanda y la oferta de identidades posibles, lo que plantea los problemas de la desigualdad en los medios sociales para obtener reconocimiento y de las capacidades del sujeto para atribuir un sentido durable a su experiencia (Dubar, 1991).

Estos escenarios del trabajo contemporáneo, caracterizados por la individualización y la ruptura permanente (Gómez, 2008), definirían identidades laborales basadas en la adhesión intermitente a colectivos múltiples, en los que los sujetos gestionarían recursos de identificación de manera diversa a partir de estrategias fundadas en los principios de movilidad, opción individual y realización personal (Dubar, 2000).

Paralelamente, varios estudios han remarcado la vigencia del trabajo como categoría estructuradora de la identidad y, en ese sentido, se han centrado en explorar las diversas y contradictorias maneras en que el trabajo constituye un espacio privilegiado de construcción subjetiva, de atribución de sentido y de inclusión social (Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011; Marín, 2004; Marín, Marrau & Lúquez, 2005; Schvarstein & Leopold, 2005; Sisto, 2009).

Para Sainsaulieu (1998, p. 194), la identidad social y personal de cada individuo se sigue jugando dramáticamente en la esfera del trabajo, a pesar de la crisis, pese a la decadencia de las formas “sólidas” de trabajo, “ni la familia, ni los pasatiempos o actividades de ocio, ni el sexo, ni la edad, ni la religión, ni incluso las fortunas tienen un peso de definición social tan considerable como el del lugar que se ocupa en los conjuntos grandes o pequeños de trabajo organizado”. La pregunta sobre la identidad se sigue planteando insistentemente en nuestros días, a pesar de que los marcos de la vida social entregados por el trabajo, ya no tienen el mismo grado de fiabilidad y valor predictivo sobre las conductas y representaciones colectivas. Para Stecher, et al. (2005, p. 89) resulta paradójal que dado el contexto de incertidumbre, desprotección e inseguridad que rodea a la situación laboral actual, “las preguntas más relevantes de la vida, ¿quién soy?, ¿qué quiero ser? o ¿cómo me ven los demás?...., siguen siendo dramáticamente determinadas por el sentido que los sujetos le otorgan su trabajo”.

Parece ser que la identidad, en muchos aspectos, se sigue fundando sobre la base del trabajo asalariado, por muy precario, desregulado o incierto que se encuentre. El clamor por puestos de trabajo de los beneficiarios de los seguros de cesantía (Castel 1997, p. 454) o la constatación de la herida que provoca el perder el empleo o verlo precarizado (Dubar 2001), no estarían más que confirmando lo importante que el trabajo sigue siendo hoy para millones de personas en términos de la configuración de su identidad.

3.3.3. La Construcción de la Identidad laboral

En el siguiente apartado se dará a conocer las diferentes posturas teóricas de autores especialistas en el tema de la identidad laboral, con el afán de fundamentar la concepción sobre identidad laboral, que adopta la presente investigación, la cual tiene relación con: que en términos generales, la identidad en el trabajo remite a procesos subjetivos a partir de los cuales los sujetos asignan continuidad y diferenciación a su existencia en el marco de sus experiencias laborales, otorgando sentido a sus prácticas sociales (Larraín, 2001), que la identidad laboral no es una esencia anclada en la persona del trabajador (visión

psicologicista) ni un derivado mecánico de la posición que este ocupa en un determinado organigrama o en una determinada categorización socio-ocupacional (visión estructural-funcionalista), es una construcción simbólica que le permite al trabajador, en un particular escenario laboral, hacer significativas sus acciones, lograr un cierto sentido de distinción, singularidad y continuidad de la experiencia, al mismo tiempo que construir un sentimiento de pertenencia, semejanza e integración social (Sisto, 2009 y Thompson, 1998), y que la construcción de dicha identidad laboral se lleva a cabo en el crisol de las interacciones cotidianas dentro del trabajo y de la movilización de los recursos simbólicos (referenciales identitarios) presentes en el escenario laboral pero que también puede implicar la movilización de significados diversos (respecto de sí mismo, del trabajo, de la sociedad) que cada trabajador porta producto de una biografía particular, de una singular historia de experiencias formativas y/o laborales previas, así como de su inserción en otros mundos sociales (familia, amistades, ocio, vida política, por ejemplo) en los que participa. Todos estos aspectos están condicionados por la posición del actor en ciertas categorías socioeconómicas, de género, generación y étnicas dentro de la sociedad (Battistini, 2004).

Una vez aclarada la postura teórica desde la cual se trabajará el concepto de identidad laboral en la presente investigación, se describirá a continuación los postulados teóricos que más han influenciado las actuales concepciones sobre este tema.

Sainsaulieu (1988), estudia la estructuración identitaria en el trabajo a partir de las relaciones que el individuo establece en la empresa, con sus pares y con sus jefes. Dubar (1991), retoma este enfoque clásico y adapta esta perspectiva en sus análisis empíricos, postulando distintos tipos de identidades profesionales al analizar la “identidad para otro”, simplemente a partir de los procesos de atribución de la identidad que se desprenden del discurso empresarial. Las propuestas de Dubar (1991, 1998 y 2000), han sido muy útiles para analizar de las identidades laborales, a través de la construcción de esquemas interpretativos en torno a las identidades y trayectorias laborales, los cuales van conformando modelos de interpretación. Propone que las narrativas identitarias de los trabajadores resultan de la confluencia, muchas veces problemática y tensional, de dos dimensiones: (a) una biográfica y diacrónica, que da cuenta de la imagen de sí mismo como

trabajador que el sujeto ha ido construyendo a lo largo de su historia laboral y de vida (identidad para sí) y (b) una relacional y sincrónica, centrada en las modalidades en que el trabajador es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones por la empresa, las jefaturas e incluso los clientes y compañeros en un escenario laboral específico (identidad para otros). La socialización sincrónica de las actividades, es producto del ejercicio de los roles prescritos, los que definirían determinadas formas identitarias, mientras que la socialización diacrónica, de naturaleza biográfica definiría el sentido histórico de la conformación identitaria, lo que obligaría a observar la identidad no sólo como “lo que es”, sino que sobre todo como “lo que ha llegado a ser”. (Dubar, 2000). Las tensiones entre la “identidad para sí”, construida a lo largo de la trayectoria laboral y la “identidad para otros”, atribuida en un momento dado por actores significativos en el ámbito del trabajo, da lugar a diferentes estrategias identitarias. Tales estrategias operan en el plano discursivo, vale decir en la producción, incorporación o reformulación de representaciones sobre la realidad y en particular sobre la propia identidad, pero también en el plano de la acción. Aquí se advierte la eficacia de lo simbólico, que tiene efectos concretos sobre la realidad al informar las acciones de los sujetos y grupos.

Según Dubar (1991, p. 112), los desacuerdos y tensiones entre los procesos de atribución y de incorporación de identidad dan lugar a transacciones entre las interpelaciones recibidas en el plano relacional y las elaboraciones que el sujeto realiza, verdaderas negociaciones identitarias que constituyen: “un proceso comunicacional complejo, irreductible a un “etiquetamiento” autoritario de identidades pre-definidas sobre la base de trayectorias individuales”. Las transacciones subjetivas postuladas buscarían, por tanto, discernir continuidades y rupturas en la “identidad para sí”.

Hay dos cuestiones relevantes desde este punto de vista teórico. En primer término, como la incorporación de los “actos de atribución de identidad” que se registran en el plano de la interacción con interacciones y actores sociales, está mediada por los marcos de referencia construidos a lo largo de la biografía del individuo, en particular, lo que hemos llamado identidad para sí. La experiencia previa es el tamiz donde se procesan las nuevas interpelaciones. En segundo lugar, dicha incorporación también está condicionada por el

capital simbólico, por la autoridad o legitimidad del actor o institución que enuncia el discurso calificador. Tal autoridad es una propiedad relacional, lo que está en juego sobre todo es la diferencia en términos de capital simbólico de los agentes involucrados. (Bourdieu, 1985).

La distinción entre lo biográfico-personal y lo relacional-social, radica, para efectos analíticos, en que la identidad personal se vincula con la capacidad de las personas de diferenciarse de los demás y ser, por ello, únicas e irrepetibles. La identidad grupal en cambio, nos hace partícipes de la sociedad e influenciados por los procesos históricos de índole política, cultural y económica. La identidad, en términos generales, es el resultado contingente de la articulación de estas dos dimensiones, realizadas en el plano del discurso. Es decir, dicha articulación se procesa en el nivel simbólico de las representaciones. Y por ello, éstas resultan ser un emergente privilegiado para el estudio de la identidad.

Para Dubar (1991, 1992) la identidad en el trabajo representa un complejo juego de transacciones, un permanente proceso de negociación, tanto a nivel subjetivo entre lo heredado y lo deseado como a nivel relacional entre lo atribuido por otros y las propias concepciones de sí mismo. El trabajo es fuente de reconocimiento, de oferta identitaria, en cuanto define condiciones para que los sujetos se conceptualicen. Las relaciones interpersonales, la comunicación y el conflicto son los espacios donde los sujetos logran confrontar sus deseos de reconocimiento, en un contexto de acceso desigual al poder, cambiante y complejo. Como plantea Sainsaulieu (1998), la identidad en el trabajo representa al mismo tiempo la permanencia de los medios sociales para obtener reconocimiento y la capacidad del sujeto para atribuir un sentido durable a su propia experiencia.

Martínez (2003, p. 38), señala que la construcción de la identidad laboral tiene que ver con la implicación subjetiva en el trabajo:

“con las condiciones objetivas en que éste se realiza, con el itinerario formativo, con la manera de entender el trabajo y las actuaciones que implica, y con las relaciones y los grupos de pertenencia con que se relaciona cada sujeto, etc”.

Para Miller (2002), el trabajo confiere identidad a las personas a través de dos formas, contenido y contexto. Por contenido, se entienden las actividades en que las personas participan en la producción de bienes o servicios donde desarrollan y aplican conocimientos y destrezas. Por contexto, se alude a la condición en que el trabajo se desenvuelve en una organización donde hay una estructura formal e informal de roles y relaciones entre personas y grupos, la que otorga un sentido de dimensión colectiva que se extiende en la presencia y participación de sindicatos y en las relaciones de estos con la dirección de la empresa. A esto se suma la presencia de la cultura de la organización, que articula en forma envolvente al conjunto de esas relaciones por medio de valores y patrones de comportamiento compartidos. Según Acuña (2008), las nuevas condiciones de empleo en nuestro país han desmantelado la función del contexto para la identidad personal, al volverse frágil la afiliación permanente de los trabajadores a las empresas.

Según Blin (1997), para el desarrollo de una ‘identidad profesional’, los individuos necesariamente recurrirían a sus identidades previas para efectos de organizar el contexto desde una base conocida. Así, la adquisición de un nuevo rol, como sería el caso de los ‘novatos’ o ‘recién llegados’ a una organización, requeriría, como lo apuntan Blaka y Filstad (2007), del desarrollo de un proceso mutuo entre la disposición individual (identidad pre-existente) y la estructura del trabajo. Este proceso adquiriría la forma de un aprendizaje para el ‘recién llegado’ en pos de la construcción de una nueva identidad.

Para Nicholson (1984), también las características personales estarían a la base del mayor o menor éxito en el proceso de ajuste que se estableciera al momento que las personas asumieran nuevos roles laborales. Esto tendría significativas implicancias para el desarrollo futuro de las personas y de las organizaciones, pues las características personales de los miembros de una organización jugarían un rol mediador en las dinámicas de estabilidad y cambio organizacional. Las consecuencias concretas sobre los cambios de identidad, emergen de nuevos valores, habilidades y disposiciones, resultado de buscar nuevos significados personales y adaptarse a las demandas situacionales. Estas consecuencias son consideradas en la teoría, como un tipo de “desarrollo personal”, en el que el cambio es absorbido por la persona, alterando su estructura de referencia, valores u otros atributos relacionados con la identidad del nuevo empleado.

Lira y Weistein (1981), ven en el trabajo un soporte fundamental en la identidad de las personas, permitiéndoles el intercambio con el mundo a través de experiencias concretas, “quehaceres”, que constituyen la reciprocidad indispensable y necesaria para la formación y sustentación del sí mismo en el curso de la vida humana.

Para Jahoda (1987), la incidencia del trabajo en la identidad de las personas está relacionado con el estatus social dentro de la sociedad o comunidad inmediata, ya que la opinión pública define el estatus y el prestigio basándose en la naturaleza del puesto de trabajo que tenga una persona. De ésta forma, a partir de sus antecedentes laborales, los individuos adquieren una identidad en la comunidad o vecindario, confiriendo fuentes de prestigio y reconocimiento.

Según Pulido y Martínez (2006), la investigación en torno a las identidades en el trabajo desarrollada en Latinoamérica, han perseguido fundamentalmente intereses tanto hermenéuticos como emancipatorios para dar cuenta de las maneras en que se están construyendo los sujetos a través del trabajo en las sociedades latinoamericanas. Pulido-Martínez (2011), por su parte, sostiene que las investigaciones recientes se caracterizan por: (a) otorgarle centralidad a las condiciones laborales para la constitución de la identidad, (b) la utilización de metodologías cualitativas, (c) la actitud de balance ante las propuestas que circulan internacionalmente en relación con los fenómenos del trabajo y de la constitución de la subjetividad y (d) la intención ética de señalar las consecuencias que han traído los procesos de flexibilización, precarización e intensificación del trabajo.

Alvesson, Ashcraft y Thomas (2008) proponen la existencia de tres orientaciones meta-teóricas o tipos de intereses diferentes en la investigación, cada una con particulares objetos de estudio. La primera orientación se preocupa por el nivel y el tipo de identificación de las personas con la organización o con sus grupos, se interesa por el impacto de los procesos de identificación sobre el desempeño organizacional y sobre los propios individuos. Es una línea de investigación que se fundamenta en el enfoque teórico de la identidad social. Una segunda orientación en la investigación, está inspirada en el

modelo teórico de la identidad laboral (work identity), donde el foco de análisis son los procesos de construcción de identidad laboral y las narrativas que establecen los sujetos acerca de sí, a partir del trabajo. La tercera línea de investigación, tiene como base al modelo teórico del control identitario y busca analizar prácticas de control gerencial (la ideología y los mecanismos de la gestión de empresa) a través de las identidades laborales. Su enfoque es más bien crítico y emancipatorio, ya que además se centra en las reacciones y formas de resistencia en el trabajo desarrolladas por los individuos.

Otras investigaciones han abordado la identidad laboral desde las nuevas disposiciones fuertemente individualizadas que parecen hoy ser dominantes frente al trabajo, tales como la responsabilización, la búsqueda de oportunidades y el no cuestionamiento de las reglas de movilidad dentro de la empresa y del mercado (Díaz et al., 2005; Ghiardo & Dávila, 2008; Soto, 2009, 2011; Stecher, 2009, 2011). Ciertos trabajos han mostrado el rol activo que cumplen los dispositivos de gestión de empresa y de formación laboral en el modelamiento de este tipo de subjetividades (Carvajal & García 2007; Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008). Destacan también los trabajos que han remarcado las contradicciones que hay detrás de los discursos centrados en la autorrealización, el emprendimiento y la autonomía, típicamente desarrollados por trabajadores calificados que se desempeñan en ambientes altamente flexibles y generalmente precarizados (Sisto, 2005; Sisto & Fardella, 2008; Laport, Becker, De Sarratea & Ocampo, 2010).

Graffigna (2004, p. 2) a través de entrevistas a profundidad realiza un detallado esquema de las trayectorias socio-ocupacionales de personas, en las que establece dos visiones de los sujetos: una meritocrática en cuanto al trabajo como “un medio de 'progreso' económico y social, donde los actores son forjadores de su propio destino: a costa de esfuerzo se puede mejorar la posición en el espacio social”, característico de los trabajos estable ofrecidos por Estado Benefactor; y una visión naturalista en la que “el trabajo es un simple medio para lograr el sustento cotidiano y donde las personas tienen que 'acomodarse' lo mejor posible a sus condiciones objetivas.” (Graffigna, 2004, p.8). El mismo autor, además analiza varios tipos de trayectorias: precarias (en situación de exclusión social, de difícil ascenso social), cuenta propia (el autoempleo con vistas a salir de esa situación),

precarizadas (el paso de un trabajo protegido al desempleo o al trabajo precario), fluctuantes (con trabajos intermitentes pero basados en una confianza en cualidades personales) y protegidas (trabajos estables, en estructuras burocráticas). Como podemos ver, se trata de modelos interpretativos que tienen como tónica principal marcos de referencia desde las condiciones de trabajo y las percepciones que éstos generan.

Un cuerpo sustantivo de trabajos ha intentado profundizar en la comprensión de los contenidos identitarios que se desarrollan en roles específicos de trabajo en los nuevos contextos laborales latinoamericanos (Bedoya, Duarte & Carvajal, 2005; Freytes, 2004; Hernández, 2011; Ojeda, 2008; Ruiz de los Santos, 2011; Soto, 2006, 2009). Se ha constatado, además, que en contextos de mayor precariedad laboral la relevancia identitaria del trabajo se vincula más bien al hecho de trabajar que a la apropiación de referentes de empresa o de oficios (Díaz et al, 2005) y, en particular, a la capacidad de soportar las condiciones más exigentes y adversas del trabajo (Espinoza & Soto, 2008; Ruiz de los Santos, 2011).

Numerosos son los autores que han descrito los procesos sociales y laborales de crisis identitaria en la contemporaneidad, configurando toda una gama de denominaciones para dar cuenta de éste hecho. Ribeiro, (2011), sostiene que entre los más señalados están: flexibilización (Grote & Raeder, 2009), licuefacción (Bauman, 2005), desacoplamiento (Giddens, 1995), fluidez (Alvesson & Willmott, 1996) y fragilización de la identidad, hasta procesos de antiidentidad (Sveningsson & Alvesson, 2003), des-identidad (Touraine, 1996) o de difusión de las identidades (Dubar, 2000). Como observa Mercer, (1990, p. 43). “la identidad sólo constituye un problema cuando está en crisis, cuando algo que se asume como fijo, coherente y estable es desplazado por la experiencia de la duda y la incertidumbre”.

Otra línea investigativa, se ha centrado en las identidades laborales vinculadas a la entrada masiva de mujeres al mundo del trabajo y a su concentración en empleos altamente precarios (Díaz, et al, 2005; Mauro, 2004; Mauro & Yáñez, 2005), donde parece imprescindible diferenciar los procesos de construcción identitaria de las mujeres que

realizan trabajos manuales y precarios, en los que el trabajo y la familia se viven como mundos difíciles de compatibilizar, de aquellos desarrollados por mujeres en situación de mayor calificación, en los cuales el trabajo representa un espacio de batalla simbólica y cuestionamiento de las categorías de género heredadas (Guadarrama, 2008).

Nicholson (1984), a partir de la revisión bibliográfica, determina tres tipos de efectos que tendrían para las personas, las transiciones de roles al interior de la organización. Primero, las transiciones de rol generarían estrés y alterarían los estados afectivos. Segundo, producirían cambios en la identidad, es decir, nuevos valores, habilidades, y disposiciones surgirían como resultado de la búsqueda de nuevos significados personales y como modo de enfrentamiento de las nuevas demandas y tercero, los cambios conductuales tendientes a la adaptación y ajustes que ya sea refuercen o transformen los elementos presentes en la cultura de la organización. Estos efectos serían interdependientes entre sí y estarían modulados por la experiencia ocupacional previa de las personas, ya que la socialización implicada en dicha experiencia, formaría de modo acumulativo el funcionamiento psicológico de éstas.

La investigación sobre identidades en el trabajo en Latinoamérica, ha establecido como particularidad la salida de un orden social estable, en la que el trabajo es una categoría central, hacia el despliegue de formas sociales más dinámicas e inestables, en que el trabajo no solo se expresa en situaciones cada vez más heterogéneas, sino potencialmente cada vez menos centrales para los sujetos (Soto, 2009). Otra de las particularidades presentes en la investigación contemporánea en torno a la relación entre identidad y trabajo, es la paulatina adopción de una perspectiva narrativa discursiva, como método investigativo (Beech, 2008; Du Gay, 2007; Sisto, 2009; Soto, 2011), es por ello que en el siguiente apartado se abordará el valor y el papel atribuido a la narración en la conformación de identidades.

3.3.4. Narraciones como modo básico de construcción de la identidad laboral

En concordancia con Bruner, (1999, p. 15): “...es a través de nuestras propias narraciones como principalmente construimos una visión de nosotros mismos en el mundo, y es a través de esas narraciones como una cultura ofrece modelos de acción e identidad a sus miembros”, progresivamente se ha ido consolidando una perspectiva que pone el foco en las narraciones de sí mismo como instancias de representación dramática (Down & Reveley, 2009), prestando atención a las maneras en que los sujetos ponen en escena sus narrativas identitarias, a partir de un doble proceso de gestión de impresiones y de egotismo atribucional (Brown, Stacey & Nandhakumar, 2008). Las narraciones de los sujetos acerca de sí mismos en el trabajo constituyen imágenes identitarias que les sirven de referentes, de puntos de encuentro simbólicos que se refieren al lugar desde el cual los sujetos dicen quiénes son y quiénes son los demás (Ybema, Keenoy, Oswick, Beverungen, Ellis & Sabelis, 2009).

El postulado narrativo según Bruner (1999), consiste en que la narración de historias es lo que las personas necesitan para crear una visión del mundo y buscarse un sitio en el, su mundo personal. La coherencia y continuidad son establecidas en la modernidad tardía a través del discurso, especialmente de las narraciones del yo. Las narraciones posibilitan a la persona experimentarse como la misma a lo largo del tiempo, a pesar de las fragmentaciones que impone la deslocación y crisis de la situación laboral actual.

En estas narraciones no puede decirse si los discursos mediante los que se constituyen pertenecen a una modernidad clásica o tardía. Se trata, más bien, de construcciones que integran nuevos y viejos discursos. Estos están disponibles de manera amplia en la sociedad moderna tardía y son los que el individuo integra en su búsqueda de coherencia. Desde el punto de vista de los sujetos, no importa si la cualidad de sus discursos en la narración pertenece a la modernidad clásica o a la tardía, sino que los acopla dependiendo de la utilidad que tengan para su autodefinición y para la construcción de su propia identidad.

En un mundo cambiante como el actual, la identidad se vuelve más compleja y heterogénea, dejando de ser un producto de carácter permanente para transformarse en construcciones identitarias temporales y más singulares. (Dubar, 2000). La identidad, entonces, pasaría de ser una realidad objetiva y colectiva a una realidad narrativa, más psicosocial y singular, desarrollada por lo narrativo, es decir, por la capacidad de narrarse a sí mismo y al otro con base en los discursos socialmente reconocidos, a fin de dar sentido a sí mismo y al otro. Cornejo (2006, p. 103), en concordancia con esta idea, menciona que la identidad “sería una construcción narrativa que se despliega en la narración”.

Cimentado en los aportes de la psicología cultural (Bruner, 1991; Crosley, 2003), la psicología y sociología narrativa (Smith & Sparkes, 2008; Somers, 1994) y la sociología francesa del trabajo (Dubar, 1998, 2001), se conceptualiza a las identidades laborales como producciones simbólicas articuladas narrativamente que expresan las modalidades específicas en que un trabajador entiende y experimenta su espacio laboral, significa a los otros con los que se relaciona en el trabajo y se define a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social. Desde esta perspectiva, las identidades laborales pueden ser entendidas como narrativas identitarias a partir de las cuales un trabajador interpreta y da sentido a su experiencia laboral. Es a través de dichas narrativas, entendidas técnicamente como relatos que articulan en una secuencia temporal y en una trama común un conjunto heterogéneo de eventos, que los trabajadores articulan un sentido de sí mismos, una particular modalidad de auto-interpretación de lo que son, de lo que han llegado a ser, de lo que aspiran ser y de lo que son para los otros (Lawler, 2002).

La construcción identitaria se ancla en lo social y, dependiendo de la perspectiva de análisis, sus procesos son preferentemente narrativos, discursivos, de interacción con las estructuras o de acción en el sistema. Se ubica en los espacios de frontera y referencia mutua entre las identidades personales y colectivas y siempre apela simultáneamente a la herencia y al proyecto (Larraín, 2001).

La teoría organizacional y los estudios de administración han abordado el fenómeno identitario en el trabajo desde un enfoque narrativo-discursivo, en el que la identidad da

cuenta del trabajo de reparación, mantención y reforzamiento de las construcciones que dan sentido de coherencia y distinción a las personas (Alvesson & Willmott, 2002; Sveningsson & Alvesson, 2003). La identidad laboral daría cuenta del difícil y nunca acabado proceso de interpretación, integración y estructuración de las propias experiencias en el trabajo, representando un patchwork de autopercepciones que ofrece continuidad biográfica, consistencia entre las diferentes esferas de la vida y atribución de causalidad de los eventos personalmente relevantes (Grote & Raeder, 2009). Por tanto, la identidad laboral se construye en el contexto de funcionamiento del mercado del trabajo, de la organización productiva y de los sistemas de gestión. Desde esta perspectiva, la identidad se entiende como una performance desplegada de modo situado, respondiendo a diversas interpelaciones contingentes y organizándose narrativamente en función de los recursos socialmente disponibles para construir versiones de sí mismo (Potter & Wetherell, 1987; Smith & Sparkes, 2008). Ante la presión por dar cuenta de sí mismo en tanto una identidad relativamente estable y homogénea, esta organización se construye en torno a un eje que genera coherencia (Gubrium & Holstein, 1998; Potter & Wetherell, 1987). Este eje, llamado narrativa canónica, le permite al sujeto hacerse inteligible socialmente como sujeto unitario, posicionándolo de un cierto modo en el escenario social (Gubrium & Holstein, 1998; Potter & Wetherell, 1987; Sisto & Fardella, 2008).

Gaete y Soto (2012), identificaron tres lógicas narrativas a partir de las cuales los sujetos estructuran y se posicionan ante el otro al narrar su trayectoria: la lógica del personaje, del testimonio y de la proyección. Cada lógica responde a maneras particulares de cómo los sujetos se diferencian de los demás, atribuyen continuidad y sentido a su experiencia y se muestran al otro (en este caso, al entrevistador) en el ejercicio narrativo.

Para Bruner (1999), en una narración hay que tener en cuenta dos aspectos: una secuencia de acontecimientos y una valoración implícita de los acontecimientos relatados y “los acontecimientos relatados toman su significado del relato global, pero el relato global es algo que se construye con sus partes” (p.140). Para el autor esto es el círculo hermenéutico, es lo que hace que los relatos estén sometidos a la interpretación y no a la verificación. Mientras el positivismo demanda verificabilidad, replicación, la narración demanda verosimilitud, ajuste con la vida social.

En síntesis, las construcciones identitarias serían los procesos de acción de la construcción continua de sí mismo, de los otros y del mundo, a través de narrativas que requieren ser socialmente legitimadas como significados colectivos para ser una identidad reconocida.

Si bien existen diferentes perspectivas desde donde abordar la identidad, en la presente investigación se asume un abordaje desde el enfoque narrativo, ya que se considera que la identidad, es una forma de autocomprensión, como el relato que los actores forjan con respecto a su experiencia en términos de la relación de ‘sí-mismos’ con los otros y con la sociedad. Esta primera aproximación involucra un segundo elemento fundamental: la identidad no es un elemento estático y perenne, sino cambiante y múltiple, en constante proceso de transformación debido a la inexpugnable relación que guarda con todos los procesos de construcción de lo social. Las expectativas, los acuerdos, los proyectos, los conflictos y las tensiones, que los individuos tienen con la sociedad y con los demás, van siendo registrados en un relato que permite a los actores definirse a sí mismos en relación con su historia y con el mundo que los rodea (Graffigna 2004; Stecher, et al 2005). Esta aproximación implica una interacción dinámica entre los elementos subjetivos del individuo y la realidad concreta. Esta vinculación, se realizaría cotidianamente. La vida cotidiana es concebida como el ambiente natural y sociohistórico, esencial y primario, en el que se desarrolla la existencia humana (Heller, 1982; Berger y Lugmann. 1997), por tanto, en el siguiente apartado, se abordará primero en términos generales el papel de la cotidianidad en la construcción identitaria, para luego dar paso al análisis de la cotidianidad y la construcción identitaria laboral.

3.4. Cotidianidad

En principio, la vida cotidiana sería, lo que hacemos en nuestra actividad diaria, el espacio, el ritmo, el tiempo, donde desenvolvemos las actividades de todos los días. Estas actividades de todos los días tienen que ver con relaciones entre los hombres, relaciones

que, de alguna manera, están dando cuenta de un modo de entender y tramitar las necesidades que tenemos como seres humanos. Puede pensarse que lo cotidiano es el modo en que nos hemos organizado para satisfacer las necesidades tanto del individuo en particular, como de la organización social, en general.

Todos las personas independientes de su posición social, tienen una vida cotidiana. (Heller, 1982). Lo cotidiano entonces, se constituye por aquellas prácticas, lógicas, espacios y temporalidades que garantizan la reproducción social por la vía de la reiteración. Por ello, para diversos autores, escuelas y corrientes teóricas la vida cotidiana es concebida como escenario de la reproducción social. Al respecto Reguillo (2000, p. 77) lo plantea de ésta manera: “Armada sobre la certeza de su repetición, la cotidianidad es ante todo el tejido de tiempos y espacios que organizan para los practicantes los innumerables rituales que garantizan la existencia del orden construido”. Desde esta postura teórica, la vida cotidiana abarca por una parte, al conjunto de actividades que realizan los individuos para garantizar su propia reproducción, y por otra, a una zona de mediación para comprender las interrelaciones entre el mundo económico-social y la vida humana. (Heller , 1982, p.12).

La vida cotidiana también constituye el espacio de lo que una sociedad particular, un grupo, una cultura considera como lo “normal” y lo “natural”, está indisociablemente vinculada a lo que en un momento específico y en una cultura particular se asume como legítimo, normal, necesario para garantizar la continuidad. Lo anterior, lleva a afirmar, que la vida cotidiana es histórica, es decir, no puede pensarse al margen de las estructuras que la producen y que son simultáneamente producidas (y legitimadas) por ella.

Para Berger y Luckmann (1997), la realidad de la vida cotidiana es la realidad suprema. Estos autores, quienes basan su tesis central en considerar la realidad como construcción social, sostienen que la vida cotidiana se nos presenta como realidad ordenada y objetivada. Al respecto comentan: "... la realidad social de la vida cotidiana es pues aprehendida en un continuo de tipificaciones que se vuelven progresivamente anónimas a medida que se alejan del aquí y ahora ..." (Berger y Luckman, 1997, p. 36) La realidad se impone sobre nuestra conciencia al presentarse objetivada; o sea constituida por

un orden que ha sido asignado como "objeto" antes de que existiéramos. Por esta razón, somos capaces de olvidar que nosotros mismos hemos producido y/o reproducido el orden social, corriendo así el riesgo permanente que el producto actúe sobre nosotros mismos que somos sus productores, en tanto mantenemos una actitud acrítica e irreflexiva y permitimos que quede oculto para la consciencia.

Desde la teoría de la construcción social de la realidad, es el lenguaje el que proporciona las "objetivaciones indispensables" y dispone el orden dentro del cual éstas adquieran sentido para los individuos. Desde ésta óptica: "La expresividad humana es capaz de objetivarse, o sea, se manifiesta en productos de la actividad humana" (Berger y Luckmann, 2003, p. 50). Lo importante es permanecer conscientes que el mundo social es una trama de significaciones que, aun objetivada, es una producción humana. De forma similar, Heller (1982) define la vida cotidiana como un "objetivarse", en un proceso en el que las manifestaciones humanas del sujeto se independizan de él y se transmiten a la vida cotidiana de los demás conformando entonces el entramado histórico de las sociedades.

Otro aspecto a destacar en el análisis de la vida cotidiana, es que ella se presenta al sujeto como un mundo intersubjetivo, un mundo que comparte con "otros". Esto implica considerar que los "otros" también aceptan las objetivaciones mediante las cuales se ordena el mundo, que también ellos lo organizan en torno del "aquí y ahora", de su estar en él y que se proponen también actuar en él.

En la experiencia compartida con "otros" en la realidad de la vida cotidiana, existen esquemas tipificadores, en cuyos términos los "otros" son aprehendidos y tratados en los encuentros directos o indirectos. Tales tipificaciones son siempre recíprocas y afectan continuamente la interacción con el otro, donde se produce una especie de "negociación" continua, cuando se trata de situaciones "cara a cara", y progresivamente anónima a medida que esas situaciones se alejan. La apropiación del mundo social, a través de la acumulación de la experiencia y de la interacción intersubjetiva con los otros, se encuentra en un proceso de constante renovación y adecuación de los esquemas de comprensión, acción y

comunicación dentro de la vida cotidiana en el entorno más inmediato, en este caso, el trabajo.

La vida cotidiana se devela que como un espacio estratégico para pensar y aprehender lo social en su complejidad, ya que se trata de un espacio donde se desarrollan las interacciones y cobran vida las estructuras. Es el principal espacio de creación, reproducción e innovación social. Al decir de Reguillo (2000, p. 77) “en su compleja pluralidad de símbolos y de interacciones ya que se trata del espacio donde se encuentran las prácticas y las estructuras, del escenario de la reproducción y simultáneamente, de la innovación social”. Según la autora, la naturalidad con que la vida cotidiana se despliega, la vuelve ajena a toda sospecha y amparada en un inofensivo transcurrir, selecciona, combina, ordena el universo de sentidos posibles que le confieren a sus procedimientos y a su lógica el estatuto de “normalidad”.

Para Giddens (1995), la vida cotidiana es a la par «habilitante y constrictiva». Sus mecanismos y lógicas de operación, al ser rutinizadas, constriñen a los actores sociales, les imponen unos límites, fijan unos márgenes y unos modos de operación, sin embargo, hay una franja de indeterminación relativa que deja espacio para la «improvisación», lo mismo para hacer frente a situaciones novedosas como para incorporar, normalizando, discursos y prácticas que penetran desde el orden social, los mundos de la vida. Es en esta franja de indeterminación donde los poderes y los actores sociales libran la batalla simbólica por la definición del orden social, del proyecto societal.

Para los actores sociales, definidos por el curso de su propia acción, la vida cotidiana no es problemática a priori. La rutinización normalizada de la cotidianidad, adquiere «visibilidad» para sus practicantes tanto en los periodos de excepción como cuando alguno o algunos de los dispositivos que la hacen posible entra en crisis. En estas condiciones la vida cotidiana se vuelve problematizable, es decir, sus estrategias y lógicas de operación revelan las distintas negociaciones que los actores deben realizar continuamente con el orden social.

Es por ello, que la noción de vida cotidiana, como esfera de los aprendizajes, prácticas e interacciones sociales (productivas y reproductivas), se despliega como telón de fondo para dirigir la mirada sobre la experiencia del trabajo. Sobre todo porque el trabajo atraviesa por un momento histórico de importantes modificaciones tanto en los modos de organización del proceso de trabajo, como en las relaciones laborales y modalidades de empleo, las formas de organización y gestión empresarial, el patrón tecnológico, las culturas laborales y el perfil de la fuerza de trabajo. Todas estas modificaciones han impactado fuertemente en los escenarios laborales, transformando los contextos tecno-socio-productivos en los cuales los trabajadores forjan sus experiencias cotidianas y configuran sus narrativas identitarias (Battistini, 2004; Díaz, et al, 2005; Carvajal & García, 2007; Pulido- Martínez & Carvajal, 2001; Sisto, 2009; Soto, 2008, 2011; Stecher, 2010, 2011; Todaro & Yáñez, 2004; De la Garza, 2007). Para autores como Giddens (1997, p. 307), a partir de lo que percibe, interpreta y juzga el actor forja la acción, por tanto los investigadores sociales deben recurrir al propio actor como fuente de información ya que “todos los seres humanos son agentes entendidos. Esto significa que todos los actores sociales saben mucho sobre las condiciones y consecuencias de lo que hacen en su vida cotidiana, son por lo común, según Ramos (2009), capaces de explicar discursivamente lo que hacen y las razones de su saber. Giddens, (1994, p. 159); por su parte sostiene: “generar descripciones de la conducta social depende de la tarea hermenéutica de penetrar en los marcos de significado a los que recurren los mismos actores legos al construir y reconstruir el mundo social.”

Vivimos nuestra vida y nuestra relación con el mundo, así como las interacciones y la organización de lo vivido de manera narrativa. Las narraciones conversacionales constituyen, de este modo, “no una autobiografía, sino un modo básico de construcción de la realidad” (Kraus, 2000). Por tanto, una posible forma de analizar la identidad es a través de lo narrativo (narrability), es decir, a través de la capacidad de cada persona de construir una biografía o narrar su historia de vida con un sentido de identidad —al mismo tiempo producto y proyecto—, articulando el pasado, presente y futuro en un proceso de construcción y significación de sí mismo, que tiene sentido para sí y para el otro. Esta construcción se denomina construcción identitaria en el trabajo, y puede concebirse como

producción y reproducción de sentidos y valoraciones acerca de lo experimentado por los sujetos. Como resultado de todo esto, diversos autores contemporáneos postulan la identidad como actividad cotidiana. Alvesson y Willmott (2002), Dickie (2003), Dubar (2000), Guichard (2009), Kirpal (2004), Savickas et al. (2009), Keupp et al. (2001), Kraus (1996, 2000) y Hall (1994).

3.4.1. Cotidianidad e Identidad laboral.

La vida cotidiana es el espacio donde el individuo vive la vida; es decir, donde sucede y se sucede, construye y se construye. La identidad se concibe como construcción, como una construcción sociohistórica, construcción que articula lo psicológico y social a un tiempo. La identidad se conforma merced a la interacción social en la que todos los individuos inexorablemente están implicados y son partícipes.

En términos generales, el concepto de identidad tal como se ha desarrollado en los apartados anteriores, es una categoría de carácter relacional, que supone simultáneamente un proceso de identificación y uno de diferenciación, y que se va construyendo como producto de las relaciones sociales en las que participa el individuo; se construye en interacción con otros y, como tal es, un proceso permanente que da cuenta de múltiples elementos del orden social que se van incorporando como puntos de referencia para el sujeto y se constituye en un medio para la acción.

En términos específicos, la identidad laboral, se concibe como una de las dimensiones que constituyen al individuo, se forma en procesos interactivos que tienen como escenario la vida cotidiana, donde el individuo introyecta nuevos sectores del mundo objetivo de la sociedad basados en instituciones, (especialmente de las escuelas de formación profesional y el espacio laboral), se apropia de un conocimiento especializado producto de la división del trabajo (profesión) y de la distribución social del conocimiento (disciplina), y al mismo tiempo, asume roles específicos que traen consigo compromisos de orden cognitivo, práctico y valorativo, en el escenario de la vida cotidiana.(Castro,1996)

La socialización laboral genera espacios y facetas nuevas para los sujetos, diferentes de aquellas que afectan su desarrollo inicial como individuos. En los escenarios laborales se construyen formas particulares de organización de los individuos, con el fin de realizar una producción material y cultural, que a su vez da origen o reproduce significaciones particulares respecto al trabajo, las interacciones, los instrumentos, los productos, el gremio. Estas particulares formas de organización, producen una mayor especificación de los roles sociales de individuos y de grupos, lo cual trae consecuencias significativas para la continua construcción de la identidad, en lo individual y lo colectivo.

La cotidianidad vivida durante los procesos de formación profesional, y en los espacios laborales e institucionales, es decisiva en los procesos de constitución y consolidación de la identidad profesional, pues en ella, internalizamos valores, hábitos, costumbres, ideas, saberes y prácticas. Pero siendo coherentes con los postulados teóricos presentados hasta aquí, la cotidianidad también es decisiva puesto que abre espacios para la creación y transformación, al dejar de perpetuar una tradición que mantiene el orden recibido.

En los escenarios laborales realizamos las internalizaciones sobre el sentido de la profesión, el trabajo, las relaciones entre colegas y la pertenencia a un grupo; previamente objetivadas a nuestro paso por el currículo y el aprendizaje de saberes y prácticas del rol. Mediante este proceso además nos reconocemos como miembros de un grupo e internalizamos los compromisos cognitivos, afectivos y valorativos correspondientes que nos identifican frente a otros grupos y la sociedad. De esta manera, en los espacios laborales internalizamos una compleja trama de representaciones simbólicas y de prácticas, que se traducen en acciones rutinarias que pasan a formar parte de la vida cotidiana normal. Estas pequeñas acciones que diariamente se emprenden tienen un sentido importante para el rumbo de los acontecimientos de la vida de los seres humanos. Estas acciones diminutas y particulares, aparentemente sin sentido, al ser comunes, nos permiten actuar con seguridad ontológica, - la que según Giddens (1994), hace referencia a la confianza que la mayoría de los seres humanos depositan en la continuidad de su autoidentidad y en la permanencia de sus entornos, sociales o materiales de acción- y

reflejan la particularidad de quienes viven en un periodo histórico específico. Por tanto, la vida cotidiana es el escenario donde se construye la identidad, en ella participamos con nuestros sentimientos, ideas y capacidades propias, a las cuales sumamos las características del rol que hemos asumido dentro de la división del trabajo, lo que hace que la vida cotidiana difiera de sujeto a sujeto en estructura y contenido. Los procesos de cambio al afectar las identidades consolidadas de los individuos, afectan sus seguridades más profundas- seguridad ontológica en términos de Giddens, (1997)- quien soy yo, como debo actuar en consecuencia, cual es mi valor social, como proyecto hacia el futuro. De ahí el esfuerzo por efectuar la búsqueda de alternativas nuevas para enfrentar el presente.

Desde el enfoque desarrollado aquí, subyace la idea de que la acción social representa una respuesta activa a situaciones definidas estructuralmente, la que a su vez tiene consecuencias en esta misma estructura. Por ello, se ha optado por el enfoque que refiere que la identidad es construida y reconstruida a partir de la acción social, donde el sujeto va conformando una autonarración biográfica que genera unidad y continuidad temporal a partir de la heterogeneidad de la experiencia. Este enfoque es coherente tanto con el actual paradigma adoptado en ciencias sociales, como con la premisa propuesta por Giannini (1992), la cual sostiene que la experiencia real de la identidad, no se limita a un pasivo acto de captarse cada cual como sujeto de tales o cuales pensamientos, el hecho decisivo es tener ligado a mis pasos el hacia dónde van, el para qué y el porqué, es decir, no olvidar en el camino las conexiones por las que voy armando la hebra diaria de mi biografía.

En el siguiente apartado expondré los conceptos fundamentales de la teoría de la Vida Cotidiana propuesta por Humberto Giannini. Varias son las razones que permiten fundar esta opción teórica, como base analítica desde la cual se analizará la construcción identitaria laboral, sin embargo, en miras a facilitar su comprensión, hablaré de ello en el apartado destinado a explicar el marco metodológico de la investigación, y una vez que se haya expuesto los fundamentos teóricos.

3.4.2. La teoría de la Reflexión Cotidiana

La teoría de la Reflexión Cotidiana propuesta por Giannini (1992), se concibe como un método de aproximación a la vida humana. Para el autor, el límite último de su investigación, es la experiencia común, la cual representa una cierta manera de conocer. Si bien, desde la teoría social, es un hecho que la vida cotidiana se configura como experiencia colectiva, para Ricoeur, (1992, p. XI), el aporte de la teoría de la reflexión cotidiana propuesta por Giannini, radica en que: "...busca ganar, la vida reflexiva que se supone íntima, a través de la vida cotidiana que se piensa pública". Para el propio autor significó tender un puente, "realizar la ruta teórica que va del espacio público al privado, crearse un método, un camino apropiado para comprender su relación real, más allá de las ideologías del momento" (Giannini, 2007, p.16-17)

Giannini (1987), afirma que en general, la gente se refiere a la cotidianidad afirmando que es aquello que pasa todos los días, aquello que pasa cuando en realidad no pasa nada, se entiende nada nuevo; noción habitual que destaca su reiteración y que por lo mismo, el pensamiento popular caracteriza como algo anodino, banal e insignificante. Son hechos intrascendentes, insignificantes, por tratarse de lo que sin pena ni gloria pasa entre los límites de lo cotidiano y la rutina. Sin embargo, existe también, la certeza de que de éste pasar, siempre algo queda, o va quedando, y que al quedar se integra, a lo menos como huella, en ese modo de ser transeúnte que es propio de lo humano. Es decir, la cotidianidad deja marcas, señales a veces profundas e imborrables. El supuesto elemental que aquí aplica, es que lo banal y no lo memorable, posee siempre un fondo significativo, que actúa como sedimento de experiencias colectivas sepultadas o remotas, opera al amparo de la conciencia inadvertida y echa sus raíces hasta el fondo mismo de la experiencia. Estas marcas propias de la dimensión cotidiana de la vida se expresan como "prácticas cotidianas" que se desenvuelven en el tiempo.

El conocimiento de tales hechos es significativo, porque desde la insignificante apariencia de su superficie, ha de abrir el acceso a una reflexión sobre aspectos esenciales de la existencia humana, es decir, pueden ser encaminarnos hacia una conexión de sentido,

sumergido, objetivado, “en las estructuras ya desleídas de los hechos”. (Giannini, 1987, p. 52). Este supuesto, tal como lo señalan Ricoeur (1999), ya fue adoptado por Freud, quien sometía a análisis fenómenos aparentemente anodinos e insignificantes como los sueños, fenómenos sin significado práctico tal vez, pero profundamente cargados de sentidos teóricos, es decir de sentidos explicativo-interpretativos, que en su oportunidad llamara “psicopatología de la vida cotidiana”.

El territorio propio de la experiencia es la vida cotidiana (Giannini, 1987). La experiencia se gesta, transcurre, se modifica como proceso en la continuidad de los hechos de todos los días, y es “desde la insignificante apariencia de su superficie que ha de abrirse el acceso, a una reflexión sobre aspectos esenciales de la existencia humana”. (Giannini 1987, p.26). Para Giannini (1992), existen tres tipos de experiencia, una primera experiencia que corresponde al “saber de lo otro”, de lo meramente entitativo, una segunda experiencia: al saber de la intimidad y del “yo mismo”, y existe una tercera opción la “experiencia del otro”. Es en virtud de estos tres tipos de experiencia que empezaría la vida humana a construir, a ordenar un espacio externo, pero también a sentir los primeros ruidos y movimientos internos de ‘un yo mismo’; se empezaría gracias a ésta experiencia a generar la polaridad yo –mundo.

Para Giannini (1987), la cotidianidad es una categoría, un modo de ser de un ser que, viviendo se reitera silenciosamente y día a día ahonda más en sí mismo. Un hecho distintivo de la vida cotidiana, es que tiene esta modalidad del pasar, noción habitual que destaca de preferencia su reiteración y que constituye el primer esbozo de la repetición de la cual emergería la reflexión. La vida cotidiana describe así un movimiento reflexivo, en un sentido esquemático y cinético, esto es que regresa, constante y persistentemente, a un mismo punto de partida espacial y temporal. Es por ello, que la reflexión cotidiana es entendida en términos pragmáticos por Giannini (2007), como la unidad rítmico-reflexiva de salidas y regresos al punto de partida, cumplida por el ser humano a lo largo de su existencia. Esta reflexividad se inscribe en tiempos y lugares, que luego se eleva a un nivel reflexivo interior gracias al lenguaje.

Esta condición reflexiva, posee a lo menos tres dimensiones esenciales que estructuran y significan la cotidianidad, a saber, la dimensión topografía, Cronología y Expresión en algún lenguaje. Estas tres dimensiones, son las más fácilmente reconocibles en la propia experiencia cotidiana y tienen un funcionamiento ligado entre sí, formando una unidad compleja, férrea, aunque no invariable en la existencia social humana. En estas dimensiones de lo cotidiano la experiencia común adquiere el ritmo y la figura circular, de inicio y retorno, de progreso y regreso que le es consustancial, que el autor denomina “reflexivo” y que comprometen su ser localizado, temporal y lingüístico.

El movimiento simbólicamente circular propuesto por el autor, funciona como un trazado (esquemático), del curso habitual de la vida cotidiana, que se deja aprehender como doble circularidad: topográfica y temporal. En términos topográficos, la reflexión cotidiana es el movimiento circular en que el hombre parte de sí y vuelve a sí saliendo de su domicilio, transitando por las calles, laborando en su trabajo y retomando finalmente, a su domicilio. De ésta forma identifica en términos espaciales, los ámbitos por donde se desplaza la experiencia a partir de un ambiente o sitio al que se regresa diariamente, y que en ésta teoría está representado por el domicilio, punto de regreso consuetudinario, reflexivo. Es justamente el hecho de idas y regresos, lo que hace para el autor, que el domicilio adquiera el estatus de eje de todo el proceso. Entonces, en una primera acepción del concepto de reflexión representa el regreso al espacio propio (al domicilio), al tiempo para sí. El domicilio representa “un espacio vuelto permanente a mis requerimientos, como objetos a la mano para mi uso y goce personales” (Giannini, 1987, p 35). El regreso a sí, hecho definitorio de la vida cotidiana, es privilegio del domicilio, se cumple en él, por ello es el lugar simbólico privilegiado para la reflexión. Por tal razón, el domicilio representa una categoría fundamental de esta estructura, representa el regreso a sí mismo, simbolizado por el recogimiento cotidiano en un domicilio personal conformado por espacios, tiempos y cosas familiares que me son disponibles. El domicilio es el contorno inmediato y familiar, que se construye mediante la reflexión domiciliaria, la identidad personal depende que ese orden en mis dominios no se trastorne de la noche a la mañana (Giannini 1987).

El mundo objetivo se sitúa en relación a mi domicilio, el centro de toda perspectiva es el yo domiciliado. Lo que se construye mediante la reflexión domiciliaria, es lo que permite reintegrarse a la realidad, reencontrarla y contar con ella cada día. “El domicilio es la clave insustituible, que permite aventurarse en el mundo, en el proyecto cotidiano de ganarse la vida y de regresar luego a él” (Giannini, 1992, p.34), y agrega: “El domicilio es indicio y símbolo fuerte de singularidad humana. De este modo con la inclusión del concepto de ser domiciliado, se puede conectar la doble condición humana de ser singularidad y ser social”. El centro de toda perspectiva no es el “Yo”, en términos subjetistas, ni tampoco ni tampoco exclusivamente “el ser en el mundo” de Heidegger, sino el yo domiciliado, que es algo distinto, en palabras de Giannini, 1987):

El recogimiento necesario para que la naturaleza pueda ser representada y trabajada, para que se profile sólo como mundo, se realiza como casa. El hombre esta en el mundo como habiendo venido desde un domicilio privado, desde “lo en sí” al que puede retirarse en todo momento. No viene a él desde un espacio intersideral donde ya se poseería y a partir del que debería en todo momento recomenzar un peligroso aterrizaje ... Concretamente, la morada no se sitúa en el mundo objetivo, sino que el mundo objetivo se sitúa con relación a mi morada. (p.33 – 34)

Este movimiento reflexivo que regresa constante y persistentemente a un mismo punto de partida espacial y temporal, se constituye en un itinerario fundamental y trascendental del ciudadano en su existencia. No es por tanto un regreso vacío, es un volver ontológicamente cargado, implicado y complicado en el centro mismo del drama humano. Así después de cada ir y venir, el sujeto que vuelve ya no es el mismo, pues trae consigo una “ganancia de ser”.

El recogimiento domiciliario es el intento de retener el pasar torrentoso del tiempo, de atesorar lo memorable en recuerdos y en las cosas con las cuales atrincheramos nuestra identidad. El domicilio es pues, el ámbito de la retención. La identidad es un proceso de identificación inseparable de reflexión cotidiana, inseparable de mi odisea diaria en el mundo alterante de lo otro y de los otros y del regreso a lo mío (Giannini, 1987)

El otro foco alrededor del cual gira el ciclo cotidiano, es el trabajo. Debido a que el sujeto debe satisfacer necesidades, es que se interna en el espacio externo, allí aprende a intimar, convivir con lo extraño a causa de que tiene que sobrevivir, a causa de que tiene que asegurarse día a día esa mismidad que el domicilio parece ofrecer. El trabajo representa el lugar de mi disponibilidad para lo otro: “disponibilidad para la máquina que debo hacer producir para el patrón, para el jefe, para la clientela; disponibilidad para el auditorio, para el consumidor, un fin para otros a fin de ser para sí” (Giannini, 1987, p 35). A pesar de lo sostenido, el propio autor aclara, que si bien el trabajo es disponibilidad para lo otro, no es que resulte ser el lugar en que necesariamente arriendo o vendo mis capacidades a fin de quedar, fuera de él, disponible para mí mismo, - la ignominia del trabajo como mercancía - sino que cabe que en condiciones excepcionales, que el trabajo se convierta en un lugar de una muy propia y auténtica disponibilidad para mí mismo. Si el trabajo implica esencial y concretamente un ser para nosotros, sería una efectiva comunidad en la inteligencia y en el destino de la obra, lo que constituiría el primer signo de un tiempo democrático común (Giannini, 1987, p.35)

El trabajo es más que un bien transable en sí mismo, es el fruto de un llamado a ser en la actividad. El hombre histórico, al tiempo que se ha venido exponiendo fuera del domicilio se ha ido apropiando también del ser del mundo. Este modo sistemático de apropiación es el trabajo. El trabajo es un espacio de disponibilidad para los otros, por lo general mediatizada, que se nos aparece notoriamente ligado a las normas que lo hacen rodar, a lo ya previsto, a lo consabido, a lo que hay que hacer para conservar el trabajo. El trabajo pertenece al mundo de relojes y calendarios, pero fundamentalmente al mundo de la tramitación que pueda asegurar los propósitos y fines que un grupo humano se ha agenciado para proyectar su futuro. Visto así, desde un trabajo mediatizado, “...el mundo representa un sistema de signos, de valores intercambiables, de ofertas y postergaciones. El mundo es feria” (Giannini, 1999, p. 28). El lenguaje propio del trabajo, del tiempo ferial, está regido exclusivamente por el principio de la eficacia. Así el tiempo de los días laborales, está encaminado permanentemente hacia algo que hay que hacer, en una sucesión de fines siempre provisorios. En el tiempo ferial estamos volcados hacia una realidad que no es más que la trama de todos los trámites en curso: el mundo. Es éste

mundo el que se pretende alcanzar en la presente investigación, como correlato existencial de todas las referencias y preocupaciones que conforman la cotidianidad, es hacia allí donde el sujeto se proyecta a cada instante a fin de ganar un ser que, a diferencia de otras cosas, es proyecto de ser, unidad por alcanzar.

El trabajo, por tanto, se presenta como del ser-valor del mundo y no mera apropiación del mundo o de la naturaleza. La apropiación del mundo tiene un sentido productivo y no simplemente comprensivo. La disponibilidad para los otros más que acoger, “coge” sólo aquello que se encuentra en la vía de nuestros fines inmediatos; y lo cogerá sólo en tanto y durante el tiempo en que permanece en la línea de tales fines. Así, se comprende el mundo para obtener de alguna manera un producto, una obra que está hecha en vista de lo Otro y de los Otros. De este modo, el trabajo representa el espacio de la exposición a lo Otro, y de la disponibilidad para los Otros y sus exigencias (Giannini, 1987).

El oficio cotidiano de comunicar estos dos focos, el lugar de ser para sí (domicilio) con el lugar del ser para otros (trabajo), recae en la calle, esta es la ruta, es un medio de circulación. Propiamente hablando es el medio primario, elemental de la comunicación ciudadana. Lo es en el sentido indicado de comunicar, de unir los extremos de la ruta, pero lo es también en el sentido de hacer presente, de mostrar allí, en ese espacio ocasional de convergencia y apertura, lo que a los transeúntes pudiera detener e interesar: los productos del trabajo, por ejemplo.

La calle es el lugar de los encuentros ocasionales con el prójimo, que conforma la humanidad concreta a mi alcance. En la calle se encuentra una humanidad que trasciende por todas partes. Este encuentro con la humanidad desconocida pertenece esencialmente al espacio abierto de la calle, y es donde va a producirse la convergencia y la consciencia ciudadana. Al modo de decir de su autor, la calle: “por la que yo – como tantos otros – voy y vengo todos los días, en la que todos los días, a una hora consabida, vuelven a repartirse los periódicos, a barrerse las veredas, a / levantarse las cortinas de las tiendas, a instalarse los vendedores callejeros, a pasar el recolector municipal etc.” (Giannini, 1987; p. 28-29).

La calle hace alusión a la constancia y regularidad de las cosas; el encuentro entre subjetividades, la co-presencia se da en éste espacio público, en el ámbito topográfico de la calle y también se da en el trabajo.

También el hecho de que la calle aparezca como un territorio abierto, que literalmente, puede llevar a muchos lugares diversos de los que conforman el trayecto consabido, fijo, de la rutina, hace que la calle además de medio sea “límite de lo cotidiano”.(Giannini, 1987, p 38). Como espacio público, de manifestación anónima, representa el lugar de todos y de nadie, en tal espacio se es un hombre indiferente igual a todos los demás. Para Giannini, (1987, p 40) “la apertura niveladora de la calle nos devuelve a la exacta dimensión de nuestra humanidad desnuda”, que nos revela nuestra condición de humanidad imprevisible en nuestra relación con los otros: expuesta a los otros en nuestra transitoriedad. Si bien la vida domiciliaria y la vida laboral están regidas por una normatividad positiva, que se refiere a, lo que hay que cumplir para habitar y convivir con otros, o para mantener el trabajo, a la calle le rige una normatividad invisible, sumergida casi completamente en lo tácito y en lo negativo, lo que no debería hacer el transeúnte a fin de conservar su anonimato y llegar a su destino.

Otra condición fundamental de la cotidianidad es presentarse como una experiencia del tiempo: de la significación y el sentido del tiempo. En lo concerniente a lo temporal, la “reflexión” cotidiana es un regreso al tiempo festivo, propicio para la disponibilidad respecto de sí, desde el tiempo ferial al que necesariamente se ha concurrido en el trabajo, y en el que predomina el mundo sobre lo propio. En éste último, el tiempo de los días laborales, el tiempo útil, es encaminado permanentemente hacia algo que hay que hacer para remover, presentar, adquirir, reponer, apurar, hacer funcionar.... , etc; en una sucesión de fines provisorios. En el tiempo ferial estamos volcados hacia una realidad que no es más que la trama de todos los trámites en curso: el mundo. Frente a él, el tiempo festivo es el reencuentro con la naturaleza tenida a distancia por inoportuna, durante el tiempo de la tramitación. El tiempo festivo nos propone una mirada larga y profunda “del puro salir a ver las cosas”(Giannini,1987, p.60) Es un tiempo que en resumen

despotenciando la efectividad del mundo, anula la esencia tramitadora, por ser un tiempo volcado a otras cosas, como mirar la gente, el parque, la plaza o el espectáculo público.

La tercera dimensión es el de la reflexión social, la que ya no ocurre esencialmente con relación al espacio sino al tiempo y que no la cumple el individuo sino que lo hace la sociedad histórica a la que el individuo pertenece. En este ámbito se incorpora el lenguaje como realidad sociohistórica. Tal reflexión tiene que ver con la recuperación que una sociedad histórica hace de su experiencia pasada y se relaciona con lo que se ha llamado “traspaso de mundo” de una generación a otra en los cuales, incluso, se pasan y traspasan generacionalmente los saberes eco-productivos y simbólicos de los grupos humanos, así como las formas de cognición y percepción de la naturaleza y de la sociedad; es, en fin, el modo mediante el cual un conglomerado humano se reconoce como una sociedad que se relaciona y representa el mundo natural y social, con identidad histórica. (Giannini , 2007, p.17).

Estos tres sentidos de reflexión son modos sobre tejidos y solidarios de ser de la identidad humana. En cualquiera de estos tres niveles de recogimiento domiciliario es el intento sostenido de retener el pasado torrentoso del tiempo; de atesorar lo memorable en los recuerdos y en las cosas con las cuales atrincheramos nuestra identidad. El domicilio es el ámbito de la retención, simboliza la contrafigura -el contratiempo- del pasar. La identidad se va ganando en el tránsito desde la exterioridad frecuentada hacia esa interioridad impuesta por la pausa a mis movimientos y que me obliga a darles tregua. En la reflexión cotidiana retornamos cada día a lo propio, nuestro ser-en-el-mundo se re-trae a su domicilio.

3.4.3. Reflexión psíquica y reflexión cotidiana.

La vida cotidiana es reflexión, regreso a sí, según la más antigua tradición filosófica, la reflexión como realidad incorpórea poseería una especie de movimiento conversivo, que consiste en retornar a sí, “con íntegro retorno”. En esto estribaría su

esencia y su unidad. Para Sartre: “La naturaleza misma de la consciencia es existir en círculo.” (Sartre, 1966, p. 23).

La unidad psíquica no sólo consiste en la mecánica certificación de que “soy yo mismo”, aquel que por ejemplo, escuchó, interpreta y decide, se concede que no somos la mera suma o amontonamiento de nuestros actos reflexivos. La reflexión, ella es fundamento y criterio absoluto de orientación. Sin embargo, plantea Giannini (1992), es siempre aleatorio encontrarse consigo mismo al regreso de cada reflexión, ya que la presunción de ser sí mismo resulta, en un proyecto eternamente pendiente o inconcluso, en cuanto somos, mera aspiración de ser, somos lo que no somos. Idea que tributa a la concepción de Sartre, (1966, p. 124), para quién “la consciencia es lo que no es, y no es lo que es”.

La reflexión psíquica, se entiende como una conciencia que se proyecta fuera de sí y que luego vuelve sobre sus propios contenidos para interrogarlos y hacerlos transparentes, en un movimiento análogo a las salidas y regresos del ritmo señalado anteriormente. La reflexión desde una perspectiva psíquica, presenta una de las condiciones esenciales de los fenómenos psíquicos, esto es, su carácter exclusivamente temporal, (vertical); en palabras de Giannini (1987, p.135), “el aparecer sin permanecer”. El Sí mismo de la unidad psíquica, es radicalmente distinto de la unidad espacial. Las entidades reales (cosas), y sus aspectos discernibles poseen un desarrollo espacial, tópica, de las cosas (perspectiva horizontal). La unidad espacial se caracteriza por su no divisibilidad (inmediata) en otras unidades tales como ella misma. Positivamente podría caracterizarse por la coexistencia “allí mismo”, de distintos modos (color, forma, tamaño), a través de las cuales el ser de la cosa se exhibe y se desata en su propia unidad. Tales modos y perspectivas hacen que la cosa sea al mismo tiempo todo lo que ella es; que ahora mismo es cuanto pudo y podría ser para conservar su ser propio, su identidad. El termino fenómeno, empleado universalmente para todo lo que es y que deviene, tiene la virtud de no suponer nada subsistente, de limitarse a describir el aparecer de lo externo a lo interno (a la conciencia) o de lo interno hacia sí mismo. Lo que la conciencia normal realmente percibe como lo propio del mundo

externo en cada unidad subsistente es su relativa estabilidad; la co-retención de sus modos de ser. Que es justamente lo que connota la idea de cosa.

Nada semejante ocurre con el fluir interior de la existencia humana. En la reflexión psíquica se trata entonces de retener el puro pasar del fenómeno o de lo sensible a fin de aprehenderlo comprensivamente y hacerlo parte constitutiva de una experiencia de ser. Actos sucesivos y diferentes en su significación: escuchar, interpretar, decidirse, y que constituyen toda otra suerte de unidad, que no puede desarrollar al mismo tiempo todo lo que es a la manera de las cosas con desarrollo espacial. Los fenómenos psíquicos conforman pues cierta unidad con exclusivo desarrollo temporal. La unidad implica aquí modos específicos de conexión. Concretamente la idea de núcleo en la cosa física corresponde aquí a la idea de “sucesión articulada de actos” (Giannini, 1987, p. 136), en cada momento de cuya articulación, el nexa relacionante se está relacionando absolutamente a sí mismo. Es una relación autoreflexiva. Es justamente cuando el movimiento reflexivo espacio-temporal se vuelve reflexión en un sentido psíquico-espiritual, que nos encontramos en el núcleo mismo de lo propiamente humano.

En consideración a lo anteriormente expuesto, el modo de continuidad propio de la conciencia, está siempre referido a las cosas que nos ocurren y de acuerdo a la articulación cotidiana de tal ocurrencia. Para estar en un lugar y no en otro lugar, debe haber un enlace con mi ubicación previa en otro sitio, pues solo así este trayecto espacial realizado por mi cuerpo y la nueva situación frente a la cual me encuentro, mantienen un nexa, que da continuidad y posibilitan un modo absoluto de relacionarme con el mundo. Por ejemplo, el declarar “estoy aquí, porque quería verte”, implica considerar que el deseo, es la causa última, sentido y justificación al trayecto que mi cuerpo significativo ha descrito ahora en el espacio del mundo. (Giannini, 1987).

La continuidad de mi trayectoria en el mundo (unidad total de mis trayectos), no puede comprenderse sino mediante el conocimiento de los nexos. De este conocimiento íntimo, reflexivo- depende mi continuidad, la unidad de mi ser. De éste conocimiento común, además- depende también la eventual comprensión que los otros alcancen de mi

conducta. Estos nexos van remachando la continuidad del yo, son actos de un yo relacionante, a él pertenecen todos los actos objetivamente registrables, que constituyen la línea de la biografía personal.

Al examinar los actos que el yo va enlazando, se puede observar que existen actos intencionales, por ejemplo desear, y actos intencionados, que son los actos movidos intencionalmente por actos intencionales, como el desear. Si realizo un acto intencionado como comprar algo, no solo sabré que la he comprado, sino fundamentalmente y concretamente para qué o porque lo he hecho. He aquí los modos esenciales de enlaces significativos: el del sentido (para qué) y el de fundamentación (por qué). Para Giannini (1987), es la pérdida de este tipo de enlace de los actos intencionales respecto de los actos intencionados, lo que puede trizar o interrumpir aunque sea por un instante la continuidad de nuestra vida psíquica; hacernos perder el camino de regreso hacia nuestra historia actual, perder nuestra posición y nuestra continuidad ahora aquí, en el mundo. Situación común y angustiosa esta de no saber qué hacer con nuestro cuerpo, con nosotros mismos. Quiebre real de nuestra identidad. Por tanto, el talón de Aquiles de la continuidad psíquica, del Sí mismo, es propiamente el enlace entre los actos intencionales y estos otros que hemos llamado intencionados. Ser yo mismo, significa primariamente: reconocerse en la sucesión de los movimientos, darles continuidad (unidad) en virtud de los enlaces intencionales. Por ello a cada momento se -o creo saber- cuál es la fundamentación y sentido inmediatos de mis movimientos. Este saber es suficiente en las alternativas de la cotidianidad.

El enlace habitual de la reflexión es aquel cuyo fundamento y cuyo sentido reside en la elección de (Sí) Mismo: es porque me elijo a mí mismo que realizo tal o cual acto intencionado, por el que mi historia se va prolongando en el mundo como una línea sin huecos. Así en ésta elección, lo que pasa representa solo un punto de apoyo para la identificación por la que voy siendo el mismo en los tiempos y espacios diversos. Esta elección del (Sí) Mismo no hace sino prolongar una suerte de cautiverio en el pasado. La “soberbia” de la rutina consiste más que nada en creer que sabe desde siempre lo que somos, de punta a cabo, y no en cuestionar la cómoda identidad: “Se será lo que siempre se ha sido. He aquí su orgullo y su único proyecto” (Giannini, 1987, p. 148).

La experiencia radical: la de llegar siempre atrasados a lo que somos, la experiencia del cautiverio, la experiencia de no disponer de nosotros mismos para elegir aquello que siendo Otro, nos sale al encuentro en nuestra ruta cotidiana y se nos pro-pone como don (Presente). Y este es el sentido último del egoísmo radical: insularidad ontológica, clausura de Sí. La disponibilidad para lo Otro, para lo que vale por sí mismo como cualidad pura de ser, tal disponibilidad, implica un quiebre, una profunda transgresión respecto de lo que somos. Entonces al enlace rutinario, segregador de un tiempo continuo, desértico, se contrapone el quiebre consigo mismo, con su tiempo riesgosamente discontinuo, con su tiempo Otro. Pero esto ocurre siempre, en virtud de la interpelación de Lo que Pasa –del Presente- , que pone en jaque la reiteración somnolienta de mi ser.

En un sentido literal y básico el presente es la ofrenda del ser a la consciencia. El presente es, una extensión indivisa, mientras ocurre no caben vacíos ni divisiones, no cabe sino pura cualidad de ser, mientras ocurre, por tanto, la sucesión de los ahora situacionales, queda suspendida. Presente es esto: “la extensión indivisible de la cualidad de ser con que nos absorbe la experiencia contemplada; por la que queda en suspenso, entonces, la continua fragmentación, de nuestro tiempo en la inquietud del cálculo y de la espera”. (Giannini, 1987, p. 151) Tiempo esencialmente ético, en cuanto común y participativo; y que dura tanto como aquella Presencia que absorbe nuestra mirada, que la sostiene en un acto indiviso y no contable: que la sujeta a Sí un instante o una eternidad.

Es a esta temporalidad profunda a la que llegamos, y desde la que nos movemos para sentirnos un instante después idéntico o no idéntico con aquel que venimos de ser. Lo que seremos en el momento posterior, depende del enlace. Es común, en la vida de todos los días, escaparnos por el camino de la fácil identidad, del apego a lo que somos, escapar a la exposición que podría ocurrir si estuviésemos disponibles para ello.

Lo más común saltar del pasado al futuro, o bien deslizarnos por el presente como un punto inextenso en el que se funde un “pasando” sin gloria con un futuro sin trascendencias. Este último era el aspecto esencialmente rutinario de la vida cotidiana. Cada una de estas opciones expresan la huída de sí, que puede asumir diferentes formas como las

dignidades que disimulen este huir, o las virtudes más prestigiosas vengan a justificar este intento de refugiarnos en el domicilio o de rehacer el camino de la sagrada identidad. Es posible que aquella virtud esconda una intolerancia radical. Cabe coger de la novedad (de Lo que Pasa), solo aquello que nos sirve para suprimirla, y proseguir así con la ruta de una identidad incuestionable.

La reflexión domiciliaria, espacial, por la que se reflexionan y recogen el espacio y el tiempo mundanos, ocurre como concreta identidad; es decir, como reencuentro coincidente pleno del ser que fuimos al salir. Pareciera que esta identidad no es más que un problema; una permanente y endeble presunción. Primero por razones válidas para toda reflexión: vuelto cada cual a sus dominios, en actitud reflexiva, se encuentra indefectiblemente siendo ya de tal o cual manera. En definitiva, cada cual es, aquel que siempre llega atrasado respecto de sí, en mora consigo mismo.

Pero el autor advierte: que: “nuestro saber de los enlaces es a menudo un saber falso y deformado” (Giannini, 1987, p. 140). En general sé que estoy sintiendo y qué es lo que siento, pero el sentido o por qué siento así es algo que puede escapárseme sistemáticamente o algo que sistemáticamente me oculto, deformedo o disimulo ante mi propia consciencia. Endeble, limitadísimo, tal saber de los fines y del fundamento constituye, sin embargo, la sustancia de mi ser actual, de mi ser humano. “Soy una hebra pensante; continua en medio de la diversidad de tiempos, espacios y situaciones por los que he venido atravesando” (Giannini, 1987, p. 141). Y aquí mismo siento que soy idéntico al que en otro instante estuvo en otro lugar, haciendo otras cosas. Soy el que carga irremediabilmente consigo (justificando o renegando de sí) mediante continuos actos de fundamentación y sentido, actos que operan en la discontinuidad de mi biografía interior y que se traducen en la discontinuidad nunca rota de un trayecto externo. La “reflexión identificatoria” consiste, así en percibirse en un lugar, camino hacia y en medio de cosas familiares, como la trayectoria espacial de unas intenciones de ser proyectadas en el mundo, como resultado de unos enlaces “vividos”: como lo que he deseado y lo que he decidido hacer, etc.

En éste punto la postura de Giannini, es coincidente con la de Bruner (1991), quién afirma que para llegar a la comprensión humana es necesario entender cómo se modelan sus experiencias y actos por sus estados intencionales. Estos últimos, solo pueden materializarse mediante la participación en los sistemas simbólicos de la cultura, o sea, solo se pueden plasmar en virtud de sistemas culturales de interpretación. Para este autor, la entrada en el significado se realiza a través de la negociación y la renegociación de los significados mediante la interpretación narrativa.

Para Giannini (1987) entonces, la identidad del ser, no está asegurada por aquel pensamiento reflexivo que va diciendo -Pienso, luego soy.- Parece estarlo en cambio por esta otra reflexión espacial, cotidiana que regresa a Sí a través de los laberintos del mundo (conflictos intereses, elecciones) y en la que el sujeto se reconoce de alguna manera como el fundamento de ese enlace de continuidad. La condición externa de esta “reflexión” es la existencia de un punto al que se vuelve consuetudinariamente, el domicilio. El hombre sale de sí y regresa a sí, de modos puramente mentales, con su pensamiento, con su imaginación con sus deseos, está en esto y luego en aquello, para volver de alguna manera para partir de sí, desde el presente. En ésta reflexión el cuerpo representa el topos intransferible de la orientación cotidiana. Representa el domicilio absoluto. Es por el cuerpo que me percibo como una partícula de identidad que va dejando una impronta inteligible en el universo, en la medida que es continua. Es por este cuerpo que puedo divisarme a distancia.

3.4.4. Rutina y transgresión en el lenguaje.

La vida cotidiana representa una continua conducta de pequeñas y grandes transgresiones a la rutina. La ruta es vista por Giannini (1987), como el camino construido sobre un entramado de normas, externas e interiorizadas, visibles o invisibles, que aseguran la llegada normal y regular a nuestro destino. La ruta que vuelve a hacerse día a día, en un movimiento rotatorio que regresa siempre a su punto de origen, y que además de describir un espacio, la ruta señala el tiempo que vuelve a traer lo mismo, el tiempo recurrente. Así,

puede ocurrir que el destino de la rutina se pegue a la ruta y al mero rodar, se vuelve pura vialidad. La rutina “es el regreso a lo consabido, a lo mismo y este hecho está ligado, a un continuo asegurarse la norma y la legalidad de las cosas. Vista desde su cualidad temporal, la rutina consiste en: “una suerte de absorción de la trascendencia del futuro, absorción en la normalidad de un presente continuo e idéntico así. Caricatura de la eternidad”. (Giannini, 1987, p. 42) La rutina está destinada a asegurar la normalidad del acontecer físico y social, o prever sus cambios, a cerrar por todas partes el acceso a lo imprevisible, a lo que pudiera sobrevivir desde fuera y truncar la pacífica continuidad de nuestro trayecto. En la rutina: “donde pasar y pasado se confunden, y espera ser lo que proyecta un futuro sin distancia, un tiempo continuo, pegado a la actualidad y movido por la norma. Tiempo quieto intrascendente. El largo plazo está asegurado a los carriles del presente, que termina siendo un plazo sin cisuras temporales, en el fondo, un futuro con trascendencia cero”. (Giannini, 1987, p. 43). Así lo rutinario nos mantiene, gracias a los imprevistos evitados, en una identidad no cuestionada.

En el presente continuo de la rutina aparecen transgresores de aquella temporalidad llana y desértica. Giannini (1987), emplea el término transgresión en referencia al abandono de la vía recta, como un símbolo de la vuelta de la rutina contra sí misma, contra el tiempo inconclusivamente continuo de la rutina y de las normas que lo hacen rodar. Entendida así, como hecho cotidiano, la transgresión tiene por lo general, el aparente sesgo de lo banal e insignificante. Existen modos de transgresión que significan una especie de rescate del tiempo, de unos seres, perdidos o dispersos en la línea sin regreso de la rutina. Rescate de un tiempo que potencia lo que vuelve a tocar, por ejemplo, una conmemoración, es transgresión, de ese tiempo lineal de la rutina, se conmemora lo que fue, se le rescata, a fin de que en cierto sentido siga siendo. Una transgresión invierte la prioridad del ser sobre el devenir, de lo necesario-universal sobre lo contingente-individual; de lo rutinario sobre la novedad.

El rodar cotidiano es, en su dimensión más honda, reiterada transgresión de aquella rutina que el mismo segrega. La rutina adopta un lenguaje que confirma y afianza su ya consolidado modo de ser, por ejemplo, excluye celosamente al lenguaje poético, y con tal

exclusión se asegura que la palabra no transgreda el orden de las cosas, no albergue sorpresas semánticas incontrolables que impliquen cambios de dirección, se asegura que vaya recto a las cosas. A esto se le llama lenguaje informativo, es un lenguaje que está destinado a través de la respuesta adecuada del receptor, al resultado previsto, más que mostrar, más que decir, desata una operación y así se encadena como engranaje preciso y transparente al mecanismo del quehacer cotidiano. No ocurre lo mismo, con los actos lingüísticos de intercambio (hablar-responder) que ellos mismos implican una transgresión, independiente de qué hagan sus destinatarios.

Otro aspecto a destacar de la transgresión, es que por ser cotidiana tiende a volver, a reintegrarse a la estructura total a que pertenece, y es así como puede ocurrir que ella misma termine por volverse norma, hábito o rutina. Como categoría de la vida cotidiana, se denomina transgresión, en general, a cualquier modo por el cual se suspende o se invalida temporalmente la rutina, con miras a restablecer la normalidad dentro de normas más eficaces de convivencia.

Eso es lo que ocurre con el diálogo, que se entiende como meta-lenguaje y suspensión reflexiva de aquello que veníamos haciendo consuetudinariamente y ya no nos resulta o no nos resulta tan bien. El diálogo representa un modo de enfrentar en común, problemas que emergen en medio de las dificultades de la vida, un alto en el quehacer rutinario con la intención de volver a él, pero vivificado o hecho más efectivo en virtud de la conducta dialogante. Desde que el hombre aceptó en su alma convivir con otros seres humanos, desde entonces, ya no puede disputarles directamente las cosas, desde entonces lo que disputa es su derecho a poseerlas. Así cuando se entra en diálogo sobre cualquier argumento teórico o práctico, el conflicto tiene que transformarse por fuerza y sin excusas en un conflicto de ideas. Así, por ejemplo, suspender la norma, la normalidad, para replantearse la actualidad de un derecho nuestro, constituye uno de los más violentos remezones a esa rutina que cuenta siempre con las cosas, que es posesiva por naturaleza. (Giannini, 1987, p. 81).

El dialogo permite alcanzar una experiencia común, esto es, un conocimiento teórico y una valoración práctica de las cosas que constituya un criterio válido para zanjar la dificultades y reanudar la rutina suspendida. En el diálogo subyacen los elementos centrales, a través de los cuales los hombres se comunican, tienen conflictos, toman posiciones, enjuician y se justifican, a saber, se conocen y reconocen como sujetos (eminentemente morales). El diálogo moral, por tanto, es eminentemente transgresor y articulador de la experiencia y del conflicto moral, por eso es que no se puede separar al sujeto del diálogo, del plano del ser que se hace presente en el diálogo .Dialogar es un modo de transgredir el lenguaje informativo, un modo de expresar conflictos reales en el plano de la convivencia. Esta transgresión lingüística deviene en aspiración a una experiencia común, tiende a la experiencia moral.

3.4.5. Experiencia común y experiencia moral.

En el habla cotidiana se pretende hacer un traspaso unos a otros de un “mundo”, esto es de una realidad pretendidamente común. Y quien habla espera que el destinatario de su comunicación aprehenda el mismo significado que el emisor intenta expresar con sus palabras. Al hablar se afirma la convicción de que mi experiencia es trasmitible a, comunicable con, la de otro. Mediante el acto de nombrar, esta experiencia va co-identificando los diversos objetos con los que se encuentra el interés común, y al mismo tiempo significando ese interés, proponiéndolo a la consideración pública. Esto es lo que el autor denomina “espacio civil”, y que Heidegger (2005), ha denominado “mundo”. Este espacio no es otro que la estructura topográfica cotidiana, con sus tres estructuras espaciales: el domicilio, la calle, el trabajo. En ésta estructura cotidiana, se asume que el yo se constituye con los otros y que así juntos y consensuadamente se establece la estructura de referencias comunes de su mundo.

Este espacio civil, comienza a existir al actualizarse en él, la presencia de dos o más sujetos y, en el hecho de lo que ahí ocurre adquiere sentido y significado, justamente con esa o esas presencias. La experiencia común y el espacio civil serían algo subjetivo y

objetivo a la vez, puesto que la existencia de este mundo común y comunicable nos remite, a algo objetivo, sin perjuicio de que se adquiere significación y relevancia en la existencia y presencia de otras subjetividades implicadas (Giannini, 1987).

El espacio civil -el mundo- se constituye como estructura referencial de toda conducta humana posible, ya que es en éste mundo que adquieren significación y sentido las cosas con las cuales tenemos que tratar en la inmediatez y medianía de la cotidianidad. En el espacio civil interactuamos con otros, y el intercambio que allí ocurre puede ser la ocasión de una transgresión específica de la rutina, que el autor llama transgresión lingüística, esta transgresión es apertura de la conversación a otra cosa que no sea un intercambio de información, a algo que pueda ser disputa, conflicto, enfrentamiento de convicciones y, de éste modo aspiración a una experiencia común. La preocupación básica y última de la investigación es buscar “una experiencia en que converjan las temporalidades disgregadas de nuestras existencias. Búsqueda de una experiencia común, o lo que es lo mismo: de *un tiempo realmente común*” (Giannini, 1987, p. 18 – 19).

Otro aspecto constitutivo de la espacialidad humana, es aquella que emerge en el encuentro con los otros, la experiencia de ser ante otro ser humano. Esta experiencia es la que el autor denomina experiencia moral. La experiencia moral, es el reducto intransable de la experiencia, y corresponde a: “...un saber que no es simplemente uno más entre otros saberes posibles, sino a ese saber preciso y único por el que el portador de la experiencia acredita su condición de sujeto inobjetable” (Giannini, 1987, p. 267-268). La experiencia moral, hace referencia a aquel saber al que nadie está dispuesto a renunciar, al saber que la experiencia ha dictaminado, como bueno o malo, como justo o injusto, y por el cual las personas están constantemente evaluando sus acciones y las de sus cercanos. Los sujetos privilegian su experiencia personal, donde someter este saber a una decisión final del juicio docto, no representaría como en cualquier otro caso, un simple acto de humildad sino la renuncia a la condición de sujeto. (Giannini, 1992)

“En definitiva: como aquel individuo indiferenciado que soy; en mi calidad de empleado, de padre de familia, de ciudadano, soy también ese ser que no puede delegar en ningún otro ser humano ni divino aquel saber cualitativo que configura

mi experiencia moral: aquel saber por el que constantemente estoy evaluando mis acciones y las de mi próximo” (p. 268)

La experiencia moral, corresponde a los significados de “bueno” y “malo”, tal y como se entienden en el espacio civil. Lo ético en este espacio, corresponde a “lo bueno” y “lo malo” de las acciones por las que el ciudadano muestra su modo de habitar el mundo y de recoger su propio ser de él. Este saber se forma en relación a las cosas que concretamente se cree que se debe saber en virtud del trato del sujeto con “el mundo de la vida”. Este intercambio, cogido en la espacialidad y temporalidad cotidiana, y en el intercambio lingüístico, constituye el aspecto más recuperable en términos teóricos del espacio civil, y es justamente aquello que se busca metodológicamente en la presente investigación para dar cuenta de la construcción identitaria laboral.

3.5 Objetivos de la investigación

La presente investigación se plantea, los siguientes objetivos:

Objetivo General: Dar cuenta de construcción cotidiana de la identidad laboral en sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80.

Objetivos Específicos:

1. Describir el mundo del trabajo, tal como éste se configura desde la experiencia común de los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80.
2. Dar cuenta de los enlaces significantes que dan continuidad biográfica a la trayectoria de los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80.
3. Describir los saberes que configuran la experiencia moral de los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80, respecto del trabajo.

4. Método

4.1 Aclaraciones Iniciales: énfasis teóricos para un andamiaje metodológico

En el presente apartado se expondrá la propuesta metodológica implementada para realizar el análisis de la identidad laboral desde la teoría de la Reflexión Cotidiana (Giannini, 1987). El autor, quién pertenece al ámbito de la filosofía, sostiene que la teoría de la reflexión cotidiana es teoría y método de investigación a la vez. Como teoría, ésta ya fue expuesta en sus postulados principales en el marco teórico y como método la teoría de la Reflexión Cotidiana de Giannini (1987), es propuesta como una vía de aproximación a la vida humana, que destaca por el valor que da a la cotidianidad y la narración como espacio de construcción de la identidad.

En cuanto a la cotidianidad, el método de aproximación a la realidad, propuesto por el autor, es el método arqueológico, el cual alude a la imagen de arqueólogo como personaje que investiga en el subsuelo para entender una realidad. La arqueología describe un camino, un método de investigación que se pregunta por los principios. La realidad a la que se hace mención es búsqueda del entendimiento de lo cotidiano y el subsuelo que se analiza es el subsuelo de una experiencia común. Así, se busca la raíz originaria de la experiencia, delimitando lo cotidiano, como el territorio propio donde la experiencia se hace posible. El autor emplea el término arqueología, tanto en el sentido etimológico: como método que da razón de los fundamentos, de los principios, como en un sentido simbólico histórico: la vía que conduce a las cosas soterradas en el tiempo, invisibles para una consciencia. Por tanto, cabe inferir, que la experiencia a cuya realidad se trata de explorar no puede ser por principio la experiencia personal de cada sujeto, en cuanto esta es visibilidad, presencia ante los sentidos o clara evocación de dicha experiencia. La búsqueda va hacia un hipotético subsuelo de principios sumergidos en ésta experiencia individual, que echan sus raíces hasta el fondo de ella, condicionándola al punto de hacerla, a veces, incomprendible para sí misma. Se mueve hacia el subsuelo de la experiencia común. Una arqueología de la experiencia común, tal como ha sido propuesta

por el autor, debe abrir camino hacia el sentido de algunos de los aspectos más banales de la vida diaria, donde la pregunta por el sentido o por la conexión de sentido va más allá del cómo y del cuánto propios de una consciencia particular. La búsqueda afina su mirada en el terreno de lo culturalmente inadvertido, escudriñar entre las cosas que se transfieren día a día de un sujeto a otro y que, no obstante son permanentemente removidas, a causa de su carácter banal. He aquí el punto de partida de ésta metodología.

La delimitación teórica del territorio propio donde ésta experiencia se hace posible es la vida cotidiana. Esta delimitación, se realiza describiendo, interpretando y recorriendo el ámbito territorial cotidiano, con el afán de ir e instalarse en las entrañas mismas de la existencia humana, en palabras del autor: “pretende instalarse en el centro mismo de las cosas” (Giannini, 1987, p.26), allí donde converjan las subjetividades, donde ocurre una experiencia tal que anude en ella las temporalidades inconexas de nuestra existencia, y que el autor denomina “experiencia común”. Al proponer este campo el autor pretende instalarse en el medio de las cosas, concretamente, en el mundo común y, en la atmosfera de una comprensión también común del mundo. La investigación recaerá sobre la estructura cotidiana y sobre el sentido de este modo insustituible de ser. Los hechos que van apareciendo al interior de tal territorio son significativos, radicalmente significativos para la vida y el acceso a ellos conduce a la experiencia común. La metodología propuesta entonces es de acceso “extensional”, esto es, describe y delinea detalladamente la superficie de un terreno, en este caso lo cotidiano,- primero topografía y luego cronología de lo cotidiano. A partir de este espacio temporal, surgen puntos estratégicos para acceder a una exploración más profunda y desde ahí acceder, “primero, a los modos de decir y de ahí a los modos de disponibilidad de Sí y de reflexión” (Giannini, 1987, p 28).

En cuanto a la narración, ésta es vista por su autor, como un método para acceder a las cosas. Se narra lo que pasa, dice Giannini (1987), y que “justamente por pasar no queda; salvo en la palabra que lo narra, salvo en la palabra del narrador que lo restituye a la realidad tal vez para iluminar ésta en su ser pasajero” (Giannini 1987, p. 86). La narración se configura así como algo que adviene, como novedad de ser. Narrar es transgredir el ser, se transgrede justamente aquello que le permite al sujeto mantener su ser, su identidad,

entendida ésta como, el irremediable regreso a sí mismo, sin novedad ni historia. Así, lo que pasa, justamente pasando cambia el rumbo y el destino de aquello que, sometido a la rutina, pasaba siempre. Con la narración se quiebra el círculo de hierro de lo idéntico que explica lo mismo, por lo mismo, se quiebra la rutina. Se invierte la prioridad del ser sobre el devenir. Para efectos de aclarar su proceder metodológico, es necesario precisar aquí, que es la narración de los hechos y la interpretación de las intenciones lo que importa. Se asume que la vida cotidiana, marcada por la rutina y la repetición, se pone al límite de sí misma, escapa a sí misma, en aquellos momentos privilegiados en que los hombres buscan espontáneamente fundir sus temporalidades fragmentadas, e identificarse con una experiencia que los restituya a su ser común y universal. De ésta forma el narrador no sólo rescata como en la historia, lo otro que es digno de ser salvado, su rescate es un acto de restauración (re-identificación) de sí mismo. Un acto liberador. (Giannini, 1987, p. 92).

El ámbito donde se lleva a cabo la investigación, está circunscrito al espacio público, ya que es en éste territorio donde habita el prójimo. El espacio civil es el espacio de la comunicación abierta del habla y hablar es llamar algo a comparecencia cuando es el caso de decir algo de él. El lenguaje hablado tiene sentido cuando tiene sentido común; y este sentido común ocurre cuando viene al caso decir algo de ese algo. En resumen, la tarea metodológica, consiste en describir los modos de participación por la que el agente comparte la realidad del mundo con otros sujetos. En otras palabras se pone la mirada en el aspecto intersubjetivo de las acciones comunicativas.

4.2. Recolección y producción de relatos

Atendiendo al hecho de que Giannini, no especifica una técnica de recolección de datos, es que en la presente investigación, - que pertenece al ámbito de las ciencias sociales- se opta por utilizar un enfoque metodológico que cumpla con los criterios de exigencia científica de las ciencias sociales y que al mismo tiempo respete la coherencia

epistemológica entre marco teórico y metodológico. En ésta investigación se optó por utilizar como marco teórico metodológico el enfoque biográfico-narrativo de la identidad.

El enfoque biográfico-narrativo de la identidad, tiene como objetivo mostrar el testimonio subjetivo de una persona, con el fin de recoger acontecimientos y valoraciones que el individuo hace sobre su propia existencia, los que se materializan en una historia de vida o relato autobiográfico obtenido por el investigador. Así, las expectativas, los acuerdos, los proyectos, los conflictos y las tensiones, que los individuos tienen con la sociedad y con los demás, van siendo registrados en un relato que permite a los actores definirse a sí mismos en relación con su historia y con el mundo que los rodea. (Graffigna, 2004 y Stecher, et al., 2005).

Para Pujadas (1992), este método de investigación refleja la convergencia entre el testimonio subjetivo de un individuo y la plasmación de una vida que es el reflejo de una época, de unas normas sociales y de unos valores compartidos con la comunidad de la que forma parte el sujeto. Se trata de elementos de producción de sentido individuales que tienen una dimensión inmediatamente social, donde los relatos particulares de experiencias quedarán progresivamente subordinados a una forma de relato social. (Sharim, 2005). Se trata así de un enfoque teórico-metodológico que posibilita una perspectiva que intenta la articulación de la dimensión social e individual, dimensiones claves para el estudio de la identidad. En términos de la teoría de la reflexión cotidiana, se asume que la temporalidad del individuo y de la historia humana se hace conmensurables con la temporalidad total lo que restaura un modo conmensurable de contar los tiempos.

4.2.1. Instrumento

El instrumento privilegiado de este método de investigación es el relato de vida. Según Cornejo (2006), el relato de vida es la narración o enunciación que un sujeto hace de su vida o de fragmentos de ésta. Los relatos son enormemente fecundos para explorar la construcción identitaria. La identidad es el relato que hacemos sobre nosotros mismos. Los

relatos entregan la posibilidad de mirar la doble relación de un individuo con su historia, en tanto determinado por ésta, pero también en cuanto a su capacidad de actuar sobre ella. (Legrand, 1993).

El relato de vida, no es un discurso cualquiera, es un discurso narrativo que trata de contar una historia real y que, además, a diferencia de la autobiografía escrita, se improvisa en el marco de una relación dialógica con un investigador que, de entrada orienta la entrevista hacia la descripción de experiencias que le ayuden al estudio de su objeto. En palabras de Bertaux (2005, p.78): “El relato de vida es una improvisación sin notas (sin el recurso a los archivos escritos), que se basa en la rememoración de los principales acontecimientos tal como fueron vividos, memorizados y totalizados poniendo sumo cuidado en discernir su concatenación”. De esta forma, los relatos de vida, dada su orientación narrativa, están especialmente adaptados para captar los procesos, es decir, la concatenación de situaciones, interacciones, acontecimientos y acciones.

La utilización del relato de vida en la presente investigación, obedece a que éste permite el conocimiento de un tema específico que adquiere su sentido en relación a la experiencia de vida de un individuo singular (Pujadas, 1992). Es inherente a este enfoque la comprensión de la identidad como un proceso que se construye a lo largo de una historia singular. El relato se constituye así en una herramienta de reflexión sobre sí mismo. Por estas razones, parece relevante abordar la construcción de la identidad laboral a través de relatos de vida.

El enfoque biográfico-narrativo de la identidad sostiene la idea que toda actividad humana está anclada en la historia global del sujeto que la realiza. Según Lainé (1998 p. 21): "el trabajo con los relatos de vida se esfuerza por aprehender lo que, en una trayectoria singular, surge de la articulación entre el determinismo externo y la iniciativa del propio sujeto", aspectos que son esenciales en la construcción identitaria.

El relato de vida es un testimonio de la experiencia de vida, pero es un testimonio orientado por la intención de conocer del investigador que lo recoge. Esta intención ya

manifestada en el primer contacto, es comprendida y aceptada, y queda interiorizada por el sujeto bajo la forma de un filtro implícito a través del cual selecciona, en el universo semántico de la totalidad interior de sus experiencias, con lo que será capaz de responder a las expectativas del investigador. (Bertaux, 2005)

4.2.2. Participantes

Las edades de los entrevistados corresponden a la etapa de adultez media, ello debido en parte a que la trayectoria laboral requerida, es decir, la migración social desde una valoración de trabajo estable a una condición de trabajo flexible, implica al menos unos 20 años de experiencia laboral. En términos más precisos se privilegió personas que hayan vivido los cambios en la reforma laboral implementada por el gobierno de Chile en la década del 80. Otra razón para utilizar este rango de edad, obedece a que según Lewis (2001), quién al investigar secuencias o trayectorias laborales, estableció que uno de los momentos en que la identidad sufriría significativas transformaciones y disrupciones es la llamada crisis de la adultez media, en que se vivirían significativos cambios físicos, del pensamiento y de la vida emocional, generando en el trayecto identitario una inherente discontinuidad y contextualidad de la construcción identitaria. De manera similar, Pals (2001) hace notar que en el transcurso del trayecto vital, la identidad pareciera jugar un rol más decisivo a partir de la entrada a la adultez, siendo su influencia menor en la niñez y moderadamente importante en la adolescencia. Esto se debería a los efectos reforzadores que sobre la personalidad tendrían las transacciones relacionadas con la construcción de la intimidad y aquellas implicadas con la búsqueda y mantenimiento de un empleo. Desde ésta perspectiva, la personalidad comenzaría a jugar un papel más central en la determinación de los contextos de vida de las personas, y estos en retorno, contribuirían a cristalizar la personalidad y promover su continuidad con el tiempo. Por último, Meluci (2001), sostiene que la identidad adulta es la posibilidad de integrar, en un proceso de producción de nuevas identidades, el pasado y el presente en la continuidad de una misma biografía.

La muestra se constituyó por trabajadores/as que hayan formado o formen parte del trabajo asalariado, y que además hayan desempeñado a lo largo de su trayectoria laboral, un trabajo que implique vinculación laboral flexible; esto es, una relación laboral no amparada

por contrato indefinido con salario fijo. Esto incluye personas con contratos a plazo fijo, de comisionista, por tarea o proyecto, aquellas personas que trabajan como prestadores de servicio (a través de "boletas de honorarios"), entre otros. Esta condición obedece al reconocimiento de la vinculación entre la construcción de la identidad y lo social, haciendo por tanto, imprescindible considerar los espacios institucionales e históricos específicos, en que ésta se produce (Hall, 1996). En la presente investigación, esta condición remite a lo acontecido en nuestro país a partir de las reformas laborales del año 1979, que producen un desplazamiento de las estructuras laborales existentes e irrumpen con una lógica neoliberal aplicada al trabajo. Este cambio produce que gran parte de los trabajadores chilenos migren de una estructura de trabajo asalariada a condiciones de flexibilidad laboral, o coexistan ambas modalidades en la trayectoria laboral. Esta condición posibilita la emergencia de nuevas narraciones y configuran una época en que coexisten dos relatos, uno que alude al trabajo estable característico de los ideales representados por la modernidad organizada y otro que alude a las nuevas formas de vinculación laboral flexibles propias de la modernidad tardía. Esta situación, descrita por la literatura especializada como un periodo de excepción, supone una transgresión a la rutinización normalizada de la cotidianidad, situación donde las estructuras sociales adquieren visibilidad para sus practicantes y donde la vida cotidiana se vuelve problematizable. Es decir, en ésta condición, las estrategias y lógicas de operación se revelan en las distintas negociaciones que los actores deben realizar continuamente con el orden social.

Debido a que en el marco de una investigación cualitativa, el interés no está puesto en el criterio de representatividad clásico, se consideró un mínimo de veinte casos, diez para el género masculino y diez para el género femenino. La variable sexo, sólo se utilizó como medio descriptivo, pues no fue objetivo de ésta investigación establecer diferencias en cuanto a ésta variable. El número final de participantes dependió de la saturación de los datos, lo que en la presente investigación se logró, con 10 entrevistados hombres y 7 entrevistadas mujeres. La siguiente tabla muestra los entrevistado/as definidos según sexo, nivel socioeconómico, territorialidad entendida como el lugar de residencia actual, el tipo de contrato al momento de la entrevista, y la edad. Los criterios muestrales considerados

fueron la edad, y que hayan migrado de una estructura de trabajo asalariada estable a una situación de flexibilidad laboral.

Participantes	Sexo	Nivel Socio económico	Territorialidad	Tipo de Contrato	Edad
CO	Hombre	Medio	Talca	Independiente	45 – 54 años
EM	Hombre	Medio	Talca	Independiente	35 – 44 años
JH	Hombre	Medio	Talca	Independiente	55 – 64 años
LC	Hombre	Medio	Talca	Independiente	45 – 54 años
MR	Hombre	Medio	Talca	Planta	65 y más
MS	Hombre	Medio	Talca	Honorarios	45 – 54 años
PP	Hombre	Medio	Santiago	Planta	55 – 64 años
SA	Hombre	Medio	Talca	Honorarios	45 – 54 años
SM	Hombre	Alto	Talca	Independiente	55 – 64 años
LR	Hombre	Medio	Curicó	Honorarios	45 – 54 años
CR	Mujer	Medio	Talca	Honorarios	45 – 54 años
SA	Mujer	Medio	Talca	Independiente	45 – 54 años
AP	Mujer	Medio	Santiago	Planta	45 – 54 años
MI	Mujer	Medio	Talca	Honorarios	55 – 64 años
MM	Mujer	Medio	Talca	Independiente	55 – 64 años
MJ	Mujer	Medio	Chillán	Honorarios	45 – 54 años
PH	Mujer	Medio	Talca	Independiente	45 – 54 años

Tabla 1: Participantes agrupados por sexo, nivel socioeconómico territorialidad, tipo de contrato y edad.

4.2.3. Procedimiento

Los participantes fueron contactados a partir de informantes claves. La decisión de participar o no en el estudio fue voluntaria, y a quienes aceptaron participar se les dió la posibilidad de que eligieran el día, el momento del día y el lugar del encuentro. Se

cuidó especialmente que sea un momento y lugar cara a cara y sin interrupciones y con el tiempo necesario, para que las personas pudieran sentirse cómodas a la hora de narrar sus trayectorias laborales. Las personas que aceptaron firmaron un consentimiento informado, donde se les explicaba los objetivos y alcances de la investigación y se aseguraba la confidencialidad de su identidad.

Se planificaron dos encuentros con cada participante, en base a una convocatoria inicial para conversar acerca de su historia y experiencia laboral. El primer encuentro abre la narración y despliega los temas que trae el narrador. La consigna utilizada fue del tipo: "cuéntame cómo fue su experiencia laboral", consigna amplia y general, que sirvió como estímulo inicial para que los entrevistados contaran su trayectoria laboral. El uso de ésta consigna se fundamenta en la opción ética que sea el narrador quien asume un rol principal, como sujeto agente de su propio relato, lo cual permitió que la persona pudiera referirse cómoda y espontáneamente a su trayectoria laboral y a las experiencias asociadas a ellas, ajustándose en lo posible al criterio de no directividad, propuesto por Laimé (1998) y Legrand (1993), el cual consiste en una escucha calurosa, una comprensión empática y una neutralidad benévola, lo que está en sintonía con la base teórica de la investigación. La duración de las entrevistas fue de una hora a hora y media aproximadamente, ya que según Cornejo, Mendoza y Rojas (2008), esta duración del encuentro, permite mantener la capacidad de escucha y la producción de un material de calidad. Las entrevistas fueron grabadas a fin de guardar el registro necesario para la posterior transcripción de los datos. (En los anexos 7.3 se encuentra la consigna utilizada y en el anexo, 7.4 se encuentra la pauta de entrevista).

Luego de este primer encuentro se procedió a la transcripción literal de la entrevista, conservado en lo posible toda la riqueza de los relatos (faltas de lenguaje, lapsus, titubeos, modismos, silencios y pausas), la que fue entregada al participante para su lectura previa al segundo encuentro. Este segundo encuentro tuvo como objetivo favorecer la ocurrencia de un diálogo, que como se expondrá más adelante es la vía de aproximación al conocimiento que pretende la presente investigación. La transcripción de éste segundo encuentro también

fue entregada al participante con el fin de dar la posibilidad de que realizara cambios o introdujera nueva información.

Dado que la pretensión de la presente investigación es dar cuenta de la construcción cotidiana de la identidad laboral, y considerando que diversos autores señalan que no existe un método único para el análisis de los datos (Legrand, 1993; Lainé, 1998; Cornejo, 2006), sino que los métodos se definen en consideración de los objetivos de la investigación, del fenómeno estudiado y de ciertas consideraciones epistemológicas y metodológicas acerca de la construcción de conocimiento científico, planteando una diversidad de posibilidades. (Legrand, 1993; Cornejo, 2006; Cornejo, Mendoza & Rojas, 2008), es que la propuesta metodológica para el análisis de los relatos de vida, consistió en usar como trasfondo teórico para la interpretación de las narraciones, los postulados contenidos en la teoría de la reflexión cotidiana y la experiencia moral.

4.2.4. Análisis de Datos

A fin de no volver a caer en una interpretación enclaustrada, solipsística de la experiencia del hecho subjetivo Giannini (1992), propone un resguardo metodológico, que el campo donde se concreta la experiencia es el espacio civil, el cual se constituye como estructura referencial de toda conducta humana posible, ya que es en éste mundo que adquieren significación y sentido las cosas con las cuales los sujetos deben tratar en la inmediatez y medianía de la cotidianidad.

Para el autor, el pasar característico de lo cotidiano, implica necesariamente transferencia de ser y de mundo, por ello el análisis dará cuenta en primer lugar de la generación de mundo. Las conductas narradas por los sujetos, como sugiere el autor, son concebidas y entendidas en referencia al mundo, esto es, al ámbito cotidiano, el cual es abarcable a través de los movimientos cotidianos.

Para describir lo cotidiano en relación al trabajo, se pone el acento en las referencias que son habituales para los entrevistados/as respecto del trabajo, lo que pasa cuando no pasa nada. El supuesto metodológico que aquí aplica, es que es lo banal y no lo memorable, posee siempre un fondo significativo, que actúa como sedimento de experiencias colectivas sepultadas o remotas, operan al amparo de la conciencia inadvertida y echan sus raíces hasta el fondo mismo de la experiencia.

Para (Giannini, 1992), el pensamiento y el mundo ya hecho en los otros, nos viene transferido. A esta transferencia de un mundo a través del lenguaje es a lo que el autor llama experiencia común, el modo en que se transfiere es de lo que se dará cuenta en la primera parte del análisis. Para acceder a éste traspaso de mundo, se seguirán las acciones, los movimientos para descubrir y comprender el mundo de los participantes. Estas acciones y movimientos (actividades), son entendidas como modos de vincularse al mundo, de habitarlo y dependen de las posibilidades que el mundo ofrece. Por tanto, la presente investigación se centra, en el intervalo de la interacción, donde lo que se pretende es capturar a través de las narraciones, las cosas en sus mutuas relaciones y especialmente en su relación con nosotros.

Este traspaso de mundo, al que se hará referencia no se limita a un mero reflejar lo manifestado, es también manifestación de sí a través de lo que manifiesta: constata el ser del ente, de lo que es, significándolo. Para describir lo que pasa, para expresar esta transferencia de ser y de mundo que sucede en el espacio civil se recurre a las acciones transitivas, ya que se considera que las conductas no expresan fenómenos sino significados, y todo significado específico de una conducta está determinada por la referencia esencial a alguna otra cosa, es decir, son transitivas. El signo (visto aquí como aparición o apariencia de un significado) y la interpretación son los dos primeros elementos visibles presentes el espacio civil, y a los cuales se hará referencia en la presente investigación.

Ahora bien, para comprender una acción humana cualquiera, para volver inteligible un movimiento, una conducta, no basta saber qué es lo que el sujeto está haciendo, importa saber con qué fin, para que un agente actúa como actúa. Conocer su

finalidad, su para qué, su sentido, es el segundo momento del análisis. Aquí se analizarán los modos esenciales de enlaces significativos: el del sentido (para qué) y el de fundamentación (por qué).

La experiencia real de la identidad, como ya se ha hecho mención, tiene como hecho decisivo tener ligado a mis pasos el hacia dónde van, el para qué y el porqué, es decir, no olvida el camino de las conexiones por las que se va armando la hebra diaria de la biografía. La identidad queda asegurada así por la reflexión espacial cotidiana, por el regreso a Sí a través de los laberintos del mundo (conflictos, intereses, elecciones) y en la que el sujeto se reconoce de alguna manera como el fundamento de ese enlace de continuidad.

Es debido a que la continuidad de mi trayectoria en el mundo (unidad total de mis trayectos), no puede comprenderse sino mediante el conocimiento de los nexos. Por ello, éste segundo análisis dará cuenta del tipo de enlace:

1. El enlace habitual de la reflexión es aquel cuyo fundamento y cuyo sentido reside en la elección de (Sí) Mismo: en ésta elección lo que pasa representa solo un punto de apoyo para la identificación por la que voy siendo el mismo en los tiempos y espacios diversos.

2. La disponibilidad para lo Otro, que implica un quiebre, una profunda transgresión respecto de lo que somos, y que ocurre en virtud de la interpelación de Lo que Pasa –del Presente-, de lo que pone en jaque la reiteración del ser.

Dar cuenta de la experiencia moral es el tercer momento de la presente investigación. La experiencia moral representa una cierta manera de conocer, representa el límite del espacio humano de las conductas, en que se constituye la transferencia de ser y de mundo de un sujeto a otro. Según Giannini (1992), esta experiencia corresponde a un saber preciso y único por el que el portador de la experiencia acredita su condición de sujeto inobjetable, es decir, aquel saber que no se puede delegar. Éste saber cualitativo, representa una cierta manera de conocer, en que los entrevistados se constituyen en un

evaluador de acciones y actitudes, tanto propias como las del prójimo, configurando así su experiencia moral.

Con estos aspectos analizados se dará cuenta de la construcción identitaria laboral, accediendo a la relación diaria que el sujeto establece consigo mismo y con los otros, relación que se constata y radica en el espacio civil, que en ésta investigación, por su objeto de investigación se centra en el espacio laboral.

4.2.5. Consideraciones Éticas.

Antes de finalizar éste apartado, es necesario manifestar la especial atención que se tuvo respecto de los resguardos éticos de la investigación, estos consistieron en que los participantes firmarán un consentimiento informado, el cual señala el objetivo de la investigación, el criterio de reclutamiento utilizado, el tipo de participación que se le solicita, el tiempo que le tomará su participación en el estudio, además de los procedimientos empleados para la obtención y análisis de los relatos de vida. Especial énfasis se colocó en el resguardo de la confidencialidad, asegurando a los participantes, que la información recogida será custodiada de manera segura y solo será conocida por la investigadora, siendo cualquier publicación en medios científicos realizada en forma anónima, sin revelar nombre ni datos personales que permitan hacer identificables a los entrevistados. Se informó además que la participación es voluntaria y no involucra costo económico alguno que se deba solventar, existiendo en todo momento la posibilidad de retirarse del estudio, sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para el participante. Hubo una manifestación explícita por parte de la investigadora de su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que surja sobre la participación en el estudio.

5. Análisis de los Relatos

A continuación se presenta el análisis de los relatos aportados por los participantes, para dar cuenta de la identidad laboral utilizando los supuestos teóricos que están en la base teórica ocupada. La información se organizó en relación a los objetivos específicos de la presente investigación, por tanto, en primer lugar se dará cuenta entonces, de la experiencia común, luego se dará cuenta de los nexos de sentido que conforman la continuidad de la identidad laboral y en tercer lugar se dará cuenta de la experiencia moral en relación al trabajo.

En el primer apartado, la experiencia común acerca del trabajo, se entiende como la capacidad de subentender las mismas cosas a partir de los mismos signos, lo que hace referencia a un tiempo común, y que sirve de base para la construcción de la identidad laboral. La experiencia común remite a un hecho esencialmente afectivo: el sentimiento de no estar solo compartiendo las mismas cosas, sino participando de los mismos significados.

Esta experiencia común refleja, como ya se ha hecho mención, un conflicto entre las subjetividades, un estado permanente de controversia y de ajustes de tales significados. La vida en común vive en un estado permanente de interpretación en torno a los conflictos con-sabidos. Lo que constituye el núcleo del relato, es el traspaso que la sociedad hace de los saberes eco-productivos y simbólicos, así como las formas de cognición y percepción de la naturaleza y de la sociedad. Lo recogido a través del relato, es el modo mediante el cual los participantes del estudio, se reconocen como una sociedad que se relaciona y representa el mundo natural y social, con identidad histórica.

En el segundo apartado, se analizan los nexos por los cuales los sujetos construyen continuidad biográfica. Como el modo de continuidad propio de la conciencia, está siempre referido a las cosas que nos ocurren (conflictos intereses, elecciones) y de acuerdo a la articulación cotidiana de tal ocurrencia. Describir los nexos que dan continuidad al accionar

humano, posibilita una comprensión del modo de relacionarse que los sujetos tienen con el mundo. Interesa como los sujetos se reconocen en la sucesión de sus movimientos cotidianos. La unidad y sentido de la acción entonces quedan fijados por sus límites, por su principio y su fin. El principio corresponde a porqué de su movimiento, el fundamento y el fin es el para qué, el motivo que lo mueve. Fin es el sentido que va orientando el movimiento y lo mantiene tenso hasta su logro.

En el tercer apartado, está dedicado a dar cuenta de la experiencia moral. Para ello, me referiré a el saber de la experiencia moral, el cual corresponde a aquel saber preciso y único en el que el hombre se constituye en objeto inobjetable, esto es un saber, evaluador de acciones y actitudes, tanto suyas como las del prójimo. Dara cuenta del saber moral hace alusión a un saber indelegable y por lo tanto, en último término, no susceptible de ser enjuiciado moralmente. En este sentido, es también, un saber exigible, en un saber privilegiado: irrenunciable y pleno.

Paralelamente se realizaran comentarios y se establecerán continuidades y rupturas respecto de la literatura científica acerca de la identidad laboral expuesta en el marco teórico.

5.1. Experiencia Común

El sujeto debe satisfacer necesidades y para ello tiene que trabajar y al hacerlo se apropia del ser del mundo, en éste espacio que es el trabajo. El traspaso de mundo que es posible identificar en el relato de los entrevistado/as, habla de tres aspectos o ejes alrededor de los cuales se articulan los relatos. En primer lugar a un mundo laboral en constante cambio e incertidumbre, segundo, que el trabajo es escaso y precario, y tercero que para actuar en éste mundo del trabajo el recurso principal es el accionar personal.

El primer eje, la conciencia de que se habita un mundo laboral en constante cambio e incertidumbre, fue altamente aludido por los entrevistados, quienes concuerdan en el

concepto de incertidumbre como lo más característico del trabajo actual. Este hecho también está en sintonía con lo reportado en numerosos estudios (Aguilar 2001; Beck, 2001; Sabatini y Wormald, 2003; Sveningsson & Alvesson, 2003).

SA: “Por un lado yo tengo el gran cliente el... (hace mención a una empresa del Estado), que cambia sus políticas todos los años, inventan un sistema nuevo, lo implementan... no resultan, al otro año implementan un programa, se suprime el programa porque no dio resultado, entonces hay que estar con una capacidad de cambio. Trabajamos dos años con convenio marco, hoy en día no existe el convenio marco, hoy día partió trabajador activo, entonces hay mucho cambio”

La incertidumbre está referida a la experiencia de cambio constante e incertidumbre, que dista mucho de la experiencia de trabajar en la modernidad organizada, en que el trabajo era vivido como una trayectoria consistente y controlable, una carrera en el sentido amplio de la palabra, que además permitía el reconocimiento social de cada trabajador gracias a que su situación quedaba consagrada jurídicamente y en el largo plazo (Castel, 1997; Sennett, 2000; Yáñez 2001). El impacto en la subjetividad de los trabajadores, que según lo reportado por las investigaciones, implicaba construcción identitaria en el largo plazo, en donde el trabajo era el eje alrededor del cual se construían definiciones del yo y proyectos de vida, está ausente en los relatos de los entrevistados. A pesar de que como ya se explicitó en el apartado anterior, todos los entrevistados – por su edad– tuvieron una socialización en éste discurso propio de la modernidad organizada durante su niñez y adolescencia, lo que configuró sus expectativas respecto del trabajo. Sin embargo, les ha correspondido trabajar en una organización productiva característica de la modernidad tardía, lo que implica el reconocimiento de la incertidumbre como uno de los ejes definitorios del trabajo actual. En este sentido no hay coexistencia de discursos desde la modernidad organizada a la modernidad tardía, según lo propuesto por Kraus (2000), sino que éste último, el de la incertidumbre, es predominante y homogéneo en los entrevistado/as. Más bien lo que existe es una especie de anhelo y nostalgia por la seguridad laboral perdida.

JH: “Me queda claro que ahora que no tengo una posición estable y con la suerte que tuve de tener dos trabajos, que además de gustarme mucho como trabajo eran muy bien remunerados y además trabajar en un clima laboral que además era muy agradable, me gustaba, entonces hoy día extraño

mucho tener un trabajo como ese. Me da un poco de susto en que si yo consigo un trabajo tal vez no pueda lograr una cosa como esa”

La incertidumbre referida se asociada fundamentalmente a dos fuentes de cambio, por una parte, están los cambios en el mercado que incide en el funcionamiento de las empresas y por otra están los cambios en las políticas de Estado. El cambio en el funcionamiento del mercado, es referido como una oscilación constante que se experimenta en fusiones o compra de empresas, la transformación de la empresas en multiservicios, rápidos crecimientos y expansión a otros lugares geográficos, todos ellos son acontecimientos vistos como transgresores, es decir, sucesos que no permiten la continuidad, la rutina, lo que venía siendo. La inestabilidad laboral, es la vivencia a la que los entrevistados/as recurren para dar cuenta de estas experiencias.

JH: “...la empresa después de que 8 años de funcionamiento, llegamos a ser los primeros en el mercado nacional con el producto que hacíamos, empezó otra empresa de la competencia a tratar de comprarla, y al principio siempre se le dijo que no, pero llegó un momento en que ofrecieron 2,5 veces lo que valía, y me llamó el gerente general, me fui a Santiago, y me dijo, mira, tengo que comunicarte que se vendió la planta, pero el comprador la compró con gerente, o sea quieren que tu te vayas con ellos. Y me fui a trabajar a ésta nueva empresa, pero ésta nueva empresa, el mensaje fue, porque hubo un cambio, a los primeros seis meses hicimos un proyecto de lo que había que hacer etc..., y como a los seis meses de funcionamiento hubo cambio en la gerencia general, de ésta empresa que es muy grande, no sé si la puedo nombrar... y el nuevo gerente no quería éste proyecto, me llamó y me dijo Ud, tiene como misión, abortar todo el crecimiento, transportar todas las máquinas a los patios que nosotros tenemos, que despida a la gente y después cuando termine se va Ud. Y para eso tiene seis meses”.

MI: “yo trabajaba en la atención primaria, y tenía yo 33 horas de contrato, y a mí me contrataron solamente para un programa, estaba capacitada para ese programa que era de enfermedades respiratorias, y yo atendía súper bien, la gente se sentía bien atendida, acogida, de hecho en mi sala de espera nunca había espera, tenía una agenda que yo manejaba, y atendía a la hora, entonces creían que yo no trabajaba, así que me dieron otro programa, cardiovascular y lo mismo, después me dieron un programa de postrados, que incluso yo los iba a ver en mi auto y los deje a todos al día, y...ya poh! Y resulta que hubo una restricción de personal a fin de año y me echaron a mí”.

AP: “De ahí lamentablemente(menciona la empresa), se reestructuro las gerencias zonales se achicaron y la gerencia zonal de la séptima región desapareció fue absorbida por Concepción y Santiago. Yo me quedé sin pega.....”

CO: “Hasta el año 2000, la empresa estima no seguir con los mantenimientos, sino traer empresas contratistas y nos ofrecieron seguir trabajando con ellos pero como contratistas”.

MS: “Después de ocho años que estuve ahí se cambió mi perfil de cargo, en ese momento la empresa se separó de su socio, y decidió comprar una empresa en Chile, de generación de energía, mi cargo se funde”..... “Ahí estuve seis años, hasta diciembre del año pasado, yo salí porque se hicieron inversiones en Francia, Estados Unidos y china, y no participé porque el nivel de inglés que yo tengo no es muy fluido, se necesitaba además con la capacidad de estar saliendo y entrando de Chile a Francia, a Estados Unidos y a China y yo necesitaba un año más para ponerme al día...”.

Los cambios en la situación política se relacionan con, el vivir una coyuntura política específica que cambia drásticamente las condiciones laborales, como lo fue el periodo comprendido entre 1970-1973 o la nueva institucionalidad referida al periodo de la décadas del 80, en nuestro país. También los cambios en la situación política se han vivido por algunos de los entrevistado/as como presiones que los partidos políticos ejercerían en la administración pública, amenazando la continuidad laboral.

SM: “Pasamos etapas muy malas.... si por ejemplo la unidad popular, fue terrible porque no había mercadería, materia prima y nosotros recauchábamos, lo que implica usar una serie de cosas importadas y era muy difícil. Ahí deshicimos la sociedad con mi socio, él se tuvo que ir, porque tenía más necesidades que yo, tenía más familia, y entonces el vendió su parte, se la vendió a otro señor de la Good Year, entonces con ese señor de la Good Year, seguimos trabajando los dos juntos.”.

MJ: “Estas condiciones, con las que yo debo competir hoy en día, no existían hasta después de los 80, evidentemente que yo necesito seguir vigente en el mercado laboral..”;.... “Me recomendaron militar un partido político en especial para tener respaldo a la hora de pelear por el cargo, hubo mucha gente que me apoyó por la trayectoria del trabajo que había realizado, pero también existía el factor político, finalmente asumí la persona que venía del Servicio de Salud y como no estaba dispuesta a ser su subordinada y tener que hacer su trabajo, porque no tenía idea de trabajar....renuncié” ; “existía el factor político, finalmente asumí la persona que venía del (Nombra una entidad pública).... y como no estaba dispuesta a ser su subordinada y tener que hacer su trabajo, porque no tenía idea de trabajar”

El sentimiento de incertidumbre es una realidad impuesta, que no es de iniciativa propia, sino producto de las circunstancias, que les toca vivir. Son interpretadas como productos de los tiempos que les ha tocado vivir, lo que da cuenta de sujetos situados históricamente, implicados en lo que pasa. Enfrentarse a la incertidumbre es inevitable y se experimenta como una difícil decisión, que en términos teóricos corresponde a una

transgresión, respecto de sí mismos al tener que adaptarse a ella, como única alternativa posible para sobrevivir.

CR: “A mí me carga la incertidumbre, tengo que vivir con ella, pero me carga, yo por mi tendría todo planificado, pero hago un esfuerzo, de verdad por ejemplo cuando me cambian los planes, me molesta, pero yo sé que eso me molesta y cambio rapidito el switch, no me demoro mucho, pero me molesta la incertidumbre, aunque si tomo riesgos, pero sé que tengo que hacerlo no más. Ahora me encantaría que todos los meses me llegarán 2 millones de pesos a mi cuenta corriente, esa certeza absoluta, me encantaría, te “fijai”, pero no es así y como no es así tengo que vivir...no sé... con la incertidumbre que existe, debo tomar riesgos ...”

MR: “oye me las tuve que buscar y averiguar que hacía, porque había que alimentar a mis hijos, tenía que mantener el hogar entiendo y ...empecé a trabajar en forma libre”

Dado lo anterior, varios son los entrevistados que narran la experiencia de sentirse “víctima de la situación”, donde lo más desconcertante es la vivencia de obligación a tener que adecuarse a ésta realidad, a causa de que al final se debe sobrevivir. Está fuera de su control y de lo que se desea hacer. Es vivido por tanto, como coerción. En los términos teóricos de la reflexión cotidiana, los entrevistados/as viven estas experiencias como sujeto del conocimiento pero no como sujeto de la acción. Como sujeto de conocimiento, sabe a lo qué se está expuesto, conoce el significado de lo que se hace, pero ser sujeto de la acción, implica además que se quiere realizar y realiza ese significado. Sujeto es aquel que conoce y quiere el significado de una acción. Las condiciones referidas, atentarían contra la condición de sujeto, justamente porque no se quiere lo que se hace, porque es vivido como coerción.

PP: “Entonces de alguna manera yo soy entre comillas “víctima” o soy parte de este cambio estructural, entonces evidentemente que tengo que adecuarme a él, eso significa que debo dar cuenta que el anterior modelo laboral que existía en Chile, en donde la economía descansaba básicamente en un tipo de economía oligárquica, de grupos estructurados y de poder continuo en el tiempo y un estado muy presente y muy gigantesco en materia de empleador y en materia de cómo se ejecutaba la dirección gubernamental, cambian se transforman en esa lógica anterior, entrar a trabajar era un proyecto a largo plazo, era la estabilidad como criterio válido por excelencia o sea en otras palabras la estabilidad era un factor fundamental y la promoción al interior de la institucionalidad laboral también era un camino relativamente conocido previamente. Entonces en esa lógica yo parto, a mí me toca la época de la transición, la época en que se producen estos cambios, se cambia de

paradigma, la forma de comprender el mundo del trabajo,..... Entonces, y a partir del anterior contexto, de alguna manera debiera definirme (entre comillas) como “víctima” en cuanto trabajador - como todas y todos-, por historia, época y lugar, pues, soy “objeto” de estos cambios estructurales señalados, sin que mi opinión y participación importen dado el carácter dictatorial que impulsó estas reformas. De este modo, evidentemente que pese a mi voluntad, he tenido que adecuarme a él, eso significa que he debido dar cuenta que el anterior modelo laboral que existía en Chile se empezaba a extinguir”,

MR: “Pero me encontré entiendo con que de la noche a la mañana, no tenía sueldo, en una... eh... situación entiendo económica que se preveía que venía, que venía la crisis de los años 80 que fue tremendamente dura, en la cual entiendo para uno era tremendo... que se daba producto de que sin tener sueldo, sin tener un trabajo estable, sin la posibilidad de poder conseguir, porque como era yo exonerado ... de la administración pública... no te contrataba nadie..., era un tremendo dilema...”;..... “Para mí fue una experiencia bastante dura, oye, que realmente me transformo mi vida, en un 100%.”, “Pero lo más traumático fue entiendo...que tú.. te encontraste en ese minuto de la noche a la mañana sin un aviso de nadie con un sobre que decía que se caducaba tu contrato de trabajo aunque hubieses estado en planta, como hubiese sido...”; ; “ el daño previsional.... queda ... fuertemente ... de manifiesto que se perdieron tantos años de servicio y lamentablemente no sé ahora cómo voy a ser calificado cuando tenga que ser jubilado”

Esta incertidumbre impuesta es vivida como una amenaza al ser, generando un sentimiento de vulnerabilidad en los entrevistados/as, que los obliga a estar siempre atentos, siempre preparados.

SA: “.....entonces ahí viene todo el futuro, que hay que estar permanentemente reinventándose. Ahora pienso, me encantaría tener una empresa en que vendiera zapatos, y le cambias el color a los zapatos y los vendes igual, pero aquí no hay que estar pensando que querrá la gente para el otro año, si voy a tener trabajo el próximo año”

PH: “Es una incertidumbre.... No sé cuánto me va a durar la pega actual.”

AP: “Yo he tenido quiebres fundamentales en mi vida profesional que me ha ido dando....o sea quedarme sin pega en (nombra la empresa), para mí fue duro, porque es una empresa muy buena, en cuantos a beneficios del personal (nombra la empresa), es espectacular, entonces quedarme ahí sin pega fue un quiebre grande, después en (nombra la empresa), decir ya no sigo más, fue otro quiebre grande ha sido....

El segundo aspecto considerado como gravitante en el trabajo es la vivencia de precariedad laboral, la cual afecta tanto la entrada al trabajo como su permanencia. En relación al acceso, el trabajo es un espacio que se vive como restrictivo, al cual hay que postular, hay que demostrar que se tienen las competencias y capacidades para el trabajo. Así la primera práctica aludida en los relatos de los entrevistados/as, es la de tener que postular al trabajo, se debe evidenciar, mediante el sometimiento a exámenes, físicos, psicológicos, de conocimientos y habilidades, que se es apto para la vida laboral.

CO: “Se formaron grupos de trabajo que eran de mantenimiento de equipos, al cual postulamos y quedamos, teníamos que tener ciertas condiciones, había pruebas psicológicas, de conocimiento y así se iba descartando”.

AP: “el Intendentepidió profesionales cuando el ingresó ... pero nunca dijo para qué. Yo presenté mi currículum, pasé una serie de pruebas, entre que entramos 300 y llegamos 20 al final”.

Esta se vive como la primera condición que se debe traspasar para acceder a la vida laboral y es una experiencia de tensión, por el hecho de ser sometido a evaluación. En este punto hay coincidencia con lo expresado por Yañez (2001) respecto de la noción de escasez definitoria del trabajo actual, que lo hace ser vivido como sinónimo de precariedad y que dista mucho de la relación salarial establecida en la modernidad organizada, cuya normalidad permitía que los trabajadores configuraran una identidad coherente, basada en la estabilidad con que se veía el futuro. De esta forma, se podía pensar en el trabajo como una trayectoria consistente y controlable, que además permitía el reconocimiento social de cada trabajador. Para Todaro y Yañez (2004), esto ha conducido a una erosión de la relación laboral “normal”, es decir, el empleo precarizado se estaría tornando normal, en relación a lo “atípico” que resultan las formas protegidas, estables y permanentes de empleo. Dado que el empleo está precarizado, esto se traduce hoy en día en que las personas gastan más tiempo en encontrar trabajo y en mantenerlo, así como también hace que valoren el hecho de tener trabajo, tanto cuando se tiene trabajo como cuando se pierde o se imaginan el no tenerlo.

CO: “partió yo diría que súper bien, porque partimos con trabajo al tiro, nunca nos falló el trabajo, siempre tuvimos trabajo”.

AP: “entonces quedarme ahí sin pega fue un quiebre grande”

MI: “... que en cualquier momento me digan hasta aquí llegamos, y no puedes hacer nada y la previsión, uno nunca se impone, se autoimpone, entonces es difícil, porque en el caso mío, yo la plata la tengo distribuida para el mes, pero ha sido una buena experiencia.”

Una de las formas de enfrentar la amenaza de la precariedad laboral, pasa necesariamente por los otros. La inclusión en el mundo del trabajo, depende de cómo soy percibido por los demás. El trabajo es un espacio en el que hay un otro u otros, las condiciones del trabajo actual inciden también en la forma en que se establecen las relaciones colectivas en el trabajo, esto es, lo que hay que cumplir para habitar y convivir con otros. Aquí aparece como especialmente valorado la posibilidad de crear un buen clima laboral, lo cual es concebido como la capacidad de llevarse bien con los pares y con los jefes, de lograr hacer buenos amigos en el trabajo. Para ello se repara en que el lugar de trabajo posea una cultura organizacional que no propicie las exigencias de status, el clasismo, el exitismo en la selección de sus trabajadores, es decir, se consoliden como espacios que no promuevan la competencia entre pares, pues ésta práctica es vivida como fuerte amenaza de anulación personal.

EM: “...había algo que no me cuadraba, un clasismo tremendo y eso chocaba contra mis principios, y conversaba con un amigo y me decía no... si es mientras tanto..., yo le decía no, si son todos iguales tratan mal a los mercaderistas y había todo este tema de mirar por debajo del hombro, bueno... el primer año lo pasé re mal, desde un proceso de acostumbrarme al rubro a la compañía, una compañía tremendamente exitista, innovadora y además elitista porque... te enseñan a competir adentro y no te das ni cuenta como aprendes. Yo les decía a mis colegas que éramos igual que hámster dentro de la jaula, la teoría del hámster”

El tercer aspecto dice relación con el uso de sí en el trabajo como manera de enfrentar la incertidumbre y la precariedad. El lugar de trabajo es un espacio en que se deben desplegar determinado tipo de acciones, a fin de poder permanecer en el. Estas acciones dicen relación con solucionar los problemas que surjan en el trabajo, a fin de que lo que se deba hacer, se dé sin contratiempos. Fijar los objetivos de trabajo, desplegar el propio ingenio, variar la actividad o participar directamente en el desarrollo de la empresa, son algunas de las acciones más referidas por los entrevistados/as. Este despliegue de acciones son retenidas, rescatadas por los entrevistados mediante la reflexión domiciliaria y

tienen como objetivo el de apropiarse del mundo del trabajo. Estas acciones están regidas exclusivamente por el principio de la eficacia, esto es, son útiles y permanecen mientras sean útiles. La importancia y reiteración de estos aspectos en el relato de los entrevistado/as, hacen pensar que invierten gran parte de su tiempo en delinear estas acciones, como una forma de ingresar y permanecer en el trabajo. Especialmente en relación al tema de las competencias y las acciones de ajuste que se deben ir realizando, para desarrollar el trabajo en los marcos de exigencia actual.

PP: “Te puedo contar que mi abuelo era contador comercial, o sea tenía quinto año, que era como la práctica del proceso previo, de los ramos que se veían en la enseñanza secundaria en aquella época, y él llegó a ser contador del Banco de Talca, que era un cargo de alta relevancia, pero mirado desde el hoy, sus competencias eran bastante menores, o sea en otras palabras, que hoy día un contador general sea gerente de un banco, yo lo veo altamente poco probable, porque en ese camino entre él y hoy día surgen ingenieros comerciales, administradores, surgen una serie de categorizaciones en términos de experticia profesional, que establecen una diferencia abismal entre las competencias que se requerían en aquella época y lo que se necesita hoy en día. ... Entonces ¿qué significa eso? Que entrar otros valores a incidir, el tema de la competencia, el tema de la experticia, el ser especializado en... es un plus, que significa una ventaja frente al mismo tipo de profesional que no tiene esa competencia. Este refinamiento del conocimiento y del manejo laboral, conlleva a que la carrera por el nicho laboral sea cada vez más compleja y cada vez más individual, o sea cada vez uno va armando su propio proyecto de vida”

SM: “Hemos ido aprendiendo a hacer negocios, a comercializar mejor, a tratar con los grandes consorcios económicos, y lograr mejores precios de compra, porque eso va a hacer que podamos vender con más facilidad, dándoles mejores oportunidades a los clientes. No se termina nunca porque yo trabajo con mis dos hijos, nos pasó que las ofertas son permanentemente muy tentadoras. Uno compra ofertas y después se queda con ellas guardadas durante bastante tiempo, y eso significa plata y en este negocio se capitaliza no en dinero, se capitaliza en mercaderías, nosotros tenemos una gran cantidad de mercadería, lo bueno que la mercadería que tenemos la tenemos guardada, pero es plata que uno no ve, y la plata que se va haciendo es para pagar las nuevas compras y tenemos que seguir comprando, los stock, van creciendo, creciendo, creciendo y uno sigue apurado vendiendo para poder pagar lo nuevo y entonces uno dice que pasa con lo que tengo guardado. Por eso hay que comprar bien y mantener un stock prudente, ese sí que es un hecho realmente importante, hay que controlar el stock, porque o si no el stock te puede matar”.

PP: “...hubo que ir cambiando las estrategias de cómo tú te insertabas en el mercado laboral, porque la manera que yo tuve de insertarme ha ido cambiando, cambian las conductas, las formas, el perfil que debes proyectar, las competencias que se requieren hoy en día y que tú debieras dominar para

tener éxito laboral. Este es el escenario global, es el paisaje cultural del mundo formativo y laboral en que yo me he tenido que situar”.

Se puede apreciar que los trabajos que son más valorados por los entrevistados/as son aquellos que permiten desplegar las acciones antes descritas, es decir se constituyen como espacios donde se pueden evidenciar, mostrar a la persona y sus talentos. También se evalúan favorablemente los trabajos que posibilitan el desarrollado profesional, esto referido a la posibilidad de hacer carrera, lo que es evaluado mediante la existencia de concursos en los que se pudiera postular o posibilidades de acceder a cursos de capacitación.

MJ: “En lo personal me significo muchas horas de trabajo, de atender y dar solución a problemas muy complejos, y de mediar entre los reclamos de los usuarios y los intereses de la institución. . . . Aprendí a trabajar con todo tipo de personas, a solucionar problemas con pocos recursos y mucha imaginación, aprender de gente más experimentada y a sobreponerme de los fracasos, de las descalificaciones y del desgaste que genera este particular ambiente. En lo laboral, también el aprendizaje fue enorme.”

Entre las condiciones más mencionadas están los trabajos que brindan la oportunidad de fijar objetivos, tener claras las funciones, tener independencia, se pueda desplegar el propio ingenio y se tenga la posibilidad de variar la actividad o participar directamente en el desarrollo de la empresa.

CR: “el trabajo es mucho más entretenido, interesante, porque . . . es distinto. Es más desafiante, se hacen cosas distintas, se aprende a hartar, se manejan los tiempos. Uno es dueño de su propia forma de hacer las cosas, uno determina cuales son las metas que quiere y cómo hacerlo, cuando hacerlo, es pura independencia. “no tengo un jefe también que me esté “coachiando”, que estoy haciendo, como lo estoy haciendo, entonces no tengo ese tipo de cosas, entonces al no tenerlo, me acomoda.”; “yo estoy súper conforme en ésta pega, me gusta, tiene cualquier desafío muchas cosas que hacer, he traído muchas ideas nuevas, porque vengo con otras cosas,” “Tengo un trabajo muy libre acá, ahora si estuviera que estar cumpliendo un horario y me obligaran ahí ya sería que estoy trabajando a contrapelo, pero este trabajo es muy flexible. . . .nadie me controla a la hora que llego a la hora que me voy, lo que hago”.

En resumen dentro de las capacidades personales más valoradas a la hora de mostrar evidencia están: ser joven, el tener visión, tomar buenas decisiones, verse como una persona capaz de enfrentar con éxito los desafíos, saber del negocio y saber hacer negocio, ser capaz de pasar las pruebas de selección y tener con mucha capacidad para establecer relaciones interpersonales eficientes. Esto incide en que el trabajo ya no es narrado como un medio para buscar sustento, sino que es visto como un espacio de desarrollo profesional, en donde la experiencia laboral personal, es lo retenido, es lo que se atesora.

AP: "...tengo mucha experiencia, si al final la experiencia hace mucho, la experiencia uno la valora ahora, no todos los profesionales tienen una particularidad que la tengo yo y otras personas que conozco que es estar siempre aprendiendo"

En contraposición a lo anterior, los trabajos que son mal evaluados por los entrevistados/as, son todos aquellos vistos como freno u obstáculo para la expresión de los propios talentos y capacidades, obstáculos a la manifestación de ser, tales como: los conflictos de intereses, la competencia entendida como el desplazamiento personal por colegas mejor preparados, la manipulación de información, sacar provecho a costa del trabajo de otros, el no ser reconocidos con el estatus adecuado o la categoría acorde al cargo, o derechamente ser marginado, ser engañado por los colaboradores, que tratan de sacar partido económico, la dependencia en la toma de decisiones o simplemente evaluar que se está perdiendo el tiempo en el trabajo.

CR: "... pero me aburría porque había momentos en que no tenía nada que hacer, pero tenía que cumplir las horas, las horas poto, me entendís..."

LC: "...entonces entraba a la oficina y veía a los viejos, jubilados, reenganchados en el trabajo, porque había una ley que les permitía reengancharse, que poco más los ponían en una silla, los dejaban y luego se los llevaban"

En la experiencia cotidiana de los entrevistados, el trabajo es visto como espacio que tiene particularidades y conductas preestablecidas, a las que hay que adaptarse. Es posible considerar entonces que en el trabajo predomina el mundo sobre lo propio, que representa un espacio pautado, mediatizado, que aparece notoriamente ligado a las normas

que lo hacen rodar, a lo ya previsto, a lo consabido. Con ello se asegura la rutina y orienta acerca de lo que hay que hacer para conservar el trabajo. Coincidente con el planteamiento teórico, el trabajo es el espacio en donde uno queda disponible para el otro, para lo otro, los entrevistados/as lo conciben como el espacio en donde se deben cumplir con reglas pre-establecidas, reglas que son asumidas como naturales, y operan al amparo de la conciencia inadvertida, es decir, no son cuestionadas por los participantes del estudio, lo que nos sitúa en el terreno de lo banal, de lo no memorable, desde lo cual se puede acceder a las “prácticas cotidianas” con que los entrevistados /as desenvuelven en el tiempo.

Visto así, el trabajo representa una prescripción subjetiva: un sistema de signos y de valores intercambiables, con normas propias, con ofertas y postergaciones, en la transacción en el espacio civil. “El mundo es feria” diría Giannini, (1999, p. 28), ya que es allí donde debo vender o trazar mis capacidades a fin de quedar disponible. En el mundo laboral. Nos habla de un espacio restrictivo, en donde las demandadas en el trabajo operan como reglas que sirven de guía para las conductas que el trabajador/a debe exhibir a fin de mantener el trabajo. Esto define el trabajo como un lugar de “auténtica disponibilidad para lo otro” un fin para otros a fin de ser para sí” (Giannini, 1987, p. 35).

Es importante consignar que todas estas características atribuidas al trabajo ocupan un lenguaje informativo, es un lenguaje que está destinado a través de la respuesta adecuada del receptor, en resultado previsto, más que mostrar, más que decir, desata una operación y así se encadena como engranaje preciso y transparente al mecanismo del quehacer cotidiano. Por tanto coincidente con la teoría, se aprecia que se usa éste lenguaje informativo, para que no exista transgresión, para asegurar la correcta rutina, reiteración de sí mismo. En las narrativas de los entrevistados/as, las características asociadas al trabajo actual fueron reportadas como datos, como realidad dada. Este apego a la rutina, dice Giannini (1987, p. 42): “se vuelve pura vialidad, es un intento de asegurar lo que viene siendo. Es una suerte de absorción de la trascendencia del futuro, absorción en la normalidad de un presente continuo e idéntico así”. Por tanto, con ello el trabajo asegura, y con ello prescribe la identidad laboral.

5.2 Elección de enlaces habituales y no habituales

Desde un punto de vista genérico, las acciones en el trabajo están permanentemente encaminadas hacia algo que hay que hacer: remover, presentar, adquirir, reponer, apurar, hacer funcionar.... , etc; es decir, está compuesta por una sucesión de fines provisorios. En éste punto, el concepto de trabajo corresponde a la actividad mediante la cual se puede asegurar los propósitos y fines que un grupo humano se ha agenciado para proyectar su futuro. Sin embargo, el para qué de la acción, es el sentido de la acción -la intención que los mueve-, ésta intención precede, va delante tramando, desarrollando el ser de esos movimientos. Esta unidad entre sintaxis motora e intención es la unidad de la acción que alguien realiza y de la cual se dará cuenta a continuación. Luego se especificará las elecciones de enlace que hacen los entrevistado/as.

El fundamento del para qué, para que se hace lo que se hace, aquello que le da el motivo a la acción, se puede agrupar de acuerdo a los relatos analizados, en dos grandes esferas de actuación: uno asociado a conquistas de interés personal y un segundo motivo que tiene que ver con dar cumplimiento a las demandas tradicionales en relación a la familia o trabajadores.

En el plano personal encontramos que se trabaja para lograr éxito personal, lo que está asociado a conquistas de intereses personales tales como, mejorar la renta, adquirir experiencia, inventar cosas....etc, se busca una realización personal.

Por otro lado, el motivo atribuido dice relación con el poder dar cumplimiento a demandas familiares tradicionales, aquí se aluden motivos como sustentar el hogar o darle los estudios a los hijos. La responsabilidad social, opera como dador de sentido para los entrevistados/as que son empresarios y que tienen personas trabajando que dependen de ellos. Se asume como una responsabilidad personal el poder generar acciones para mantener a la gente que trabaja con ellos, porque detrás hay familias, hay niños, hay expectativas, lo que remite nuevamente a dar cumplimiento a las demandas tradicionales en relación a la familia o trabajadores.

SA: "...hay que mantener a la gente que trabaja acá, detrás hay familias, hay niños, hay expectativas, gente que quiere que le suban el sueldo, este año lo pudimos hacer, hay toda una responsabilidad social que uno tiene como mujer, mucho mas que el hombre, porque uno siempre preocupada que si tiene el hijo enfermo que se vaya temprano o no venga, eso hace que tengamos cero rotación aquí en la empresa, porque están felices de trabajar acá porque les gusta el trato..."

Ahora bien, estas acciones de sentido, ejemplificadas más arriba, se materializan en la decisión de mantener o no los enlaces, los nexos que se venían teniendo. Así, desde la teoría de la Reflexión Cotidiana, si se elige un enlace habitual, es optar por la elección de sí mismo, en tanto que elegir un enlace no habitual, implica abrirse como disponibilidad para lo otro, implica un quiere, una transgresión respecto de lo que se es. (Giannini, 1987). Esta elección de un enlace no habitual, ocurre en virtud de la interpelación de Lo que Pasa -del Presente-, lo que como dice el autor: "pone en jaque la reiteración del ser".

Las interpelaciones del presente, de lo que pasa, son narradas por los entrevistados como contingencias, como cambios en las condiciones de trabajo que chocan con la identidad laboral previa, es una constatación de que lo que veníamos siendo, no se corresponde con las exigencias del presente, y que fuerza a asumir una identidad distinta. Estas interpelaciones, estas contingencias, son contrastadas con el conocimiento que se tiene de sí mismo, en términos de deseos y capacidades, y se evalúa en relación a las nuevas condiciones o exigencias. Si se está o no se está en condiciones de cumplir, de adaptarse es lo que determina si el nexo que se establece es habitual o no habitual.

Las interpelaciones del presente, surgen en los entrevistados cuando evalúan que las actuales condiciones, no son satisfactorias, o apropiadas a sus propósitos. Esto puede darse por despidos, cierres de empresas, cambios de giro, exoneraciones políticas, acosa laboral....., en fin, generando en los participantes del estudio la experiencia de coerción, la que se narra cómo fundamento de un enlace no habitual.

MR: "oye me las tuve que buscar y averiguar que hacía, porque había que alimentar a mis hijos, tenía que mantener el hogar entiende y ...empecé a trabajar en forma libre"

SM: “yo siempre tenía el ánimo de hacer algo más porque como profesor era medio estrecho, mi señora era profesora también, los sueldos no eran muy buenos”

“tuve que cambiar de trabajo, apostando a un mejor futuro”

AP: “El punto de inflexión se dio el 24 de diciembre, mi segunda navidad en Corona mire que eran las 11:00 hrs pm nosotros estábamos todavía atendiendo gente, yo tenía mis hijas pequeñas y estamos ahí y quizá a qué hora íbamos a salir y yo dije, esto no me lo merezco, mis hijas no lo merecen”

PH: “pero llegó el minuto que un comandante empezó a hacérmela, hacérmela, hacérmela, hasta que yo dije esto se acabó y renuncié.”

EM: “hacer carrera significaba trasladarme a Santiago, cosa que desechada por un tema familiar no estaba dispuesto a asumir esos riesgos y esos costos”

Solo en el caso de que el entrevistado haya tenido acceso a una nueva experiencia laboral, y que ésta haya sido positiva, ésta es una de las interpelaciones que puede hacer que se elija voluntariamente un tipo de enlace no habitual, surge cuando el entrevistado se encuentra con una experiencia que evalúa como grata y merecedora de ser continuada, por proveer un futuro positivo.

MS: “yo construí mi casa en Curicó, lo pase bien, yo creo que mi futuro va por ahí, comprar terrenos y comenzar a partir del próximo año construir casas”.

SA: “está loco ...yo no sé vender... a mí me interesa una pega administrativa, donde este tranquilita aquí no más, pero mire le vamos a hacer una oferta tan buena que le va a encantar, me ofrecieron mismo sueldo, mas unas comisiones espectaculares.”

Esta nueva acción o acciones no entran en contradicción con los fundamentos identitarios anteriores, y son vividos por tanto como posibilidad, pero siempre una posibilidad relacionada a un futuro mejor. Si interpretamos desde la postura narrativa de Bruner (1999), quién considera que es a través de nuestras propias narraciones como principalmente construimos una visión de nosotros mismos en el mundo, desde aquí la elección de un enlace no habitual, tiene que ver con que la narración ha dejado de ser verosímil para la persona, cuando no ve un ajuste con la vida social. Es posible advertir que este tipo de enlace no habitual, es ampliamente reflexionado, meditado y en ocasiones requiere del dialogo con los otros que son significativos, por ejemplo, la pareja, la familia, o los amigos.

Ahora, de acuerdo al relato de los entrevistados/as, los fundamentos para elegir mantener un previo enlace, están referidos principalmente a: la preferencia por seguir con sus propias maneras de pensar y de actuar como elecciones personales, que pueden conservarse a pesar de la coerción o presión de los otros. Estos son vividos como elecciones personales, a los que se elige conservar a pesar de la coerción o presión de lo otro o de los otros, a fin de no sacrificar o restringir su calidad de vida o de mantener separados tiempo de trabajo y tiempo personal. Ejemplos de esto son:

MR “yo tengo mi manera de pensar, mi consciencia, mi consecuencia de lo que es la vida y la formación de ésta”

JH: “Pero la verdad es que yo sabía lo que eso significaba, eran cinco plantas dispersas entre Talca y Talagante, distintos lugares, prácticamente no iba a llegar a mi casa, iba a tener un excelente sueldo, pero no iba a tener vida, y no es lo que yo priorizo en mi vida”.

El pasado como fundamento de continuidad, se viven como consistencia personal, como un legado del pasado de lo que se es, por ejemplo:

EM “Si he trabajado 15 años y me ha ido bien, por qué no podría irme bien hoy día”.

SM “yo nací en la cordillera, en las siete tazas, somos gente de campo, nací y me crí ahí, yo no nací en el hospital, nací allá. Entonces lo mío fue recontra duro, y nosotros aprendimos a leer y escribir, por obra y gracias de mi santa madre, que lo único que quería era que nosotros estudiáramos, que aprendiéramos a leer, y mi papá, huaso de campo, por ningún motivo, nosotros teníamos que ser gente de allá, trabajar allá, yo trabajé hasta que me recibí de profesor ahí, entonces todas las cosas que hice posteriormente, yo decía y como fui capaz de hacerlo.....”.

En la misma línea, el apego a valores universales opera como fundamento de enlace de continuidad, en cuyo caso todos los participantes lo asociaron como motivación para continuar en lo que venían haciendo. También se menciona el apego a las tradiciones, sobretudo tradiciones familiares, el reconocimiento de las características y deseos personales, -entendido como límites de lo que se es capaz de hacer o soportar-, para fundamentar una elección de enlace habitual.

LC: “Y dije esto no es para mí y sin mediar ninguna otra razón, así que esa es la única experiencia de trabajo asalariado que tuve”.

MS: “yo quería seguir una carrera ejecutiva, quería asumir como gerente o subgerente”

Uno de los fundamentos más poderosos para fundar un enlace habitual dice relación con vislumbrar un futuro positivo. Este futuro debe contener estabilidad económica, posibilidad de hacer lo le gusta hacer o poder ayudar a otros.

Es posible advertir la existencia de una serie de dispositivos sociales, que van asegurando este tipo de enlace, por ejemplo, la posibilidad de postular a un trabajo porque se es hijo de funcionario, seguir una profesión, porque el padre o los tíos habían estudiado lo mismo, siguiendo así con una suerte de tradición familiar, ofrecer beneficios y buenas condiciones de trabajo, todas ellas representan orquestaciones desde las organizaciones para continuar con un mismo enlace.

El fin querido, da cuenta de la trama interna que va engranando los movimientos y nos sitúa en el tema de la trascendencia del sujeto. La continuidad, “ser yo mismo”, significa primariamente: reconocerse en la sucesión de los movimientos, darles continuidad (unidad) en virtud de los enlaces, que el autor denomina “intencionales”. El saber o el creer saber cuál es la fundamentación y sentido inmediatos de mis movimientos, es suficiente en las alternativas de la cotidianidad, por tanto no se observa en las narraciones quiebres de identidad, ya que en todas las narraciones los entrevistados, saben la acción que realizan y el fundamento de esa acción.

5.3. Experiencia Moral

Dar cuenta de la experiencia moral es el tercer momento de la presente investigación. La experiencia moral se centrada en y se identifica con la experiencia que se tiene del prójimo. Según Giannini (1987, p. 267-268), esta experiencia corresponde a: “un saber que no es uno más entre otros saberes posibles, sino a ese saber preciso y único por el que el portador de la experiencia acredita su condición de sujeto inobjetable”

La experiencia moral representa una cierta manera de conocer, es un saber, preciso y único en el que el hombre se constituye en un evaluador de acciones y actitudes, tanto propias como las del prójimo. Representa el límite del espacio humano de las conductas, en que se constituye la transferencia de ser y de mundo de un sujeto a otro.

Como ya se describió a propósito de la descripción del mundo de trabajo, los entrevistado/as valoran las características y capacidades personales, como modo de enfrentar la incertidumbre y precariedad, sin embargo, esta valoración de las características y capacidades personales, se eleva mediante la reflexión domiciliaria al plano de saber moral, y se transforma en un orientador de las acciones, esto es que las acciones que los entrevistados despliegan para quedar disponibles en el mundo laboral, se fundan en éste conocimiento y son asumidas como garantía de éxito.

SM: “yo tengo 5 cosas básicas, ser responsable, que lo aprendes a golpes en el campo, no es que tienes que hacer las cosas, las haces o te pego, ser respetuoso, anda a faltarle el respeto a tu papá, tu mamá una tía o una persona mayor, ahí sí que te sacan la cresta, ser honrado, si no eres honrado en el campo estas sonado, todo el mundo sabe, hay que ser honrado obligado, ser esforzado, porque todos los días si no estás haciendo algo, tienes que luchar contra la naturaleza, que te invade, de todos lados sale porquería, defendiéndose, pestes, pájaros de todo, y dentro de las posibilidades tienes que ser buena gente, ser bondadoso y esa parte sin mucha cosa yo siempre la he tenido, no yo no más, la empresa y por eso es que también nos ha ido bastante bien”.

Aquí se hace alusión a la experiencia ganada con los años como fuente de seguridad, la cual se entiende como madurez, asociada a ser previsor en relación al futuro y con una toma de decisiones más centrada en la lógica de que lo que hay que hacer y no en las características o deseos personales.

MR: “es la escuela de la vida que a uno le enseña.....me permitió madurar mucho y tomar muchas precauciones para el futuro”

JH: “En realidad si yo hubiese actuado de forma más lucida, habría aprovechado la oportunidad tendría otras cosas. ...en fin. pero perdí, perdí la oportunidad por inmadurez”.

LC: “..... y la segunda vez que se estaba poniendo mala me fui yo antes que me echaran, porque cuando me echaron la primera vez quede con una mano por detrás y por delante y con deuda. La segunda vez dije no, antes que este con una mano por detrás y por delante... me voy”

Las características personales que más se aluden son la capacidad de esfuerzo, éste saber opera en la creencia arraigada en los entrevistados, de que nada es gratuito, que la suerte en los negocios y en el trabajo no existe, sino que está asociada a conductas específicas que las personas deben exhibir, como por ejemplo ser perseverante.

LC: “ponerle empeño, ponerle, ponerle, ponerle y no hay otro, lo demás si sos simpático, si tenés vinculación eso se va agregando, pero en el negocio hay que estar y tener capacidades”.

“.....después de 16 años, he hecho mucho, tengo un buen capital hecho con la madera, así que tan mal no me ha ido, entonces ahí concluyo que tiene que haber capacidad. A nadie le regalan nada, y nada viene de arriba. Así que ese es el tema, ser emprendedor”.

MM: “yo creo que la perseverancia me ha ayudado, porque yo perfectamente me podría haber ido para mi casa”.

Sumada a la anterior característica esta la capacidad de anticiparse, de ser capaz de prever los cambios que vienen y desplegar una conducta acorde a ello, si no se hace esto la culpa es vivida como propia. Esto es coincidente con lo manifestado por Kluge, (2005), para quien las opciones se han abierto y el individuo no está atado a los roles tan estrictos como en la modernidad organizada. Junto con ésta pluralización de las opciones de vida, crece también la obligación de planificar la propia existencia y de aceptar la responsabilidad propia en los éxitos y fracasos de las decisiones tomadas.

MS: “que culpa tuve yo, si sabía que venía este cambio, porque no me prepare antes, porque deje que las cosas pasaran, que quiero para el futuro, eso hace que uno esté en constante crecimiento y desarrollo”.

Hay que mantener un cuidado o vigilancia permanente, este incluso debe acrecentarse en los momentos de mayor éxito, hay que estar en el momento justo en el sitio justo, para cuando pasa la oportunidad, ser capaz de agarrarla.

LC: “ Yo creo que para tener una empresa, ser comerciante, como todas las cosas en la vida, todo es un negocio, todo es una empresa en la vida, hay que reunir una serie de condiciones. Primero y la principal no existe la suerte en los negocios, hay que estar en el momento justo en el sitio justo, cuando te golpean la suerte y pasa la oportunidad, porque la oportunidad pasa por enfrente de uno y hay que estar atento a cuando pasa”

De igual forma se valora hacer lo que se sabe hacer, para el logro de un reconocimiento de los otros como sujetos responsables, con trayectoria que avale el desempeño futuro, se vale por lo que se es capaz de hacer.

CO: “a nosotros nos buscan por lo que nosotros hacemos, con lo que se ha hecho para atrás, nos preocupa ser responsable, hacer las cosas bien, y eso nos ha llevado a estar donde estamos”

EM “me avalan 15 años de calle, el 80% de los emprendedores falla porque se mete en algo que no sabe, y yo tengo 15 años de trabajo 5 años de venta, entonces en eso estoy”

MR: “...empecé yo a ver, en que uno vale, vale por lo que puede hacer o hace”.

Esta valoración de las características individuales, son vistas o consideradas más como características de personalidad que como capacidades. “La personalidad es lo importante”, es uno de los relatos más escuchados, donde el ser poseedor de una personalidad que aglutine características como: ser independiente, ser capaz de escoger entre opciones, saltarse las reglas o estar disconforme con lo establecido, es atribuido a alguien exitoso. También ser responsable, tener interés por aprender, ser capaz de sobreponerse y levantarse después de cada caída, es signo de éxito.

CR: “Yo creo que depende mucho de las personalidades de la gente, la personalidad mía es más independiente, por ejemplo, a mí me molestan si me mandan, o me ponen normas, si me ponen normas yo automáticamente me salgo de la norma, de hecho me carga cuando me direccionan en el auto, ponte tú... yo siempre rompo la norma, porque me carga que me pauteén,”

MM: “Pero me caía, pero me levantaba, como en todo orden de cosa, en la vida no es un jardín de rosa. Yo creo que el éxito no es puro que a uno le vaya bien, yo creo que el éxito es verte en el suelo y decir yo me voy a levantar. En general esa ha sido mi experiencia de vida”

AP: “...no todos los profesionales tienen una particularidad que la tengo yo y otras personas que conozco que es estar siempre aprendiendo, yo tengo como parte de mí desarrollo profesional porque además la consultoría lo exige yo siempre hago un curso por año, yo tengo como 3 diplomados con no se cuántas certificaciones y ahora estoy haciendo un master, por lo tanto es un plus y no todos los

profesionales lo hacen muchos que se quedan con lo que salieron de la universidad y eso no es suficiente en ésta época no...”

Para las entrevistado/as el trabajo como experiencia es valiosa, por los aprendizajes que el trabajar suscitan.

MJ: “el desarrollar variadas tareas, tener una mirada amplia, pensar en forma global, relacionarme con los pares, subalternos y los jefes, tomar decisiones, en fin tantas cosas que ahora puedo apreciar y que estoy segura que nunca las hubiese aprendido en ningún curso, carrera o universidad; son conocimientos sutiles, de vivencias, de emociones, de éxitos y fracasos etc”.

Además de los rasgos y capacidades personales, está el ser capaz de autovalorarse, de constatar que se es capaz, de seguir adelante, y muy especialmente constatar que son sujetos viables en el mercado, capaces de obtener un cierto tipo de reconocimiento como por ejemplo obtener un crédito. Lo que más se valora de esta experiencia es la oportunidad de probarse mí mismo/a, de que se puede solo/a.

MR: “Eso yo creo que fue un gran cambio para mí también, empezar a valorarme yo mismo como persona, porque era capaz y fui capaz de desenvolverme”

MM: “Me acuerdo que yo contrate, publicidad en una radio, sin tener ni un peso, pero entonces yo no sabía, ahora lo sé, que uno podía vivir al crédito, yo nunca había pedido un crédito, entonces me saque un crédito, me dieron un crédito y con ese crédito, arme mi primera sala y pagué publicidad”.

La actualización constante, entendida por las entrevistado/as como estar constantemente aprendiendo, ya sea por cursos de capacitación, es visto como una inversión personal, que da la posibilidad de ampliar los recursos personales a desplegar en el trabajo. Es decir el aprendizaje es valorado en la medida que pueda ser ocupado. Este saber es visto además como una fuente de diferenciación, con respecto a otros. Colocado en lenguaje administrativo, corresponde a una fuente de ventaja competitiva.

AP: “...entonces el desarrollo profesional significa invertir en capacitación para uno mismo y eso me ha dado excelentes resultados, cosa que estudio la aplico, entonces para mí ha sido muy bueno, cosa que otros profesionales no lo tienen como incorporado”

Otro saber mencionado como importante, es que hay que cuidar las relaciones con los otros. Hay que rodearse de buena gente, este es uno de los aspectos valorados, ello está asociado al éxito de la empresa o de lo que se tiene que hacer. Aquí lo contrario es lo que se debe evitar, por ejemplo que la amistad y los negocios no se dan, que el número de personas es importante porque cuando muchas subjetividades entran en juego aparece el conflicto, es más difícil ponerse de acuerdo. Que en el espacio laboral los conflictos frutos de la envidia y “chaqueteo” son habituales y que hay que aprender a sobreponerse a eso y desarrollar las habilidades personales al máximo.

Se valora por tanto, lo importante que es saber mirar y distinguir a la gente, se funciona con la idea de que la gente no cambia, que los valores no cambian, por tanto la gente no cambia y se debe aprender a funcionar con diferentes tipos de personas.

SA: “y encontrar gente responsable puchas que cuesta, porque la mitad son irresponsables, les da lo mismo dejar la pega botada, en cambio acá no..., son precavidos..... y eso te podría decir.....”

CO: “...siempre hay amistad hasta que aparecen las platas” LR “...éramos siete todos amigos, sociedad de más de tres, es muy problemática, tres es lo máximo”

SM: “...ahí sí que es importante, el material humano que uno tiene es lo más valioso que tiene una empresa, si tienes la suerte de rodearte de buena gente, tienes muchas posibilidades y en ese sentido yo he tenido mucha suerte, yo tengo gente que hace 40 años trabaja conmigo, otros 30, no se....de las personas cercanas a la administración la que tiene, menos debe tener 20 años.”

MI: “pero no creo que la gente cambie, por experiencias propias, yo creo que la persona es como es y es como es...no más, las personalidades no cambian, los valores de la gente no cambian”,

Respecto de estas narraciones es posible advertir que el espacio laboral sigue siendo central para la formación de vínculos sociales, sin embargo, la articulación de estos vínculos sociales ha cambiado, han sido precarizados e instrumentalizados, se han tornado flexibles y sujetos a parámetros de evaluación distintos de los tradicionalmente asignados. Es decir, no se valora el vínculo en sí, sino su utilidad o conveniencia, con un horizonte cortoplacista y además se consideran parte de la gestión personal. En éste sentido hay acuerdo con lo manifestado por Sennett (2000), para quien, el trabajo suministra cada vez menos formas significativas de afiliación o de pertenencia. El cortoplacismo característico del postfordismo impide la conformación de solidaridades capaces de ser mantenidas en el tiempo. Castel (1997), habla de desafiliación, para referirse a este proceso, y lo define como

la carencia de enmarcamientos colectivos y puntos de referencia comunes que permita establecer proyectos duraderos de sentido.

Estos saberes, son constitutivos de la identidad, van orientando la acción de los sujetos, en razón de ser más efectivos, en responder a las interpelaciones del presente. Llama la atención, la ausencia de valoración del título profesional, que si bien se menciona, carece de relevancia en los relatos, lo valorado en cambio es la gestión personal de las habilidades y talentos, incluidas las características de personalidad, que se asumen como moldeables y son garantía de éxito en la medida que se ajusten a los requerimientos del mundo laboral. Lo anterior es consistente, con lo manifestado por Ghiardo y Dávila (2008), a propósito del análisis de las trayectorias sociales juveniles en Chile, donde el título profesional estaría perdiendo su potencia como llave de entrada al mercado del trabajo, y por otra, se revaloriza la experiencia que se hace trabajando, el desarrollo de un oficio. Además, se revalidan las disposiciones individuales, la actitud, la “mentalidad”, lo que termina reafirmando la individualización de las soluciones, para acceder al mundo del trabajo.

6. Conclusiones

La presente investigación se propuso dar cuenta de la construcción de la identidad laboral, en un tiempo de profundos cambios tanto en la organización como en la producción del trabajo, cambios que fueron implantados de manera radical en nuestro país, llegando a considerarse una auténtica “revolución capitalista” (Moulian, 1998), cambiando la subjetividad de los trabajadores, y por tanto su identidad laboral. Si bien éste es un tema ampliamente documentado en Chile y Latino América, la contribución de la presente investigación, radica en que la aproximación al objeto de estudio se realiza desde el subsuelo cotidiano, lo que revela información no solo de los contenidos de la identidad

laboral sino que permite acceder a los aspectos del proceso mismo de construcción identitaria laboral, aspectos poco atendidos en la mayoría de los estudios sobre el tema.

Las conclusiones del presente estudio, se dan a conocer desde esta particular mirada, y para fines aclaratorios se realizó además una comparación con la información aportada por las investigaciones más tradicionales venidas de las ciencias sociales, los cuales fueron presentadas en el marco teórico de la presente investigación.

Describir el mundo del trabajo, tal como éste se configura desde la experiencia común de los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80, es el primer objetivo específico de la presente investigación. Respecto de ello, el análisis muestra que la experiencia común configurada por los entrevistado/as en sus experiencias e interacciones cotidianas con el mundo del trabajo, se pueden agrupar en tres ejes principales, un mundo laboral en constante cambio e incertidumbre, un segundo eje que muestra la vivencia del empleo que es visto como escaso y precario, y un tercer eje que evidencia que para que los sujetos puedan quedar disponibles en el mundo del trabajo recurren como recurso principal a su propio accionar.

La referencia a un mundo con cambios repentinos, donde se vive desde la incertidumbre, resulta coincidente con lo manifestado por Boyer, (1996), en referencia a que las condiciones y la estabilidad laborales a través del tiempo se tornan flexibles, es decir, se hacen contingentes y variables dependiendo de las exigencias de competitividad de la empresa. Pero la incertidumbre referida por los entrevistados, no está sólo circunscrita a este aspecto, el cual se relaciona con la incertidumbre producida al evaluar de si se será o no capaz de cumplir con las nuevas exigencias cambiantes de la empresa o de los clientes, sino que también hay incertidumbre en cuanto al devenir de la empresa, la cual esta liberada a los vaivenes del mercado, los que intempestivamente pueden cambiar tanto su constitución como su rumbo. Aquí se hace mención a fusiones, compras de empresas, la transformación de sus propósitos, rápidos crecimientos y expansión a otros lugares geográficos de la empresa, lo que produce cambios asociados al empleo, como fusiones de puestos, cierre de departamentos..etc, todo lo cual se traduce en incertidumbre laboral. Es importante consignar que estas variables no se relacionan con haber hecho bien o mal el trabajo, sino que dependen de variables en las cuales no se tiene control. El contribuir al

crecimiento y logro de la empresa puede hacer que ésta al ser exitosa sea comprada por una empresa más grande, con la consecuencia ya descritas para los trabajadores.

La segunda fuente de incertidumbre relatada por los entrevistados tiene que ver con los aspectos políticos, estos son referidos a vivir un periodo particular de cambios en las políticas del estado, o su implicación en las organizaciones públicas. La incertidumbre aquí dice relación con despidos, renunciaciones, términos de contrato, acoso que son producto del cambio de jefaturas. Esta situación se vive como un intenso proceso de exclusión y de diferenciación, que habla de un mundo de laboral sujeto a diferentes modalidades de poder, y por tanto generador de conflictos y transformaciones, agudizando en este escenario la significación de las acciones, forzando una definición identitaria. En este contexto la elección de un enlace habitual, es decir, optar por lo que se venía siendo, puede implicar la renuncia o la salida del trabajo.

Esta condición de incertidumbre del mundo laboral está expuesta, es visible en el traspaso de mundo que hacen los participantes del estudio, y al estar manifestada, consensuada, se experimenta como una realidad dada, como objetiva, impuesta, definiendo con ello los patrones conductuales que regulan las acciones de los sujetos en el mundo del trabajo, y generando que se busquen e implementen opciones, para enfrentar ésta condición. Por ello, los entrevistados/as, despliegan una serie de actividades, destinadas a enfrentar estas condiciones laborales, con el fin de quedar disponibles, es decir, para conseguir y mantener el empleo. Estos patrones no son fijos, cambian dependiendo de lo que sucede en el espacio civil. La incertidumbre representa una transgresión constante de la rutina, no permite lo que venía siendo, sino que obliga al cambio y por ende a la adaptación. Pero por ser constante, ella misma se ha transformado en rutina, esto es, que la incertidumbre y el cambio se ha vuelto una constante, con la que hay que lidiar, ya que forma parte de las reglas del juego. Desde aquí se puede explicar la vivencia de los entrevistados, de que es imposible parar, “si paras pierdes”, de que hay que estar permanentemente sondeando lo que pasa con los otros y con el mundo, para no quedar atrás, para no ser desplazado.

Giannini (19987), concibe el trabajo, como disponibilidad para los otros, que presenta normas precisas que lo hacen funcionar, es un espacio donde se difunden las prescripciones normativas en relación a aspectos técnicos de la tarea u ocupación a desarrollar. Dentro de éste marco definitorio, se aprecia que una de las primeras actividades realizadas por los sujetos es la tendencia a sacralizar la actividad profesional, lo que implica desplegar un gran esfuerzo para prepararse y aumentar las opciones de quedar disponible en el mundo del trabajo. Aquí los entrevistados /as hacen esfuerzos por adquirir y demostrar destrezas y habilidades asociadas a un buen desempeño en la ejecución de las tareas que debe enfrentar, según sea el área de trabajo.

Pero las prescripciones, no se limitan a lo técnico, sino que es común encontrar como actividad desplegada en el mundo laboral, el uso de sí mismo o la gestión del sí mismo, en el trabajo. El sí mismo, es entonces considerado un insumo, una prescripción laboral. El trabajo se transforma en espacio donde, el individuo, debe administrarse a sí mismo, desarrollar su potencial, aprovechar las oportunidades, ser innovador, adaptándose de paso a la inestabilidad permanente de las formas de vida; ello con miras a una capitalización de sí mismo. Este punto pone de manifiesto la sensación de escasez y precariedad del trabajo, que se revela en toda magnitud, cuando los sujetos relatan los esfuerzos que deben hacer no sólo para mantener el trabajo, sino además las acciones que deben desplegar para ingresar a un trabajo, como por ejemplo, pasar las pruebas de selección, donde es sentida como una responsabilidad personal el demostrar que se tienen las competencias necesarias para trabajar. No es de extrañar entonces que los trabajos que merecen mayor evaluación positiva de parte de los entrevistados son todos aquellos que permiten mostrar, evidenciar estas capacidades. En sintonía con lo anterior, el contar con experiencia laboral, también es visto como evidencia de que se poseen las competencias necesarias para trabajar.

La gestión del sí mismo, tercer eje alrededor del cual se aglutinaron los relatos, se realiza no sólo poniendo conocimiento y habilidades relacionadas con la tarea específica a realizar, sino que se hace además poniendo en el trabajo afectos, valores y disposiciones relacionales que antes se mantenían al margen de la esfera productiva. Con ello se reduce

la distancia entre el trabajo y la persona del trabajador. Muchas de las características de personalidad, están ligadas al trabajo, ya no sólo se aporta su energía física, sino también la mente, la sensibilidad, los sentimientos, las capacidades visionarias y creativas, prácticamente todo su ser. La mayor implicación de lo personal en el mundo laboral, ésta es solo referida en términos instrumentales, es decir, sirve para ser más eficiente en la tarea o función encomendada, sin embargo, el fracaso en éste contexto se vive como un fracaso personal, remitiendo como causa a deficiencias personales como la falta de previsión, de anticipación, o el ser muy confiado. ..etc, generándose culpa.

El individuo, al gestionarse a sí mismo, se convierte en una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, por tanto queda expuesto a las vicisitudes de la competencia y fluctuaciones del mercado. De ahí las vivencias de incertidumbre y precariedad laboral relatadas por los entrevistado/as. Pero no solo eso, sino que al considerarse a sí mismo como mercancía de uso, se involucra al trabajador en su propia dominación. La versatilidad que los sujetos deben exhibir para mantener el trabajo, recuerdan las nociones básicas del paradigma productivo post-fordista y son coincidentes con lo descrito por los estudios clásicos sobre identidad laboral, en especial lo mencionado por Carvajal & García (2005), quienes señalan en el actual modelo de producción, los afectos e intelecto del trabajador son vistos características que incrementan el valor al trabajo. Para Yáñez (2001) es gracias a la introyección de éste paradigma dentro de la organización interna de la empresa, que el trabajador comienza a adoptar estas nuevas exigencias, convencido de que son la única opción posible, para sobrevivir. De este modo acepta paulatinamente que los mecanismos de control ya no están fuera sino dentro de él mismo, que la creatividad y una actuación centrado en el servicio y la innovación, es parte fundamental de su desempeño laboral.

Gaulejac y Aubert, (1993), ven en la involucración del trabajador en su propia dominación como una forma de control, para estos autores, el incentivo de la autonomía y la creatividad personal, con el cual la empresa le ofrece al empleado controlar su propio trabajo implica una forma de control interno que ya por la organización permanente su funcionamiento. Las nuevas exigencias físicas y psíquicas demandadas por el

neoliberalismo movilizan a los trabajadores a elaborar nuevas estrategias de control en las que la autonomía y la creatividad personal, se transforma en una exigencia. Todos estos aspectos crean, según los autores, un verdadero “sistema sociomental” que aglutina elementos económicos, políticos, ideológicos y psicológicos, y que involucra al trabajador en su propia dominación.

Desde ésta gestión del sí mismo, el individuo tiene como herramienta para enfrentarse al mundo laboral, su voluntad. Esta voluntad se invierte en ser habitante del mundo laboral, en posicionarse en el espacio civil. Esta gestión del sí mismo, puede entenderse como subjetivación, mediante el cual un individuo llega a probar y acrecentar los poderes de la vida en él. Esta subjetivación tiende a conseguirse desplegando acciones destinadas a intensificar el compromiso de los sujetos en su actividad. Pero ésta no es desde cualquier posición sino desde la mirada de la eficiencia o de la eficacia. Asumir esta posición sirve de orientación, para saber si se está en lo correcto.

La gestión del sí mismo, con miras a ser eficiente en la tarea y lograr un alto grado de productividad, produce pérdida de autonomía y libertad individual. Así a pesar del aparentemente grado de independencia al que se hace continuamente mención en los relatos, como una de las características que más atrae del trabajo, ésta independencia es sólo “libertad” dentro de un marco regulado por la eficiencia. De este modo los entrevistados, saben que no pueden salirse de éste marco regulatorio, deben por ejemplo, estar constantemente innovando, pero ésta innovación, para la cual se les da espacio y autonomía, no es libre, sino que está sujeta a que dé frutos, sea comercializable, vendible, es decir, debe crear o aumentar la riqueza. Esta pérdida de libertad, se vive como esclavizante, y encapsula la experiencia de los sujetos.

El traspaso de mundo o la experiencia común de los entrevistados, respecto del trabajo, nos habla de que la forma de posicionarse en el mundo del trabajo, de ser habitante del mundo del trabajo, es la de sujeto economicus, expresión conceptual acuñada por Smith (2004), designa un modelo de comportamiento humano perfectamente racional, caracterizado por maximizar opciones, tomar decisiones racionalmente y exhibir un

comportamiento egoísta. El trabajo mediatizado de esta forma, equivale a poner límites entre lo mío y lo otro, donde tanto lo mío como lo otro aparecen distanciados del yo actor. Y justamente por la naturaleza de ésta desvinculación, aquello para lo que se está disponible aparece ontológicamente y éticamente ajeno y distante, configurando una falsa disposición por tanto.

En resumen el traspaso del mundo laboral que los entrevistados hacen corresponde en términos teóricos al concepto reducido de trabajo, propuesto por Noguera (2002), el cual considera el trabajo como bien, como acción instrumental destinada a la producción de valor de uso. Este concepto reducido del trabajo supone que el trabajo no puede dar lugar a ningún potencial de autonomía ni de autorrealización individual.

Respecto de los enlaces significantes que dan continuidad biográfica a la trayectoria de los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80, que corresponde al segundo objetivo específico, el análisis encontró dos ejes: uno asociado a conquistas de interés personal y un segundo motivo que tiene que ver con dar cumplimiento a las demandas sociales tradicionales en relación a la familia o trabajadores. La búsqueda del interés personal, tiene como intención que precede a la acción el lograr éxito, éxito que es entendido en términos de logros personales. Cumplir con las demandas sociales como mantener la familia o dar trabajo, en caso de los empresarios, porque los trabajadores también deben sobrevivir y mantener familia en algunos casos.

Como bien señala la teoría, la intención precede a la acción, anticipa el camino, ya que en relación a ella se escogen los enlaces, ya sean estos habituales o no. El fin querido, da cuenta de la trama interna que va engranando los movimientos, las actividades que vamos teniendo en el mundo. Los enlaces no habituales representan una transgresión y estos son vividos como imposición desde fuera, desde el mundo del trabajo, obedecen a cambios en las condiciones externa, contingencias, interpelaciones del presente, que no permiten que continúe lo que venía siendo, y por tanto fuerza a realizar una elección distinta, no hay reiteración de sí. Esto se hace en miras de lograr una adaptación que

permita seguir obteniendo los fines particulares. Sólo ante la posibilidad de un futuro mejor, los entrevistado/as optaron por un enlace no habitual de manera libre y voluntaria. Este enlace se experimenta como quiebres, crisis que se deben superar. Los enlaces habituales por el contrario se viven como confirmación de identidad, continuidad con lo que venía siendo, se experimentan como elección personal, a pesar de que se tengan que asumir costos. Por tanto, es coherente el hecho encontrado en los relatos, de que todos los valores universales, son fundamento de enlace de continuidad. Hay que mencionar que el vislumbrar un futuro positivo es fundamento tanto para elegir un enlace habitual como no habitual, lo que nos sitúa en el tema de la trascendencia del sujeto.

Respecto de la experiencia moral, se aprecia que la información ganada en cada interacción cotidiana y que luego es configurada en el saber moral, en el saber inobjetable del que habla el autor, actúa como movilizador de la acción, aporta energía para iniciar y mantener las acciones, ya que el sujeto, en tanto sujeto, y en virtud de éste saber es capaz de integrarse al espacio civil y configurar nuevas prácticas sociales.

Este saber proporciona aumentar la causalidad en el mundo, es decir busca cambiar las posibilidades, asegurar el éxito, que como quedo se vió en el análisis corresponde a quedar disponible en el espacio civil, en el mundo del trabajo. De ahí la importancia de describir los saberes que configuran la experiencia moral de los sujetos que han vivido las transformaciones laborales implementadas en Chile a partir de la década de los 80, respecto del trabajo.

La experiencia moral, se configura en este saber preciso, único e inobjetable, y está basado en el conocimiento y la reflexión de lo que ocurre en el campo de posibilidades que opera en el espacio civil. Este saber se constituye en la transferencia de ser y de mundo de un sujeto a otro, y sirve de orientador de las acciones necesarias para lograr el fin buscado, es decir, el éxito personal y el cumplimiento de los deberes sociales asociados a la familia y/o trabajadores. Lo que se transfiere, por tanto, es coherente con el conocimiento del espacio civil, por ejemplo, que las características y capacidades personales, son el modo más seguro de enfrentar la incertidumbre y precariedad laboral. El saber que orienta esta

acción, -la construcción identitaria- es el saber inobjetable de que no se puede vivir y trabajar libremente por encima de los marcos regulatorios, que nos presenta el mundo del trabajo. Así la perseverancia, la responsabilidad, la capacidad de esfuerzo, junto a la capacidad de anticiparse y ser previsor, operarían como apuesta segura de éxito.

Puede vislumbrarse por un lado que este saber moral, opera en el convencimiento de que la responsabilidad por el éxito, es personal; lo que resulta coherente con lo señalado por Nicholson (1984), para quien las características personales estarían a la base del mayor o menor éxito en el proceso de ajuste que se estableciera al momento que las personas asumieran roles laborales. Lo anterior tendría significativas implicancias para el desarrollo futuro tanto de las personas como de las organizaciones, pues las características personales de los miembros de una organización jugarían un rol mediador en las dinámicas de estabilidad y cambio organizacional. Para este autor, las consecuencias concretas sobre los cambios de identidad son resultado de buscar nuevos significados personales y adaptarse a las demandas situacionales. Estas consecuencias son consideradas en la teoría, como un tipo de “desarrollo personal”, en el que el cambio es absorbido por la persona, alterando su estructura de referencia, valores u otros atributos relacionados con la identidad.

Pero además éste saber puede interpretarse como un rescate de la identidad, puesto que la volatilidad actual del mundo laboral, hace imposible mantener una identidad duradera, donde la propia individualidad puede desvanecerse, perderse ante la imposibilidad de quedar definida. El saber moral, al intentar decidir cuáles son las características personales esenciales y cuales son pasajeras, viene al rescate de la identidad amenazada. De ésta forma al hacer referencia a características personales específicas como las únicas garantías de éxito, pretende fijar o estabilizar la identidad.

Otra consideración a tener en cuenta, es que las mismas capacidades valoradas y pensadas para uno, son evaluadas en los demás, en la creencia de que rodearse de buena gente es primordial para conseguir lo que se busca. Con ello los vínculos sociales son precarizados e instrumentalizados, lo que atenta contra la conformación de una comunidad. Así la idea de solidaridades colectivas fortalecidas en el empleo asalariado propio de la

modernidad organizada (Longo, 2010), está ausente en los relatos analizados, lo que permite conjeturar que el trabajo deja de ser el soporte cotidiano del vínculo social. Los vínculos se privatizan, no hay adscripciones a regímenes o convenciones colectivas, con lo cual, siguiendo a Castel (1997, p. 470), se pierde el reconocimiento social asociado al trabajo. Éste se lograba a través de un proceso de desindividualización, que inscribía al trabajador en colectividades con regulaciones públicas del trabajo y con protección social, era lo que permitía dotar al trabajo de reconocimiento social. Por tanto, el reconocimiento social, que en ésta aproximación teórica se juega en el espacio civil, está dado por el éxito personal, en donde el único responsable es el sujeto.

Recordando que para Giannini (2007, p. 15), la ética es inseparable de la experiencia moral, -pues la entiende como una reflexión sobre la experiencia moral-, en la que el pensador, “como en ningún otro campo del saber, está implicado, complicado, hasta el fondo de su ser, en aquello que explica”. La reflexión ética aparece ligada a la búsqueda de lo común, la cual no puede ocurrir sino en el encuentro, en la comunicación con el otro, en la proximidad efectiva (= afectiva), a él. Sin embargo, como se expresó en el análisis, los vínculos con los otros se han instrumentalizados, de lo que se desprende que se está perdiendo comunidad, y por tanto, no se atiende a lo ético. A pesar de lo anterior, las relaciones interpersonales en el trabajo, son vistas como importantes, tal vez, ello es debido a que las faltas de reciprocidad, experimentadas en el transcurrir cotidiano, conectan a las personas con su humanidad, con su ser humano. Para Berman (1998), el primer paso hacia la plena humanidad es el reconocimiento entre uno mismo y otro ser humano. De ahí, la experiencia de sentirse vulnerables ya en la mera exposición al otro, por la posibilidad de no obtener reciprocidad, que acredite su condición humana. Estas faltas de reciprocidad, van desde la omisión a la violencia, ocurre de innumerables modos y grados: desde la inadvertencia y el olvido del otro, desde la simulación de reciprocidad en la comunicación, hasta la experiencia de ser presionados, intimidados, acorralados, extorsionados o acosados; todas experiencias palpables en los relatos por los entrevistado/as. Estas faltas de reciprocidad, la no concretación de vínculos en los cuales fundar una comunidad, y la exigencia de la razón instrumental, entendida como eficiencia, cimientan el camino para el saber moral, de la valoración de los aspectos personales, y de la personalidad como factor

de éxito, pero este saber, es un saber no ético, al no existir comunidad. Se puede sostener que lo que está afectado es la comunidad, la constitución de un mundo común, hecho que además presenta otra arista importante de considerar, ya que el desmedro de la experiencia común, imposibilita además el cambio de prácticas sociales, ayudando a mantener el la identidad laboral estable.

Otra consecuencia de la no generación de comunidad es que si el trabajo, para la teoría de la Reflexión Cotidiana (1987), representa la disponibilidad para los otros, o para lo otro, ésta tiene sentido si está dirigida hacia una disponibilidad para sí mismo/a, en otro tiempo y espacio, que simbólicamente está representada en la vida domiciliaria. El proyecto de ser para sí, postula un reencuentro consigo mismo, y configurando con ello la reflexión. Sin embargo el autor, nos advierte que la disponibilidad para sí, sólo puede ocurrir en la medida en que se anuncia como una verdadera y auténtica disponibilidad para los otros y para lo otro. Pues la reflexión sobre la vida cotidiana, continúa Giannini (1987), aspira a ser en último término reflexión sobre un ser liberado para aquello que se vuelve libremente hacia nosotros, para interrogarnos.

A continuación se dará cuenta de la construcción cotidiana de la identidad laboral, objetivo general de esta investigación. De acuerdo a la aproximación teórica utilizada, la identidad tiene que ver con el encadenamiento de sentido, que va dando unidad y continuidad a la sucesión de los actos conscientes que los sujetos despliegan, por tanto se puede concluir que todos los entrevistados tienen una “experiencia real de identidad”, es decir, tienen ligado o presentes los nexos, el camino de las conexiones por las que fueron armando la hebra diaria de su biografía; conocen hacia dónde van, el para qué y el porqué. Como sostiene Heller (1982), si las personas pueden rastrear una historia, entonces tienen identidad. Los entrevistado/as presentan noción de continuidad, lo que implica una constante construcción identitaria, nunca hay una identidad que permanece inalterable, cada experiencia configuraría un ser diferente. Más bien sentimos que somos los mismos porque integramos estas experiencias, y así es como normalmente procesaríamos el mundo. Por tanto, es posible reafirmar el concepto de identidad como proceso de construcción, hecho coincidente con lo señalado el propio Giannini (1987, p. 23) en uno de

sus libros al escribir: “Ortega y Gasset, no estaba consciente de los alcances al declarar que la identidad es construcción”. También hay coincidencia con la literatura social tradicional, que sostienen que estos procesos de construcción identitaria reflejan los esfuerzos del sujeto por otorgar continuidad y coherencia a su experiencia, reduciendo la fragmentación y el dolor subjetivo en contextos fuertemente inestables y contradictorios, que caracterizan al trabajo contemporáneo. Se difiere en éste punto con los estudios clásicos de identidad laboral, los cuales sostienen que por las condiciones de flexibilidad y cambio característicos del trabajo actual, los individuos tendrían identidades fragmentadas, plásticas, múltiples, híbridas o fluidas. Se concluye en la presente investigación, que estas condiciones propias del trabajo postindustrial, lo que hacen es que obligan al sujeto a ser más activo en la construcción identitaria, como un intento de dar continuidad a su biografía, lo cual es coincidente con los postulados Sveningsson & Alvesson, (2003).

Más aún, la presente investigación constata que todo/as los entrevistados tienen noción de unidad. Esta noción de unidad tiene que ver con modo de continuidad propio de la conciencia, en que el sujeto se experimenta siendo el mismo, a pesar de los continuos cambios a los que se enfrenta. Lo anterior se explicaría porque el proceso de construcción identitario, se configura a través de las idas y regresos experimentados por el sujeto en su cotidianidad, y por el encadenamiento de sentido ligado a este movimiento circular. Recordando lo que dice Giannini (1987), respecto de que si se interrumpiera aunque sea por un instante la continuidad de la vida psíquica; la experiencia resultante sería la de perder el camino de regreso hacia la propia historia actual, implicando la pérdida de posición y continuidad en el mundo, y por tanto experimentar un quiebre real de identidad. Este quiebre es sólo experimentado, cuando existe una transgresión, que permite invertir la prioridad del ser sobre la rutina, y donde no es posible dar coherencia entre el ser que se prioriza con lo que se venía siendo, lo cual desencadena un abandono del trabajo. Pero en general la identidad laboral, permanece estable; esto es lo constatado en el análisis de los relatos de los entrevistados, los cuales se saturaron rápidamente. Esto puede explicarse si se considera que el trabajo, está impregnada de la racionalidad instrumental, y ésta asumida como totalidad y por tanto, “la medida de todas las cosas” (Benjamín, s/f, p. 156), Esta idea que hace referencia a que: “ Tan pronto el progreso se convierte en signature del

transcurso de la historia en su totalidad, su concepto ingresa en el contexto de una hipostasiación acrítica, en lugar de entrar en el contexto de un cuestionamiento crítico”, lo que conduce en términos de Marcuse (1993, p.7), a “una sociedad cerrada, cerrada porque disciplina e integra todas las dimensiones de la existencia, privada o pública”, se vuelve ideología y por tanto invisible a las personas. Es debido a lo expuesto anteriormente, que la reflexión domiciliaria quede sobretejida de esta lógica racional instrumental, volviendo estable a la identidad laboral, la vuelve rutina, y por tanto, una identidad no cuestionada. La identidad laboral, tiende a uniformarse, fijando su contenido en coherencia con la razón instrumental o con arreglo a fines, como el único posible, en una especie de clausura ontológica. Pero no solo eso, al ser ideológica no sólo es invisible sino que se integra a todas las áreas de la vida, como señala Gómez (2008), tenemos una sociedad chilena profundamente neoliberal, condición que caracteriza tanto la acción social como política de las o los ciudadanos que la integran, además de diseñar y trazar los contornos culturales de la sociedad civil, del estado y, por sobre todo, del mercado. La identidad laboral, se ha ampliado, invadiendo y definiendo un área cada vez amplia de la persona.

La identidad laboral, así entendida, puede considerarse como un mecanismo de ajuste y confirmación al mundo laboral, el cuál se mueve desde el paradigma de la razón instrumental. Lo que estaría por tanto produciendo es que la condición de sujetos estaría viéndose afectada, por cuanto en la construcción de ésta identidad laboral, no hay sujeto de la acción. No es lo que los sujetos, como tales, quieren sino que es lo que se ven forzados a hacer para permanecer en el mundo del trabajo. La identidad laboral se transforma en un permanente esfuerzo de adecuación, en miras a ser más efectivo y eficiente, representa una acción fruto de una reflexión de ajuste personal al mundo. Visto así, el trabajo -definido como disponibilidad para lo otro-, implica ser algo que no soy. La idea es identificar determinadas características, capacidades, habilidades, definidas como deseables en el ejercicio de una actividad laboral y lograr asumir posesión de ellas con miras exaltar la propia condición laboral. La identidad laboral, es una obra que está hecha en vistas de lo otro y de los otros, esta es su esencia, las acciones propias desplegadas, revelan la identidad.

Manteniendo como telón de fondo, los planteamientos realizados hasta aquí, la identidad laboral puede entenderse como el intento, fruto de la voluntad de cada individuo, por lograr inclusión en el mundo del trabajo. Nótese que se habla de individuo, porque es el intento que en tanto individuo se realiza para demostrar que se es apto para afrontar las exigencias actuales del trabajo. Así desde los relatos de los participantes, podemos extraer que se conciben a sí mismos, como creativos, emprendedores, perseverantes ...etc, todas atribuciones personales que coinciden con los rasgos definitorios de la identidad laboral, dado por diferentes investigaciones. Y esto es un “trabajo”, elaborar un proyecto identitario acorde estos “nuevos tiempos”, para este nuevo entorno socio-laboral, un trabajo asociado a la subsistencia, un trabajo que no termina y que no asegura la disponibilidad para sí, en el largo plazo. Frente a este panorama desolador, las personas responden poniendo la gestión de sí mismo como alternativa, en palabras de Gramsci (1971, p.173), citado en Berman, (1998), “pesimismo del intelecto, optimismo de la voluntad”.

La Teoría de la Reflexión Cotidiana, (1987), es considerada por su autor como teoría y método de investigación a la vez, razón por la cual se usó como método para conocer la construcción identitaria laboral. Por tanto, voy a referirme a la pertinencia del uso de ésta teoría como método de aproximación a la identidad laboral.

La presente investigación se propuso dar cuenta de la identidad laboral utilizando una base teórica distinta de la ocupada por los estudios tradicionales en ciencias sociales. Ello, en el convencimiento de que la utilización de la teoría de la reflexión cotidiana (1987) y la experiencia moral (1982) de Giannini, aportaría un conocimiento que superara los enfoques estructuralistas y constructivistas, que han dominado las investigaciones en ciencias sociales. Por tanto, es preciso dar cuenta de si la utilización de lo cotidiano como método de investigación, -planteamiento metodológico propuesto y llevado a cabo en la presente investigación,- resulto un camino válido para conocer la identidad laboral. Se concluye que la teoría de la reflexión cotidiana, es una base teórica adecuada al estudio de la identidad en general y de la identidad laboral en particular. Esta afirmación se funda de modo más elemental en que ésta aproximación remiten finalmente a la experiencia de los

sujetos, como criterio definitivo de validación. Con ello se pone al alcance, se evidencia, la subjetividad propia del mundo del trabajo, y como sostiene Ricoeur (1983, p.63), la subjetividad es principio indubitable del conocer y del ser, y por ende apropiada para el estudio de la identidad.

Especialmente fecundo fue ocupar para el análisis los tres tipos de experiencia planteadas por Giannini (1992), a saber, una primera experiencia que corresponde al saber de lo otro, de lo meramente entitativo, un segundo tipo de experiencia referida al saber de la intimidad y del ‘yo mismo’, y un tercer tipo de experiencia, la ‘experiencia del otro’, que es en virtud de la cual se empezaría a generar la polaridad yo – mundo, necesaria para la construcción identitaria. Esto, más los desplazamientos cotidianos dan una aproximación al proceso mismo de construcción identitario, aspecto poco abordado en los estudios sobre identidad

Otro aspecto que permite sostener a la teoría de la Reflexión Cotidiana propuesta por Giannini (1992), como un método de aproximación adecuado para el estudio de la identidad, tiene que ver con el hecho de que la cotidianidad permite acceder al punto neurálgico de la existencia del individuo. Se accede a la relación diaria que el sujeto establece consigo mismo y con los otros, relación que se constata y radica en el espacio civil, y que en último término hace referencia a un ser localizado, temporal y lingüístico, que en las aproximaciones más tradicionales al estudio de la identidad, corresponde al concepto de sujeto históricamente situado.

Al analizar la construcción de la identidad laboral desde la teoría de la reflexión cotidiana, se trabaja con la hipótesis de que la reflexión circadiana, sirve de guía para la reflexión psíquica, de forma que entre estas dos reflexiones haya continuidad y progresión, por lo tanto, la experiencia de identidad no se limita a un acto pasivo de captarse cada cual como el sujeto pensante, sino que el hecho decisivo es tener ligado a mis actos el hacia donde se van y para qué, y el por qué, es decir el camino de las conexiones por las que se va armando el continuo biográfico.

El yo se reintegra al mundo y vuelve así a amarrar la discontinuidad temporal de la consciencia a la continuidad espacial que se cubre con los desplazamientos. Por tanto, el unir nuestro modo psíquico de ser reflexivos con el modo de ser espaciales propios de la reflexión circadiana, supera la concepción del sujeto cartesiano en su solitaria omnipotencia del “yo pienso”, presente en la literatura contemporánea acerca del tema.

Otro aspecto importante es que esta aproximación sitúa la construcción identitaria en un espacio en que se juega con el otro o lo otro, lo que previene contra la hiper-reflexibilidad, característica de los enfoques más constructivistas de la identidad, criticados por posicionar un sujeto hiperreflexivo, alejado del encuentro con el otro. El uso del concepto de cotidianidad, permite sortear los peligros del enclaustramiento de la consciencia individual, propios de una concepción extremadamente constructivista de la identidad moderna, la cual tiene por soporte un sujeto cartesiano excesivamente racional y reflexivo. La co-presencia se da en éste espacio público, en el ámbito topográfico de la calle y también se da en el trabajo, aportando a la reflexión psíquica propiamente humana, de carácter temporal, el desplazamiento espacial, que posibilita la identidad.

Esta aproximación, permite ver la identidad en dos facetas del proceso de construcción, en primer lugar lo rutinario que nos mantiene, lo que se traduce en una identidad no cuestionada, enlace habitual y la transgresión que nos permite el cambio, al invertir la prioridad, es decir prioriza el ser sobre el devenir, lo contingente, la novedad sobre lo rutinario. La transgresión como modo por el cual se suspende o se invalida temporalmente la rutina, con miras a restablecer la normalidad dentro de normas más eficaces de convivencia, tiende por ser cotidiana a volver, a reintegrarse a la estructura total a que pertenece, y como dice el autor, puede ocurrir que ella misma termine por volverse norma, habito o rutina. Este proceso descrito adopta la visión de una configuración dialéctica en donde la identidad emergerá como una síntesis, de nivel superior.

Finalmente en términos generales, esta aproximación metodológica al estudio de la construcción identitaria laboral, es coherente desde el punto de vista epistemológico con las investigaciones que enfatizan el carácter construido y dialógico de la realidad social. (Potter, 1996; o Schwandt, 2000). Esta perspectiva puede ser especialmente pertinente al respetar el carácter fenoménico y procesual, de la construcción identitaria y ofrecer un

marco que conceptualiza las categorías sociales emergentes que se construyen en el momento de la interacción con finalidad retórica y autoafirmativa, que es lo que acontece en la construcción identitaria.

También, resulta oportuna esta aproximación ya que posibilita la realización de un abordaje más adecuado a la complejidad inherente del mundo del trabajo, ya que admite un análisis dinámico, por tanto no-lineal y centrado en la interactividad. Tal como lo expone Garabito (2005), debemos aceptar que vivimos en un mundo de amorfas contradicciones, en temporalidades no lineales, lo que exige un tratamiento de estudio igualmente complejo y abierto. Por ello, al concebir al trabajo como un mundo complejo de múltiples dimensiones y significados, los enfoques de análisis deben ampliarse exponencialmente para poder observar la enorme riqueza del trabajo como concepto, como actividad y como mundo de significaciones.

Las reflexiones anteriormente expuestas, tiene importantes implicancias para la psicología, en especial para la psicología laboral-organizacional. Si se efectúa un análisis siguiendo los mismos lineamientos ocupados, es posible advertir, que la psicología en el área laboral-organizacional, está abocada esencialmente a la técnica y ha olvidado el sujeto, la subjetividad. Ya Canguilhem (1958) indicaba:

Las investigaciones sobre las leyes de la adaptación y del aprendizaje, sobre la relación del aprendizaje y las aptitudes, sobre la detección y medida de las aptitudes, sobre las condiciones del rendimiento y la productividad (ya se trate de individuos o de grupos) —investigaciones inseparables de su aplicación a la selección o a la orientación— admiten, todas ellas, un postulado común: la naturaleza del hombre es ser un instrumento, su vocación ser colocado en su puesto, en su tarea. (p.91)

La psicología laboral-organizacional, en tanto, quehacer existente en el mundo del trabajo, no escapa a sus determinaciones, es decir, opera desde la técnica psicológica, respondiendo al proyecto de la sociedad post-industrial, se hace cargo de la necesidad que ésta tiene de seleccionar y orientar a sus individuos en el medio laboral y, de adaptarlos mejor las condiciones de trabajo con vistas al logro de un mayor rendimiento o productividad. Siguiendo a Deleule (1972), quien sostiene que la psicología, en general, adapta al ciudadano a la sociedad:

“La finalidad del trabajo del psicólogo es, en definitiva, la “racionalización” de la conducta del individuo en el medio social, y es a este nivel donde se establece la unión entre la psicología aplicada y el modelo teórico. Lo que se elabora, lo que se perfecciona es la ideología de la gran industria en cuyo destino participan, de manera más estrecha, la psicología moderna y sus técnicas” (p. 75 - 76).

Al trabajar la psicología laboral-organizacional, en aplicaciones concretas, (entiéndase, cualquier actividad adscritas al quehacer psicológico en ésta área, tales como: selección de personal, perfiles de cargo, gestión organizacional, entre otras), queda definida por el principio de la eficacia, y con ello puede confundir, el conocer generado con lo bueno, esperable, correcto... etc; lo que equivale a quedar preso en una configuración ideológica. En su operar, se suspende en miras de la efectividad, los modelos sociales, los sentimientos, los anhelos, con lo cual se escapa la subjetividad, porque no se trabaja en la abstracción. El dar respuesta a las necesidades del mundo laboral, pasando por el debilitamiento de la subjetividad, puede configurar un mecanismo de control, destinado a mantener la construcción identitaria laboral, dentro de ciertos parámetros establecidos, los que operan con arreglo a ciertos fines. Ampliar la esfera de la subjetividad, puede otorgar más dinamismo al concepto de identidad laboral. La psicología en ésta área, debe ampliar el objeto de estudio de individuo a sujeto, siguiendo a Boesch (1971), la psicología tiene que considerar como objeto de estudio, un sujeto diacrónico, creador de una historia personal y habitante del contexto de la vida real cotidiana, siendo su accionar la auténtica unidad de análisis de toda investigación o estudio.

La relevancia del estudio de la construcción de la identidad laboral, desde éste planteamiento teórico, aporta un entendimiento más profundo de las dinámicas que operan en la construcción identitaria, permite entender mejor, como se van produciendo y manteniendo las nuevas subjetividades que luego van interviniendo el espacio laboral.

Se espera contribuir a enriquecer la discusión teórica, metodológica y epistemológica sobre la construcción identitaria laboral y a repensar el quehacer de la psicología laboral-organizacional, lo cual implica no sólo que la psicología laboral-organizacional acceda a la discusión de la construcción identitaria en sí misma, sino,

además, se inserte en el gran debate de la teoría social respecto a la interacción entre las estructuras, la acción y la intermediación de la subjetividad y la intersubjetividad.

Poner mayor interés en la subjetividad, puede producir un acercamiento de ésta rama de la psicología, a las preocupaciones de una psicología laboral más aplicada y comprometida en la superación de los problemas laborales, ya que las distintas estrategias identitarias de los actores tienen consecuencias muy concretas en la configuración efectiva de los procesos de transformación. Por lo tanto la incorporación del análisis de ésta dimensión subjetiva puede aportar al estudio del cambio social.

Para ello la psicología laboral-organizacional, debería trabajar con el concepto ampliado de trabajo y no limitarse con la concepción de trabajo basada en la razón instrumental. Es posible, que ello nos pueda aportar luces sobre las condiciones en las que el trabajo pueda constituirse como un lugar de una muy propia y autentica disponibilidad para sí mismo. Si el trabajo llegara a constituirse en un ser para nosotros, sería una efectiva comunidad en la inteligencia y en el destino de la obra, lo que constituiría el primer signo de un tiempo democrático común. Esto es lo que no se estaría logrando en la actualidad debido a que no se piensa en la comunidad sino solo en un proyecto personal de adecuación y eficiencia al mundo del trabajo.

Por último quisiera destacar, antes de terminar, que el estudio de la identidad laboral, es un aporte significativo, ya que es un tema que interesa y preocupan al sujeto común, al trabajador, que como integrante de la sociedad está abocado en la construcción de un proyecto que dé sentido a su vida, que lo oriente acerca del camino que debe seguir.

7. Referencias

- Abraham, T. (2000). *La empresa de vivir*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Acuña, E. (2008). Flexibilidad laboral: experiencias de trabajadores chilenos. En Soto, A. (Eds.) *Flexibilidad laboral y subjetividades*. (61–78). Santiago: LOM ediciones.
- Adorno, T y Horkheimer, M. (2007). *Dialéctica de la Ilustración*. Madrid: Ediciones Akal S.A.
- Aguilar, O. (2001). *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. (Documento 4). Debates y Reflexiones. Aportes para la investigación social, Predes. Recuperado de http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/pa/ciencias_sociales/a2003431322tendenciasyvisionessobrelacrisisdetrabajo.pdf
- Alvesson, M., Ashcraft, K. L. & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15, 5-28. doi:10.1177/1350508407084426
- Alvesson, M. & Willmott, H. (1996). *Making sense of management: A critical analysis*. London: Sage
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39, 619-644. doi:10.1111/1467-6486.00305
- Aubert, N. y de Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.
- Bajoit, G. (2003). *Todo Cambia. Análisis sociológico del cambio social y cultural en las sociedades contemporáneas*. Santiago: Eds. LOM
- Barbera, E. (1998). *Psicología de género*. Barcelona: Ariel
- Battistini, O. (Ed.). (2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Ed. Prometeo.
- Bauman, Z. (1999). *La globalización: Consecuencias humanas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2004). *La sociedad sitiada*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Bauman, Z. (2005). *Identidad*. Buenos Aires: Losada
- Beck, U. (2001). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós
- Beck, U. (2001). Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política. En Giddens, A & Hutton, W. (Eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*. (234-239). Barcelona: Tusquets.
- Beck, U; Bonb, W. y Lau, C. (2003). The Theory of Reflexive Modernization: Problematic, Hypotheses and Research Programme. *Theory, Culture & Society*, 20 (2), 1–33.
- Beck, U. y Beck-Gernshein, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Beech, N. (2008). On the nature of dialogic identity work. *Organization*, 15, 51-74. doi:10.1177/1350508407084485
- Bedoya, D. I., Duarte, L. M. & Carvajal, L. M. (2005). Identidad del conductor en el contexto de las organizaciones de trabajo solidario. *Universitas Psychologica*, 4, 297-305.
- Berger, P. y Luckmann. T. (1997). *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido*. Barcelona: Paidós.
- Berger, P. y Luckmann. T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Berman, M. (1998). *Todo lo Sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*. Madrid: Eds. Siglo XXI de España .S.A.
- Bertaux, D. (2005). *Los Relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Ed. Ballaterra.
- Blaka, G. y Filstad, C. (2007). How does a newcomer construct identity? A socio-cultural approach to workplace learning. *International Journal of lifelong Education*. 26(1), 59-73.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (1996). Psicología social del trabajo. En Álvaro J. L., Garrido, A. y Torregosa, J. R. (Eds.), *Psicología Social Aplicada*. (pp. 85-119). Madrid: McGraw-Hill.

- Blanch, J. M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales*. Desafíos. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Blin, J. F. (1997). *Representations, pratiques et identités professionnelles*. Paris: L' Harmattan.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1985). *¿Qué significa Hablar? Economía de los intercambios lingüísticos*. Madrid: Akal.
- Boyer R. (1996). Veinte años de investigaciones sobre la relación salarial: un balance sucinto. En: Boyer R, Saillard Y. (Eds). *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos*. I (pp. 97-105). Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/ PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC.
- Braudillard, J. (1998). *Cultura y simulacro*. Madrid: Kairos
- Brown, R. (1999). El reto del trabajo del futuro para las Ciencias Sociales del Trabajo. En Castillo, J.J. (Ed.). *El trabajo del futuro*. (pp. 59-82). Madrid: Editorial Complutense.
- Brown, A. D., Stacey, P. & Nandhakumar, J. (2008). Making sense of sensemaking narratives. *Human Relations*, 61, 1035-1062. doi:10.1177/0018726708094858
- Bruner, J. (1991). *Actos de significado*. Madrid: Alianza.
- Bruner, J. (1999). *La educación, puerta de la cultura*. Madrid: Visor
- Callero, P. L. (2003). The sociology of self. *Annual Review of Sociology*, 29, 115-133.
- Callinicos, A. (1998). *En contra del Postmodernismo*. Bogotá: Eds. El Áncora.
- Carvajal, L. M. & García, C.M. (2005). *Flexibilizados, competitivos y alegres. Acerca de la producción de la subjetividad laboral en empresas de servicios*. Bogotá: Ediciones de la Pontificia Universidad Javeriana.
- Carvajal, L. M. & García, C. M. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6, 49-58.
- Cassierer, E. (1970). *Filosofía de la Ilustración*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (1997). *La era de la información*. Madrid: Alianza.

- Castells, M. (1998). *El poder de la Identidad. La era de la Información*. Madrid: Alianza
- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Castro, J. A. (1996). Vida Cotidiana y profesión. *Revista Educación física y deporte*. 18(2), 92-99.
- Cohen, I . (1990). Teoría de la estructuración y Praxis social. En Giddens, A. y Turner, J., *La teoría social hoy*. (pp. 351–393). Madrid: Alianza.
- Cornejo, M (2006) El enfoque Biográfico: Trayectorias, Desarrollos Teóricos y Perspectivas. *Psyke*. 17(1) 95 – 106.
- Cornejo, M; Mendoza, F y Rojas, R. (2008). La Investigación con Relatos de Vida: Pistas y Opciones del Diseño metodológico. *Psyke*. 17(1), 29-39.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en psicología. *Universitas Psychologica*, 10, 175-188.
- De la Garza, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En De la Garza, E. (Ed.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp.15-35). México: Ed. Anthropos
- De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En De la Garza, E y Neffa, J. C. (Eds.) *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. (pp. 11-32). Buenos Aires: CLACSO
- De la Garza, E. (2005) ¿Hacia dónde va la teórica social? En De la Garza, E. (Ed.) *Nuevo tratado de Estudios laborales* (pp.19-38). México: Ed. Anthropos
- De la Garza, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En De la Garza, E. (Ed.) *Nuevo tratado de Estudios laborales*. (pp.35-52). México: Ed. Anthropos
- De la Garza, E. (2007). Crítica de la razón parapostmoderna. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 19 (12), 9-38.
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés/Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

- De la Garza, E. y Hernández, J. M. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En: De la Garza (Eds.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp. 755-773) México: Ed. Anthropos
- Deleule, D. (1972). *La psicología, mito científico*. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Díaz, X.; Godoy, L. y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. la experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. (Cuaderno de Investigación N° 3). Centro de Estudios de la Mujer. Recuperado de <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>
- Dickie, V. A. (2003). Establishing worker identity: A study of people in craft work. *American Journal of Occupational Therapy*, 57, 250-261. doi:10.5014/ajot.57.3.250
- Dirección del Trabajo (2005). *Relaciones de trabajo y empleo en Chile*. (Encuesta Laboral, 2004). Recuperado de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88175_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo. (2009). Resultados de la Sexta Encuesta Laboral (Encuesta Laboral, 2008). Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-95958_archivo_fuente.pdf
- Down, S. & Reveley, J. (2009). Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work. *Human Relations*, 62, 379 - 401. doi:10.1177/0018726708101043
- Dubar, C. (1991). *La socialization. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, 19 (62), 13-30. doi:10.1590/S0101-73301998000100002
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités: L'interprétation d'une mutation*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Dubar, C. (2001). *La Socialisation*. Paris: Armand Colin.
- Dubar, C. (2002). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7 (13), 5 -16. Recuperado de http://relet.iesp.uerj.br/Relet_13/Relet_13.pdf
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage.
- Du Gay, P. (2007). *Organizing identity*. London: Sage.

- Echeverría, M. y López, D. (2004). Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y las Personas. (Cuaderno de investigación N° 22). Departamento de Estudios. Dirección del trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-74726_recurso_1.pdf
- Elchardus, M y Smits W. (2008). The vanishing flexible: Ambition, self-realization and flexibility in the career perspectives of young Belgian adults. *Work, Employment and Society*, 22, 243-262. doi:10.1177/0950017008089103
- Espinoza, G. & Soto, A. (2008). El vínculo que establece el trabajador(a) con la empresa flexible: el caso de una empresa de servicios. En A. Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (279-309). Santiago, Chile: LOM/Universidad Alberto Hurtado.
- Espinosa, M y Morris, P. (2002). Calidad de Vida en el Trabajo: Percepciones de los trabajadores. (Cuaderno de investigación N° 16). Departamento de estudios, Dirección del Trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-64333_recurso_1.pdf
- Fink, E. (1995). *Grundphänomene des menschlichen Daseins. (Fenómenos fundamentales de la existencia humana)* Friburgo: Karl Alber.
- Foucault, M. (1966). *Les mots et les choses*. Paris: Gallimard.
- Freytes, A. (1997). *La reconversión en la Industria Siderúrgica: Pluralidad de perspectivas y pugnas simbólicas en el campo laboral. Estudio comparativo de empresas*. (Tesis de grado de la carrera de Sociología). Universidad del Salvador, Buenos Aires.
- Freytes, A. C. (2004). Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional: un estudio de caso con docentes de 3° ciclo de la EGB. En O. R. Battistini (Comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 45-82). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Gaete, T & Soto, A. (2012). Esta Es Mi Trayectoria, Este Es Mi Trabajo: Narrativas e Identidad en el Trabajo en Chile. *Psyke* 21 (2), 47-59.

- Garabito, G. (2005). El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo. *Encuentro Regional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo A.C.* Querétaro. Recuperado de www.iztapalapa.uam.mx/amet/.../4_trabajo_la%20identidad.doc
- García, N. (2002). *Latinoamericanos Buscando Lugar en Este Siglo*. Buenos Aires: Paidós.
- Garretón, M. A. 2000. *La sociedad en que vivi(re)mos*. Santiago: LOM Ediciones.
- Garrido, A. (2006). El trabajo: presente y futuro. En Garrido, A. (Ed), *Sociopsicología del Trabajo* (pp.19-56). Barcelona: Eureka Media, SL.
- Gentili, P. (2006), Educación y Ciudadanía: Un desafío para América Latina. *Seminario Internacional: Reformas curriculares en los Noventa y Construcción de Ciudadanía*, Programa Interdisciplinario de Investigación en Educación (PIIE), Santiago. Recuperado en http://www.piie.cl/seminario/textos/ponencia_gentili.pdf
- Gergen, K. (1992). *El yo saturado: Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Paidós: Buenos Aires.
- Ghiardo, F., y Dávila, O. (2008). *Trayectorias sociales juveniles. ambivalencias y discursos sobre el trabajo*. Valparaíso: Centro de Estudios Sociales CIDPA.
- Giddens, A. (1994). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid, Alianza.
- Giddens, A.(1995). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Giddens, A. (1997). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.
- Giddens, A & Hutton, W. (2001). *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets.
- Giannini, H. (1987). *La reflexión cotidiana*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Giannini, H. (1992). *La experiencia moral*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Giannini, H. (2007). *La metafísica eres tú*. Santiago: Ed. Catalonia.
- Gleizer M. (1997). *Identidad, subjetividad y sentido en las sociedades complejas*. México: Ed. Juan Pablos
- Goffman, E. (1959). *La presentación de la persona en la vida cotidiana (2ª Ed.)*. Buenos Aires: Amorrortu.

- Gómez, J. C. (2008). Gobernabilidad social en los tiempos de Michelle Bachelet. En Moreira, C. , Raus, D. & Gómez J. (Eds.), *La nueva política en América Latina. Rupturas y continuidades* (147 -170). Uruguay: Ediciones Trilce.
- González, R. (2001). El buen trabajo como finalidad de desarrollo. En Feres, M.E. (Ed.). *proposiciones 32. El trabajo en Chile. Aportes desde la investigación.* (14-32). Santiago: SUR Ediciones.
- Gorz, A. (1997). Salir de la sociedad salarial. *Debats* 50, 75-83.
- Gorz, A. (1988). *Instituciones políticas y sociedad*. Paris: Galilée.
- Gracia, F., González, P. y Peiró, J. M. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo II. Aspectos Psicosociales del Trabajo.* (pp. 187-223) Madrid: Síntesis.
- Graffigna, M. L. (2004). Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social. *Revista de Estudios Sobre Cambio Social.* 4(14), 1-15.
- Grote, G. & Raeder, S. (2009). Careers and identity in flexible working: Do flexible identities fare better? *Human Relations,* 62, 219-244. doi:10.1177/0018726708100358
- Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global: propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios Sociológicos,* 26, 321-342
- Guell, P. (2001). Subjetividad social, desafío para el nuevo siglo. Polis. *Revista académica de la Universidad Bolivariana,* 1(2), 6 - 12.
- Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. (1998). Narrative practice and the coherence of personal stories. *The Sociological Quarterly,* 39, 163-187. doi:10.1111/j.1533-8525.1998.tb02354.x
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior,* 75, 251-258. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Hall, S. (1993) The Question of Cultural Identity. En Hall, S.; Held, D. y McGrew, T. (Eds.), *Modernity and Its Futures.* (pp.273-316). Cambridge: Polity Press.
- Hall, S. (1994). Fantasy, identity, politics. En Cáster, E.; Donald, J. y Squires, J. (Eds.). *Cultural Remix: Theories of Politics and the Popular,* (pp.63-73). Londres: Lawrence & Wishart.

- Hall, S. (1996). ¿Quién necesita 'identidad'? En Stuart Hall y Paul Du Gay, eds. *Cuestiones de identidad cultural*. (pp. 13-38). Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Hegel, G. (1971) *Fenomenología del Espíritu*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Heidegger, M. (2005). *Ser y Tiempo*. Ed Universitaria: Santiago.
- Heller, A. (1982). *La revolución de la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Península.
- Hernández, J. (2011). Trabajo e identidad entre los trabajadores de Walmart. En De la Garza, E. (Ed.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva* (227-287). México: Plaza y Valdés/Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Hopenhayn, M. (1998). *El trabajo: Itinerario de un concepto*. Santiago: Pet-Cepaur.
- Hopenhayn, M. (2002). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
- Infante, R. & Sunkel, O. (2009). Chile: hacia un desarrollo inclusivo. *Revista de la CEPAL*, 97, 135-154.
- Iñiguez, L. (2001). Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En Eduardo Crespo (Ed.), *La constitución social de la subjetividad*. (209-225). Madrid: Catarata
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Jay, M. (2003). *La crisis de la experiencia en la era postsubjetiva*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Kelly, G. (2000). Empleo y conceptos del trabajo en la nueva economía mundial. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(1), 5-35.
- Keupp, H; Hofer, R; Jain, A; Kraus, W. & Straus, W. (2001). Paisajes sociales la modernidad reflexiva - el individualismo y el post-ligaduras tradicionales. En U. Beck & W. Bon, *El Modernisierung de la modernidad* (pp. 160-176). Frankfurt: Suhrkamp
- Kirpal, S. (2004). Researching work identities in a European context. *Career Development International*, 9, 199-221. doi:10.1108/13620430410535823
- Kraus, W. (1996). *Le dijo a uno mismo. La construcción narrativa de la identidad en el Late Modern*. Herbolzheim. Centaurus
- Kraus, W. (2000). Making Identities Talk. En *Qualitative Methods in a Longitudinal Study*.

- Forum: Qualitative Social Research* 1 (2). Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1084/2368>
- Kluge, B. (2005). Las fórmulas de tratamiento en un corpus chileno. En Zimmermann, K; Neumann-Holzschuh, I. (Eds.). *El español en América: Aspectos teóricos, particularidades, contactos. Lengua y sociedad en el mundo hispánico. 11*, 169–188 Madrid: Vervuert / Iberoamericana.
- Kurz, R. (1999). La persona flexible. Un carácter social nuevo en la sociedad global de crisis. En *Manifiesto contra el trabajo*. Recuperado de <http://www.krisis.org/1999/manifiesto-contra-el-trabajo>
- Laclau, E. (1990). *New Reflections on the Revolution of our Time*. London: Verso Press.
- Lainé, A. (1998). *Faire de sa vie une histoire. Théories et pratiques de l'histoire de vie en formation*. París: Desclée de Brouwer.
- Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A. & Ocampo, G. (2010). Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 9(1), 138-157.
- Larraín, J. (2001). *Identidad chilena*. Santiago: LOM
- Lawler, S. (2002). Narrative in social research. En May, T. (Ed.), *Qualitative research in action* (242-258). London: Sage
- Lechner, N. (2002). *Las sombras del mañana*. Santiago: LOM Ediciones.
- Lefebvre, H. (1995). *Introduction to Modernity*. Paris: Ed. Verso
- Legrand, M. (1993). *L'approche biographique*. París: EPI - Hommes et Perspectives.
- Lewis, (2001). Issues in the study of personality development. *Psychological Inquiry*. 12(2), 67-83
- Lira, E., & Weistein, (1981). Desempleo y daño psicológico. *Revista Chilena De Psicología*, 4(2), 69-72.
- Longo, M. (2003). Representaciones sociales en torno al trabajo e identidad en varones pobres. Buenos Aires: Ed. Aset. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupoTematico04/023.pdf>
- Longo, M . (2010). Lo que queda a los Jóvenes. Capital social, trabajo y juventud en varones pobres del gran Buenos Aires. (Argentina). En Arriagada, I; Miranda, F;

- United Nations. Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Social Development Division.* Buenos Aires: Serie Políticas Sociales. CEPAL.
- Marcuse, H. (1993). *El Hombre Unidimensional*. Ed. Planeta-Agostini: Buenos Aires.
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social. el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, 10, 43-52.
- Marín, L., Marrau, C. & Lúquez, S. (2005). La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 10(1), 103-116.
- Martínez, I. (2003) *Condiciones de Trabajo e Identidad laboral en el sector Hotelero en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo: la sociedad a escala del individuo*. Santiago: LOM Ediciones.
- Marx, K. (1963). *Sociología y filosofía social*. Editorial Península. Barcelona.
- Marx C. (2010). *El Capital*. Madrid: Eds. Siglo XXI.
- Marx, K. Y Engels, F. (1993). *Manifiesto del Partido Comunista*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Panamericana.
- Mauro, A. (2004). Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres (Serie Mujer y Desarrollo 59). Santiago: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/19730/lcl2177e.pdf>
- Mauro, A. & Yáñez, S. (2005). Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal (Cuadernos de Investigación N° 1). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer. Recuperado de <http://cem.cl/pdf/cuaderno1.pdf>
- Mead, G.H. (1972) *Espíritu, persona y sociedad*. Buenos Aires: Paidós
- Meda, D. (1998). *El trabajo. ¿Un valor en peligro de extinción?* España: Gedisa.
- Méda, D. (2000). El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 6, 115-125.
- Mercer, K. (1990). "Welcome to the Jungle". En Jonathan Rutherford (ed.), *Identity*. Londres: Lawrence and Wishart.
- Melucci, A. (2001). *Vivencia y convivencia*. Madrid: Trotta.

- Miller, E. (2002). Dependency, alienation o partnership? The changing relatedness of the individual to the enterprise. En French, R. and Vince, R. (Eds.). *Group Relations, Management and Organization*. (pp.98-111).Oxford: Oxford University Press.
- Morin, E & Forest, J. (2007) Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. *Gestión*, 32 (2), 31-36.
- MOW. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press
- Moulian, T. (2002). *Chile actual, anatomía de un mito*. Santiago: Lom ediciones
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad- CEILPIETTE/CONICET, Lumen-Humanitas.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Noguera, J. (2002). El concepto de Trabajo y la Teoría Social Crítica. *Papers*, 68, 141 - 168
- Ojeda, M. C. (2008). Rasgos de la identidad del profesor de enseñanza media en su trayectoria de formación y desempeño profesionales. ¿Cómo, cuándo y con quiénes adquiere su condición de profesor? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(2), 1-14.
- Pals, J. (2001). Identity: a contextualized mechanism of personality continuity and change. *Psychological Inquiry* 12(2), 88-91.
- Peiró, J, & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Penuel y Werstch (1995). Vygotsky and identity formation: A sociocultural approach. *Educational Psychologist*, 30, 83-92.
- Potter, M. (1996). *Representing reality. Discourse, rhetoric and social construction*. Londres: Sage.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and social psychology: Beyond attitudes and behaviour*. London: Sage
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2000). *Desarrollo humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro*. Recuperado de <http://www.desarrollohumano.cl/blanco.htm>

- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2002). *Desarrollo humano en Chile. Nosotros los chilenos, un desafío cultural*. Recuperado de <http://www.desarrollohumano.cl/indice.htm>
- Pujadas, J. (1992) *El método biográfico. El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Pulido-Martínez, H. C. & Carvajal, L. M. (2001). Discurso y construcción de identidad: el caso de los propietarios de vehículos del transporte urbano en Bogotá. *Debates en Psicología, 4*, 91-103
- Pulido-Martínez, H. C. (2006). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica, 6*, 27-37.
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En Ballesteros, B. P. & Escobar, H. (Eds.), *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia* (pp. 123-144). Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Pulido-Martínez, H. (2012). La Investigación Sobre la Identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico Acerca del Mundo Laboral. *Psykhe, 21*(2). doi:10.7764/psykhe.21.2.546
- Quiroga, A. (1981). Psicología Social como Crítica de la Vida Cotidiana. En Pichon-Rivière, E. y Pampliega de Quiroga, A. (Eds.). *Psicología de la vida cotidiana*, (pp.7-14). Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- Ramos, R. (1998). El desvanecimiento de Cronos: aspectos de temporalidad en las sociedades actuales. En Gonzalez, M. J. (Ed.). *El malestar urbano en la gran ciudad*. (pp.19-30). Madrid: Talasa.
- Ramos, C. (2009). *La transformación de la empresa chilena: una modernización desbalanceada*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Ranson, S. (2008). The changing governance of education. *Educational Management Administration & Leadership, 36*, 201-219. doi:10.1177/1741143207087773
- Reguillo, R. (2000). La Clandestina Centralidad de la Vida Cotidiana. En Lindón, A. (ED.). *La Vida Cotidiana y su espacio-temporalidad*. Mexico: Ed. Anthropos
- Rentería-Pérez, E. & Malvezzi, S. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica, 7*,319-334

- Ribeiro, M. A. (2011). Orientação profissional: uma proposta de guia terminológico. En Ribeiro, M. A. & Melo-Silva, L. L. (Eds.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira, I*, (pp.23-66). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, M. A. & Uvaldo, M. C. C. (2011). Possibilidades identitárias contemporâneas em um mundo do trabalho flexibilizado. *Polis e Psique, 1*(1), 57-79.
- Ricoeur, P. (1992). Prefacio. En Giannini, H. (Ed), La “reflexión” cotidiana. Hacia una arqueología de la experiencia.(pp. XI-XV). Santiago: Editorial Universitaria.
- Ricoeur, P. (1999). *Freud: una interpretación de la cultura*. México: Siglo XXI.
- Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Ruiz de los Santos, S. (2011). La identidad y la acción colectiva en los vagoneros del metro. En De la Garza, E. (Ed.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. 1*, (pp.53-108). México: Plaza y Valdés/Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Sabatini, F. y Wormald, G. (2005). Santiago de Chile bajo la nueva economía, (1980-2000) Crecimiento, modernización y oportunidades de integración social, En Portes, A (Ed.) *Ciudades Latinoamericanas*. (239 – 297). Buenos Aires: Ed. Prometeo.
- Sader, E. (2006). “Conferencia inaugural encrucijadas de la educación Latinoamericana”. Foro Latinoamericano de Políticas Educativas. Santiago de Chile.
- Sainsaulieu, R. (1998). *L' identité au travail*. París: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Salanova, M., García, F., & Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores sociales. En J. Peiró, J & Prieto F. (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo*. (pp.35-63). Madrid: Síntesis.
- Salazar, G y Pinto, M. (2002): *Historia Contemporánea de Chile*. Santiago: Editorial LOM.
- Sartre, J (1966). *El ser y la nada*. Buenos Aires: Ed. Losada.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J.; van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schvarstein, L & Leopold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.

- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La Cultura del Nuevo Capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sharim, D. (2005). La identidad de género en tiempos de cambio: Una aproximación desde los relatos de vida. *Psykhe*, 14, 19-32.
- Sisto, V. (2005). Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestión de la universidad sin órganos: un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. En Gentili, P. & Levy, B. (Eds.), *Espacio público y privatización del conocimiento: estudios sobre políticas universitarias en América Latina*. (pp.523-574). Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Sisto, V & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, 17(2), 59-80.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. Talca: Universum.
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*, 59, 178-192
- Smith, A. (2004). *La Riqueza de las Naciones*. Buenos Aires: Longseller SA
- Smith, B. & Sparkes, A. C. (2008). Contrasting perspectives on narrating selves and identities: An invitation to dialogue. *Qualitative Research*, 8, 5-35. doi:10.1177/1468794107085221
- Somers, M. R. (1994). The narrative constitution of identity: A relational and network approach. *Theory and Society*, 23, 605-649. doi:10.1007/BF00992905
- Soto, A. (2006). La implicación de los trabajadores en la empresa actual: un estudio de caso en Codelco Chile. *Persona y Sociedad*, 20(3), 133-154.
- Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 102-119.

- Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psyche*, 20(1), 15-27. doi:10.4067/S0718-22282011000100002
- Soto, A., Espinoza, G. & Gómez, J. (2008). Los aspectos subjetivos de la flexibilidad laboral. En A. Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. (pp.11-37). Santiago: LOM/Universidad Alberto Hurtado.
- Stecher, A. (2000). Notas sobre psicología, transición y subjetividad. En Salazar, M y Valderrama, M. (Eds.) *Dialectos en transición. Política y subjetividad en el Chile actual*. (pp. 41- 98). Santiago: Ediciones ARCIS-LOM Ediciones, Colección Sin Norte, Serie Punto de Fuga.
- Stecher, A. (2011). Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el “nuevo” capitalismo: notas para una discusión en el contexto latinoamericano. En Medrado, B. & Galindo, W. C. (Orgs.), *Psicología social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO*. (pp. 207-232) Recife: Universidade Federal de Pernambuco.
- Stecher, A.; Godoy, L. & Díaz, X . (2005). “Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación”. En Schvarstein, L. y Leopold, L. comps. *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. (pp.71-112). Buenos Aires: Paidós.
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56, 1163-1193. doi:10.1177/00187267035610001
- Schwandt, T. A. (2000). Three epistemological stances for qualitative inquiry. En N.K Denzin y Lincoln, Y. S. (Eds.) *The Handbook of Qualitative Research*. 2, 189-213. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Szlechter, D. (2010). ¿Gerentes o empresarios? Apuntes para un debate teórico sobre el trabajo en empresas multinacionales. *Psicoperspectivas*, 9(2), 180-201.
- Tajfel, H. (1981). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Thomas, R. & Davies, A. (2005). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization Studies*, 26, 683-706. doi:10.1177/0170840605051821

- Thompson, P (1988). *La Voz del Pasado. La Historia Oral*. Valencia: Ediciones Alfons el Magnánim.
- Todaro, R., & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: Ediciones CEM. Recuperado de http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf
- Touraine, A. (1996). *¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes*. México: Fondo de Cultura Económica
- Touraine, A. (2005). *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.
- Vattimo, G. (1986). *El fin de la Modernidad*. Madrid: Gedisa.
- Wagner, P. (1997). *Sociología de la modernidad*. Barcelona: Herder.
- Webb, J. (2004). Organizations, self-identities and the new economy. *Sociology*, 38, 719-738. doi:10.1177/0038038504045861
- Weber, M. (1988). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona, Editorial
- Wittke, T. (2005). La Empresa: Nuevos Modos de subjetivación en la Organización del Trabajo. En Schvarstein, L & Leopold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. (pp.147-164). Buenos Aires: Paidós.
- Wittmann, E. (2008). Align, don't necessarily follow. *Educational Management Administration & Leadership*, 36, 33-54. doi:10.1177/1741143207084059
- Yáñez, S. (2001). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En Todaro, R. y Yáñez, S. (Eds.) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. (pp.35-73). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer. Recuperado de http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf
- Yáñez, S. (2009). *Cambios del trabajo y nuevas exigencias de la reproducción de la fuerza de trabajo. Perspectivas analíticas para el estudio de la calidad del empleo con enfoque de género*. (Cuaderno de Investigación 4), ¿Malos tiempos para un “buen” trabajo? Calidad del trabajo y género.(pp.7-10). Santiago: Centros de Estudios de la Mujer. Recuperado de <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno4.pdf>
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N. & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62, 299-322. doi:10.1177/0018726708101904

Zimmermann, K. (2002). La variedad juvenil y la interacción verbal entre jóvenes. En Rodríguez, F. (Ed.). *El lenguaje de los jóvenes*. (pp.137-163). Barcelona: Ariel.

8. Apéndice

8.1 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: “La Construcción de la Identidad Laboral desde la Teoría de la Reflexión Cotidiana”

Sr. (Sra., Srta.):

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que a continuación se describe en forma resumida:

Resumen del proyecto:

La presente investigación que pretende analizar y entender un fenómeno social, a saber la construcción cotidiana de la identidad laboral en trabajadores/as de vinculación laboral flexible, a través de la Teoría de la Reflexión Cotidiana.

El tipo de investigación es cualitativa, y utilizará como método de investigación el análisis de relatos de vida. La utilización del relato de vida, como técnica de recolección de datos, permite el conocimiento de un tema específico que adquiere su sentido en relación a la experiencia de vida de un individuo singular. Es inherente a este enfoque la comprensión de

la identidad como un proceso que se construye a lo largo de una historia singular. El relato se constituye así en una herramienta de reflexión sobre sí mismo. Por estas razones, parece relevante abordar la construcción de la identidad laboral a través de relatos de vida.

La muestra será intencionada, pues se necesita características específicas de los participantes, esto es, que la muestra estará constituida por trabajadores/as que hayan formado parte del trabajo asalariado, y que actualmente estén desempeñando un trabajo que implique vinculación laboral flexible; esto es, una relación laboral no amparada por contrato indefinido con salario fijo. Esto incluye personas con contratos a plazo fijo, de comisionista, por tarea o proyecto, aquellas personas que trabajan como prestadores de servicio (a través de "boletas de honorarios"), entre otros. Pueden ser hombres o mujeres, en edad productiva.

Los participantes serán contactados a partir de informantes claves, a los que se les invitará a contar su experiencia laboral, en el contexto del presente estudio. La recolección de información se realizará mediante dos encuentros, los cuales serán gravados a fin de guardar el registro necesario para la posterior transcripción de los datos. Cada encuentro comprometerá un tiempo aproximado de una hora y no implicará costo económico para la persona que participa en el estudio.

Se garantiza la confidencialidad de todos los datos obtenidos, los cuales tendrán como destino final su eventual publicación, en forma anónima, en medios de divulgación científica. Así mismo, los datos obtenidos podrán ser conocidos por usted, y no tendrán aplicación en otro proyecto o por personas ajenas al presente estudio.

En relación a los beneficios reales o potenciales, de la presente investigación, está en primer lugar aportar información sobre aquellos aspectos que son relevantes en la construcción cotidiana de la identidad laboral dadas las actuales formas de vinculación laboral establecidas actualmente en nuestro país. Con ello se espera aportar información valiosa que pueda usarse tanto en la actividad clínica como en la intervención organizacional, además de permitir elaborar nuevas estrategias y lugares de intervención en psicología laboral.

El presente estudio no conlleva riesgos asociados, efectos indeseados o posibles complicaciones futuras.

Al respecto, expongo que:

He sido informado/a sobre el estudio a desarrollar y las eventuales molestias, incomodidades y ocasionales riesgos que la realización del procedimiento implica, previamente a su aplicación y con la descripción necesaria para conocerlas en un nivel suficiente.

He sido también informado/a en forma previa a la aplicación, que los procedimientos que se realicen, no implican un costo que yo deba asumir. Mi participación en el procedimiento no involucra un costo económico alguno que yo deba solventar (hacerme cargo).

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios que se espera éstos produzcan.

Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial, y que no aparecerá mi nombre ni mis datos personales en libros, revistas y otros medios de publicidad derivadas de la investigación ya descrita.

Sé que la decisión de participar en esta investigación, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas. En ambos casos, se me asegura que mi negativa no implicará ninguna consecuencia negativa para mí.

Adicionalmente, la investigadora responsable, ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que me surja sobre mi participación en la actividad realizada. Para ello, se me informa que el domicilio para estos efectos es 5 norte N° 842 - Talca, en el horario comprendido entre las 15:00 y las 19:00 horas, en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo,.....
Cédula de identidad o pasaporte N°, mayor de edad, con domicilio en....., consiento en participar

en la investigación denominada: “Construcción cotidiana de la identidad laboral en trabajadores/as de vinculación laboral flexible” y autorizo a la señora Mariela Lylián Valdebenito Suazo, investigadora responsable del proyecto para realizar el procedimiento requerido por el plan de investigación descrito.

Fecha:

Hora

Firma de la persona que consiente:.....

Firma del investigador responsable:

8.2 Participantes Agrupados por Género y Otras Posiciones.

Característica		Hombre	Mujer
NSE	Alto	1	
	Medio	9	7
	Bajo		
Territorialidad	Talca	8	5
	Curicó	1	
	Santiago	1	1
	Chillán		1
Tipo de Contrato	Contrato Planta	2	1
	Independiente	5	3
	Honorarios	3	3
Edad	Menos de 35 años		
	35 – 44 años	1	
	45 – 54 años	5	5
	55 – 64 años	3	2
	65 y más	1	
Total		10	7

8.3 Consigna.

Buenos días (buenas tardes). Lo (la) he contactado pues estoy realizando un estudio acerca de la construcción cotidiana de la identidad laboral.

La idea es que conversemos acerca de cómo ha sido su experiencia laboral. Como es un tema amplio, usted puede elegir libremente por donde comenzar, y decir todo lo que desee al respecto.

Esta entrevista puede tener una duración de alrededor de 60 minutos. Para no tener que tomar notas, me gustaría poder grabar la entrevista.

Todo lo que usted cuente será revisado en conjunto con lo que diga mucha otra gente, por lo que no se publicará ningún dato de identificación de las personas entrevistadas.

8.4 Pauta de entrevista.

Experiencia común

- Actividades realizadas cotidianamente (acciones transitivas)
 - Signos
 - Interpretación
- Posibilidades/restricciones que el mundo laboral ofrece
 - Conflicto

Elección de enlaces habituales y no habituales

- El enlace habitual de la reflexión es aquel cuyo fundamento y cuyo sentido reside en la elección de (Sí) Mismo.
 - El del sentido (para qué) y
 - El de fundamentación (por qué).
- 2. La disponibilidad para lo Otro, que implica un quiebre, una profunda transgresión respecto de lo que somos.

- El del sentido (para qué) y
- El de fundamentación (por qué).

Experiencia moral

- Evaluaciones de acciones y actitudes, tanto tuyas como las del prójimo. (Saberes)
 - Bueno
 - Malo