



# **Condicionamiento de Clase en el Mercado del trabajo: Un acercamiento desde la antropología.**

Memoria para optar al Título de Antropólogo Social

---

**RUBEN YASSER ANANIAS MARTINEZ**

**PROFESOR GUÍA: CLAUDIO CERDA.**

**PROFESOR TUTOR: OMAR AGUILAR.**

**FONDECYT N° PROYECTO: 1130779**

**NOMBRE INVESTIGADOR RESPONSABLE: CLAUDIA MORA**

**Santiago, Abril 2015**



1	INTRODUCCIÓN .....	7
1.1	Desde la Antropología económica a la desigualdad .....	8
1.2	Desigualdad, Estratificación social, clases y antropología. ....	11
1.2.1	Investigaciones en antropología sobre clases sociales .....	13
1.3	Trayectorias laborales en Chile .....	15
1.4	¿Por qué investigar las clases sociales desde las trayectorias bajo la perspectiva antropológica? .....	18
1.5	Nuestra Perspectiva .....	22
1.5.1	Teoría funcionalista sobre las clases sociales.....	22
1.5.2	Teoría neoweberiana sobre las clases sociales .....	23
1.5.3	Teoría neomarxista sobre las clases sociales .....	24
1.5.4	Teoría de las prácticas sobre las clases sociales.....	26
1.5.5	Estrategias y significados culturales en la teoría antropológica .....	27
2	Metodología Del Estudio.....	31
2.1	Producción de Información y Datos .....	32
2.1.1	Tipo de investigación.....	32
2.2	Fuentes de Información .....	33
2.2.1	Fuentes Primarias.....	33
2.3	Técnicas de Recolección de datos.....	33
2.3.1	Entrevistas Biográficas e Historias de Vida Laborales .....	33
2.4	Muestreo .....	34
2.5	Análisis de Información .....	37
2.5.1	Técnicas de Análisis Cualitativo.....	37
3	Condicionamientos de Clase y Estrategias laborales .....	39
3.1	Estrategias laborales en Clases Altas .....	41
3.1.1	Estrategias de Búsqueda .....	41
3.1.2	Estrategias de Ascenso y Consolidación de Clase Alta .....	50
3.1.3	Estrategias de negociación de condiciones laborales. ....	59
3.2	Estrategias Laborales en Clases Bajas .....	62



3.2.1	Estrategias de Búsqueda .....	62
3.2.2	¿Estrategias de Ascenso o subsistencia?: la construcción del buen trabajador .....	67
3.2.3	Estrategias de negociación de condiciones laborales: Individualidad y bajo poder de negociación. ....	71
4	Significados culturales en las Clases Sociales.....	75
4.1	La construcción del sentido del Trabajo y Ascenso social en la Clases Altas. ....	76
4.1.1	El significado del trabajo en la Clase Alta.....	77
4.1.2	Significados culturales del ascenso social: el acceso a los bienes de organización ..	81
4.2	La construcción del sentido del Trabajo y Ascenso social en la Clases Bajas.....	83
4.2.1	El significado del trabajo en la Clase Baja .....	83
4.2.2	3.1.2 Significados culturales del ascenso social: Dimensiones Materiales. ....	87
5	Conclusiones.....	91
5.1	Cultura de Clase en el Mercado del trabajo.....	92
5.1.1	Condicionamientos de Clase y Estrategias en el Mercado del Trabajo.....	93
5.1.2	Significados culturales en el mercado del trabajo: Intereses de clase, desde la subsistencia a los bienes de organización.....	99
5.2	Cultura, Clases Sociales y Agencia: ¿Hacia una Cultura de Clase? .....	100
6	Bibliografía .....	104
7	Entrevistas.....	111



Para Marta Sánchez



## Agradecimientos

*Quisiera agradecer a mi familia. A mi madre por brindarme la posibilidad de estudiar. A mi abuela, por su cariño, sus palabras y mostrarme como se afecta la desigualdad social en las personas.*

*A Daniela, quien me escuchó y acompañó durante este proceso.*

*A mis amigos, en especial, Nicolás y Sebastián, quienes siempre me escucharon y alentaron a terminar este proceso; a mis compañeros de universidad, por su amistad y apoyo durante estos siete años.*

*A Paulina, por las conversaciones, la compañía hasta el último momento. Por sus reflexiones y mostrarme el compromiso con el cambio social.*

*Al Profesor Claudio Cerda, por guiar esta tesis, sus comentarios e incondicional apoyo en este proyecto.*

*A la profesora Claudia Mora, por aceptarme en esta investigación. Al Equipo de FONDECYT, por su incansable trabajo, su apoyo, conversaciones y reflexiones.*

*Al Profesor Andrés Aedo, Eduardo Chávez Molina y Omar Aguilar por su dedicación, por sus consejos, lecciones y ramos sobre Teoría de Clases Sociales y Cultura, Antropología económica, sin los cuales nada de esto hubiese sido posible.*

*Y en especial, a todas las personas entrevistadas, por su sinceridad y confianza.*



*So far therefore as labour is a creator of use-value, is useful labour, it is a necessary condition, independent of all forms of society, for the existence of the human race; it is an eternal nature-imposed necessity, without which there can be no material exchanges between man and nature, and therefore no life.*

*Karl Marx*

*El Capital. Tomo I.*



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación intenta abordar el condicionamiento de clases sociales en las trayectorias laborales en Santiago. Se estudiaron las estrategias y las representaciones culturales que le dan sentido a los movimientos en el mercado de acuerdo al esquema de clases sociales propuesto por Wright. Se realizaron entrevistas a trabajadores a Gerentes y subgerentes, y a trabajadores manuales y no manuales. Clasificándose a los primeros como Clase Alta y a los segundos como Clase Baja.

Los principales resultados son: las clases altas poseen estrategias de búsqueda de trabajo basadas en redes sociales verticales y horizontales, estrategias de vitrina, representaciones culturales del trabajo que vinculan el desarrollo personal y la subsistencia, y ascenso basadas en el acceso de bienes de organización. En las clases bajas las estrategias de búsqueda están basadas en redes horizontales, las estrategias vitrina basadas en el estatus de ser un buen trabajador. Sus representaciones culturales del trabajo están asociadas a la subsistencia y precariedad, y las del ascenso en mejoras en las condiciones materiales del trabajo.

Finalmente, se cierra con una reflexión acerca de las disposiciones culturales, las experiencias de clase en el mercado del trabajo y la posibilidad de analizar la cultura de clase.

Palabras claves: Estrategias, representaciones culturales, trayectorias laborales, clases sociales



# 1 INTRODUCCIÓN





## 1.1 Desde la Antropología económica a la desigualdad

El desarrollo de la antropología económica ha revelado que el sistema económico se encuentra incrustado en las relaciones sociales o se define como un proceso institucionalizado (Polanyi, 1976; 2007; Narotzky, 2004). En palabras de Polanyi, “el gran descubrimiento de la reciente investigación histórica y antropológica es que la economía está sumergida por regla general en las relaciones sociales de los hombres” (Polanyi, 2007: 94). Siguiendo las conclusiones de la antropología económica, el mercado del trabajo estaría incrustado en relaciones sociales y en las instituciones sociales (Fleetwood, 2006; 2007; 2011; Narotzky, 2004; Polanyi, 2007).

Los individuos al enfrentarse al mercado del trabajo necesariamente recurren a las estructuras sociales y discursos disponibles que permiten intercambiar el trabajo en el mercado de manera legítima y sin destruir la mercancía humana (Fleetwood, 2006; 2007, 2011; Narotzky, 2004; Polanyi, 2007). Fleetwood (2011) plantea que *los modos de pensar y actuar en el mercado del trabajo son condicionados causalmente de acuerdo a la posición de los individuos en las distintas categorías sociales, clase social, género, ideología, religión, entre otras*. El contexto sociocultural en el cual están insertos los individuos condiciona sus trayectorias laborales (Guzmán, Mauro, & Araujo, 1999; Márquez, 2001; 2003; Piore, 1993; Fleetwood, 2006, 2007, 2011).

El análisis de trayectorias laborales en América Latina es una perspectiva relativamente novedosa (Roberti, 2012), pese a que el método biográfico ha tenido un amplio desarrollo en las ciencias sociales (Panaia, 2004). Estas investigaciones han estado enfocadas en los movimientos y posiciones que las personas van ocupando a lo largo de su vida (Roberti, 2012). En términos generales, el concepto de “trayectoria laboral” hace referencia a las distintas etapas que se viven después de finalizar la formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral (Jiménez, 2009).



El análisis se centra en las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en su trabajo a lo largo de sus vidas, o durante un período de tiempo determinado, relacionando las características individuales con los condicionamientos estructurales y culturales. De este modo, el estudio de las trayectorias nos remite a una perspectiva longitudinal de los fenómenos socio-laborales, “y nos sumerge en un camino donde el tiempo individual, social y macro estructural se revelan como partes constitutivas de un itinerario particular” (Roberti, 2012: 272).

El atractivo y potencial de las trayectorias laborales está en relacionar el tiempo biográfico y el macro social. El análisis de factores de distinto orden implica comprensión de la influencia de los procesos de cambio estructural en los fenómenos de nivel micro, en específico, en el curso de vida de los individuos (Roberti, 2012; Jiménez, 2009; Forni & Roldán, 1996; Muñiz, 2005). Las trayectorias laborales nos permite abordar, a través de la perspectiva de los individuos, por un lado, el modo en que los individuos manejan sus capitales (social, económico y cultural), sus expectativas, interpretaciones, representaciones, decisiones, significados y estrategias laborales y, por otro, cómo las instituciones, estructuras y sistemas culturales proporcionan oportunidades y constricciones a los movimientos en el mercado del trabajo (Forni & Roldán, 1996: 587; Jiménez 2009: 2; Roberti, 2012; Muñiz, 2005). De este modo, se abordan los procesos micro-sociales en su conexión con la dimensión estructural de los contextos socioculturales y la subjetiva de los fenómenos laborales. De allí que esta perspectiva conciba al trabajo en un sentido amplio que incluye un conjunto de interrelaciones a nivel individual, organizacional y societal (Roberti, 2012).

Las trayectorias laborales se pueden estudiar desde los esquemas de movilidad laboral, es decir, la secuencia de cambios socio-ocupacionales que combinan información respecto a la situación de origen y destino, y factores interviniente en la movilidad. Estos modelos buscan observar si los cambios se deben a elecciones voluntarias o a factores externos (Salvia, y otros, 2002: 12).



A través de este esquema podemos *cuantificar* los movimientos laborales, es decir, las salidas y entradas al mercado laboral, los cambios en las posiciones ocupacionales, así como la influencia de los cambios estructurales de la economía en el mercado del trabajo (De la O, 2001). Tal como indican Henríquez & Uribe-Echeverría (2004), el concepto de movilidad laboral se utiliza para denominar la magnitud de las transiciones agregadas entre las distintas posiciones en la condición de actividad y entre las diferentes categorías ocupacionales. En el caso de la movilidad por condición de actividad, lo que se determina es el número de personas que transitan entre la ocupación, la desocupación y la inactividad. En la movilidad por categoría ocupacional, se identifican las transiciones registradas entre las distintas posiciones en el empleo, es decir, entre empleadores, asalariados públicos y privados, trabajadores por cuenta propia, personal de servicio y familiares no remunerados (Henríquez & Uribe-Echeverría, 2004: 29).

Podemos estudiar las trayectorias laborales a través del esquema de condicionamiento cultural y estructural de las prácticas. En términos generales, estos modelos buscan entender los movimientos en el mercado del trabajo a través de la influencia de las estructuras sociales y culturales, revalorizando al individuo como objeto de investigación (Panaia, 2004; Roberti, 2012; Terra, 2012). En esta visión, las trayectorias son itinerarios visibles, cursos, orientaciones de las inserciones que tomas las vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de sus estrategias en los contextos específicos, ya sean políticos, económicos, sociales, etc. (Guzmán, Mauro, & Araujo, 1999; Mauro, Araujo, & Godoy, S/F).

León Gin (2012) indica que la relevancia de analizar la trayectoria laboral como el movimiento de personas en el mercado del trabajo, se ve sustentada en la influencia de las estructuras sociales sobre la biografía de los sujetos según su clase, género, raza/etnia y nacionalidad, producto de procesos sociales y de las acciones desplegadas por los individuos. Sin embargo, como influyen las estructuras sociales y culturales sobre las trayectorias laborales de los agentes



varía de acuerdo a la posición en la sociedad, la cohorte de edad, en “cuyos marcos se establecen las oportunidades y constreñimientos que configuran las experiencias biográficas” (Roberti, 2012: 272).

Este esquema de análisis permite profundizar en las decisiones, elecciones, en la capacidad de interpretación, aprovechar las oportunidades, cómo se desarrollan estrategias a la luz de las condiciones sociales y culturales. Así lograr analizar y relacionar dos niveles de la realidad: por un lado, la trayectoria vital de los individuos, dando énfasis en sus experiencias, visión de mundo, estrategias, interpretaciones subjetivas, representaciones, decisiones, narraciones, y por otro lado, los hechos objetivos y contextos socioculturales (Terra, 2012).

## 1.2 Desigualdad, Estratificación social, clases y antropología.

El estudio de la desigualdad social en antropología ha ido perdiendo atención con el tiempo, siendo que como disciplina es capaz de entregar una amplia gama de descripciones y explicaciones acerca de ella, pues tiene

*“acceso a un amplio rango de variaciones, grupos de resistencia a las teologías de la modernización, escepticismo sobre la generalidad y uniformidad de los mercados, conocimiento sobre la desigualdad fuera del mundo del trabajo y los salarios, atención a la víctimas de las luchas desiguales, sensibilidad a la cultura y uso de la observación directa como medio de obtención de evidencia”* (Tilly, 2001: 300)

Desde un punto de vista relacional, la desigualdad social emerge del control desigualdad de los recursos materiales y ideales escasos que producen valor, y es una relación social que se establece entre individuos, grupos o categorías de individuos, generando interacciones sociales asimétricas, en la cuales se acumulan ventajas de un lado u otro, fortalecidas por categorías sociales que la justifican y sustentan (Tilly, 2001: 362).

El estudio de la desigualdad en las sociedades modernas ha sido abordado desde distintas perspectivas. Sin embargo, la más influyente es la basada en la



estratificación social y en el concepto de clase, la cual sitúa como eje de análisis el mercado del trabajo y las relaciones de producción (Crompton, 1994)

Partiendo del supuesto que no existen sociedades sin jerarquías sociales o “*classless*” (Davis & Moore, 1972), la pregunta por la estratificación social apunta a describir y explicar la desigualdad y la diferenciación social bajo la cual se ordena una sociedad. De esta manera, la estratificación social es el estudio tanto teórico como empírico que tiene como objetivo comprender **qué** es lo que consigue, **por qué** (Barozet & Al., 2009) y **cómo** lo consigue un individuo.

De acuerdo a Mousnier (1969) la estratificación social tiene su origen en la diferenciación y evaluación social. Las jerarquías sociales provienen de la división social del trabajo, y sobre tal se hacen evaluaciones sobre cuánto difieren en importancia, así como también los grados de eficiencia. Estas evaluaciones se traducen en rangos sociales, que a su vez “se trasuntan en el comportamiento de quienes se aproximan a él, así como también la actitud que adopta la sociedad en conjunto hacia él (otorgamientos de dignidades, honores, ingresos, etc.)” (Mousnier, *Ibíd.*: 8).

Las funciones sociales se evalúan de acuerdo a las condiciones de perdurabilidad de la sociedad: si los miembros de una sociedad juzgan que la vida después de la muerte es más importante que la vida actual, y además las relaciones de orden religioso son más importantes que los progresos materiales, entonces en la cúspide de la jerarquía social se encuentran las ocupaciones religiosas. Así podemos encontrar una sociedad con estratificación en órdenes, es decir, que las personas están ordenadas en una jerarquía social de acuerdo a honor y dignidad atribuidos por la sociedad a las funciones sociales. También podemos encontrar sociedades que están basadas en castas sociales, las cuales se ordenan de acuerdo al grado de pureza o impureza religiosa. Las relaciones entre los hombres y los grupos humanos están fundadas en representaciones mentales religiosas y ritualistas (Mousnier, *Ibíd.*).



Las sociedades de clases sociales emergen sólo en una economía de mercado, cuando la producción de los bienes materiales representa el valor social supremo. En este caso, la posición del individuo en la jerarquía social está basada en las posiciones ocupadas en el sistema de producción de bienes y por los beneficios económicos que obtiene en función de ese cometido (Mousnier, Ibíd.).

### 1.2.1 Investigaciones en antropología sobre clases sociales

La antropología social ha desarrollado la discusión respecto a las clases sociales desde la década de 1930. Podemos encontrar como trabajos seminales las investigaciones realizadas por Lloyd Warner en la ciudad de Chicago (Tilly, 2001).

Smith (1984), Narotzky (2004), Durrenberger (2011) y Katznelson (1989) consideran que el concepto de clases sociales es una categoría esencial para el análisis antropológico, en especial, porque la economía política globalizada acentúa la inseparabilidad de las clases sociales y la cultura.

De acuerdo a Durrenberger (2011), para entender la naturaleza y dinámica de la cultura es necesario entender la dinámica de las jerarquías sociales. El modo de vida es condicionado por las distintas experiencias diarias de los individuos, las cuales a su vez están determinadas por las posiciones de clase ocupadas en el sistema económico.

Narotzky plantea que la estructura de la “explotación se establece alrededor de la diversificación de la relación trabajo/capital y de la segmentación de los mercados laborales sobre bases “culturales”” (Narotzky, 2004: 268), y por lo tanto, la estructura de posiciones objetiva, es decir, las clases sociales, no pueden ser separadas de las particularidades culturales que configuran las experiencias y acciones de los individuos. De este modo, las particularidades son parte de la estructura de clases debido a que resultan cruciales para la formación de la estructura de la explotación, y pueden o no ser pertinentes para la conciencia de clase y la organización significativa de la identidad de clase (Narotzky, Ibíd.: 302).



Katznelson considera que el análisis de clases en antropología social se debe realizar en cuatro niveles. En el primer nivel se debe considerar a las clases sociales como el producto y parte de la estructura del desarrollo del capitalismo. En segundo nivel, las clases sociales son analizadas como patrones de vida dentro de las formaciones sociales particulares, es decir, se deben considerar como estilos de vida. En el tercer nivel, las clases son entendidas como disposiciones comunes resultantes de las experiencias vividas subjetivamente en las posiciones objetivas (clases objetivas) y los límites de sus acciones. En un cuarto nivel, la clase como acción colectiva consciente para transformación la sociedad y modificar su posición de clase dentro de esta (Katznelson 1986: 14-22). Finalmente, este autor considera que sólo el análisis de formación de clases puede integrar y relacionar estos cuatro niveles de manera exitosa.

Foley (1989) diagnosticó que la investigación antropológica respecto a las clases sociales estaba enfocada sólo en la consciencia de clase y es necesario introducir un concepto de cultura de clase que considera las prácticas culturales de los individuos.

La reciente investigación antropológica de las clases, ha estado interesada en determinar cómo influye el empleo informal en las prácticas y formas de organización política de las clases sociales (Millar, 2008), las estrategias de búsqueda de trabajo en contextos de competencia, considerando los límites de la solidaridad sindical y de clase, la fragmentación de identidad de clase (Coulter, 2012; Duke, Bergmann, & Ames, 2010), respecto a la consciencia de clase, las fronteras sociales y simbólicas entre estudiantes de clase media alta y clase trabajadora (Stuber, 2006), las metáforas y relatos sobre formación de clase alta (Gessaghi, 2012).

En Chile, la investigación en clases sociales ha estado bajo la mirada de la sociología. En los últimos 10 años la sociología chilena se ha interesado en los cambios de la economía chilena y su impacto en la estructura y composición de



clase, las adaptaciones y construcción de esquemas de clases, patrones de movilidad social. (León & Martínez, 2001; Torche, 2006; Torche & Wormald, 2004). En el caso de la antropología social chilena, el aporte al debate ha sido marginal con respecto a la sociología. En nuestra disciplina, las investigaciones se han enfocado en la subjetividad de los individuos, sus proyectos de vida y los condicionamiento estructurales de clase y la cultura (Aedo, 2010; Barraza et. Al, 2013); y en las trayectorias laborales de clases medias y clases bajas (Márquez, 2001; Márquez 2003).

### 1.3 Trayectorias laborales en Chile

El análisis de trayectorias laborales es fundamental para entender como las clases sociales condicionan las vidas laborales de los individuos. Las trayectorias comprendidas como los itinerarios visibles, cursos y orientaciones que toman las vidas laborales resultantes de las estrategias desplegadas por los individuos en situaciones específicas (Guzmán, Mauro, & Araujo, 1999), donde éstas últimas son condicionadas por la posición que ocupan los individuos en la estructura de clases sociales. El análisis nos permite comprender, desde el punto de vista de los individuos, cómo se construyen las trayectorias laborales a través de las estrategias desplegadas para enfrentar las distintas constricciones, habilitaciones y oportunidades brindadas por la cultura y la estructura de clase.

La evidencia chilena muestra que las clases sociales tienen influencia en cómo se construyen las trayectorias laborales. Espinoza y Cantero (2001) demuestran que existen diferencias culturales en la entrada al mercado del trabajo entre clases bajas y medias. En el caso de las clases bajas, el inicio de la carrera laboral ocurre a una edad temprana y está marcada por la necesidad económica, y depende principalmente de sus contactos con amigos, familiares directos, siendo las oportunidades laborales “magras”. En cambio en las clases medias el inicio es más tardío, y normalmente marcado por la escolaridad posterior a la enseñanza media, en especial universitaria. La formación universitaria le da calificaciones que





les otorgan mejores oportunidades de acceso al mercado laboral. Además, “quienes aspiran a ocupaciones de clase media utilizan extensamente los mecanismo formales” (Espinoza & Canteros, 2001: 177) de búsqueda de empleo.

Guzmán, Mauro y Araujo (1999) en su investigación demuestran que las mujeres de distintas clases sociales, poseen distintas trayectorias laborales. Las autoras identifican que las mujeres de categorías ocupacionales “de trabajo no manual” poseen una movilidad restringida. Las mujeres que han ascendido a categorías ocupacionales mayores lo han hecho a través de estudios, generalmente mientras trabajan. Las categorías manuales en general se mueven hacia el auto empleo y empleos “no manuales” bajo, debido a sus bajas calificaciones. Las categorías “no manuales” altas son las que menor movilidad poseen, pues les ofrecen ocupaciones con los mejores ingresos y condiciones laborales.

Sumado a lo anterior, hay evidencia de que los ingresos se distribuyen heterogéneamente entre las distintas categorías ocupacionales, siendo menor en profesional-técnicos y administrativos, mayor entre trabajadores del comercio, agrícolas y operarios calificados y profesionales (Perticará & Bueno, 2009), en donde la distribución heterogénea entre las categorías ocupacional indica el rol que juega la posición de clase en la determinación de los ingresos (Wright, 1977).

Sepúlveda (2006) demuestra que los jóvenes y adultos jóvenes de clases bajas poseen diversas trayectorias laborales y distintos discursos respecto a ellas, las cuales están estrechamente vinculadas a su capital cultural, capacidad de agencia y redes sociales. Las clases bajas con bajos niveles de estudios se incorporan a las actividades marginales o precarias y buscan reinsertarse en la educación formal para obtener mayores oportunidades laborales. Los jóvenes de estudios medios consideran que la enseñanza media no asegura la inserción y existe una preeminencia de actividades laborales fragmentadas. Los jóvenes con estudios secundarios completos y técnicos post-secundarios tienen mayor posibilidad de acceso a fuentes laborales y una movilidad siempre cerca a las



especialidades estudiadas. Los jóvenes con estudios universitarios incompletos y otros estudios de nivel superior, destacan la posibilidad del desarrollo de una carrera laboral. De este modo, es posible articular una tipología de 4 discursos: a) disposición a un proyecto de reinserción educacional ; d) discurso meritocrático, en donde el peso de redes y agencia son factores fundamentales para la integración al mercado del trabajo; c) un discurso de realización y orientación vocacional, generalmente en jóvenes con niveles educativos altos; d) pese a que no existe un nivel alto de educación este no es suficiente para integrarse al mercado, generándose desfase de expectativas y una posible pérdida de confianza.

Márquez (2001) al analizar la relación entre cultura y clases, afirma que el manejo diverso de orientaciones culturales permite una mayor movilidad ocupacional y social, pues le permite un mayor “margen de maniobra” frente a las diversas circunstancias. La capacidad de movilizarse en la estructura social parece estar asociada, aunque no exclusivamente, a la capacidad de los individuos para construir, apropiarse y negociar con la información que les ofrece el mercado, la cultura y su subjetividad. Las trayectorias de clases bajas se caracterizan por un predominio hacia la integración social, a “la pertenencia social, laboral, barrial familia de género o clase” (Márquez, *Ibíd.*: 14). De esto se desprende que las acciones y decisiones se orienta hacia el “afiatamiento y construcción de anclajes colectivos que posibilite sentirse reconocido y respaldado en este proyecto, parte de un sistema de valores y normas que orientan cada una de las decisiones y acciones emprendidas” (Márquez, *Ibíd.*: 14). Además, se encuentran casos que se orienta hacia la competencia, en donde las estrategias apunta a tejer alianzas útiles al proyecto ocupacional propio, donde la claridad de las metas es fundamental para desarrolla las estrategias de movilidad y “la ocupación de contextos sociales tales como el barrios, el hogar, la institucionalidad y el trabajo, se decidirá en función de la utilidad que estas relaciones y contactos tengas para el logros de un objetivo definido” (Márquez, *Ibíd.*: 15). En una investigación posterior, la autora afirma que los habitantes de Santiago parecen



subscribir a una lógica de integración de valores, pero de la competitividad y la individuación al momento de definir líneas de acción para hacerse un espacio en la sociedad y en el mercado del trabajo (Márquez, 2003: 5). Además, las tendencias muestran que las clases bajas, las trayectorias ocupacionales descendentes, cesantes y los de educación básica, son quienes más adscriben a las pautas y lógicas de integración; mientras que las clases medias, los de trayectorias sociales ascendentes, ocupados y educación media y superior, adscriben en términos de valores y proyecto vital a una mayor variedad de lógicas. De manera tal que la manipulación de diversos códigos culturales les permite construir una trayectoria ocupacional exitosa (Márquez, *Ibíd.*: 5-6).

Se ha demostrado que la clase es un factor determinante en los ingresos de los profesionales. La evidencia aportada que para una misma profesión, los trabajadores de clases altas reciben ingresos mayores a aquellos que provienen de clases bajas independientes de los méritos académicos (Núñez & Gutiérrez, 2004).

#### **1.4 ¿Por qué investigar las clases sociales desde las trayectorias bajo la perspectiva antropológica?**

Preguntarse en antropología por el concepto de jerarquía social y en especial de clase para nuestras sociedades capitalistas es preguntarse por ¿cómo influye la cultura en la formación de las jerarquías sociales? Y a su vez ¿poseen estas jerarquías sociales efectos sobre cultura? Responder esta última pregunta es mucho más fácil en comparación a la primera.

Hemos aportado evidencia de que las clases poseen inserciones laborales diferentes en el mercado del trabajo, es decir, poseen prácticas culturales propias específicas producto del condicionamiento de clase. Respecto a la primera pregunta es difícil aportar evidencia empírica, y más bien en opinión del autor la respuesta debe ser teórica.



Sabemos que la existencia de patrones culturales es necesaria en toda sociedad, al igual que lo es para su perpetuación en el tiempo. Son las estructuras culturales las que permiten a los individuos tener un comportamiento, construir los modos de organización social, de jerarquías y relaciones sociales. Sin cultura “la conducta del hombre sería virtualmente ingobernable, sería un puro caos de actos sin finalidad” (Geertz, 2006: 52), es decir, sin cultura no existiría un orden social jerárquico alguno conocido. El sistema de organización de una sociedad, es en sí misma un asunto de orden cultural, es decir, “el sistema social no es sino una parte de una cultura, la fracción del todo que dota a los miembros de una sociedad de pautas para la vida del grupo” (Linton 1977: 256). Las formas culturales establecen los modos de organización de los recursos materiales e ideales, vale decir, su distribución y control<sup>1</sup>. Es por eso que podemos establecer que la estructura de la explotación que se establece alrededor de la diversificación de las relaciones del trabajo/capital emerge sobre formas culturales (Narotzky, 2004). Son las particularidades culturales las que dictan y organizan las formas en las cuales se establece las relaciones capital/trabajo y de esta manera, es imposible separar de la cultura a la estructura de clases.

La antropología social lentamente se ha ido desinteresando de los problemas de la desigualdad y las clases sociales (Kasmir & Carbonella, 2008; Tilly, 2001). En un contexto de economías globalizadas, en el cual se acentúan las diferencias de sociales, la inseparabilidad de la cultura y las jerarquía sociales, en especial, las clases sociales (Durrenberger, 2011), cuando el costo humano de la liberalización y revanchismo política se levanta todos los días urge abordar la recreación constante de la desigualdad y la polarización de clases (Kasmir & Carbonella, 2008).

Metodológicamente, los estudios respecto a la desigualdad y las clases sociales en Chile se han sido realizados desde principalmente desde la sociología

---

<sup>1</sup> En periodos de crisis y cambios estructurales son las formas culturales, en específico la ideología, las que entregan las pautas de acción y estrategias (Swidler, 1986)



mediante metodologías cuantitativas e información agregada. Lo cuantitativo nos permite identificar la composición de clase y ver los movimientos entre ellas. Sin embargo, el uso de esta ha tenido como consecuencia dejar al margen el análisis sociocultural de la subjetividad, las experiencias sociales, las disposiciones y prácticas de los individuos, las estrategias, las decisiones, etc. De esta manera, surge el cuestionarnos la división académica del trabajo que ha asignado al estudio de las clases sociales y su formación, los sindicatos a la sociología o economía (Kasmir & Carbonella, 2008). Las trayectorias laborales y la perspectiva antropológica reposiciona como centro del análisis los elementos subjetivos de los individuos y, a su vez, buscan interrelacionarlos con la cultura y la estructura de clase. Su énfasis en lo cualitativo nos permite abordar, a través de la perspectiva de los individuos, por un lado, el modo en que manejan sus capitales (social, económico y cultural), sus expectativas, su capacidad de realizar interpretaciones de las oportunidades, representaciones, decisiones, significados y estrategias vinculándolas con las oportunidades y constricciones ofrecidas por las clases sociales.

Investigar cómo influye desigualdad social en las trayectorias es extender al mercado del trabajo las conclusiones de la antropología económica: el mercado del trabajo está incrustada en relaciones sociales o es un proceso que está institucionalizada (Polanyi, 1976; 2007; Fleetwood, 2006; 2011; Narotzky, 2004) Por lo cual, la demanda, así como la oferta de trabajo, están bajo la influencia causal de las estructura de clase y la cultura (Fleetwood, 2006; 2011; Narotzky, 2004; Polanyi, 2007). Sin la influencia de la estructura de clase y de la cultura no existirían regularidades en el mercado y limita la búsqueda individual de generar ganancia o riesgo en una guerra hobbesiana de todos contra todos.

Este estudio nos permitirá comprender cómo la desigualdad dentro del mercado del trabajo es producida por la posición de clase de los individuos, dando cuenta que las relaciones sociales producen las brechas salariales, las



condiciones de acceso al mercado de trabajo y al empleo productivo, lo cual contribuye a la desigualdad laboral y total (Weller 2012).

Entender la desigualdad en el mercado del trabajo es fundamental. El trabajo es un mecanismo de integración a la sociedad y de la protección social, tanto para los individuos como para los hogares. El hecho de insertarse desigualmente condiciona a los hogares a exponerse en mayor o menor medida la desprotección social, la exclusión, la inmovilidad social y la condición de pobreza. Allí radica la importancia de investigar los elementos que constituyen las trayectorias laborales, los principales obstáculos, expectativas y estrategias que desarrollan los individuos para moverse a través del mercado del trabajo según su posición de clase.



## 1.5 Nuestra Perspectiva

El estudio de las clases sociales se ha realizado desde distintas corrientes teóricas, dentro de las cuales destacamos el funcionalismo, neoweberianismo, neomarxismo y la teoría de las prácticas. Siendo estas últimas las de nuestro mayor interés.

### 1.5.1 Teoría funcionalista sobre las clases sociales

En la teoría funcionalista la discusión respecto a la estratificación se basa principalmente en el sistema de posiciones y no sobre cómo se consiguen esas posiciones. Para estos autores es un mecanismo que garantiza satisfacer la necesidad del sistema social de que las posiciones más importantes de la sociedad las ocupen las personas más calificadas y competentes, quienes a su vez recibirán como recompensa una mayor distribución de los bienes escasos, esta situación implica un valor de incentivo al esfuerzo por el ascenso social (Pla, 2013: 28).

Para Davis y Moore (1972) la estratificación social es un fenómeno universal, debido a que es un mecanismo que garantiza la necesidad del sistema social de que las posiciones más importantes de la sociedad sean ocupadas por los individuos más calificados y competentes, los cuales recibirán como recompensa una mayor distribución de los bienes escasos. Las recompensas son entendidas como “cosas que contribuyen a la subsistencia y comodidad, cosas que contribuyen al humor y diversión, y finalmente, cosas que contribuyen al respeto propio y expansión del ego” (Davis & Moore, *Ibíd.*: 157). Estos elementos constituyen los incentivos materiales y simbólicos para que los individuos accedan a las posiciones de mayor relevancia funcional. Esta situación implica un valor de incentivo al esfuerzo por ocupar las posiciones de mayor jerarquía social y de ascenso social (Pla, 2013). Las posiciones deben diferenciar a los individuos en prestigio, por lo cual la sociedad necesariamente debe tener cierto grado de desigualdad institucionalizada.



### 1.5.2 Teoría neoweberiana sobre las clases sociales

En los modelos basados en los planteamientos de Weber se toman como indicadores los que corresponden a la situación de los agentes en el mercado en el mercado laboral, “pues es el espacio económico más determinante del destino de vida personal en las sociedades modernas” (Aguilar 2009: 132). Su análisis se basa en desigualdades en la distribución de las oportunidades de vida generada a partir de las posiciones en el mercado del trabajo (Breen, 2005; Goldthorpe & Chang, 2007: 513)

El esquema de Neoweberiano considera las clases a partir de las ocupaciones que comparten una situación de mercado y situación de trabajo similar (ingreso, condiciones de empleo, movilidad, seguridad, por una parte; y autoridad y control en el proceso productivo, por otra) (Crompton 1994; Breen, 2005).

En particular, Goldthorpe, principal exponente de esta tradición, afirma que las divisiones de clases más importantes se basan en el tipo de contrato que regula las relaciones de trabajo (Goldthorpe & Chang, 2007: 513).

A través de los contratos es posible distinguir la Clase de Servicio de la Clase Obrera. La primera se caracteriza por tener relaciones de servicio, mientras que la última por tener contratos. Las características de las relaciones de servicios son mejores ingresos, proyección laboral, y confianza (Goldthorpe & McKnight, 2006). Estas características laborales estarían ausentes en la clase trabajadora.

A partir de esto, se puede realizar un esquema de once posiciones de clase. El esquema incluye posiciones de la clase de servicio alta (compuesta por grandes empresarios y todos los asalariados definidos por una relación de servicio) hasta la clase trabajadora no calificada (compuesta fundamentalmente por obreros involucrados en una relación de contrato). Además, incluye posiciones intermedias.





### 1.5.3 Teoría neomarxista sobre las clases sociales

Tomando los planteamientos de Marx, el neomarxismo considera que las clases solo pueden ser definidas por la posición de los individuos dentro de las relaciones sociales de producción y con respecto a otras clases y por la explotación (Creaven, 2000; Wright, 1977; 2000; Crompton 1994).

La estructura de clases es uno de los elementos del análisis de las clases sociales, otros elementos conceptuales son la formación de clase (la organización colectiva), la lucha de clases o conflicto (las practicas de los agentes para realizar sus intereses de clases) y la consciencia de clases (la comprensión de los intereses de clases por parte de los agentes). La tarea del análisis de clases es comprender la conexión entre estos aspectos y sus consecuencias en la vida social.

El esquema de clases de Wright se basa en la explotación por medios de producción que da origen a las clases de propietarios y no propietarios.

A su vez, se suman dos relaciones de explotación que distinguen las posiciones de clases la interior de los no propietarios. La primera, la basada en la posesión de bienes de autoridad y organización, a través de la cual se organización la distinción entre gerentes, supervisores y asalariados sin autoridad (Wright, 1994). La segunda, se basa en los bienes de credenciales, a partir de la cual se distinguen los asalariados expertos de los no expertos (Wright, Ibíd.).

A partir de la combinación de la posesión de los bienes de producción, organización-autoridad y credenciales es posible construir un esquema de doce posiciones de clase. Este incluye desde la burguesía (grandes propietarios de medios de producción) hasta el proletariado (clase de trabajadores asalariados que carecen de cualificación y autoridad).

Para Wright (1995, 2005) la posición en la estructura de clases, y fundamentalmente, la posesión o no de medios de producción, de organización o de cualificación son determinantes en las estrategias y prácticas de las personas, fundamentalmente, en la adquisición de sus ingresos.



De acuerdo a Wright (2005), las clases sociales tienen consecuencias significativas para las vidas de los individuos. Vamos a considerar dos elementos fundamentales para entender el condicionamiento de las clases sociales: las posiciones involuntarias y los intereses creados.

La posición en las distintas clases sociales está asociado a diferentes intereses creados (Wright, 1995, 2005; Archer, 2009), los cuales predisponen a los individuos a cursos de acción diferentes e incluso hacia trayectorias de vidas particulares (Archer, 2009). A través de estos es que las propiedades estructurales y culturales ejercen una influencia condicional en la acción, y es lo que liga a las clases sociales con las acciones (Wright, 2005). Sin embargo, para la influencia causal sea eficaz se requiere a los intereses creados sean valorados subjetivamente (Archer, Op. Cit.).

Los intereses asociados a las distintas clases incluyen un amplio rango, entre los cuales se destaca el estándar de vida, las condiciones laborales, la seguridad material, el nivel de trabajo, el ocio (Wright, Op.Cit.). Para Wright en análisis de los intereses distingue entre los intereses intrínsecos e intereses instrumentales (Wright, 1995). El primero de ello hace referencia a los fines de las acciones o los objetivos que se busca alcanzar a través de las estrategias, mientras que los intereses instrumentales se refieren a los intereses organizados en torno a los medios necesarios para alcanzar esos fines. Sumado a esto, identifica que los intereses más importantes son los vinculados al bienestar y poder económico<sup>2</sup> (Wright, Ibíd). Es a partir de la persecución de los intereses creados es que se despliegan en las estrategias y las prácticas de clase (Wright, 2005).

---

<sup>2</sup> Para ver con más detalle ver respecto al bienestar y el poder económico consultar el artículo "Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases" de Wright (1995)



#### 1.5.4 Teoría de las prácticas sobre las clases sociales

Respecto al condicionamiento de clase, Bourdieu considera que los intereses creados deben ser valorados subjetivamente. A diferencia del modelo de Wright que está basado en los intereses creados materiales, la teoría de Bourdieu está basada en las experiencias subjetivas que son condicionadas por las condiciones sociales y económicas.

Los conceptos claves para entender cómo las prácticas de los individuos están condicionadas por las clases son el *habitus* y los capitales (Bourdieu, 2006). En particular, los *habitus* se forman a través de los condicionamientos sociales y económicos. Uno de los condicionamientos fundamentales en las sociedades actuales es el condicionamiento de las clases sociales.

Las clases o los grupos de estatus que componen la sociedad forman una estructura, en tanto tienen relaciones entre sí, manifestando propiedades de acuerdo a la posición en el sistema de relaciones que rige, el sentido de cada relación particular (Bourdieu 2002). De acuerdo a Bourdieu (1989; 2006), hay que construir la clase objetiva como conjunto de agentes que se encuentra situados en condiciones de existencia similares, es decir posiciones similares en la estructura social, que imponen unos condicionamientos homogéneos y produce unos sistemas de disposiciones homogéneas, apropiadas para engendrar unas prácticas semejantes, es decir, tiene probabilidades de tener disposiciones e intereses similares, o lo que se llama un *habitus* de clase similar (Bourdieu, 1989; 2006). “Los condicionamiento asociados a una clase particular de condiciones de existencia producen *habitus*... como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones... objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de determinadas reglas” (Bourdieu, 2007: 86).

Es a partir de lo anterior que podemos utilizar el concepto de *habitus de clases*, como sistemas de disposiciones, es decir, “actitudes, inclinaciones a percibir, sentir, hacer y pensar, interiorizadas por los individuos” (Bonnewitz, 2003:



64) como el producto de las condiciones sociales y económicas de las clases sociales (Bourdieu, 2006; 2007), y que “funcionan entonces como principios inconscientes de acción, percepción y reflexión” (Bonnewitz, Op. Cit: 64).

### 1.5.5 Estrategias y significados culturales en la teoría antropológica

En la teoría del actor racional las estrategias son planes completos de acciones ante cualquier contingencia. Las acciones son explicadas por los deseos, preferencias culturales y necesidades de los individuos (Edel, 1969; Elster 2003). La especificidad de la racionalidad es que las estrategias buscan maximizar la utilidad o el bienestar esperado, asociado a los deseos y preferencias de los individuos (Leclair, 1976; Burling, 1976; Edel, 1969)<sup>3</sup>. Las estrategias emergen de dos operaciones de filtración: en primer lugar se deben considerar las restricciones económicas, sociales, entre otras, es decir, restricciones estructurales y culturales; en segundo lugar, identificar cuales son las mejores opciones dentro del conjunto de oportunidades. Así los principales mecanismo son la elección racional y las normas sociales<sup>4</sup> (Elster, 2003). Esto es lo que en antropología económica conocemos como escuela formalista y también bajo estas ideas de racionalidad encontramos el marxismo analítico<sup>5</sup>.

La escuela culturalista considera a las estrategias como el producto de la cultura. En general, estas visiones han propuesto que las estrategias están guiadas por símbolos o valores culturales que definen los objetivos y metas a seguir. De acuerdo a Swidler (1989), esto sería un problema conceptual importante, debido a los valores y metas pueden ser homogéneas entre distintos grupos. Los individuos pueden tener aspiraciones similares, sin embargo, lo que

---

<sup>3</sup> Es importante diferenciar la utilidad o bienestar de las preferencias y los deseos. El primero se puede interpretar como una medida cardinal, mientras que las preferencias y deseos son un orden, un ranking entre los bienes simbólicos o materiales deseados o necesitados.

<sup>4</sup> Cancian(1966) indica de la racionalidad también puede estar incorporada en normas sociales.

<sup>5</sup> Para un acercamiento a las principales ideas teóricas de la acción racional y el formalismo en antropología se puede consultar Burling (1976), Leclair (1976). El de acercamiento metodológico se encuentra en textos de introducción a la microeconomía. No obstante, problemas de maximización en antropología se puede encontrar Edel (1969) y también en Johnson (1978)



cambia es *cómo la cultura organiza su patrón general de comportamiento*. La cultura modela las estrategias organizando las acciones y sus relaciones entre ellas dado unos objetivos. La cultura es un repertorio o “*tool kit*”, desde las cuales los individuos toman recursos para construir líneas de acción, organizando las relaciones entre ellas. De esta manera, la cultura es similar a un estilo de prácticas o un modo de vida, más que a los deseos y preferencias definidas culturalmente.

Dado lo anterior, cobra interés de describir y analizar los significados atribuidos al trabajo y al ascenso socio-laboral. En especial, por su potencialidad. Siguiendo a Ortner (2009), los significados y símbolos culturales tienen potencialidad en dos sentidos. En primer lugar, funcionan como categorías para conceptualizar el mercado del trabajo. En segundo lugar, representan recursos en los mecanismos de las estrategias laborales. Estas se reflejan en dos funciones básicas de la cultura: a) proveer orientaciones a los individuos en el mercado del trabajo través de categorías cognitivas y afectivas; b) y modelos de acción social asociados a metas definidas culturalmente, en particular, el ascenso social.

La teoría de las prácticas define a las estrategias como el producto de las disposiciones del habitus que tienden a reproducir las condiciones de su producción (Bourdieu, 2000; 2002), orientadas a la satisfacción de intereses materiales y simbólicos, organizadas por su referencia a determinadas condiciones económicas y sociales (Bourdieu, 1972) y que busca mantener las separaciones, las distancias y jerarquías sociales, contribuyendo a la reproducción del orden social completo (Bourdieu, 2002). Además, las estrategias se definen en relación a los mecanismos de reproducción tanto institucionalizados (mercados) como no (Bourdieu, *Ibíd.*). Por su parte, Ortner postula que las estrategias son programas de acciones construidas intencionalmente<sup>6</sup> y están dirigidas a fines y objetivos definidos culturalmente (Ortner, 2006; 2009).

---

<sup>6</sup> Una interesante discusión acerca de los grados de intencionalidad se puede ver en Ortner (2006)



Nuestro propósito es analizar el condicionamiento de clase social en las trayectorias laborales. Esto es establecer si existe relación entre las estrategias, los significados culturales que construyen las trayectorias y la posición de clase de los individuos. Para ello, nuestro análisis se centra en identificar *cuáles son los intereses materiales y simbólicos, los facilitadores y obstáculos que enfrentan, y por otro lado, identificar las estrategias específicas* que desarrollan para alcanzar tales objetivos, buscando establecer patrones de estrategias similares entre clases sociales y disímiles entre ellas.

El concepto de estrategia nos permite vincular los aspectos subjetivos y agenciales de los individuos con la dimensión objetiva de las estructuras sociales y el sistema cultural. De acuerdo a Ortner (2006), la agencia está constituida por intencionalidad, poder y está contextualizada culturalmente. En primer lugar, encontramos elementos de intencionalidad “rumbos/planes y planes y esquemas altamente conscientes; algunos objetivos más nebulosos, metas e ideales y, finalmente deseos y necesidades, que pueden ir desde estar profundamente enterradas a muy conscientes” (Ortner, 2006: 134), pero también es construida cultural e históricamente. Todos los seres humanos tienen una capacidad de agencia, pero las formas específicas que adopta varían en diferentes tiempos y lugares; y está vinculada estrechamente con la desigualdad (Ortner, *Ibíd.*). De esta manera, encontramos una agencia de sentido (búsqueda de objetivos culturales) y una agencia de poder “se organiza en torno al eje de la dominación y la resistencia” (Ortner, *Ibíd.*:145)

Las clases sociales adquieren relevancia en el análisis del mercado del trabajo debido a que las formas de actuar y de pensar de los trabajadores están condicionados de acuerdo a las distintas clases sociales a las cuales pertenecen los individuos. Como plantea Fleetwood (2011), la posición en las distintas categorías sociales condiciona el modo de pensar y de actuar en el mercado del trabajo. Por ende, las estrategias laborales son condicionadas por las clases sociales a través de los intereses materiales y simbólicos propios de las



posiciones en el sistema económico, y en específico, de las relaciones de explotación.

Los esquemas de clases utilizados en Chile son de información agregada, es decir, identificar clases por sus ingresos y niveles educacionales, clases altas, medias y bajas, o basadas en el esquema de clases de Goldthorpe. El primer esquema de nivel agregado carece de argumentos teóricos que nos permitan identificar como las clases condicionan las trayectorias laborales. Por su parte, el esquema de Goldthorpe ha sido cuestionado por la falta de sustento teórico detrás de la operacionalización de algunas posiciones de clase—por ejemplo, inclusión de grandes empresarios y profesionales en la misma “clase de servicio alta”, limitaciones del concepto de relaciones laborales para describir la posiciones intermedias, y finalmente, que el esquema se puede construir sin la necesidad del concepto de relaciones de servicio (Torche, 2006).

En cambio el modelo de clases neomarxista no se ha utilizado principalmente por su dificultad de implementación. Sin embargo, es el esquema con mayor articulación teórica y que aporta entrega elementos respecto al condicionamiento de clase sobre las trayectorias. Por su parte, el modelo de teoría de las prácticas, es la perspectiva que más ha aportado en la comprensión de las estrategias de los individuos. Además, ambos analizan la estructura de clase desde una perspectiva relacional. Es por ello que hemos optado por utilizar los elementos teóricos del modelo neomarxista y de las practicas.



## 2 Metodología Del Estudio





## 2.1 Producción de Información y Datos

### 2.1.1 Tipo de investigación

La siguiente investigación se enmarca dentro del conocimiento cualitativo, en tanto nos interesa captar y comprender los códigos, significados, el sentido común que los agentes le atribuyen a la realidad social (Ibáñez, 2002) y cómo estos son condicionados por la posición en la sociedad, en particular, la estructura de clases sociales chilena.

A través de este paradigma, es posible observar cómo el relato que los entrevistados enuncian, el sentido de sus prácticas, los motivos y expectativas, así como sus estrategias laborales, es decir, sus trayectorias, están relacionados con las condiciones materiales y simbólicas de las clases sociales.

La siguiente investigación empírica se debe considerar como un estudio exploratorio-causal que busca establecer las relaciones entre las clases sociales y la construcción de las trayectorias laborales. En un primer lugar, a la falta de información de experiencias laborales de acuerdo a las clases sociales de los individuos. En segundo lugar, busca relacionar las clases sociales con las trayectorias laborales de los entrevistados. De esta manera requiere de la descripción exhaustiva de las estrategias y significados que poseen los trabajadores y como estos están relacionados con su posición en la estructura social.

Finalmente, consideramos que este tipo de estudio es de corte longitudinal. El análisis de trayectorias nos permite dar cuenta de una situación diacrónica y cómo estos itinerarios laborales se van transformando, re-elaborando y re-significando a los largo de la vida de los trabajadores.



## 2.2 Fuentes de Información

### 2.2.1 Fuentes Primarias.

Las fuentes primarias que se utilizaran en el marco de esta investigación son: Las entrevistas focalizadas a Trabajadores de distintas posiciones de clase social.

## 2.3 Técnicas de Recolección de datos

### 2.3.1 Entrevistas Biográficas e Historias de Vida Laborales

Se decidió llevar a cabo la realización de entrevistas biográficas laborales en profundidad con el objetivo de construir historias de vida laborales, a través de las cuales se pueda re-construir trayectorias laborales.

Las historias de vida se construyen a partir de los relatos de vida y otras fuentes de información biográfica (Valles, 1999). Para los fines de esta investigación, se construirán trayectorias a partir de los relatos laborales de los individuos, poniendo énfasis en las estrategias y significados laborales, que le dan sentido a los movimientos en el mercado del trabajo.

Las entrevistas se basaron en un guión (Valles, *Ibíd.*) respecto a las biografías laborales de los individuos a la luz del condicionamiento de la clase social. El grado de estructuración de la preguntas fue semi-estructurado. Esta elección se basó, principalmente, en obtener respuestas mucho más completas respecto a temas de interés analítico, sin darle una dirección completa a la conversación.

Finalmente, esta técnica presenta la ventaja de tener un carácter retrospectivo, longitudinal, que permite tener un conocimiento mucho más profundo del desarrollo de las interacciones sociales y de los puntos de vista de los individuos.



## 2.4 Muestreo

La muestra se construyó en base a la clasificación del esquema de clases sociales desarrollada por Erik Olin Wright (1997), y adaptada para Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile 2009-2010, ENETS (2009-2010):

### LA ESTRUCTURA DE CLASES DESDE LAS EXPLOTACIONES MÚLTIPLES (E.O. WRIGHT)

Poseen suficiente capital para contratar trabajadores y trabajar Poseen suficiente capital para contratar trabajadores pero deben trabajar Poseen suficiente capital para trabajar autónomamente, pero no para contratar trabajadores	1. Burguesía	4. Directivos expertos	7. Directivos semititulados	10. Directivos no titulados.	+ 0 <b>Bienes de Organización</b>
	2. Pequeños Empresarios.	5. Supervisores expertos	8. Supervisores semititulados	11. Supervisores no titulados.	
	3. Pequeña Burguesía.	6. No directivos expertos	9. Obreros semititulados.	12. Proletariado.	
	+		0	-	
<b>Bienes de Cualificación</b>					

#### Bienes de Producción

Propietarios de Medios de Producción

No Propietarios (Asalariados)

Esquema de Clases Sociales Neo marxista de Erik Olin Wright				
Class Position	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1. Burguesía	33	0,3	0,4	0,4
2. Pequeños empresarios	567	6,0	6,2	6,5
3. Pequeña burguesía	1916	20,2	20,9	27,4
4. Expertos directivos	34	0,4	0,4	27,8
5. Expertos supervisores	208	2,2	2,3	30,0
6. Expertos no directivos	256	2,7	2,8	32,8
7. Directivos calificados	47	0,5	0,5	33,3
8. Supervisores calificados	406	4,3	4,4	37,7
9. Trabajadores calificados	1399	14,7	15,2	53,0
10. Directivos no calificados	50	0,5	0,5	53,5
11. Supervisores no calificados	498	5,2	5,4	58,9
12. Trabajadores no calificados	3773	39,7	41,1	100,0
<b>Total</b>	9187	96,7	100,0	
<b>Missing System</b>	316	3,3		
<b>Total</b>	9503	100,0		

Fuente: ENETS 2009-2010. Elaboración Propia



En particular, se entrevistó a empleados, es decir, aquellos individuos que no poseen los medios de producción. Este conjunto de la población se extiende desde el grupo 4, definido por los Expertos directivos y el grupo 12, es decir trabajadores no calificados.

Observando la distribución de hombres y mujeres en las clases de los asalariados tenemos que:

Esquema de Clases Sociales Neo marxista de Erik Olin Wright				
Class Position	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1. Burguesía	33	0,3	0,4	0,4
2. Pequeños empresarios	567	6,0	6,2	6,5
3. Pequeña burguesía	1916	20,2	20,9	27,4
4. Expertos directivos	34	0,4	0,4	27,8
5. Expertos supervisores	208	2,2	2,3	30,0
6. Expertos no directivos	256	2,7	2,8	32,8
7. Directivos calificados	47	0,5	0,5	33,3
8. Supervisores calificados	406	4,3	4,4	37,7
9. Trabajadores calificados	1399	14,7	15,2	53,0
10. Directivos no calificados	50	0,5	0,5	53,5
11. Supervisores no calificados	498	5,2	5,4	58,9
12. Trabajadores no calificados	3773	39,7	41,1	100,0
<b>Total</b>	9187	96,7	100,0	
<b>Missing System</b>	316	3,3		
<b>Total</b>	9503	100,0		

Fuente: ENETS 2009-2010. Elaboración Propia

Es importante considerar una muestra representativa estructuralmente (Valles, 2002) y que contenga las distintas situaciones de clase social. La muestra se determinará bajo el modelo teórico-intencional (Russell, 2011), debido a las características de nuestro estudio para obtener representatividad estructural (Valles, Op. Cit.), es decir, que contenga las distintas situaciones de clase social, en particular, nos interesa observar las trayectorias de las posiciones de clase más altas y más baja, es decir, el conjunto de los Trabajadores con bienes de organización colapsado (grupo 4, 7, 10) y trabajadores sin bienes de organización ( grupo 6, 9 y 12).



Finalmente, se realizaron 17 entrevistas: Siete de Clase Alta, la cual esta compuestas por gerentes y subgerentes de empresas de la industria y los servicios. Diez personas de Clase Baja, que corresponde a trabajadores manuales y no manuales sin autoridad ni supervisión, de acuerdo a la siguiente distribución:

Categoría	Posición de Clase Wright	Composición	ENETS 2009-2010			Muestra		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>Clase Alta</b>	Expertos directivos (4) Directivos calificados (7) Directivos no calificados (10)	Gerentes y Subgerentes de empresas de los servicios e industria	97	34	131	4	3	7
<b>Clase Baja</b>	Expertos no directivos (6) Trabajadores calificados (9) Trabajadores no calificados (12)	Trabajadores manuales de la industria y trabajadores de los servicios	3195	2233	5428	6	4	10
<b>Total</b>			<b>3292</b>	<b>2267</b>	<b>5559</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>

Fuente: Elaboración Propia



## 2.5 Análisis de Información

### 2.5.1 Técnicas de Análisis Cualitativo

Por análisis de datos cualitativos se comprende como el proceso mediante el cual se organiza y se manipula la información recogida por los investigadores, para interpretar y extraer significados y conclusiones (Rodríguez et.al, 2005). Este proceso es de carácter circular, puesto que constantemente se realizan ciclos de revisión de información que permiten observar categorías que logren, finalmente, contemplar toda la información.

El análisis consistió en un proceso de reducción de los datos a categorías que simplifican y localizan la información obtenida de acuerdo a ciertos principios de abstracción y de asociación. El procedimiento de análisis se realizó a partir de la transcripción literal de las entrevistas, posteriormente se procedió a la reducción de la información en códigos y categorías creadas a partir de las variables utilizadas en la elaboración de las pautas de entrevistas, siendo los principales temas las estrategias laborales, significados del trabajo, obstáculos y facilitadores del trabajo.



<b>Estrategia de Análisis Cualitativo</b>	
<b>Códigos</b>	<b>Sub-categorías</b>
<b>Estrategias Laborales</b>	Búsqueda Red Social
	Ascenso y movilidad Vitrina
	Red Social
	Asesoramiento
	Educación
	Negociación
<b>Significados del Trabajo</b>	Significado del trabajo
	Importancia del trabajo
	Significado del buen trabajo
	Significado del Buen Trabajador
	Significado del Ascenso
<b>Obstáculos y Facilitadores</b>	Educación
	Clase
	Género
	Red social
	Edad

Para la reducción de datos a códigos y categorías, y posterior construcción de matrices de relaciones se utilizó el software Atlas Ti 6.2.



# **3 Condicionamientos de Clase y Estrategias laborales**





*“Decir con Marx que «el pequeño-burgués no puede superar los límites de su cerebro» , es decir que su pensamiento tiene los mismo límites que su condición, que su condición de alguna manera le limita dos veces, con los límites materiales que impone a su práctica, y que le hace aceptar, e incluso amar, esos límites.”*

**Pierre Bourdieu**

**La Distinción**



### 3.1 Estrategias laborales en Clases Altas<sup>7</sup>

El presente capítulo tiene como propósito profundizar en la descripción de las distintas estrategias que despliegan los individuos en el mercado del trabajo. Estas corresponden a una parte esencial del análisis de las trayectorias. Su potencialidad está puesta en que nos permite comprender los movimientos en el mercado del trabajo, a través del *modo* en que los individuos actúan de acuerdo sus intereses, metas, motivaciones. Además, nos permite identificar *qué* recursos sociales y culturales, *cómo* los movilizan frente a las oportunidades y constricciones que ofrecen los patrones culturales y las relaciones sociales en el mercado del trabajo. De esta manera, el concepto de estrategia nos permite vincular los aspectos subjetivos y agenciales de los individuos con la dimensión objetiva de las estructuras sociales y el sistema cultural.

#### 3.1.1 Estrategias de Búsqueda

Vamos a comprender por la estrategia de búsqueda a los planes de acción que utilizan los individuos para insertarse en un empleo. Estos planes movilizan recursos tanto materiales como simbólicos y están condicionadas por los patrones culturales y las posiciones de clase.

En primer lugar podemos describir dos métodos de búsqueda. En el primer caso, se utilizan medios formales de búsqueda, tales como el periódico, oficinas de empleo, etc. Mientras que el segundo caso, tenemos que son los medios informales de búsqueda de empleo, es decir, acudir a su red social, contactos o conocidos. La elección de una de estas estrategias cobra relevancia a la hora de obtener mejores de resultados de búsqueda, por ejemplo, mayor salario o estabilidad laboral.

---

<sup>7</sup> Para revisar la metodología de construcción de clases revisar el capítulo de metodología del estudio. En particular, se realizó una distinción entre Clases Alta y Bajas. Siendo las clases Alta poseedores de bienes de organización (decisiones sobre la empresas, supervisión o manejo de equipos) y de credenciales (nivel educacional) en puestos de Gerencias. Mientras que las clases bajas se trabajaron por la ausencia de los bienes de organización y bajo nivel de educación



### 3.1.1.1 Estrategia de búsqueda de lo formal a las redes sociales de Clase Alta

Uno de los hallazgos de nuestra investigación es que la Clase Alta utiliza ambos métodos de búsqueda. No obstante, el uso de la red social es mucho más amplio y permite el acceso a empleos de similares características (salarios altos, buenas condiciones laborales) y de clase o bien ascender, lo cual es fundamental para la movilidad de clase y la reproducción de las diferencias sociales.

En primer lugar, la estrategia de búsqueda de trabajo vía medios formales, se caracteriza por su bajo uso y, muchas veces, está vinculada al primer trabajo, como indica un entrevistado:

*“bueno la primera [vez que encontré trabajo] fue leyendo el diario”*

*P3. Hombre, 54 años, Clase Alta*

También observamos su presencia cuando no existe una red social que permita al individuo insertarse al mercado del trabajo local. En este sentido, el desconocimiento de las estrategias búsqueda más eficiente, del funcionamiento y reglas del mercado del trabajo local, así como la falta de redes sociales que funcionen como un recurso de oportunidades, información laboral privilegiada, condicionan el desarrollo de estrategias formales:

*“Acá no [en Chile], [no tenía a] nadie conocido en particular, pero está siempre la posibilidad de la cámara chilena alemana de comercio. Hay un listado de empresas afiliadas a esa organización. Y empecé a mandar mis antecedentes al gerente general de una quincena de empresas alemanas que simplemente me tincaban nomás [...] [Postulé] Libre, sin ningún aviso de búsqueda de empresas. Yo estaba en Alemania todavía. Y algunas me contestaron que “muchas gracias pero no”, y otras sí. Y hubo una que me pidió sostener una entrevista en la casa matriz en Alemania.”*

*P5. Hombre, 52 años, Clase Alta.*

Notemos que el entrevistado anterior circunscribe su acción de búsqueda a una red de empresas y que su *acción está dirigida a los gerentes generales de*



*dichas firmas*. Su estrategia está inserta a una red de relaciones de empresas y orientada a conseguir empleo por medio de las gerencias generales y no de recursos humanos, como es esperable en un proceso normal. Además, observamos que su oferta de trabajo no tiene demanda en primera instancia y aún así oferta. Así, podemos observar que aunque no existan las oportunidades laborales, siempre es posible que se abran nuevas

Esta estrategia de búsqueda se caracteriza por ser reemplazada por otras. Cabe preguntar por qué se reemplazan. Nuestra hipótesis es que las estrategias formales de búsqueda, a lo largo del tiempo, se vuelven menos eficaces frente a otras. Por tanto, los individuos las dejan de lado, prefiriendo buscar empleo a través de redes sociales. Los individuos en el mercado del trabajo van acumulando experiencia laboral y redes de contactos más amplias y densas, que les permite reflexionar y desarrollar estrategias más eficaces de búsqueda, vale decir, que les permita acceder a mayor información privilegiada y privada sobre oportunidades laborales, reducir los costos y tiempo de búsqueda.

Sobre el uso de redes sociales en el mercado del trabajo existe una amplia gama de literatura. Las redes sociales son el conjunto de vinculaciones sociales, contactos o relaciones entre individuos de un mismo grupo, distintos grupos, que pueden (o no) el acceso a recursos que le den oportunidades a los individuos para alcanzar sus fines. El consenso es que la red social facilita el flujo de información, el acceso al mercado del trabajo (Granovetter, 2000), a los mejores empleos (Weber & Mahringer, 2008), es decir, con mayor remuneración y mejores condiciones laborales, aumenta la probabilidad de encontrar empleo, y un mejor *matching* entre productividad y habilidades (Sandoval & Lima, n.d.).<sup>8</sup>

En resumen aumenta la probabilidad de acceder al mercado del trabajo, se asocia a las mejores condiciones laborales y la disminución de los costos de

---

<sup>8</sup> Evito hablar de capital social debido a la complejidad del concepto y en especial por la falta de operacionalización. Este ha sido tratado desde la teoría de la elección racional y desde el desarrollo como un elemento positivo y que no genera desigualdades. Este último punto ha sido tratado por la perspectiva de la teoría de las prácticas se considera como un elemento que diferencia la capacidad del capital cultural y económico.



búsqueda. Lo cual se corresponde con las experiencias laborales de nuestros entrevistados de Clase Alta, quienes han logrado encontrar sus actuales trabajos y se han movido a través del mercado recurriendo a su red social. El concepto de clase social, estrategias de búsqueda y redes sociales se vinculan en el mercado del trabajo. Adler Lomnitz (2008) había señalado la importancia de las redes sociales, las clases y el mercado del trabajo en la década de 1960. En particular, los clases medias bajas utilizan las redes de reciprocidad, que denomina compadrazgo, para acceder a trabajo de bajo estatus en las empresas y servicios del estado. Si bien, posteriormente, Espinoza & Canteros (2001) han señalado que las clases medias utilizan en menor medida las redes sociales para acceder al mercado del trabajo y que prefieren los mecanismo formales descritos anteriormente, debido a que existe una mayor valoración hacia el proceso meritocrático asociado a el. Barozet (2006) ha reconocido el valor histórico que ha tenido las redes de reciprocidad y compadrazgo, convencionalmente conocido como pituto, en el acceso de las clases medias a bienes y servicios debido a su situación de vulnerabilidad.

Como ya se había mencionado anteriormente, las estrategias de búsquedas que utilizan a la red social como facilitador del acceso al empleo permite reducir costos de búsquedas, tales como el tiempo de búsqueda, facilita el acceso a puestos de trabajos que no están en ofertados, y sobretodo aumenta la probabilidad de inserción laboral:

*“Fortuitamente llegué acá un día, que una de mis hermanas me dice “¿te acuerdas de Germán, el marido de Mariluz?”, “sí”, le digo. “Es que están necesitando una asistente, ¿no te interesa?” [...] Y fui un dos de enero, del año setenta y nueve. Y el tres de enero empecé a trabajar”.*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*

Dentro de la búsqueda de trabajo por red social debemos distinguir dos formas que poseen sus características propias. La primera de ella es donde los individuos apelan a su red social para acceder al trabajo y los individuos poseen



status y clase similar, la cual es similar al compadrazgo descrito por Adler (2008). La segunda, es donde la red social busca al individuo, y es una estrategia que muestra la diferencia de status y clase entre los individuos involucrados. Si bien, esta última no es una estrategia propia del individuo nos muestra como la red social vincula individuos de distinto status y clase, reflejando las diferencias de poder y posición en la estructura social. Esta es una estrategia que denominaremos padrinazgo.

Wolf y Mintz (1950) reflexionaron en primer lugar sobre la posición de los individuos en la relación de intercambio social. Llamando horizontales a aquellas que se realizaban entre individuos de una misma clase social. En cambio, denominaron verticales a aquellas relaciones entre individuos de distintas clases. De acuerdo, a Adler (2008), las primeras relaciones están caracterizadas a través de la institución del compadrazgo, y están basadas en la ideología de la amistad, en el caso de las clases medias, aunque señala la probable existencia de instituciones similares en Clases Altas y Clase obreras. En su análisis indica que en relación a la clase media, la clase obrera no puede ofrecerle favores, mientras que la elevada posición de la clase alta no le permite relacionarse con ella.

En el caso de la búsqueda de trabajo por la red social debemos observar la composición, extensión, densidad y origen de esta. Son estas dimensiones las que producen las diferencias sociales y económicas que permiten la producción y reproducción de los beneficios materiales y simbólicos de las clases.

A nivel de su composición se observa que las redes que poseen son de Clase Alta. En su extensión y densidad está dada por los distintos miembros de grupos de interés, organizaciones e instituciones en las cuales participan. En particular, sus miembros son de familiares, compañeros de universidad, de trabajos anteriores, organizaciones deportivas, religiosas y políticas. Es por ello fundamental establecer las barreras de entrada y mecanismo de selección de



estos para mantener la distribución de los privilegios materiales y simbólicos que poseen.

En el caso de los individuos de la Clase Alta recurrir a la red social implica apelar al origen social. Esto permite acceder a los puestos a los cuales que se pueden acceder son de mayor status y con mejores beneficios materiales. De esta manera, los procesos de selección informales de la red social mantienen los puestos de trabajo estratégicos entre los miembros de la Clase Alta, contribuyendo a la reproducción de la clase en el tiempo.

*Porque hoy día para acceder a un buen cargo; o sea yo te digo, las dos directoras mujeres que hay, son dos personas que vienen de cuna laboral y empresarial (...). Tiene un nombre que avala además, ¿posición social! (golpea la mesa). ¿Me entiende? Difícil una persona que tiene de bajos ingresos, aunque sea muy buena, no va a llegar a un directorio.*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*

Si bien los miembros de Clase Alta han logrado obtener un nivel de educación alto, en este grupo social cobra relevancia las instituciones y carreras a las cuales se han accedido y manejo de idiomas. Estos son profundos marcadores de posición de clase.

Los marcadores de clase son fundamentales para identificar a quienes contratan y ascienden en el mercado del trabajo, debido a que a los miembros de la Clase Alta les interesa mantener sus privilegios y bienestar en su interior. Se constituyen como un grupo cerrado que protege la distribución de sus beneficios materiales y simbólicos.

*“Todo el tema del idioma, por ejemplo, el idioma te facilita mucho (...) te facilita el encontrar trabajo (...) Para mí fue muy importante al principio porque trabajé en una multinacional, entonces ahí el idioma me abrió otras puertas”.*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

*Y me di cuenta que pega -fui a varios headhunter- pega no iba a encontrar (...) no iba a encontrar porque no era de la Católica, ni de la*



*Chile, y me lo dijeron así tres o cuatro headhunter. Porque es un club, (...) Que uno tiene que estudiar ingeniería en la Chile o en la Católica, o economía (...) Para esta gente o eres de la Católica o eres de la Chile.*

*P11. Mujer. Clase Alta.*

*Sí. Porque en el fondo en el nivel ejecutivo se junta con sus pares y hace una ley de pares.*

*P13. Hombre, 50 años Clase Alta.*

El padrinazgo se puede describir como una estrategia en la cual jefaturas, clases sociales altas consolidadas, o individuos con capacidad de decidir sobre la inserción de trabajadores reclutan-cooptan a otros de menor status. En este caso, lo observamos en la movilidad social ascendente asistida por las clases altas ya consolidadas, es decir, se genera una dinámica de selección-cooptación de los futuros miembros de clases altas dentro de las clases más bajas y de menor status. Por ende, estamos ante una estrategia de producción y reproducción de clases sociales dentro del mercado del trabajo, y observamos un mecanismo de apertura social en términos de oportunidades laborales y de ascenso social para quienes están “más abajo” en la estructura de clases.

Esta relación se basa en que los individuos reclutados poseen las cualidades, calificaciones, características personales acordes al puesto de trabajo, pero por sobre todo es la *confianza* y *los beneficios-posibilidades* que pueden conllevar el individuo para la firma o el grupo social.

*“De ahí me pidieron que me fuera al gobierno, con los mismos contactos políticos... entonces me dijeron... “ya, nos están pidiendo esto, yo creo que tú eres la mejor persona””.*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*

*“tienes que venirte a trabajar conmigo”*

*P1.Hombre, 44 años, Clase Alta.*

*“O sea, mi ex jefe, el que me trajo para acá”.*

*P10.Mujer, 33 años, Clase Alta*





Para entrar en esta relación es condición necesaria que el individuo debe mostrar sus méritos, cualidades, entre otros, que den cuenta de utilidad, o el aporte al bienestar socioeconómico del grupo social o la firma. A su vez, las Clases Altas deben valorar estos atributos personales. De esta manera, se ligan las características personales y méritos de los individuos con las oportunidades estructuradas desigualmente.

En relación a lo anterior están las “*estrategias vitrina*” (Soto, 2011), que de manera general podemos decir que son los diversos modos que poseen los individuos para mostrar ante sus jefaturas sus capacidades, conocimientos técnicos, méritos y que analizaremos en profundidad en el apartado de estrategias de ascenso.

Una dimensión fundamental de este fenómeno es la *confianza* y el grado de cercanía social que se pueda tener con quien selecciona-coopta entre las clases “inferiores” y trabajadores subordinados. La confianza definida operativamente son las expectativas de comportamiento futuro de los individuos y que permite eliminar la incertidumbre. Su base está tanto en los cálculos racionales de los beneficios, en elementos culturales compartidos, status social, pertenencia al mismo grupo social. Es importante señalar de estos elementos no son excluyentes y se refuerzan unos a otros.

En el marco de nuestro análisis, el grado de cercanía es fundamental. La cercanía social, como base para la confianza, permite dejar al margen los criterios meritocráticos y basar las elecciones económicas en base a los recursos sociales de la red social, lo cual reproduce la desigualdad y construye barreras no económicas de movilidad social. He aquí la razón de porque algunas de las estrategias que despliegan los individuos están orientadas a participar en grupos de interés similares y fomentar relaciones de cercanía y confianza, a lo cual nos referiremos más adelante en estrategias de ascenso.



Desde nuestro punto de vista teórico la relación de padrinazgo genera beneficios para el *ahijado*, tales como mayores beneficios materiales, salario, mejores condiciones laborales, ascenso laboral y beneficios simbólicos como el crecimiento profesional, mayor cercanía a las jefaturas el aumento del status laboral. Mientras que por el lado del padrino-patrón observamos que se obtiene beneficios de trabajar con grupos de confianza, lo que les permite apoyarse en ellos, el posible aumento de la productividad, pero además, la disminución del riesgo de perder su posición social, puesto que sus *ahijados* no suponen riesgos en quitarle su posición, por tanto asegura estabilidad.

Asegurar la estabilidad de la posición del padrino-patrón es fundamental para las clases sociales ascendentes, pues de esta se deriva su inestable posición, sus oportunidades de mejorar sus condiciones materiales y simbólicas y de ascender en el mercado del trabajo y en la estructura de clases. Cuando no existe esta relación institucional, es decir, cuando el padrino de clase alta consolidada no pertenece a las jefaturas de la firma, el ahijado pierde su estabilidad y se convierte en un riesgo para las nuevas jefaturas. Esto desemboca en que, las nuevas jefaturas, que probablemente están constituidas por individuos de clases sociales similares, prefieran eliminar la competencia por medio reducir las oportunidades en donde estos puedan utilizar estrategias de ascenso social.

*“yo creo que ella se sentía amenazada por mis conocimientos. Entonces por lo mismo siempre me trataba como de dejar fuera de las reuniones, de que no me preguntara nada. Y nunca me llevaba a las reuniones en donde yo tenía que estar. Y me delegaba temas súper burocráticos. Yo creo que era un tema de que ella se sentía como amenazada porque estábamos a nivel de conocimientos súper parecida.”*

*P10. Mujer 33 años, Clase Alta.*

En estos casos, la variable género juega un rol fundamental. Debido a que las oportunidades laborales para las posiciones en las clases altas son más escasas para las mujeres, la competencia entre ellas es mayor. Dado esto, las



jefaturas mujeres se sienten más amenazadas por sus congéneres o por hombres, que en el caso de los hombres en posición de jefatura.

Este modelo asegura una inserción exitosa de los individuos en el mercado del trabajo, también reduce los costos de búsqueda dentro de la red social, y permite el movimiento en equipo de individuos entre distintas firmas. De esta manera, se van estructurando equipos de trabajo entre individuos conocidos de similares clases e incluso de distintas:

*“yo he visto mucha gente que se mueven como equipos, o sea de un trabajo a otro o sea, no sé un gerente se va a otro trabajo, y al poco tiempo se lleva a la gente que trabajó con él”*

*P3. Hombre, 54 años, Clase Alta*

De esta manera, se distribuyen puestos de trabajo, oportunidades laborales e información entre los “*clientes-apadrinados*” e individuos “conocidos” de clases similares. Lo cual se va constituyendo como un mecanismo de acaparamiento de las oportunidades laborales en base a la red social, eliminando los criterios de meritocracia bajo lo que normativamente debiese funcionar la movilidad social y el mercado del trabajo, y por tanto, marginándose de las estrategias formales de búsqueda.

### **3.1.2 Estrategias de Ascenso y Consolidación de Clase Alta**

Las estrategias de ascenso y consolidación son fundamentales para comprender los movimientos entre posiciones sociales en el mercado del trabajo. Al respecto la sociología cuantitativa nos ha permitido observar los movimientos ascendentes y descendentes mediante información agregada.

En un estudio realizado se constató que gran porcentaje de los entrevistados había renunciado de manera voluntaria a sus empleos (Kaleido Consultores, 2005). No obstante, no se profundiza en las estrategias ni dan cuenta de los motivos por los que las personas prefieren un empleo por otro. En esta



sección se busca comprender las motivaciones y las estrategias que emplean los individuos para cambiarse de trabajo, en particular, para ascender.

Por su parte, Soto (2011) en su investigación sobre narrativas de las trayectorias de profesionales de elite se da cuenta de tres tipos de estrategias de ascenso y movilidad:

*Estrategias de apertura al aprendizaje:* definidas como las acciones orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades en el empleo. La adquisición de conocimientos puede ser tanto formal como informal.

*Estrategias vitrina:* acciones orientadas a la gestión de la imagen ante los demás, en especial, las jefaturas. Estas incluyen hacer visible el buen desempeño laboral, resaltar las fortalezas y conocimientos adquiridos.

*Estrategias para generar y mantener redes de contacto:* Acciones orientadas a establecer relaciones con jefaturas o niveles de status laboral y de clase similar.

Sumada a estas estrategias podemos *identificar estrategias de asesoramiento* vinculada a la consolidación y estabilización en la posición de clase.

### **3.1.2.1 Estrategias de apertura al aprendizaje**

Las estrategias de disposición al aprendizaje se pueden caracterizar como de inversión en educación formal e informal. La primera está vinculada a invertir en educación superior, cursos, capacitaciones, mientras que la segunda está relacionada a obtener conocimiento a través de la práctica y por medio de compañeros de trabajo o jefaturas. También existe la autoformación en los temas contingentes a los empleos de los individuos.

En este caso, podemos ver que las inversiones en educación formal de la clase alta están puestas en cursos, seminarios de universidad, post-grado (Magíster o Master in Business Administration –MBA.) o formación especializada.



*“Y yo también aprendiendo y leyendo mucho...Y el gerente comercial, que era mi jefe, pasó a ser Gerente General. Y como yo había aprendido, había ido a la Universidad Adolfo Ibáñez, había hecho un curso de administración. Después hice otro curso de ejecutivos. Empecé a tomar cosas, a leer mucho. Yo leo mucho, y a meterme en una u otra cosa. El gerente comercial que pasó a ser gerente general, me dejó a cargo de las finanzas, y fui aprendiendo”*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*

El acceso a estos niveles de educación formal, al tener altos costos, segrega a quienes pueden acceder de quienes no pueden. Se constituye una estrategia diferenciadora propia de un grupo social y económico privilegiado que cuenta con los recursos económicos para acceder a niveles educacionales superiores, que posteriormente le permiten optar a mejores oportunidades laborales, así como también acceder a otros grupos de educación de elite y consolidar su posición en el mercado del trabajo y de clase.

La construcción de requisitos en torno a la educación formal, por sobre todo de especialización (post-grado), se constituye como una barrera objetiva, que permite la emergencia de la clausura social y acaparamiento de las mejores oportunidades laborales por clases altas y medias-altas, es decir, mejores salarios y condiciones laborales.

Las estrategias de disposición al aprendizaje informal están ligadas a la adquisición de conocimientos propios de las firmas o temas de la industria. Esta se caracteriza por la adquisición de conocimiento a través de contactos con otros, los cuales son expertos dentro del área. De esta manera, es un conocimiento que sólo se puede conseguir a través del contacto con individuos que llevan cierto tiempo desempeñándose en esas firmas o industrias.

*“El mismo gerente comercial me empezó a enseñar cosas. Me mandaron a superintendencia de bancos, me explicaba lo que quisiéramos, lo que queríamos”.*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*



Notemos que disposición a aprender informal no implica costos monetarios, sino que son sólo de tiempo. Además, son conocimientos específicos de las industrias o que no se han podido estandarizar para ser impartidos formalmente.

### 3.1.2.2 Estrategias Vitrina

La inversión en educación tanto formal como informal también guarda relación con las estrategias vitrinas. Si Las estrategias de disposición al aprendizaje están orientadas a la adquisición de los conocimientos, estos se deben hacer evidentes a los ojos de las jefaturas y las clases sociales altas consolidadas, es decir, se deben mostrar y demostrar los aprendizajes, para así obtener mayores y mejores oportunidades laborales y de ascenso.

Las estrategias vitrina nos muestran cómo los individuos gestionan sus recursos educativos, culturales, personales para la construcción de una imagen, un status laboral que permite el acceso a oportunidades laborales, al ascenso y movilidad social. La disposición a aprender y tener conocimientos laborales no basta para los individuos de clases sociales “más bajas”, es decir, son condiciones necesarias pero no suficiente para ascender laboral y socialmente. Se requiere gestionar los conocimientos, las características personales, construir una imagen, un status frente a los ojos de los demás. Este status debe ser meritocrático para que sea atractivo y permitan activar las expectativas sociales y le otorgue legitimidad.

*“te tenías que poner a estudiar y todo eso; y yo lo vi como una oportunidad para que se fijaran en mí”*

*P4. Mujer, 33 años, Clase Alta.*

*“Entonces para eso mismo, yo estudio hartito, estudio la ley de seguros, estoy todos los días metiéndome a la superintendencia para ver si salió alguna circular; porque tengo que estar, o sea, tengo que saber responder, tengo que saberle responder a un abogado, tengo que saber, o sea, y en ese sentido, mi jefe como que descansa hartito en mí, en el sentido de que sabe que yo siempre estoy bien informada, “¿revistaste esto?” O sea, yo siempre lo tengo revisado, en lo que es normativa*



*vigente. Siempre estoy súper informada. Y yo creo que es mismo hace que yo doy una imagen de manejo”*

*P10. Mujer, 33 años, Clase Alta.*

Estas estrategias vitrina son las que permiten vincular los méritos y credenciales de los individuos con las oportunidades escasas de ascenso social y movilidad. Estas permiten gestionar los méritos y características personales (conocimiento, credenciales, aptitudes personales, disposiciones individuales, el esfuerzo) y que sean del interés de las jefaturas y clases sociales altas consolidadas.

Debido a lo anterior, es que el merito y las características personales permiten el ascenso social, vale decir, permite la apertura. Pero esto es un ascenso social condicionado y asistido por los individuos (jefaturas) de las clases sociales altas consolidadas. Finalmente, son ellos los que reclutan, a través del padrinazgo, a los individuos con las mejores características personales, credenciales y méritos en base a los beneficios materiales y simbólicos que estos pueden ofrecer y traer al grupo.

Es esta relación entre las estrategias vitrinas y el padrinazgo la que permite explicar por qué los individuos se refieren a los hitos laborales y a su movilidad social en términos de esfuerzos, características personales y méritos. Pues, el manejo estratégico de estos recursos personales y sociales genera un status lo que permiten la activación de las expectativas sobre los beneficios materiales y simbólicos de las jefaturas, y su vez el funcionamiento del padrinazgo, y con ello el acceso a las oportunidades de ascenso y movilidad social. Estos vínculos que se desarrollan se han denominado como “lazos de mérito”. Estos se basan en el logro y tiene el carácter de capital simbólico (Valtonen 2001).

*“yo creo que en lo personal, básicamente, ha sido en la disciplina, el orden. Yo soy súper ordenado, súper estructurado.”*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*



### 3.1.2.3 Estrategias para generar y mantener redes de contacto

Como hemos indicado anteriormente, las relaciones de padrinazgo, así como las relaciones entre individuos de similar clase, o de manera general, las redes de contactos son fundamentales para asegurar las oportunidades, información privilegiada y la inserción laboral. Es por ello que los individuos desarrollan estrategias para generar y mantener redes de contacto, es decir, acciones orientadas a establecer relaciones e interacciones sociales con jefaturas o niveles de status laboral y clase similar.

Esta estrategia está destinada a participar principalmente en grupos de interés. Encontramos que los grupos de interés pueden ser de tipo religioso, deportivo, organizaciones civiles, partidos políticos, instituciones de nivel terciario: universidades y carreras en particular. En estos casos, observamos que los individuos invierten en membresías o participan en actividades de grupos de interés.

Es fundamental que los grupos de interés en los que se va a participar sean del estatus o estén relacionados con los grupos de clases al que se desea ingresar o en el cual se encuentra propiamente tal. Es por ello, que observamos que se participan en grupo de interés u organizaciones que les brinden estatus, así como también posibilidades de encuentro y re-encuentro con individuos de la misma clase o similar.

*“Primero, porque el famoso capital social, es decir, relaciones (...) incluso, teniendo capacitación técnica o certificación técnica, no llegan con una relación social a buscar pega, “no, vengo a esta pega, porque...con el de la empresa de al lado viene de la universidad, o nos conocimos de la pega anterior”, es menor ese roce”.*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*

*“La gente con la que uno trabaja te ayuda a conseguir los trabajos que vienen”*

*P3. Hombre, 50 años, Clase Alta*





*“Porque hoy día para acceder a un buen cargo; o sea yo te digo, las dos directoras mujeres que hay, son dos personas que vienen de cuna laboral y empresarial.... tiene un nombre que avala además, ¿posición social! (golpea la mesa). ¿Me entiende? Difícil una persona que tiene de bajos ingresos, aunque sea muy buena, no va a llegar a un directorio”.*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*

Mantener el prestigio y estatus, pero por sobre todo, la exclusividad de estas organizaciones y grupos de interés supone la presencia de barreras de entrada. Asegurar el estatus y clase de los miembros es un objetivo de estas organizaciones. Las barreras de entrada pueden estar puestas en lo económico, estar en lo económico, tales como altas cuotas de entrada, en lo político, en lo religioso, pero la intersección de los criterios económicos con los sociales lo que permiten la exclusividad del grupo.

*“Me explico, grupos de interés: religión. Por ejemplo, eso de que se junten Opus Dei, yo creo que no es casualidad en una empresa; en un colegio tampoco es casualidad [...]. Segundo grupo de interés extra programático o cosas así: golf, viajes, etcétera, que se distinga, digamos; o que se practique en una parte más o menos exclusivas. Ejemplo, estamos hablando de un nivel alto, puede que no sea Golf, pero juegan la liga de fútbol de Quilín, que no es la de Conchalí, por decirte una cosa”.*

*P13. Hombre, 50 años, Clase Alta 50.*

Formar parte de estas instituciones supone aceptar las reglas del juego. Esto conlleva realizar cambios en las prácticas y estrategias de los individuos, transformando sus propios modos de vida para adaptarse los nuevos grupos de interés. Adoptar las prácticas y estrategias del grupo de interés es un modo de mimetizarse con el resto de los miembros. Lograr la incorporación total de estas es adquirir la naturalidad del origen social del grupo.

*“[Hay que] querer hacerlo y estar dispuesto a renunciar a sus cosas por hacer o entrar al grupo. Es como los masones, este tema es como lo masones o como los Opus Deis y todo eso”.*

*P13. Hombre, 50 años, Clase Alta 50.*



El carácter natural, espontáneo y casual de los encuentros en estas organizaciones otorgan legitimidad a la membrecía y al origen social. Lo casual encubre el comportamiento estratégico orientado a construir redes de contacto en estas organizaciones y grupos de interés. La naturalidad del encuentro entre los individuos es lo propiamente *enclasante* y es lo que permite que sean *enclasados* en la clase alta.

*“(..).Si tu objetivo es ascender, vende tu alma al diablo, o empieza a jugar golf, o júntate con tu jefe cuando sabes que va a ir al supermercado y encuéntrate con él casualmente...”.*

*P13. Hombre, 50 años, Clase Alta 50.*

#### **3.1.2.4 Estrategias de asesoramiento**

Para aquellos individuos que han tenido movilidad laboral y social seguramente han experimentado que sus estrategias no funcionan, dicho de otra manera, están mal adaptadas a los ambientes sociales en los que se mueven. Esto se debe a que las estrategias sólo se ajustan al estado anterior de condiciones objetivas para las cuales fueron desarrolladas. Esto es lo que conocemos como efecto histéresis o efecto Quijote (Bourdieu 2006).

Para evitar el efecto histéresis en el mercado del trabajo los individuos desarrollan distintas estrategias de asesoramiento. Además, estas estrategias buscan la consolidación de los individuos en su posición social, la cual sólo se logra mediante la adquisición la naturalidad de las estrategias propias de la clase.

A través de estas estrategias se busca aprender a realizar las actividades laborales y así consolidar la posición en el mercado. Las estrategias de asesoramiento guardan relación con las estrategias de disposición al aprendizaje. Sin embargo, en los casos analizados observamos que esta se presenta cuando el individuo no presenta experiencia en el cargo y no existe un grupo de pares que puedan socializar el conocimiento laboral. El asesoramiento se busca en agentes



externos, en especial, en firmas que sean especializadas en el tema y provean los profesionales necesarios para construir estrategias laborales adecuadas.

*“Yo, contraté asesores que me dijeran “mira, estoy hay que hacerlo aquí...”*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*

*“Tomé personas que me asesoraran en cosas que yo no sabía, o que medianamente sabía”*

*P4. Mujer, 55 años, Clase Alta.*

Además, observamos estrategias de asesoramiento cuando se presentan estados de desempleo. En nuestro análisis hemos observado que los individuos acuden a empresas que realizan programas de *outplacement*. Estos programas están diseñados para socializar a los individuos en los métodos de búsqueda, preparación de entrevistas, formación de redes sociales, etc. En este sentido, el objetivo del *outplacement* es maximizar las oportunidades de inserción laboral y disminuir los costos y tiempo de búsqueda, así como también manejar la carga emocional del desempleo.

*“mi paquete de salida fue un programa de outplacement. Este programa te contactan con una empresa que son especialistas en ayudarte a encontrar trabajo entonces ellos te preparan para las entrevistas, haces hasta juego de roles digamos de entrevista”*

*P1. Hombre 44 años, Clase alta.*

Además, los *outplacement* están diseñados para orientar a los individuos en el proceso de búsqueda, esto es, identificar las metas laborales con claridad, cuales son los empleos adecuados, es decir, el proyecto laboral. De esta manera, el programa permite disminuir los costos de búsqueda, manejar la carga emocional que conlleva el desempleo.



*“...te ayudan mucho a darte cuenta de qué es lo que andas buscando, que tipo de pega es la que quieres, a cuáles pegas apuntar a cuáles no...”*

*P1. Hombre 44 años, Clase alta.*

### **3.1.3 Estrategias de negociación de condiciones laborales.**

La distribución de las condiciones laborales, de carácter objetivo, tales como jornada laborales, cotizaciones en el sistema de seguridad social (salud y pensión), nivel de los salarios, divide al mercado del trabajo en segmentos, de manera general, divide los buenos y los malos trabajos, entre los trabajos con proyección laboral y los que no.

La teoría de la segmentación afirma que el mercado del trabajo se divide en dos segmentos, el primario y secundario. El sector primario se caracteriza por contener a los empleos condiciones laborales objetivas de alta calidad, a diferencia del sector secundario. Estos segmentos que no sólo dividen a los individuos, sino que sus oportunidades y proyección laboral y, por ende, en las trayectorias laborales distintas.

En relación a la teoría de clases sociales, Piore (1993) afirma que los individuos de clases bajas, sobre todo la población joven, son los que se insertaría en los empleos del sector secundario. A su vez, las clases altas se insertarían en el sector primario. Lo anterior guarda relación con la presencia de estrategias de negociación de condiciones laborales de las distintas clases sociales.

En los casos analizados, las estrategias de negociación de las condiciones laborales están ausentes o es marginal en las clases altas, debido a que sus puestos de trabajo son de alta calidad. Por ende, la clase alta no negocia sus condiciones laborales, tales como horarios, tipo de contrato, sino que negocia particularmente el salario, elemento que impacta directamente en el bienestar material y simbólico, a través del consumo de bienes de lujo, el acceso a servicios



salud, educación de calidad, y posibilita la construcción de un status social y la reproducción de clase.

*“Te diría siempre relacionado con el sueldo ah, porque las otras condiciones las tengo”*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*

La negociación de las condiciones laborales no es algo inmediato de esta clase, sino que debe haber un procesos reflexivo sobre este. Este proceso reflexivo es facilitado por las interacciones con los pares y por el conocimiento de que el resto sí negocia sus salarios. El reconocimiento en el *otro* habilita a los individuos a negociar su salario, pues es un indicador de la posibilidad de la negociación o la disposición de la firma de negociar.

*“Porque tú ves que algunos pares empiezan a negociar condiciones, entonces yo también. Y bueno, eso me ha llevado a hacerlo, de que me tienen que pagar mejor.*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*

El análisis de las estrategias de negociación nos ha permitido identificar dos criterios o argumentos que validan la negociación del salario. El primero, basado en el alza del costo de la vida. El segundo, un criterio de justicia-económica. En particular, cuando las rentas son altas, el argumento basado en el alza del costo de la vida para subir el salario no es válido, por tanto se requiere un argumento distinto. En el caso analizado está basado en un criterio de “justicia”, es justo que le suban su salario debido a que su productividad es alta, es decir, se corresponde la productividad con las recompensas económicas.

*“Tiene que ver con otra cosa, en el caso mío por lo menos. Tienes que ver con justicia, “mira esto me corresponde porque es mi utilidad”, entonces son como datos objetivos, y ante los datos objetivos es súper difícil que te digan que no”*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*



El argumento del costo de la vida genera una estrategia de negociación de tejo pasado. Esto es, ofertar un salario alto e ir disminuyendo durante la negociación hasta el monto esperado u obtener uno menor. En cambio, el criterio de justicia económica busca una estrategia de distribución del salario basada en la correspondencia productividad-salario.

*“Ahora a mí no me ha ocurrido. Pero yo he visto pares mío que se tiran con el tejo pasado para conseguir lo menos. Y consiguen lo menos. Pero yo no, no he tenido esa experiencia, porque lo que he pedido es lo justo, y no he pedido más.*

*P1. Hombre, 44 años, Clase Alta*

Las estrategias de negociación de las condiciones salariales es un elemento particular del sector privado, puesto que en el sector público los salarios no se negocian individualmente.

*“Porque en las pegas anteriores es como decir “mira, el trabajo vale tanto y listo, ese era tu sueldo”. Pero en la empresa privada es distinto. Porque tú ves que algunos pares empiezan a negociar condiciones, entonces yo también. Y bueno, eso me ha llevado a hacerlo, de que me tienen que pagar mejor”-*

*P1.Hombre, 44 años, Clase Alta.*

Las estrategias de negociación son aprendidas, son observadas, analizadas, buscando cuál de ellas, es la más adecuada para utilizar. De esta manera, las estrategias de negociación laboral son muchos más conscientes en comparación con las estrategias de búsqueda del trabajo.

*“Sí, de hecho igual me costó. Fui observando cómo lo hacían los demás y dije “ninguna de esa, obvio”, porque no eran más.”*

*P1.Hombre, 44 años, Clase Alta*



## 3.2 Estrategias Laborales en Clases Bajas

### 3.2.1 Estrategias de Búsqueda

A continuación haremos un análisis de las estrategias laborales de la clase baja, en particular de las relacionadas a la búsqueda de empleo. Hemos encontrado similitudes y diferencias con las estrategias de búsqueda de la clase alta. Si bien, los métodos formales e informales son utilizados por ambas clases, existen diferencias internas. Entiendo que estas diferencias internas guardan relación con el lugar de inserción, los motivos de inserción laboral, los miembros que integran la red social, entre otros.

#### 3.2.1.1 Desde las redes de familia y Clase

En primer lugar, el ingreso al mercado del trabajo está marcado por: inserción a temprana edad debido a la necesidad económica, entre los 17-18 años, estudios terciarios de corta duración e incluso su postergación, y el uso de la red social, en especial, amigos o familiares. Esto la diferencia con la clase media y alta, que tiene un ingreso más tardío, producto del paso a la formación universitaria (Espinoza & Canteros, 2001).

*“Era ganarme unas monedas en cualquier cosa que se pudiera hacer”*

*P18. Hombre, 71 años, Clase Baja*

*“A mi primer trabajo llegue por las circunstancias de que mis padres en ese momento no estaban con trabajo... yo fui por un primo, porque él trabajaba en la empresa y por él llegué a trabajar ahí. El me dijo que había cupos para trabajar”*

*P15. Hombre. 52 años. Clase Baja.*

*“...En ese tiempo mis papas también tuvieron un desajuste digamos y se separaron, entonces ahí tuve que entrar a hacerme responsable de la casa, teníamos un hermano que estaba estudiando en Antofagasta, en la universidad, y por ende tenía que sustentar. En ese momento mi primer trabajo fue trabajar en un club deportivo...”*

*P14. Hombre. 47 años, Clase Baja.*



*“(...) Necesitaba tener un trabajo remunerado así como de corto plazo, no podía darme la expectativa porque yo contaba con el apoyo de mi mamá solamente... (...)... [Que fuera] rápido y que fuera como luego”.*

*P17. Mujer, 50 años, Clase Baja.*

La clase baja se caracteriza por utilizar estrategias de búsqueda de empleo informales, basadas principalmente en la red social. En particular, el ingreso al mercado del trabajo está facilitado por familiares, amigos o vecinos, es decir, los individuos de similar status y clase social, sus *“lazos fuertes”* (Granovetter, 2000). Esta estrategia se sigue manteniendo a lo largo de la trayectoria laboral, y es el modo principal para insertarse en el mercado del trabajo.

*“Un cuñado mío que llega de Arica, [Yo] llevaba como 3-4 semanas sin trabajo y [él] me dice que conoce una persona que era gerente de la feria chilena del libro”.*

*P15. Hombre, 52 años. Clase Baja.*

*“En general en todos los trabajos he entrado por medio de... [Por ejemplo] Mi mamá trabajaba en la Católica, en Lo Contador, y le dijo a una secretaria, y ahí mi nombre quedó en la lista”.*

*P7. Hombre. 31 años. Clase Baja.*

*“Mi hermano abrió un cupo, habló en la empresa y pude entrar a la papelería del Pacífico”*

*P14. Hombre, 47 años. Clase Baja.*

Esto coincide con la literatura nacional respecto a trayectorias y carreras de individuos de sectores pobres. De acuerdo a Espinoza y Canteros (2001), los trabajadores pobres tienden a moverse dentro de un contexto de lazos fuertes, con contactos frecuentes, alta confianza y compromiso social.

En algunos casos, observamos que existe un ejercicio reflexivo y de identidad de clase en las estrategias. En particular, la búsqueda de trabajo basada en los *“lazos fuertes”* se reconoce como propia de la clase baja, es decir, se puede *enclasar*, y a la vez ser *enclasante*. Esto es producto de disposiciones y





estrategias semejantes que son condicionadas por una experiencia de clase baja similar respecto al mercado del trabajo.

*“Simplemente como vamos nosotros, los que no tenemos profesión. Por anuncio de un diario, por un amigo. En este caso yo fui por un primo, porque él trabajaba en la empresa y por él llegue a trabajar ahí. El me dijo que había cupos para trabajar”.*

*P15. Hombre, 52 años. Clase Baja.*

Como hemos indicado anteriormente, la clase alta también utiliza la estrategia de búsqueda de trabajo por red social de similar status y clase social. Sin embargo, existen diferencias sociales y económicas importantes en las redes sociales de ambos grupos. En el caso de la clase baja, su red social de “lazos fuertes” son individuos de clase baja, lo cual le brinda información y oportunidades laborales en ocupaciones de clase baja, cubriendo un área específica del mercado del trabajo. Debido a esta estrategia es que las trayectorias de clases bajas se pueden caracterización por el predominio de la integración social, es decir, “la pertenencia social, laboral, barrial, familiar, de género o de clase” (Márquez, 2001: 14). En cambio, la clase alta utiliza tanto sus “lazos fuertes” como “lazos débiles”, abarcando un espectro más amplio del mercado, pero sobre todo el acceso a ocupaciones ligadas a la clase alta. Además, utiliza el padrinazgo como estrategia de movilidad social ascendente, como para aumentar el bienestar material y simbólico.

*“Una vez más me doy cuenta, o sea yo partí por pituto y mi hija ahora de nuevo con un pituto entonces en el fondo igual lo que el Cristián le dice a la Daniela le dice lamentablemente nosotros no tenemos ningún apellido rimbombante pa' que nos dejen al tiro ni papás que trabajen en el cuánto se llama, en el cuento de la universidad”.*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja.*

En términos generales, el contenido de la red social, es decir, quienes las componen (individuos de clase trabajadora o alta); su alcance (lazos fuertes o



débiles); y densidad (cantidad de miembros y asociaciones), lo que es diferente y diferenciador.

Este sistema complejo de redes sociales, y sus características, condiciona el acceso a las oportunidades laborales, la movilidad social de las clases sociales. Por lo tanto, funciona como un mecanismo de producción y reproducción de la desigualdad de clase social, a través del acaparamiento de las oportunidades laborales, asegurando el acceso a los miembros de la clase alta a los recursos limitados del mundo del trabajo y evitando la movilidad social de las clases bajas.

Las estrategias de búsqueda formales, tales como el uso de agencias de empleo, ofertas en el diario, concursos o bolsas de empleo en internet, es una práctica marginal en comparación a las informales. Al igual que en la clase alta, esta aparece en casos que no existe una red social que provea información sobre oportunidades, disminuya los costos de búsqueda y facilite la inserción.

*“...Si no me equivoco Laborum, o una página, no sé si Laborum [...] Trabajando [...] una página de internet.”*

*P2. Mujer, 40 años. Clase Baja.*

*“(...) fui a pedir pega a la puerta de la obra (...)”*

*P18. Hombre, 71 años. Clase Baja.*

La búsqueda de trabajo puede ser una estrategia constante, debido a que los individuos están interesados en mejorar sus condiciones laborales, acceder a oportunidades de ascenso, a través del cambio de trabajo.

*“A ver, está dentro de un mayor salario (...) Eran como un cincuenta por ciento más de dinero, un poquito más (...) Expectativa de ir creciendo”*

*P2. Mujer, 40 años. Clase Baja*

*“... yo ya estaba trabajando, ...en realidad me llamaron [a entrevista] y yo dije no hay peor tramite que el que no se hace y partí. Y pasé todas las etapas y ya al final (...) también influyen las luquitas”*

*P2. Mujer, 40 años. Clase Baja*



*“Los motivos son término de faena. A veces, en otros lados me ofrecían una moneda más”*

*P18. Hombre, 71 años. Clase Baja.*

El movimiento entre trabajos producto de motivaciones materiales es reflejo de la falta de oportunidades de negociación de las condiciones laborales, de oportunidades de ascenso social y las posibilidades de construir una trayectoria laboral ascendente. Esto guarda relación, en primer lugar, con la posición desigual que ocupan los individuos de clase baja, que le brinda un bajo poder de negociación en comparación con otras clases. En segundo lugar, los individuos no están organizados entorno a sus intereses materiales y simbólicos en sindicatos. Ante esta situación, la estrategia de búsqueda se constituye como una estrategia de ascenso.

Además, encontramos que existen otras motivaciones tales como la monotonía del trabajo, exposición a riesgos, y relaciones conflictivas con las jefaturas, que finalmente terminan con la desvinculación.

*“Y me aburrí, porque no hacía nada”*

*P7. Hombre, 31 años. Clase Baja.*

*“Entonces tuvimos un accidente más o menos grave que fue casi una explosión general de la planta (...) Y nos salvamos todos, entonces ahí dije no (...) Renuncie al trabajo”*

*P14. Hombre, 47 años. Clase Baja.*

*“[Me despidieron] Porque yo tuve mucho percance con el gerente general”*

*P15. Hombre, 52 años. Clase Baja.*

Ahora bien, la facilidad de ser desvinculado de las actividades laborales, no sólo es producto de una relación negativa y conflictiva con las jefaturas, de la baja productividad, o el mal desempeño, sino que también emerge de las características de las ocupaciones de clase baja: la baja capacitación necesaria, la



presencia de mano de obra disponible para ser explotada, que se vincula con la idea del ejercito de reserva industrial que plantea, Lo anterior, tiene como consecuencia que la pérdida de sensación de importante como persona, de ser necesario a los demás (Sennett, 2001)

*“Después tuve a mi hija (...) y ya ahí me desvincularon así como que yo le había enseñado a otras personas y esas personas se quedaron con mi puesto y nunca más me llamaron. En el fondo, ahí fue la primera sorpresa que tuve en mi trabajo (...) me di cuenta que uno no es imprescindible po, o sea, da lo mismo quién esté [en el cargo]”*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja.*

Finalmente, la búsqueda de empleo finaliza cuando se tiene un trabajo estable, o cuando ya se está incorporado en la capacitación o actividades de formación para el puesto, o ya se ha contraído un compromiso con la empresa.

*“Postule, y después entré a un curso, y después no postulé a ninguna cosa más porque tenía que terminar el curso, termine el curso un miércoles, me llamaron el jueves a la entrevista, y quede el viernes trabajando.”*

*P2. Mujer, 40 años, Clase Baja.*

### **3.2.2 ¿Estrategias de Ascenso o subsistencia?: la construcción del buen trabajador**

En el caso de los individuos de clases bajas el ascenso es limitado a posiciones cercanas (ascendente o descendente). Esto guarda relación con la falta de oportunidades de movilidad producto de las barreras sociales, el bajo poder de negociación y el bajo nivel educacional. En este contexto, el ascenso social está dado por principalmente por estrategias de búsqueda basada en la red social cercana, y la construcción de una representación de *“buen trabajador”*. En cambio, estrategias vitrina y de aprendizaje e inversión en educación son inexistentes.



### 3.2.2.1 Estrategias vitrina o la construcción de un buen trabajador.

El acceso a la educación ha sido limitado y truncado por la inserción temprana al mercado del trabajo. En algunos casos nos encontramos con individuos que no han terminado el nivel secundario de educación, mientras otros han accedido a estudios técnicos de corta duración.

En general, la deserción del sistema escolar es producto de la necesidad económica como se ha revisado anteriormente. Los costos de oportunidad de continuar el nivel secundario y terciario son altos: insertarse en mercado del trabajo significa obtener un ingreso adicional en los hogares de clase baja, aumentando el bienestar económico. Como consecuencia, el acceso a empleos que demandan mayor nivel educacional, que conllevan mejores recompensas económicas y condiciones laborales, está restringido.

*“Mira la verdad es que a mí no me ha costado, pero siempre tengo como limitante los estudios. En lo personal el limitante personal fueron mis estudios. No haber tenido, haber visto y haber estudiado algo que me hubiera tenido en otra posición”.*

*P6. Hombre, S/E. Clase Baja.*

*“La educación, sí, porque la piden. Ehhh, aparte otros estudios, carreras (...) Prefieren gente con título”.*

*P14. Hombre, 47 años. Clase Baja.*

La posibilidad de desplegar estrategias vitrina por individuos de clase baja es limitada y en algunos casos inexistente. En general, las situaciones a las cuales se enfrentan no requieren la construcción de un status y la demostración de las calificaciones y credenciales, sino de la construcción de una representación de *“buen trabajador”*.

Ante la falta de credenciales que certifiquen los conocimientos técnicos y habilidades adquiridos, los individuos de clases bajas deben demostrar sus competencias a ejecutando las tareas asignadas.



*“En la otra empresa me pasaron por el harnero, como se dice, para ver si era capacitado para la pega de maestro”*

*P18. Hombre, 71 años. Clase baja*

Dado que las ocupaciones ligadas a las clases bajas son actividades que demandan bajas calificaciones, la demostración no está puesta en las competencias cognitivas o educacionales adquiridas, sino en la ejecución de las tareas. Se construye un sentido del trabajo y la movilidad, en donde se valora la responsabilidad, la experiencia, el esfuerzo y la competencia. Un status y representación de *“buen trabajador”*, que opera como una lógica de lo bueno, lo deseable y de cómo alcanzar la estabilidad laboral y ascenso social (Ortner 2006).

*“(…) Lo mío es ser responsable y hacer lo que tengo que hacer. Yo siempre he dicho que nunca voy a sobarle el lomo a nadie por conseguir alguna pega. Por eso, si yo no soy competente, me tendré que ir. Pero mi objetivo ha sido eso, tratar de aprender”.*

*P7. Hombre. 31 años. Clase Baja.*

*“Y de la capacidad que uno demuestre. Eso es lo que les gusta en esta empresa. Porque si yo por ejemplo, voy todos los días a trabajar, me mandan a hacer cosas y las hago bien”.*

*P15. Hombre, 52 años. Clase Baja.*

*“Me lo dieron. Porque manejaba bien, tenía bien, bien ordenado el cuento. Y me aprendía los códigos de los papeles”.*

*P14. Hombre, 47 años. Clase Baja.*

Ahora bien, la posibilidad de desplegar *estrategias de “buen trabajador”* está condicionada por la presencia de una red de contactos. La capacidad de los *“lazos fuertes”* para facilitar la inserción y movilidad laboral, constituyéndose como una condición necesaria para demostrar las competencias. Ahora bien, el potencial de los *lazos fuertes* está limitado a las clases bajas, por ende, los espacios en los cuales se puede presentar estatus de *“buen trabajador”* son acotados, disminuyendo las posibilidades de ascenso y consolidando la posición.



*“(...) es cierto uno tiene que demostrar yo creo pero para demostrar te tienen que dar la posibilidad de entrar a algún lado entonces en el fondo es necesario como el pituto y yo creo que las lucas de repente y la red de contactos es necesaria (...)”*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja.*

### **3.2.2.2 Estrategias de educación**

En el caso de los individuos de clases baja el acceso a la educación ha sido limitado y trucado en algunos casos. Nos encontramos con individuos que no han terminado el nivel secundario de educación, mientras otros han accedido a estudios técnicos de corta duración.

En general, la deserción del sistema escolar es producto de la necesidad económica. Los costos de oportunidad de continuar el nivel secundario y terciario son altos: insertarse en mercado del trabajo significa obtener un ingreso adicional en los hogares de clase baja, aumentando el bienestar económico. Como consecuencia, el acceso a empleos que demandan mayor nivel educacional, que conllevan mejores recompensas económicas y condiciones laborales, está restringido.

Sumado a esto, re-insertarse en el sistema educacional implica distribuir las horas de ocio, destinadas a la familia y al descanso, al estudio. Esto tiene como consecuencia la falta de descanso, por consiguiente, la disminución del rendimiento laboral y académico. Además, los espacios y tiempos de interacción familiar se ven reducidos. Ante esta situación, algunos individuos prefieren postergar o retirarse. No obstante, aquellas personas que han logrado invertir educación, han logrado ascender a ocupaciones mayores, con mejores recompensas y condiciones.

*“Me pagué yo el curso, pero en el fondo igual no perdí la garantía que yo tenía, que en el fondo para mí era importante las vacaciones, o sea, eso era como muy bueno”.*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja.*



Frente a la imposibilidad de acceder al sistema educacional, el aprendizaje en la experiencia laboral es fundamental. La falta de certificación genera problemas de inserción y la constante demostración de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas.

*Con el médico y el tiempo te va dando toda la enseñanza, pero es como una etapa en que todo el mundo está aprendiendo.*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja.*

Pese al despliegue de estrategias de ascenso o estrategias de búsqueda, la movilidad social es baja. Dicho de otra manera, los individuos de clases bajas se mueven entre ocupaciones de su misma condición. Lo cual contribuye a la reproducción de clase más que a la movilidad social.

### **3.2.3 Estrategias de negociación de condiciones laborales: Individualidad y bajo poder de negociación.**

En términos generales, los individuos de clase baja se ven enfrentados a un contexto desfavorable para el desarrollo de estrategias de negociaciones de las condiciones laborales: Poseen bajo poder de negociación. Además, se encuentran en posiciones laborales en las cuales no se les presentan oportunidades ascenso, y pueden ser fácilmente reemplazados.

*“[¿Usted ha negociados sus condiciones laborales antes?]....En otros lados no (...) ahora tampoco”.*

*P18. Hombre, 71 años. Clase Baja.*

Mejorar las condiciones laborales de la clase baja, supone disminuir los beneficios que obtiene la clase alta, a través de la explotación y acaparamiento de oportunidades, lo cual representa la relación indirecta entre el bienestar económico de las clases trabajadoras y las clases capitalista (Wright, 2005). Esto se ve reflejado en que, jefaturas y empleadores buscan relegar a un segundo plano, o negar el acceso a mejores beneficios bajo argumentos de escasez y distribución de los recursos económicos.





*“...eran como palabras al viento nomás. Sí, no hubo una disposición... [¿O sea lo planteo a su jefe y no pasó nada?]....No, no pasó nada. Porque decían que no, es que tenis que, tenemos que estudiarlo, ver los presupuestos, los centros de costos”.*

*P14. Hombre, 47 años. Clase Baja*

En los casos que existen negociaciones, estas se caracterizan por ser individuales. Además, no participan en organizaciones que promuevan sus intereses materiales y simbólicos. Estos son factores que influyen negativamente en el poder de negociación de los individuos, por lo cual, mejorar las condiciones laborales se vuelve menos probable.

*“[La negociación es] individual.”*

*P7. Hombre, 31 años. Clase Baja*

El bajo nivel de ingresos que poseen los individuos de clase baja los constriñe en el acceso a bienes y servicios. El aumento constante del costo de los modos de vida. La cobertura de la seguridad social estructurada e inamovible. La imposibilidad de negociar las jornadas de trabajo y otras condiciones. Sumado a las barreras socio-económicas que condicionan el ascenso social, hace que el salario tenga mayor ponderación o importancia en las negociaciones.

*“Bueno cuando salí de la constructora, que estuve 14 años, [...] la salida [...] la negocié, por motivos que estaba metido en el sindicato”*

*P18. Hombre, 71 años. Clase Baja*

*“Sí, en La Polar tuve que negociar la parte del salario”*

*P2. Mujer, 40 años, Clase Baja.*

En este sentido, obtener las mejoras salariales constituye una suerte de ascenso social, en términos de mayor acceso al mercado de bienes y servicios, mayor estabilidad económica y seguridad en el mundo. Sin embargo, en términos de posiciones estructurales no hay movilidad. Esto genera una ilusión de movilidad, a través del acceso a los espacios de consumo, que les permite



acercarse a la estabilidad y status de las clases medias y altas. De esta manera, el significado e importancia del ascenso social en las clases bajas se va organizando entorno al salario.

En algunas ocasiones, se negocian los permisos, horarios, etc. Si bien, no constituyen las condiciones laborales, los individuos de clases bajas los consideran beneficios provistos por las empresas. Esto, genera una sensación de bienestar y satisfacción con el trabajo.

*“se basa principalmente en los permisos para salir”.*

*P7. Hombre, 31 años. Clase Baja.*

Independiente de las negociaciones que pueda realizar cada individuo por su lado, existen mecanismos formales y objetivos, basados en méritos, para acceder mejoras de las condiciones laborales, en especial el salario: evaluaciones de desempeño, de metas y productividad. En este sentido, se busca establecer y dar a conocer las reglas y criterios bajo los cuales se distribuyen las recompensas. Evitando las negociaciones individuales y colectivas.

Ahora bien, estos criterios formales de asignación de los salarios y recompensas se interrelaciona con la dimensión subjetiva, con el tipo de relación que se establece ente los individuos, con las distancias sociales. Es decir, las formas objetivas de medir el desempeño y meritos se ven permeadas por la subjetividad de las jefaturas, las cuales están condicionadas por las experiencias pasadas de los individuos, las interacciones y la distancia social a la que se encuentran. Los sistemas de distribución de las recompensas materiales y simbólicas, no sólo se construyen sobre criterios formales y objetivos, sino que, además emergen de las relaciones que se establecen entre los individuos.

Ante esta situación, buscar establecer una relación positiva con las jefaturas directas, con el fin de obtener beneficios materiales, estabilidad laboral, es una estrategia que reemplaza u ocupa el lugar de las negociaciones individuales y colectivas. Es un modo indirecto que permite mejorar y asegurar la posición de los



individuos de clase baja, sin la necesidad integrar organizaciones laborales y negociar de manera directa.

*“(...) Si, todas las áreas el mismo sistema, en todas las áreas dependiendo del desempeño, porque a uno lo evalúan y si uno tiene buena relación con su jefatura directa, accede a esos beneficios (...)”.*

*P2. Mujer, 40 años, Clase Baja.*

Dada la diferencia de posiciones de clase y poder, los individuos de clases bajas han debido recurrir a estrategias indirectas que les permita mejorar sus posiciones en el mercado del trabajo. En este caso mejorar las condiciones laborales, como meta cultural, no son independientes de las relaciones de poder, y que se organizan entorno a la dominación y resistencia (Ortner, 2006: 143-144).

Dentro de este contexto, es necesario que los individuos de clases bajas se organicen en torno a sus intereses materiales y simbólicos. Bajo la organización se puede aumentar el poder de negociación ante las empresas, y obtener mejores condiciones laborales colectivamente.



# **4 Significados culturales en las Clases Sociales**



#### 4.1 La construcción del sentido del Trabajo y Ascenso social en la Clases Altas.

El objetivo de este capítulo es dar cuenta de los significados respecto al trabajo y el ascenso social que poseen los individuos de clase alta y baja.

El interés de describir y analizar los significados atribuidos al trabajo y al ascenso socio-laboral se basa en su *potencialidad*. Los significados y símbolos culturales tienen *potencialidad* en dos sentidos. En primer lugar, funcionan como categorías para conceptualizar el mercado del trabajo. En segundo lugar, representan recursos en los mecanismos de las estrategias laborales. Estas se reflejan en dos funciones básicas de la cultura: a) proveer orientaciones a los individuos en el mercado del trabajo través de categorías cognitivas y afectivas; b) y modelos de acción social asociados a metas definidas culturalmente, en particular, el ascenso social.

A través de la experiencia de los individuos de cada clase social se desarrolla una visión del trabajo y ascenso socio-laboral. La variación cultural de estos se da cómo son definidos y lo que se considera como el mejor modo para alcanzar la movilidad social.

Ahora bien, existen patrones comunes en los discursos. Estos adquieren sentidos particulares y específicos de acuerdo a la posición en la estructura de clases sociales.

Dentro de la clase Alta existe una concepción cultural diversa del significado del trabajo y más consciente del ascenso social. Esto último, se basa en la experiencia del movimiento en la estructura de clases.



#### 4.1.1 El significado del trabajo en la Clase Alta.

##### 4.1.1.1 Desde la fuente de ingresos hacia la realización

En primer lugar, en la Clase Alta el trabajo se considera como la fuente de ingresos de los hogares, los cuales permiten la realización de la vida social, y reproducción social. Cabe destacar que los ingresos recibidos por ellos son mayores a los de la Clase Baja. Esto les otorga una capacidad de consumir bienes y servicios más amplia y tener las necesidades materiales satisfechas. A raíz de esto, es posible que se transforme en el medio para financiar los proyectos individuales, familiares. El trabajo no es un medio para subsistir sino un medio para la realización personal y familiar.

*“siempre es tu fuente de ingreso, o sea, es la forma que tienes para hacer lo que quieres hacer con el resto de tu vida, con lo que no tiene que ver con la pega, desde el comprar casa, financiar estudio, jubilaciones”*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

Dado lo anterior, la Clase Alta no ve el trabajo estrictamente como la fuente de subsistencia a diferencia de la Clase Baja, sino que le asigna un sentido de desarrollo personal.

Además, es posible encontrar una concepción de utilidad u orientación al bien común, esto es trabajar para el desarrollo de la empresa, la comunidad, lo cual genera un sentimiento de utilidad social. A su vez, el ser reconocido por esto conlleva a la autorrealización en el trabajo.

*“yo creo que es...un desarrollo personal en términos de de sentirte útil, útil...de poder hacer cosas, de que te reconozcan lo que estás haciendo. De hecho, a la empresa para la que trabajas, a la comunidad... el mundo...”*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

Se puede encontrar que existe una dimensión placentera en el trabajo. Esto es que el trabajo realizado no sea monótono, sino que sea una fuente de desafíos,



aprendizaje, permita el desarrollo de las capacidades laborales, pero fundamentalmente que entregue goce. En este grupo siempre está presente la concepción del trabajo como medio para la autorrealización y la búsqueda de la felicidad (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005).

*“Después otra cosa pasarlo bien, eso es importante, eh recrearte haciendo lo que estás haciendo, que lo que hagas sea algo entretenido, es importante, yo creo que uno hace bien las cosas que le entretienen, si estoy haciendo algo que te resulta a contrapelo nunca lo vas a hacer bien digamos”*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

Esta concepción cultural emerge cuando las condiciones del trabajo de las clases sociales permiten satisfacer las necesidades materiales sin problema alguno. Es por ello, que en la Clase Alta coincide la forma *realización en el trabajo*, como utilidad social, realización personal y profesional, *con el deber en el trabajo*, es decir, el trabajo fuente de ingresos de la subsistencia y bienestar material.

#### **4.1.1.2 Los significados del buen trabajador**

La valoración del trabajo se realiza en base a los tiempos, el disfrute y una dimensión ética. En especial, en el caso de los individuos de clase alta que permite la realización y su goce. Reafirmando su visión del trabajo.

*“yo diría que tiene mucho que ver con lo que te pasa fuera del trabajo, un buen trabajo, es un trabajo que te da el espacio para pasarlo bien afuera también, y que te da el tiempo porque hay trabajos que están tan absorbidos por el trabajo que no te das cuenta”*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

Debido a sus posiciones de autoridad y supervisión, los individuos de Clase Alta cuentan con acceso a información y poder de decisión respecto a los procesos del trabajo. Esto los expone a tener que tomar decisiones que, para aumentar el nivel de utilidades de las empresas, puedan pasar a llevar los marcos culturales



que orientan las acciones de los individuos, por lo cual, pueden considerar que las decisiones a los cuales son presionados son de orden ilegal o inmorales. Debido a que esto puede generar tensiones psicológicas y morales, es deseable que este trabajo sea ético, tal como ilustran las siguientes citas:

*“que es decente y que es ético”*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

*“Empresas que te presionen para que firmes un papel diciendo que lo que tu estay ofreciendo un producto para una venta que está bueno y tu sabes que está malo”*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

La concepción del deber y realización en el trabajo que poseen los individuos de Clase Alta se complementa con su visión de los trabajadores. A diferencia de la Clase Baja, estos no se reconocen así mismo como trabajadores, debido a que por su posición en la estructura de clases se genera un desfase y distanciamiento de los trabajadores. A los individuos de clase baja se les observa como trabajadores-empleados, mientras que ellos se observan como jefe o dueños/patronos. Las características deseables que debe tener un trabajador se configuran a partir de su posición de dueños del capital (ser empleadores) y por los bienes de organización (supervisión y autoridad).

Los individuos de clase alta destacan dos elementos: Por un lado, la productividad y manejo técnico de los trabajadores; y por otro lado, las disposiciones y comportamientos laborales valorados positivamente.

Respecto a la productividad y manejo técnicos se destacan que los buenos trabajadores deben saber realizar sus actividades.

*Nosotros aquí, y esas es mi visión desde siempre, es que la persona que hace un buen trabajo, no solamente hace bien técnicamente lo que tiene que hacer (...) Siguiendo las instrucciones del trabajo, y que en ese sentido cumple con las actividades relacionadas con su función.*

*P5. Hombre, 52 años. Clase Alta.*





Ahora bien, este elemento no es condición suficiente para ser un buen trabajador. Es necesario que posean disposiciones laborales valoradas positivamente para el desarrollo del proceso de trabajo. Destacamos dos dimensiones, una referida al ambiente laboral y a los conflictos, y la otra se relaciona con el trabajo en sí mismo.

Las disposiciones como el compañerismo, el respeto a los supervisores y pares permiten un mejor ambiente laboral, eliminando las tensiones y conflictos entre pares y con los supervisores. Además, destaca la *disposición a trabajar más horas y ser esforzado*, las cuales influyen directamente en el aumento de la producción o brindar un mejor servicio. Esto es brindar más trabajo y por lo tanto, mejorar el bienestar material de los individuos de Clase Alta en base a la explotación. Las cuales se corresponden con las estrategias que tienen los individuos de clases bajas para la estabilidad y movilidad social.

*“Pero esa son las condiciones técnicas del cargo, que sería el 50%. Y el otro 50% es actitudinal. Acá hablamos de la aptitud, con P, y de la actitud, con C. Y ahí se engloba entonces la disposición a ayudarlo al compañero, el tener iniciativa, aportar nuevas ideas, participar de las actividades de convivencia internas; estar disponibles para quedarse horas extras, cierto, en el marco de la normativa legal, se paga y todo esto. Interés por aprender más, ser respetuoso con los supervisores y pares”.*

*P5. Hombre, 52 años. Clase Alta.*

*“Yo creo que un buen trabajador es un gallo primero honesto... es un gallo esforzado sin ser trabajólico, y leal con el equipo de trabajo, yo creo que al margen de que tenga las competencias, yo creo que uno eso lo da por hecho”.*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

Ahora bien, la representación que realizan del mal trabajo no se basa en la productividad y las capacidades técnicas, sino que en las disposiciones laborales. Estas cobran relevancia para la definición del buen o mal trabajador porque permiten o facilitan las tensiones y conflictos laborales, así como permiten el



aumento del bienestar material de los individuos de clase alta, en desmedro de aquellos que son de Clase Baja.

*“Entonces aquí de repente hemos despedido gente. Y desde dentro dicen “sí, pero si hacía bien la pega”, “podía vender bien, hacía negocios con los clientes”. Pero hacia operaciones dejaba el desparramo. Insultaba a operadores, sobrepasaba los procedimientos administrativos, no se preocupaba de la norma tributaria, ni despacho. Se las creía “aquí te las traigo Peter”. O sea, el aporte al clima interno, cero. Pero vendía. Entonces ese ejecutivo o ejecutiva de cuentas, no es una buena trabajadora. Y lo mismo que en otras funciones”.*

*P5. Hombre, 52 años. Clase Alta.*

#### **4.1.2 Significados culturales del ascenso social: el acceso a los bienes de organización**

La concepción cultural del ascenso social en la clase alta está basada en la experiencia del acceso a los bienes de organización del proceso de trabajo. Esto a poseer capacidad de decisión, control sobre empleados y del proceso económico de las empresas.

Esta dimensión del ascenso social es experimentada y representada a través de la adquisición de mayores responsabilidades laborales, que operativamente se transforma en manejar personal (supervisar y controlar).

*“un ascenso significa más responsabilidades, significa tener que manejar gente, y si manejas ya gente, manejar más gente, significa mejores remuneraciones”.*

*P3. Hombre, 50 años. Clase Alta*

El ascenso social supone mayores riesgos, en especial, para aquellos que no son dueños del capital que administran. Esta tensión entre el ascenso y el riesgo, en especial, el desempleo, se funda en la relación entre las capacidades de los individuos y las demandas laborales de los puestos de Trabajo de Clase Alta.



A su vez, observamos que el motivo del ascenso está en el aumento del bienestar material de la persona, es decir, los aumentos salariales.

*“el ascenso supone mayores responsabilidades, o mayores conocimientos técnicos, o mayor conocimiento de una pega nueva distinta. Entonces yo creo que hay una barrera de atreverse a ascender, si bien la motivación es [la] renta, hay también una barrera de ascender de las funciones, de si seré capaz, porque si la embarro ahí si me echan y se acabó, “ascendí, gané cine lucas más pero me fui de la pega”. Entonces ese es el riesgo que está siempre latente”.*

*P1. Hombre, 44 años. Clase Alta.*

Como hemos, observado los individuos de Clase Alta poseen una concepción cultural del trabajo que permite la unión del deber y la realización en el trabajo. En relación a que le permita el goce y que éste sea ético para disminuir la tensión y conflictos psicosociales.



## 4.2 La construcción del sentido del Trabajo y Ascenso social en la Clases Bajas.

### 4.2.1 El significado del trabajo en la Clase Baja

De acuerdo a Díaz, Godoy, & Stecher (2005), en la medida que se desciende en la escala ocupacional, y por ende, en la estructura de clase, los individuos disponen de menos recursos materiales y simbólicos. Estos autores señalan que existe una representación de la vida laboral como incierta y en constante cambio. Dentro del contexto del mercado del trabajo flexible el trabajo emerge como un privilegio antes que un derecho, lo cual muestra la situación vulnerable que enfrentan los trabajadores de clase baja. Pese a la existencia de un contexto de incertidumbre, el trabajo sigue siendo una fuente de reconocimiento y valoración social.

#### 4.2.1.1 *La instrumentalización del trabajo*

La separación del trabajo de otras actividades de la vida, así como también su sometimiento a las leyes del mercado va destruyendo las formas simbólicas y sociales que lo sustentan, en especial, aquellas instituciones y estructuras sociales que permiten que los hombres no caigan en la inanición (Polanyi, 2007). El mercado del trabajo sólo puede emerger, como una estructura socioeconómica, cuando los individuos deben verse obligados a vender su fuerza de trabajo como medio para la subsistencia, cuando esta se transforma en una mercancía más.

Esta es la experiencia de los individuos de la clase baja en el mercado del trabajo, sólo tiene su fuerza de trabajo para intercambiarla en el mercado por lo recursos materiales, de acuerdo las estructuras e instituciones que regulan el intercambio legítimo o no del trabajo.

Al verse obligados a vender su fuerza de trabajo se va configurando una concepción del trabajo como sólo un medio para la subsistencia y el bienestar material antes que la misma realización en él. Evitar el “látigo del hambre” es la



motivación y el sentido final del trabajo que se instala en la Clase Baja. Razón por la cual, va perdiendo densidad simbólica y se transforma en el medio instrumental para acceder a los recursos materiales que permiten la subsistencia de la clase baja, y que le otorga seguridad para poder reproducirse socialmente. La concepción del trabajo instrumental emana de las condiciones materiales de su posición en la estructura de clases.

*“Para mí significa...que hay que trabajar nomás, uno siempre espera algo más, pero hay que trabajar...trabajo porque hay que hacerlo, es necesario [...] En este momento, para mí es una prioridad, en el sentido que me ha dado todo lo que tengo, me he mantenido 38 años trabajando, entonces, eso, me da seguridad”*

*P19. Hombre, 56 años. Clase Baja.*

*“Significa algo que da el dinero, el sustento, me permite vivir, comer, salir de repente a comer algo, ir al cine. Significa la independencia de no depender de mis viejos como antes de trabajar [...]. Trabajo porque necesito la plata, para mantener la casa, el arriendo, las cuentas, la comida todo”.*

*P20. Mujer, 35 años. Clase Baja.*

A su vez, el acceso a los recursos materiales, como retorno o recompensa del trabajo, genera una dimensión de independencia y autonomía.

*“a ver parte de independencia, de todas maneras entonces uno es muy independiente en el cuento de al trabajar, de uno de tener su remuneración y no depender de las personas y tener sus lucas y administrarlas de tal manera. que uno no sé po' en realidad yo nunca me he dado el gusto de decir ah hoy día voy a salir voy a farrear esto y esto siempre he estado como en proyección con mi familia o sea pa' mi es muy importante que mis hijas estén bien o mi mamá que esté bien, por lo tanto eh como base principal es eso, pero en el fondo igual uno va pensando no sé po' y viviendo el día a día pero viviéndolo bien, no, yo soy como ponte tú en mi trabajo significaba que yo gané un sueldo y ese sueldo yo sé que me tiene que durar todo un mes y por lo tanto con ese sueldo yo tengo que comprar cosas pero de esas cosas yo no me puedo encalillar más de lo que yo puedo pagar”*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja.*



*“El trabajo es importante, pero tampoco define mi vida, sé que puedo trabajar en otra empresa, no voy a ganar mucho más, pero ahora hay harta pega, puedo seguir trabajando en esto mucho tiempo. Es importante porque puedo depender de mí misma, no me mantiene nadie, yo vivo con mi trabajo nomás”*

*P20. Mujer, 35 años. Clase Baja.*

El trabajo visto como la fuente de ingresos permite la autonomía e independencia de los individuos, en especial, porque no se ven obligados a recurrir al resto de las instituciones y estructuras solidarias.

No obstante, la independencia y autonomía económica está en tensión con la restricción presupuestaria, es decir, por el salario real percibido producto de su posición en la estructura de clases. Ante esta situación, el uso y gestión de los recursos materiales debe ser estratégica para la subsistencia. Esto supone que los individuos deben limitarse en el consumo *“para que dure todo el mes”*, o bien endeudarse, cuando existe acceso irrestricto al mercado del crédito, para expandir su consumo de bienes y servicios. Bajo la restricción de los presupuestaria es que se va configuran un consumo *de lo justo y necesario*, y comienza la expansión de uso del mercado del crédito cuando ya los salarios no permiten la subsistencia, o bien, para alcanzar otros bienes y servicios que está fuera de la restricción presupuestaria.

#### **4.2.1.2 Los significados del buen trabajador: El esfuerzo y responsabilidad**

La construcción cultural del trabajo de los individuos de Clase Baja se complementa con una construcción moral de este y del trabajador. Allí se define los criterios bajo los cuales los individuos juzgan, orientan sus movimientos y decisiones laborales.

En primer lugar, la concepción cultural del buen trabajo se funda en las condiciones laborales del empleo. En especial, el cumplimiento de las regulaciones legales, las jornadas de trabajo y el descanso en sí mismo, y la interacción con las jefaturas. Esta condición emerge de la posición de explotación,



y opresión, y su protección hacia ella, y la relación inversa de bienestar entre las clases bajas y las clases altas.

Este ideal de trabajo es condicionado por la experiencia en posiciones laborales precarias, oprimidas y explotadas económicamente, y por el interés de mejorar el bienestar material (condiciones laborales generales y salarios). De esta manera, es posible observar que la explotación se experimenta a través de una jornada laboral (física o no) extenuante y que los individuos *desean* un trabajo en el cual lleguen menos cansados.

*"Es bueno un trabajo en el sentido que mantengan al trabajador conforme a las leyes, que se respeten y malos es cuando el jefe anda mal"*

*P19. Hombre, 56 años. Clase Baja*

*"Un trabajo bueno es estar tranquilo, en una oficina, con aire acondicionado, relajado, el malo es de guardia jajaja, ir de aquí pa allá, no descansar, algunos dicen que de guardia es flojo, pero no es nada así. Un trabajo bueno es relajado, que no llegues cansado a la casa, un trabajo malo no poh, es estresante, llegas a puro dormir en la noche"*

*P20. Mujer, 35 años. Clase Baja.*

En segundo lugar, la concepción cultural del buen trabajador (empleado) se basa en el juicio moral de ser *trabajador-esforzado* y *responsable*. Ambos elementos, como disposiciones del trabajador son fundamentales para las empresas, en especial para la productividad. Por ende, son disposiciones valoradas y demostrarlas significa aumentar las probabilidades ser contratado o bien lograr estabilidad laboral. A su vez, de esto se desprende la disposición hacia la explotación y opresión.

*"Que cumpla con su contrato, con sus quehaceres, porque, no el que saca la vuelta, trabaja un rato y después se echa a descansar, no es la idea, depende de dónde lo ubique".*

*P19. Hombre, 56 años. Clase Baja*



*"Se supone que cuando es bueno es porque se desempeña bien en su labor, cuando es malo es porque no sirve, o sea el que hace bien lo que le dicen es un buen trabajador, el que lo hace bien y rápido, el malo es lento, es flojo, saca la vuelta en vez de hacer su pega".*

*P20. Mujer, 35 años. Clase Baja.*

#### **4.2.2 3.1.2 Significados culturales del ascenso social: Dimensiones Materiales.**

La importancia de indagar el modo del significado cultural del ascenso en los individuos de clase baja es comprender los marcos bajo los cuales entienden sus movimientos ascendentes y descendentes en la estructura de clases sociales, la importancia y valoración atribuida a esta, y cómo condiciona sus decisiones y estrategias laborales.

Se logró identificar al menos dos significados atribuidos al ascenso: adquisición de conocimientos (credenciales), mejora en las condiciones materiales y adquisición de bienes de organización. A su vez, se considera una inquietud y que se logra a través de la *voluntad-esfuerzo*.

En la concepción del ascenso como adquisición de nuevos conocimientos y credenciales, se consideran aquellos que tendrán mayor valor o que facilitan la estabilidad, permanencia y acceso a nuevos puestos de trabajos, y por lo tanto, a mejores posiciones en la estructura de clases.

En este sentido, la adquisición de conocimiento, que puedan transformarse en credenciales, permite el movimiento hacia la calificación, y por ende, la separación entre los trabajadores calificados y no calificados. Siendo estos últimos los que reciben mejores recompensas materiales y simbólicas. Esto significa moverse horizontalmente en la estructura de clases sociales.

*"[Para] mi ascender es ir tomando nuevos conocimientos, es ir aprendiendo cosas nuevas"*

*P17. Mujer, 50 años. Clase Baja*





El ascenso socio laboral como una mejora en las condiciones laborales y materiales tiene varias dimensiones. La primera de ellas, es el cambio de la intensidad del trabajo. En este sentido, un cambio en el empleo, aunque no sean estructurales, se consideran como un ascenso, siempre y cuando, haya una disminución de las actividades laborales o de la intensidad del trabajo.

La disminución del trabajo y su intensidad se entiende como ascenso debido a que se aproxima a la *concepción cultural del buen trabajo* y, a su vez, una disminución de la explotación y el aumento del bienestar de material del individuo.

*“Era como un ascenso, un ascenso porque ya el trabajo era menos”*

*P14. Hombre, 47 años. Clase Baja.*

La segunda dimensión corresponde a la económica vinculada a los ingresos y salarios, la cual se vincula estrechamente con la concepción instrumental del trabajo. Si el trabajo es un instrumento para la subsistencia y reproducción social a través del acceso a salarios, el aumento del salario se conceptualiza como un ascenso social pues permite el acceso y expansión del consumo de bienes y servicios, disminución del uso del crédito, mayor autonomía e independencia, mayor seguridad en el mundo, lo cual influye directamente en el aumento del bienestar material.

*“En tema de remuneración, porque ese el tema del ascenso...Porque es así, tu trabajas por plata, y por plata te promueve, es así”,*

*P6. Hombre, S/E. Clase Baja.*

En algunos casos, existe consciencia del hecho de que el ascenso social está en los cambios en las posiciones: movimientos estructurales y adquisición de bienes de calificación y organización (supervisión y organización de los trabajadores y decisiones laborales), y que es ello, lo que conlleva una mejora en las condiciones materiales del trabajo.



*"Ascender es subir de nivel, cambiar de posición en la pega, es importante, cambian las lucas, te puedes manejar mejor en las cosas más difíciles, puedes mandar en vez de puro hacer caso"*

*P20. Mujer, 35 años. Clase Baja.*

*[¿Y en qué calidad entró?] Como operario. [¿Y ahora?] Operador de grúa [¿Pero eso ya es un ascenso?] Ascenso totalmente. Voy a ganar más dinero.*

*P15. Hombre, 52 años. Clase Baja.*

El ascenso social entre los individuos de clase baja también se considera como una meta cultural importante y un interés creado, esto se debe a que una mejor posición en la estructura de clases conlleva mejores condiciones materiales y mayor bienestar.

*"Yo sólo conozco mi mundo chiquito, pero siempre que uno como trabajador tiene inquietudes de escalar, estar en una mejor posición".*

*P6. Hombre, Clase Baja*

Ahora bien, existe una visión voluntarista del ascenso social. Es decir, es parte de un proyecto, una meta cultural.

*"El que quiere y se lo propone, va a ascender. El que quiere estar estancado, lo va a estar. Va a depender de cada persona."*

*P15. Hombre, 52 años. Clase Baja.*

El ascenso como menos trabajo, mayor salario, es decir, como mejores condiciones materiales, se remite a una visión clásica de los individuos clase baja-trabajadora, en donde el trabajo es la única mercancía que tienen para intercambiar en el mercado por un salario, que les permite subsistir y reproducirse en el tiempo. De esta manera, el aumento del bienestar material permite generar una sensación de ascenso y movilidad social, aun cuando no existan movimientos en la estructura social.

El significado cultural atribuido al trabajo, buen trabajo y trabajador, del ascenso social sólo es posible por la relación con otras clases sociales. Los



individuos de clases bajas construyen el significado del trabajo y el ascenso en base a las carencias y problemas de su posición (las actividades físicas son agotadores, las jornadas intensas, los salarios bajos, existencia de monotonía, etc.) y a una atribución de mejores condiciones laborales a las posiciones más altas, aun cuando se desconozcan las condiciones laborales propias de las clases altas.



# 5 Conclusiones



## 5.1 Cultura de Clase en el Mercado del trabajo

Los individuos se insertan en el mercado del trabajo, con recursos materiales e ideales diferenciados. Esto les brinda oportunidades y poderes desiguales, lo cual condiciona sus oportunidades laborales de acceso al empleo y la movilidad socio-laboral.

La antropología económica descubrió -tempranamente- que las relaciones económicas están incrustadas en las relaciones sociales y en los patrones culturales. La economía no puede ser separada de la esfera social y cultural. El mercado no es un espacio neutro de la influencia de los patrones culturales y sociales; las posiciones que ocupan los individuos en la sociedad condiciona las formas de actuar y de pensar en él, y por lo tanto, sus experiencias y trayectorias laborales.

Las trayectorias son entendidas como los itinerarios visibles, cursos y orientaciones que toman las vidas laborales de acuerdo a la posición que ocupan los individuos en la sociedad. Su análisis comparativo nos permite comprender, desde el punto de vista de los individuos, cómo se construyen a través de las estrategias desplegadas para enfrentar las distintas constricciones, habilitaciones y oportunidades brindadas por los patrones socioculturales.

Las relaciones sociales y patrones culturales modelan los comportamientos económicos, los modos de actuar y pensar en el mercado, a través de la distribución desigualdad de los recursos socioculturales. Las posiciones en las relaciones sociales condicionan los intereses creados materiales y simbólicos, costos de oportunidad para las distintas estrategias y representaciones culturales.

A través de este análisis es posible visualizar los condicionamientos clase social, género, raza, etnia entre otros, sobre las estrategias y significados culturales, elementos que organizan y le dan sentido a las trayectorias laborales y a la movilidad social.



### 5.1.1 Condicionamientos de Clase y Estrategias en el Mercado del Trabajo

El mercado del trabajo es un contexto complejo en el cual es necesario el despliegue, consciente o pre-consciente, de estrategias para conseguir empleo, negociar las condiciones laborales y ascender socialmente.

Los condicionamientos de clase operan a través de poner a los individuos en posiciones involuntarias, con recursos, costos de oportunidad e intereses materiales y simbólicos diferenciados. Las estrategias laborales son las respuestas agenciales, vale decir, las metas e intenciones de las estas son definidas por los individuos considerando las posiciones en las relaciones sociales y los patrones culturales. En el caso de las trayectorias laborales, la búsqueda, acceso y ascenso en el trabajo.

#### 5.1.1.1 Estrategias de búsqueda

En primer lugar, la estrategia de búsqueda de trabajo vía medios formales, se caracteriza por su bajo uso en las Clases Altas, y es prácticamente inexistente en las Clases Bajas debido a su preferencia por las estrategias informales.

En el caso de la Clase Alta se caracterizar por su vínculo con el primer empleo o la falta de estructura solidaria, es decir, redes sociales que faciliten el acceso y movilidad en el mercado del trabajo. Esta se basa en las redes sociales de los individuos. Fundamentalmente, las originadas en los grupos de interés en donde participan, las instituciones de educación, entre otras.

##### 5.1.1.1.1 Redes sociales homogéneas: Familiares y amigos

La clase baja se caracteriza por utilizar estrategias de búsqueda basadas principalmente en la red social. En particular, el ingreso al mercado del trabajo está facilitado por familiares, amigos o vecinos, es decir, los individuos de similar status y clase social, sus *“lazos fuertes”*. A diferencia de la Clase Alta, esta estrategia se sigue manteniendo a lo largo de la trayectoria laboral y es el modo principal para insertarse en el mercado del trabajo.



Debido a esto es que las trayectorias de clases bajas se pueden caracterización por el predominio de la integración social, es decir, “la pertenencia social, laboral, barrial, familiar, de género o de clase” (Márquez, 2001: 14).

La clase alta también utiliza la estrategia de búsqueda de trabajo por red social de similar status y clase social. Sin embargo, existen diferencias sociales y económicas importantes en las redes sociales de ambos grupos. En el caso de la clase baja, su red social de “lazos fuertes” son individuos de clase baja, lo cual le brinda información y oportunidades laborales en ocupaciones de clase baja, cubriendo un área específica del mercado del trabajo. En cambio, la clase alta utiliza tanto sus “lazos fuertes” como “lazos débiles”, abarcando un espectro más amplio del mercado, pero sobre todo el acceso a ocupaciones ligadas a la clase alta.

#### **5.1.1.1.2 Redes sociales heterogéneas: Padrinazgo**

Esta estrategia se basa en la selección-cooptación de los futuros miembros de clases altas dentro de las clases más bajas y de menor status. Por ende, estamos ante una estrategia de producción y reproducción de clases. Opera como un mecanismo de apertura social en términos de oportunidades laborales y de ascenso social para quienes están “más abajo”.

Esta relación se construye en los meritos de los reclutados, es decir, en sus calificaciones, características personales. Ahora bien, esto es una condición necesaria, pero no suficientes. La existencia de *confianza* y *los beneficios materiales y simbólicos* que pueden conllevar el individuo para la firma o el grupo social son fundamentales para la construcción de esta relación. Estos vínculos que se desarrollan se han denominado como “lazos de méritos”.

De esta manera, los individuos se mueven ascendentemente a través de la asistencia de individuos de clase alta consolidados. Son estos últimos quienes les van brindando las oportunidades laborales para moverse a través de la estructura social. Esto tiene como consecuencia la protección y generación de mayores



beneficios materiales y simbólicos al interior de la Clase alta, así como el ascenso de grupos.

En términos generales, las características de la red social, es decir, quienes la componen, su alcance y densidad, es lo diferente y diferenciador. Este sistema complejo de redes sociales, y sus características, condiciona el acceso a las oportunidades laborales, la movilidad social de las clases sociales. Por lo tanto, funciona como un mecanismo de producción y reproducción de la desigualdad de clase social, a través del acaparamiento de las oportunidades laborales, asegurando el acceso a los miembros de la clase alta a los recursos limitados del mundo del trabajo y limitando la movilidad social de las clases bajas.

#### **5.1.1.2 Estrategias de movilidad y ascenso**

En relación a las estrategias que generan movilidad y ascenso social se pueden identificar cuatro: de apertura al aprendizaje; vitrina o representación del buen trabajador; degeneración y mantención de redes sociales y de asesoramiento

##### **5.1.1.2.1 Estrategias de apertura al aprendizaje y educacionales**

En el caso de las clases altas sus condiciones materiales permiten acceso a la educación superior, cursos, capacitaciones. En el caso de las clases bajas, los altos costos (directos –materiales y de tiempo, físicos; y de oportunidad) que conlleva limita su acceso. Se constituye como estrategia diferenciadora, de clausura y protección del acaparamiento de las calificaciones en un grupo reducido. De esta manera, se restringe el acceso de las clases bajas a mejores oportunidades laborales, por no contar con similares condiciones, y permite la reproducción de los beneficios materiales y simbólicos de la clase alta.

En el caso de los individuos de clases baja el nivel educacional general es bajo. En algunos casos sin concluir los niveles secundarios. La deserción del





sistema escolar es, una experiencia común entre sus integrantes, producto de la necesidad económica.

La re-inserción en la clase baja es difícil puesto que significa perder un ingreso en los hogares, afectando el bienestar económico. Como consecuencia, el acceso a empleos que demandan mayor nivel educacional, que por regla general están asociadas a mejores condiciones materiales, está restringido. Además, se genera pérdida de las horas de descanso, de interacción familiar. Esto genera las condiciones para que los individuos prefieran desertar.

#### **5.1.1.2.2 Las estrategias vitrina**

Las estrategias vitrina nos demuestra cómo los individuos gestionan sus recursos educativos, culturales, personales para la construcción de un status laboral que permite el acceso a oportunidades de ascenso y movilidad social.

En el caso de la Clase alta se establece una relación entre las estrategias vitrinas y el padrinazgo. El manejo estratégico de estos recursos personales, educativos, características personales y sociales genera un status que activa las expectativas sobre los beneficios materiales y simbólicos que puede traer estos individuos para la clase alta, lo cual activa los mecanismo del padrinazgo, y con ello el acceso a las oportunidades de ascenso y movilidad social, es decir, se establecen “lazos de mérito”

Este mecanismo nos permite explicar por qué los individuos se refieren a los hitos laborales y a su movilidad social en términos de esfuerzos, características personales y méritos.

La posibilidad de desplegar estrategias vitrina por individuos de clase baja es prácticamente inexistente. En general, las situaciones a las cuales se enfrentan no requieren la construcción de un status y la demostración de credenciales, sino de la construcción de una representación de “*buen trabajador*”. Esta representación se construye en base al significado del trabajo y la movilidad, en donde se valora la responsabilidad, la experiencia, el esfuerzo y la competencia.



El “*buen trabajador*” que opera como una lógica de lo bueno, lo deseable y de cómo alcanzar la estabilidad laboral y ascenso social (Ortner 2006). No obstante, la representación requiere de un trasfondo social, es decir, de redes sociales que permitan la movilidad.

Este status debe ser meritocrático y de “*buen trabajador*” para que sea activar las expectativas sociales y sea legítimo.

#### **5.1.1.2.3 Estrategias de generación y mantención de redes sociales**

Esta estrategia está destinada a participar principalmente en grupos de interés. Encontramos que los grupos de interés pueden ser de tipo religioso, deportivo, organizaciones civiles, partidos políticos, instituciones de nivel terciario: universidades y carreras en particular.

Esta es una estrategia que es desarrollada por los individuos de clases altas. La participación en los grupos de interés supone altas barreras de entrada, ya sean económicas (precios, membrecías, matrículas) o sociales.

Las barreras establecidas por los grupos de interés facilitan la segregación, selección y la clausura. Por lo tanto, protegen los privilegios y beneficios materiales y simbólicos al interior de la clase alta.

La participación en los grupos de interés constituye la posibilidad de estructura relaciones y redes sociales con miembros de clases similar. Es por ello, que observamos que se participan en grupo de interés u organizaciones que les brinden status, así como también posibilidades de encuentro y re-encuentro con individuos de la misma clase o similar.

El carácter casual de los encuentros en estas organizaciones otorga legitimidad a la membrecía y al origen social. Lo casual encubre el comportamiento estratégico orientado a construir redes de contacto en los grupos de interés. La naturalidad del encuentro entre los individuos es lo propiamente *enclasante* y es lo que permite que sean *enclasados* en la clase alta.



#### **5.1.1.2.4 Estrategias de asesoramiento**

Son estrategias desplegadas por los miembros de las clases altas que han experimentado movilidad social. Estas son desarrolladas para evitar la histéresis o efecto Quijote (Bourdieu, 2006). Además, estas estrategias buscan la consolidación de los individuos en su posición social, la cual sólo se logra mediante la adquisición la naturalidad de las estrategias propias de la clase.

El asesoramiento se busca en agentes externos, en especial, en firmas especializadas, en aquellas realizan programas de *outplacement*. Estos están diseñados para socializar a los individuos en los métodos de búsqueda, preparación de entrevistas, formación de redes sociales, etc.

El objetivo de estas estrategias permite maximizar las oportunidades de inserción laboral, disminuir los costos y tiempo de búsqueda, manejar la carga emocional del desempleo, así como también evitar los efectos Quijote.

#### **5.1.1.2.5 Estrategias de Negociación**

En los casos analizados, las estrategias de negociación de las condiciones laborales están ausentes o son marginales en las clases altas, debido a que sus puestos de trabajo poseen todas las condiciones materiales del trabajo satisfechas. Por ende, la clase alta no negocia sus condiciones laborales, tales como horarios, tipo de contrato, sino que negocia particularmente el salario, elemento que impacta directamente en el bienestar material y simbólico, a través del consumo de bienes de lujo, el acceso a servicios salud, educación de calidad, y posibilita la construcción de un estatus social y la reproducción de clase.

En el caso de las Clase Baja, existe imposibilidad de negociación de las condiciones laborales. Por lo cual, su estrategias están orientadas a obtener mejoras salariales.

Las mejoras salariales en las clases bajas se traducen un mayor acceso al mercado. Esto genera una ilusión de movilidad a través del consumo. Aunque no



existan cambios estructurales o en las posiciones, se genera una ilusión de movilidad a través del consumo, que les permite aproximarse a las clases medias

### **5.1.2 Significados culturales en el mercado del trabajo: Intereses de clase, desde la subsistencia a los bienes de organización**

Tanto la Clase Alta como la Baja consideran que el trabajo es la fuente de ingresos de los hogares, por lo tanto se representa como un deber, a través del cuales es posible la realización de la vida social y reproducción social.

Ahora bien, los altos ingresos le permiten acceder a un mayor espectro de bienes y servicios a los individuos de la Clase Alta. Esto posibilita que el trabajo se transforme en un medio para realizar y concretar proyectos individuales y familiares. En cambio en las clases bajas es el medio para la subsistencia y el medio para satisfacción de las necesidades del hogar.

Dado esto, la realización en el trabajo como concepción cultural emerge cuando las condiciones del trabajo las clases sociales permiten satisfacer las necesidades materiales sin problema alguno. Es por ello, que en la Clase Alta coincide las formas *realización en el trabajo*, como utilidad social, realización personal y profesional, *con el deber en el trabajo*, es decir, el trabajo fuente de ingresos de la subsistencia y bienestar material.

Debido a su posición y dominio de los bienes de organización no se consideran a sí mismo como trabajador, sino como *jefes*. Por lo tanto, la representación de los trabajadores no se basa en sus características sino en cómo desean que sean sus empleados: comprometidos con el trabajo, esforzados, responsables, etc. Son disposiciones laborales deseables debido a que facilitan la explotación, la subordinación y eliminan la conflictividad laboral. A su vez, estas se corresponden con la representación del buen trabajador que poseen los individuos de Clase Baja



El interés material y simbólico del ascenso social debe ser valorado por los individuos y comprendido. Para moverse los agentes requieren de sus esquemas culturales, que regulan lo bueno y lo malo, cómo hay que conseguirlo. En este sentido es fundamental, lo qué entienden los individuos por trabajo y ascenso social.

Las diferencias en las condiciones laborales que poseen los individuos de clase Baja y Alta en el mercado del trabajo, nos indican como experimentan y le dan sentido a sus estrategias. En el caso de las clases sociales bajas, el ascenso social remite a mejora en las condiciones materiales (salarios, jornada de trabajo, etc...), mientras que en las clases altas existe una mayor consciencia de que la movilidad social significa cambios en la estructura social para ascender a través del acceso a bienes de organización.

## **5.2 Cultura, Clases Sociales y Agencia: ¿Hacia una Cultura de Clase?**

A partir del análisis de las distintas trayectorias laborales, es decir, de las estrategias y los significados culturales, es posible visualizar la existencia del juego continuo entre la estructura de clase, la cultura y agencia.

La existencia de homogeneidad intra-clase y heterogeneidad entre-clase respecto a sus estrategias y representaciones culturales del trabajo y el ascenso, tiene como consecuencia la construcción de trayectorias y experiencias laborales similares de acuerdo a la posición de clase.

Las estrategias y representaciones del trabajo y el ascenso son el producto de las experiencias similares de las distintas clases en el mercado del trabajo. La homogeneidad en las condiciones materiales y simbólicas en las que se desarrolla el trabajo permite la emergencia de disposiciones socioculturales más o menos similares que hacen comprensible

Las experiencias sociales en condiciones materiales y simbólicas asociadas a las clases condiciona las formas de actuar y pensar en el mercado del trabajo, y



por lo tanto, en las trayectorias laborales. De esta manera, es que se va formando y desarrollando un *Habitus de clase*<sup>9</sup>, es decir, como disposiciones culturales o esquemas culturales incorporados.

Los individuos se mueven en un espacio social constituido por patrones culturales, desigualdades y diferencias de poder. El lugar de la agencia está en las intenciones que poseen, mientras que los deseos culturales u objetivos de acceder al mercado del trabajo, así como ascender socio-laboralmente, surgen de las diferencias estructuralmente definidas por las categorías sociales desiguales y las diferencias de poder, es decir, en las clases sociales.

La vida social organizada en términos de la cultura reviste de significado y propósito a las actividades en el mundo. Los individuos intentan lograr cosas valiosas dentro del marco de sus propios términos, de sus propias categorías. La cultura, por su potencialidad orientativa, es una guía para la persecución de los intereses materiales y simbólicos de las clases sociales. Es por ello que el trabajo y el ascenso social deben ser significativos y valorados culturalmente. Los sentidos del trabajo como “*deber ser*” y “*realización en él*”, “*la representación del buen trabajador*”, así como el *ascenso definido como “mejores condiciones laborales”* en las clases bajas o “*posesión de bienes de organización*” en las clases altas, orienta y le brinda sentido a las estrategias de búsqueda, de negociación y ascenso que despliegan en el mercado.

Esta es la forma en que se organiza culturalmente el ascenso. La forma a través de la cual se simboliza, y por ende, cómo se entiende el trabajo y el ascenso, y los movimientos en el mercado del trabajo, es decir, las trayectorias laborales.

Lo anterior supone dos preguntas 1) ¿El interés en las clases baja es la subsistencia y las mejoras de las condiciones laborales? 2) ¿El interés en las clases altas es el ascenso social y de status?

---

<sup>9</sup> Siguiendo la línea de Bourdieu sobre el concepto de habitus.



En respuesta a lo anterior, los intereses materiales y simbólicos de distintas clases pueden ser similares. Son las formas en que se organizan las estrategias para alcanzar estas metas, y cómo se valoran, lo que va constituyendo las diferencias sustanciales, hasta conformar patrones culturales distintivos.

Las estrategias y representaciones pueden estar asociadas o no a una clase. Sus bordes pueden ser difusos. Esto nos indica una de las propiedades de la cultura, su aprendizaje. Por ejemplo, las de búsqueda de trabajo. No obstante, sus alcances son distintos. Las posibilidades de éxito y contenido de estas están relacionados a los recursos sociales y económicos que poseen los individuos de las distintas clases.

Las experiencias de las clases en el espacio social permiten que los individuos puedan aprender, compartir y calibrar sus estrategias. En este sentido se va construyendo *habitus de clase*, como un sistema de disposiciones, que se van aprendiendo a lo largo de la trayectoria de los individuos en el mercado del trabajo.

Se van conformando dos subculturas, entendidas como las formas de organización de los patrones culturales de discursos y estrategias, por la emergencia de disposiciones derivadas de las condiciones materiales de las clases sociales. Estas se van diferenciando para alcanzar las metas e intereses creados de las posiciones de clases similares y distintas (subsistir, ascender, mejorar las condiciones laborales), en función a los recursos sociales, económicos y simbólicos, y valoración que poseen los individuos de las distintas clases respecto a ellos.

Finalmente, es necesario señalar que la estructura de clases sociales no es el determinante último de las trayectorias laborales. En el desarrollo de las estrategias y representaciones es posible identificar los efectos del género en la distribución de los recursos del trabajo, las formas de inserción y en la estructuración de las oportunidades al ascenso. No es baladí, la baja presencia de



mujeres en las posiciones laborales asociadas a las clases altas. La investigación de la estructuración de las clases sociales a partir de un enfoque de género es fundamental para entender las dinámicas internas de estas, su conformación, las estrategias y representaciones, en síntesis, su cultura.

La presencia de una estructura económica, basada en los servicios y la baja industrialización, también condiciona la estructura del mercado del trabajo y sus operaciones, en particular, los movimientos de las empresas y el empleo. La Estructura productiva, la existencia de instituciones laborales (sindicatos y gremios), heterogeneidad productiva-estructural que también condiciona las experiencias y movimiento en el mercado del trabajo. Asimismo, las nuevas formas de organización del capital y la administración de los recursos humanos, es decir, las culturas organizacionales limitan las oportunidades laborales.





## 6 Bibliografía

Adler Lomnitz, L. (2008). *Lo formal y lo informal en las sociedades contemporáneas*. Santiago de Chile: Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.

Aedo, A. (2010). La estratificación social por dentro: proyectos de vida en las clases sociales en Chile. *Revista Austral de Ciencias Sociales* , 29-52.

Aguilar, O. (2009). Principios de Diferenciación Material y Simbólica en los modelos de estratificación social. En *El arte de clasificar a los chilenos: enfoques sobremodeos de estratificación en Chile* (págs. 131-153). Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales.

Al, P. e. (2006). Clase-categoría: una operacionalización del concepto marxista de clase social. *Revista de Ciencias Sociales* , 319-331.

Archer, M. (2009). *Teoría Social Realista: El Enfoque Morfogénetic*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.

Atria, R. (2004). *Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales*. Santiago: CEPAL.

Barozet, E. (2006). El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile. *Revista de sociología* .

Barozet, E., & Al., e. (2009). *Estratificación social en regiones ¿qué oportunidades ofrecen las regiones en Chile?* Santiago: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Barraza, C., & Al, e. (2013). Subjetividades de clase y proyectos laborales en Santiago. *Némesis* , 41-53.

Bourdieu, P. (2002). Condición de clase y posición de clase. *Revista Colombiana de Sociología* , 119-141.

Bourdieu, P. (2000). *Cosas dichas*. Barcelona: Gedisa S.A.

Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Bourdieu, P. (1989). Espacio social y génesis de clases. *Revista Estudio sobre la cultura Contemporánea* , 27-55.

Bourdieu, P. (2002). Estrategias de reproducción y modos de dominación. *Colección pedagógica universitaria* , 1-21.



- Bourdieu, P. (2006). *La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, P. (1972). *Outline of a theory of practice*. Cambridge university press.
- Breen, R. (2005). Foundations of a neo-Weberian Class Analysis. En E. O. Wright, *Approaches to Class Analysis* (págs. 31-50). New York: Cambridge University Press.
- Buckstein, G. (2004). La posición social de los ingenieros civiles: comparación entre dos escalas subjetivas y la incorporación de trayectorias laborales. *Economía, Sociedad y Territorio* , 723-746.
- Burling, R. (1976). Teorías de maximización y el estudio de la antropología económica. En M. Godelier, *Antropología y economía* (pág. 101). Barcelona: Anagrama.
- Cancian, F. (1966). Maximization as norm, strategy, and theory: a comment on programmatic statements in economic anthropology. *American Anthropologist* , 465-470.
- Creaven, S. (2000). *Marxism and Realism: A materialistic application of realism in the social sciences*. London: Routledge.
- Crompton, R. (1994). *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*. Madrid: Tecnos.
- Davis, K., & Moore, W. (1972). El continuo debate sobre la desigualdad. En Bendix, & Lipset, *Clases, status y poder*. Editorial Foessa.
- De la O, M. E. (2001). Trayectorias laborales en obreros de la industria maquiladora en la frontera norte de México: un recuento para los años noventa. *Revista Mexicana de Sociología* , 27-62.
- Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Centro de Estudios de la Mujer: 2005.
- Durrenberger, P. (2011). Introduction. En P. Durrenberger, *The Anthropological Study of Class and Consciousness* (págs. 1-27). Boulder: University Press of Colorado.
- Edel, M. (1969). Economic analysis in an anthropological setting: some methodological considerations. *American Anthropologist* , 421-433.
- Elster, J. (2003). *Tuercas y tornillos*. Barcelona: Gedisa.
- Espinoza, V., & Canteros, E. (2001). Contactos Sociales y Carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos. *Proposiciones* , 170-189.



- Fleetwood, S. (2006). Rethinking labour markets: a critical-realist-socioeconomic perspective. *Capital & Class* , 30-59.
- Fleetwood, S. (2011). Sketching a socio-economic model of labour markets. *Cambridge Journal of Economics* , 15-38.
- Foley, D. (1989). Does the Working Class Have a Culture in the Anthropological Sense? *Cultural Anthropology* , 137–162.
- Forni, F., & Roldán, L. (1996). Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de casos del conurbano bonaerense. *Desarrollo Económico* , 585-599.
- Geertz, C. (2006). *Interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa S.A.
- Gessaghi, V. (2012). El trabajo de formación de " la clase alta" argentina: Un abordaje desde la antropología social. *Intersecciones en antropología* , 393-408.
- Goldthorpe, J., & Chang, T. W. (2007). Class and Status: The Conceptual Distinction and its Empirical Relevance. *American sociological review* , 512-532.
- Goldthorpe, J., & McKnight, A. (2006). The economic basis of social class. En D. B. Stephen L. Morgan, *Mobility and Inequality: Frontiers of Research in Sociology and Economics* (págs. 109-136). Stanford University Press.
- Guzmán, V., Mauro, A., & Araujo, K. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer. CEM.
- Henríquez, H., & Uribe-Echeverría, V. (2004). Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre. *Cuaderno de Investigación* .
- Jiménez Vasquez, M. S. (2009). Tendencias y Hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de investigación educativa* , 1-21.
- Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y Hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de Investigación Educativa* , 2.
- Kasmir, S., & Carbonella, A. (2008). Dispossession and the Anthropology of Labor. *Critique of Anthropology* , 5-25.
- Katznelson. (1986). *Working class formation: nineteenth century patterns in Western Europe and United States*. Londres.



- Leclair, E. (1976). Teoría economía y antropología económica. En M. Godelier, *Antropología y economía* (págs. 125-154). Barcelona: Anagrama.
- Lem, W. (2002). Articulating Class in Post-Fordist France. *American Ethnologist* , 287-306.
- León Gin, C. (2012). Los hitos críticos de la trayectoria laboral ascendente de peruanas y peruanos en Chile. *Si somos americanos. Revista de Estudios Transfronterizos* , 127-154.
- León, A., & Martínez, J. (2001). *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Márquez, F. (2003). Cultura y movilidad en los noventa: Buenos Aires, Santiago y Montevideo. *Proposiciones* , 1-9.
- Márquez, F. (2001). Trayectoria de vida y trabajo en sujetos pobres. *Proposiciones* , 1-19.
- Marx, K. (2006). *El Capital. Crítica de la economía política. Vol. I*. Mexico D.F.: Fondo de cultura económica.
- Mauro, A., Araujo, K., & Godoy, L. (s.f.). Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado del trabajo. 55-71.
- Melgarejo Draper, J. (2006). La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses. *Revista de Educación* , 237-262.
- Millar, K. (2008). Making Trash into Treasure: Struggles for Autonomy on a Brazilian Garbage Dump. *Anthropology of Work Review* , 25-34.
- Mintz, S., & Wolf, E. (1950). An analysis of ritual co-parenthood (compadrazgo). *Southwestern Journal of Anthropology* , 341-368.
- Mousnier, R. (1969). *Jerarquías sociales*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Muñiz, L. (2005). el aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex-trabajadores de YPF: reflexiones a partir de la practica. *Actas del 7mo Congreso de especialistas en estudios del trabajo: "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades"*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Narotzky, S. (2004). *Antropología Económica. Nuevas Tendencias*. Barcelona: Editorial Melusina.
- Nugent, D. (1994). Social Class and labor process in the determination of a "peasantry" in the Norhten Meximo. *Critique of Anthropology* , 285.



Núñez, J., & Gutiérrez, R. (2004). Classism, discrimination and meritocracy in the Labor Market: The Case of Chile. *Documento de Trabajo nº 208*, 1-27.

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.

Ortner, S. (2006). *Anthropology and Social theory. Culture, power and acting subject*. Duke University Press.

Ortner, S. (2009). Key Symbols. En J. Moore, *Vision of culture. An annotated reader* (págs. 392-403). Rowman AltaMira.

Panaia, M. (2004). El aporte del uso de las técnicas biográficas a la construcción de teoría. *Investigaciones Sociales*, 335-356.

Panaia, M. (2004). El aporte del uso de las técnicas biográficas a la construcción de teoría. *Investigaciones Sociales*, 335-356.

Parsons, T. (1940). An analytical approach to the theory of social stratification. *American Journal of Sociology*, 841-862.

Perticará, M., & Bueno, I. (2009). Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. *Revista CEPAL*, 133-149.

Piore, M. J. (1993). Notas para una teoría de la estratificación del mercado del trabajo. En L. T. (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (págs. 193-221). Madrid: Alianza Editorial.

Pla, J. (2013). Reflexiones sobre el uso del concepto de clase para el estudio de la movilidad social. En E. Chávez Molina, & J. Pla, *Desigualdad y Movilidad social en el mundo contemporáneo. Aportes empíricos y conceptuales: Argentina, China, España, Francia* (págs. 21-48). Buenos Aires: Imago Mundi.

Polanyi, K. (1976). El sistema económico como proceso institucionalizado. En M. Godelier, *Antropología y Economía* (págs. 155-178). Barcelona: Anagrama.

Polanyi, K. (2007). *La Gran Transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Roberti, M. E. (2012). Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. *Trabajo y sociedad*, 267-277.

Rodríguez, C. (2005). Teoría y Práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 133-15.



- Russell, B. (2011). *Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches*. Rowman Altamira.
- Salvia, A., Chavéz Molina, E., Rosario, A., Ferro, M., De Gainza, M., Gómez, F., y otros. (2002). *Trayectorias laborales masculina: estudios diacrónicos de varnos beneficiarios del seguro de desempleo y pago único*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.
- Sandoval, J., & Arellano, N. (2005). Trayectorias laborales, desempleo y ciudadanía: el caso de Viña del Mar. *Última Década* , 111-136.
- Sennett, R. (2001). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sepúlveda, L. (2005). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile. En J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina, Desafíos y Perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (págs. 47-68). Colombia: CEPAL.
- Sepúlveda, L. (2006). Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos Jóvenes en Chile. En M. Charlin, & J. Weller, *Juvedud y Mercado Laboral. Brechas y Barreras* (págs. 127-168). Santiago: CEPAL- FLACSO - GTZ.
- Sepúlveda, L. (2006). Incertidumbre y Trayectorias Complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile. En J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (págs. 1-22). Bogota: CEPAL-GTZ Mayol ediciones.
- Sewell, W. (1999). The concept(s) of culture. En V. Bonnell, & L. Hunt, *Beyond the Cultural Turn* (págs. 35-61). Berkeley: University of California .
- Simón, J. (2010). Trayectorias laborales del egresado de la carrera de técnico superior Universitario en Administración de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande. *Revista de Educación y Desarrollo* , 13-21.
- Smith, R. (1984). Anthropology and the concept of social class. *Annual Review of Anthropology* , 467-494.
- Soto, Á. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psykhé* , 15-27.
- Stuber, J. (2006). Talk of Class The Discursive Repertoires of White Working-and Upper-Middle-Class College Students. *Journal of Contemporary Ethnography* , 285-318.



- Swidler, A. (1986). Culture in action: Symbols and strategies. *American sociological review* , 273-286.
- Terra, L. M. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* , 36-56.
- Tilly, C. (2001). Introduction: Anthropology confronts inequality. *Anthropology Theory* , 209-306.
- Tilly, C. (2001). Relational origins of inequality. *Anthropological theory* , 355-372.
- Torche, F. (2006). Una clasificación de clases para la sociedad chilena. *Revista de Sociología* , 15-43.
- Torche, F., & Wormald, G. (2004). *Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro*. Santiago: United Nations Publications.
- Valles, M. (2002). *Entrevistas Cualitativas*. Madrid: CIS.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Weber, A. M., & Mahringer, H. (2008). Choice and success of job search methods. *Empirical economics* , 153-178.
- Wright, E. O. (1983). *Clase, crisis y estado*. Madrid: Siglo XXI.
- Wright, E. O. (1994 (1985)). *Clases*. Madrid: Siglo XXI.
- Wright, E. O. (1997). *Class counts: comparative studies in class analysis*. Cambridge University Press.
- Wright, E. O. (2005). Foundations of a neo-Marxist Class Analysis. En E. O. Wright, *Approaches to Class Analysis* (págs. 6-41). New York: Cambridge University Press.
- Wright, E. O. (1977). Marxist Class Categories and income inequality. *American Sociological Review* , 32-55.
- Wright, E. O. (1995). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. En J. Carabaña, & A. de Francisco, *Teorías Contemporáneas de las Clases Sociales* (págs. 17-126). Madrid: Pablo Iglesias.



# 7 Entrevistas