



# **Conformación de identidades laborales en los trabajadores agroindustriales de la Región Metropolitana**

Tesis para optar al título profesional de Sociólogo

**Autor:** Javier Esnaola Vidal

**Profesor guía:** Omar Aguilar

---

Santiago, Chile

6 de Diciembre 2018



## *Agradecimientos*

A mi familiar, por todo el apoyo que tuve de ellos al embarcarme en esta nueva aventura, a mi padre Patricio que hoy en día no se encuentra con nosotros, gracias por todo el esfuerzo, el sacrificio y las palabras de aliento en todo momento; espero que desde donde te encuentres puedas ver este logro y te sientas orgulloso. A mi madre Sandra, también por su apoyo incondicional, por estar junto a mí en todo momento y lugar, donde las palabras de amor, cariño y fortaleza siempre estuvieron presentes; gracias por todo el sacrificio y la entrega. A mi hermano Ignacio, por todo su apoyo y por enseñarme el nunca rendirme y seguir adelante.

Agradecer a mi compañera de vida Carla Sandoval, gracias por todo el apoyo, la dedicación, las palabras de fuerza y sobre todo el impulsarme a cumplir mis sueños y nunca rendirme hasta poder cumplirlos. Te debo una gran parte de esto, sin ti esto no hubiese sido posible.

Al profesor Aguilar, por su apoyo y guía en este largo proceso; a los trabajadores del sector agroindustrial, los cuales me abrieron sus puertas para poder conocerlos y colaboraron conmigo desinteresadamente

# Índice

Resumen .....	6
Capítulo I: Problemática, lineamientos teóricos y metodología .....	7
1.1 <i>Un aterrizaje hacia la problemática a investigar</i> .....	7
1.2 <i>Centralidad del trabajo</i> .....	10
1.3 <i>Concepto de identidad</i> .....	14
1.4 <i>Identidades laborales</i> .....	18
1.5 <i>Enfoque analítico</i> .....	21
1.6 <i>Problema, objetivos y metodología de la investigación</i> .....	23
Capítulo II: Antecedentes .....	28
2.1 <i>Transformaciones del agro en Chile</i> .....	28
2.2 <i>Los Complejos Agroindustriales (CAI) y sus aspectos laborales</i> .....	31
2.3 <i>Especificidades de la Agroindustria y el caso de la Región Metropolitana</i> .....	35
Capítulo III: Trayectorias biográficas y laborales .....	40
3.1 <i>Trayectorias Biográficas</i> .....	41
3.2 <i>Expectativas familiares y formación</i> .....	44
3.3 <i>Otras vivencias relevantes</i> .....	46
3.4 <i>Inserción y trayectorias laborales</i> .....	48
Capítulo IV: Configuración de intersubjetividades y reconocimientos laborales en el interior de la empresa .....	53
4.1 <i>Labores y condiciones en las empresas agroindustriales</i> .....	54
4.2 <i>Percepciones y posicionamientos derivados de las condiciones laborales</i> .....	59
4.3 <i>Identificación con el trabajo</i> .....	65
4.4 <i>El poder y mecanismos de control</i> .....	68
4.5 <i>Dimensión sincrónica y la importancia del reconocimiento sociolaboral</i> .....	70

Capítulo V: Proyectos de vida y cumplimiento de metas .....	77
5.1 <i>Proyectos laborales</i> .....	79
5.2 <i>La familia como principal proyecto de vida</i> .....	81
5.3 <i>Expectativas, metas y estrategias</i> .....	83
5.4 <i>Ordenamientos a futuro</i> .....	88
Capítulo VI: Conclusiones .....	92
ANEXO I: Gráfico distribución PIB nacional.....	100
ANEXO II: Cuestionario de entrevista .....	101
ANEXO III: Libro de códigos .....	103
ANEXO IV: Muestra de entrevistados .....	104
Bibliografía.....	105

## **Resumen**

La presente tesis se enmarca en la necesidad de poder indagar y explorar los diferentes componentes que el mundo de trabajo ha experimentado durante el último tiempo en nuestro país bajo las transformaciones que el neoliberalismo introdujo en esta área, específicamente las conformaciones de identidades laborales. Para abordar esta problemática se abordaron tres grandes dimensiones, estas son las diversas trayectorias biográficas, las condiciones laborales como sus determinados contextos y por último los proyectos de vida de los involucrados y su relación con el trabajo. En cuanto al sector a estudiar, se abordó la realidad de la agroindustria, específicamente en la Región Metropolitana, esto dado a las grandes transformaciones que ha sufrido este rubro en las últimas décadas, como también a la necesidad de explorar un sector poco tratado por las ciencias sociales en temáticas donde se relacionen temáticas laborales en conjunto a procesos de emergencia intersubjetiva.

Teniendo en cuenta esto, el objetivo central de esta investigación será el explorar y analizar la conformación de las identidades laborales en los trabajadores y trabajadoras del sector agroindustrial. Para poder llevar a cabo este propósito se decidió realizar un estudio cualitativo de carácter exploratorio, el cual se centró en tres grandes dimensiones que permitió comprender este fenómeno, estas fueron las trayectorias biográficas de los trabajadores, su contexto laboral y relacional al interior de las empresas y por último la conformación de proyectos de vida, todo esto como un enfoque analítico basada en la dualidad entre agencia y estructura.

Esta tesis consta de seis capítulos, en el primero se desarrollan las problemáticas a investigar, así como también los principales lineamientos teóricos junto a los objetivos y metodología utilizada. El segundo capítulo da cuenta de un marco contextual y los principales antecedentes del sector estudiado. En los tres capítulos siguientes se expondrán los análisis de la información producida, mientras que el último dará a conocer conclusiones y reflexiones finales.

**Palabras claves:** Identidades laborales, trayectorias biográficas, reconocimiento sociolaboral, proyectos de vida.

## **Capítulo I: Problemática, lineamientos teóricos y metodología**

### *1.1 Un aterrizaje hacia la problemática a investigar*

Los procesos de construcción subjetiva e identitaria que llevan a cabo los sujetos en el mundo del trabajo han constituido un foco de creciente interés e investigación en los últimos tiempos para los estudios sociológicos, tanto en Chile como en América Latina (De la Garza 2000; Arteaga, 2000; Battistini, 2004; Soto, 2008; Stecher, 2011). El trabajo como tal se puede concebir como una de las dimensiones fundamentales a la hora de entender el vivir de los sujetos, ya que no solamente son los ingresos los que distinguen a los diferentes trabajadores, sino que es en el mismo trabajo donde se van generando relaciones de convivencia, tanto concretas como intersubjetivas, tal como lo especifica De la Garza (2011). Sin embargo, el mismo autor comenta la importancia de tomar en cuenta las distintas transformaciones que ha sufrido el mundo del trabajo en las últimas décadas, donde las trayectorias laborales y las construcciones subjetivas han sufrido importantes transformaciones a las conocidas anteriormente, principalmente en el periodo fordista.

Desde esta lógica, sería de gran relevancia poder investigar las principales características identitarias en los espacios del trabajo, y cómo estas se ven interrelacionadas con la emergencia de los proyectos de vida de los trabajadores y sus respectivas trayectorias, tanto biográficas como laborales. A pesar del creciente interés en estudios de esta problemática y de la consolidación de ciertos núcleos de investigación, no cabe duda de que, para el caso de Chile, existe un déficit de investigación orientada a dar cuenta de las transformaciones de procesos identitarios de trabajadores insertos en diferentes sectores productivos y escenarios laborales (Stecher, 2012).

Existe una amplia evidencia acumulada respecto a que las transformaciones experimentadas por las empresas y los escenarios de trabajo en el contexto de los procesos de reestructuración productiva y modernización empresarial en las últimas tres décadas tuvieron importantes repercusiones en los sectores de la producción y los mercados del trabajo, donde el sector privado comenzó a tomar un peso nunca visto, dejando atrás la capacidad que tenía el Estado

a la hora de tomar decisiones en relación a la producción y todo lo que tenga relación con respecto a esto.

Estas grandes transformaciones generaron importantes repercusiones en las diferentes esferas productivas y laborales, donde la agricultura y específicamente la agroindustria no serían la excepción. Las instalaciones de grandes complejos agroindustriales generaron importantes transformaciones en todos los sectores rurales donde se hizo presente esta modernización productiva, transformando no sólo los aspectos productivos, sino que también el entorno en el que se desenvuelve, principalmente las transformaciones en el trabajo y del espacio rural.

Partiendo del segundo elemento, el espacio rural ha sufrido importantes transformaciones dado los distintos procesos de desarrollo y modernización de la industria agrícola, donde se desentraña nuevos aspectos de las zonas rurales, conocido como “neoruralidad”; es aquí donde lo rural pasa a ser un continuo que a la vez se vincula y se separa del mundo urbano. De acuerdo con esto, los espacios rurales dejan de ser un espacio de silencio, de los ciclos naturales, de la tradición y la lejanía, para pasar a ser vistos como un espacio multiactivo, interrelacionado e intercomunicado, desarrollando una fuerte modernización de tipo urbana, con fronteras cada vez más diluidas respecto a las ciudades (Gómez S. , 2003). Con esto se quiere comprender que las transformaciones en las zonas rurales debido a la modernización tienen una influencia concreta en la generalidad de la zona, donde nuevos patrones modernizantes se adentran en los estilos de vida de las personas, y con esto, en su conformación intersubjetiva e identitaria.

En cuanto a las transformaciones en el trabajo, la modernización, y con ello el auge de grandes complejos agroindustriales, se adecuó a las nuevas formas globales en que se desenvuelve el trabajo, dados principalmente por los procesos de flexibilidad y precarización, junto al aumento de la mano de obra femenina serán los elementos centrales dentro de esta transformación al interior del trabajo agroindustrial.

Teniendo en cuenta estos procesos, surge un conjunto de estrategias para la administración de los recursos humanos, innovando en la manera de contratar, organizar y utilizar el trabajo. Estas nuevas transformaciones deben observarse como un fenómeno de impacto global en la vida del trabajador, en las necesidades que éste experimenta al combinar el tiempo consagrado al trabajo y el dedicado a la vida extra laboral; es decir, debe tenerse en cuenta la



repercusión que tienen los cambios flexibles en la organización del tiempo del trabajo en la vida personal, social y familiar del trabajador (Echeverría & López, 2004)

Los distintos mecanismos flexibilizadores conllevarían a una creciente inestabilidad e inseguridad laboral, donde prima en este sector una alta rotación de los trabajadores que no dependen exclusivamente de sus capacidades, sino que también de las condicionantes naturales y administrativas en temas de producción. Todo esto sumado puede dar cuenta de una precarización en el mundo del trabajo agroindustrial, principalmente en los operarios y obreros, los cuales alcanzan más de un 85% de la mano de obra total en este rubro.

Teniendo como antecedente el Informe de Política Monetaria de Junio del 2016<sup>1</sup>, el cual muestra la alta tasa de rotación laboral que existe en el país, siendo el sector de la agricultura el que ocupa el segundo lugar (por detrás del sector de la construcción) con un 42,8%, combinado con aquellos entregados anteriormente, donde se pudo observar la gran cantidad de operarios y obreros que comparten la condición de trabajadores por temporada, lo que a sumas cuentas genera mayor inseguridad, inestabilidad y precarización, se tiene una realidad concreta que permite hacer la pregunta de cómo estas condiciones en el mundo del trabajo agroindustrial (marcada por una alta rotación y flexibilidad laboral) inciden en la conformación de identidades laborales. Por lo tanto, es de suma relevancia poder generar un contraste entre los trabajadores temporales y permanente y poder observar si esta condición incide de manera directa en la conformación identitaria con respecto al trabajo.

A grandes rasgos, las identidades laborales constituyen maneras de vivir el trabajo y de darle sentido –históricamente determinado por las formas de organización-, pero también maneras de contar y anticipar el ciclo de vida laboral y, además, la trayectoria personal, que está condicionada por el origen social y la formación de base, pero también personalmente construida en y por la experiencia de trabajo, de la vida privada (especialmente afectiva), y de las creencias y prácticas simbólicas, sobre todo las religiosas y políticas (Dubar C. , 2001).

Todos estos elementos permiten preguntarse acerca de cómo las condiciones laborales propias de la agroindustria generan un tipo o tipos de identidades particulares o colectivas, y

---

<sup>1</sup>[http://www.bcentral.cl/es/faces/pmonetaria/IPOM?\\_afLoop=1276506444610120&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null#!%40%40%3F\\_afWindowId%3Dnull%26\\_afLoop%3D1276506444610120%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3Dqvr2uqee0\\_4](http://www.bcentral.cl/es/faces/pmonetaria/IPOM?_afLoop=1276506444610120&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D1276506444610120%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dqvr2uqee0_4)

al mismo tiempo cómo estas identidades se desarrollan e interrelacionan con las trayectorias de los diferentes actores involucrados como con sus determinados proyectos de vida. Desde este escenario cabe preguntarse: ¿Estas nuevas transformaciones industriales en el mundo agrícola propicia la emergencia de nuevos patrones de identificación con el trabajo situado desde una lógica moderna-urbana o más bien persisten patrones simbólicos e identitarios propios del mundo agrícola tradicional? ¿Sólo los factores estructurales propios del trabajo permiten el surgimiento de tipos particulares de identidades o son también los factores vivenciales y reflexivos de los trabajadores los que entregan elementos para estas construcciones identitarias? ¿Existe diferencias en el desarrollo identitario de los trabajadores a medida que la precarización laboral aumenta? ¿Existe un proyecto laboral y personal de los trabajadores contruidos desde la reflexividad o más bien estos proyectos van apareciendo a medida que los involucrados se van adecuando a su propio entorno? Pues bien, esta investigación pretende desentrañar este tipo de preguntas y generar un aporte y ampliar el conocimiento que la sociología tiene con respecto a esta mirada más subjetiva en la que se encuentra inmerso el mundo del trabajo en la actualidad.

## *1.2 Centralidad del trabajo*

Los estudios sociológicos sobre el trabajo y las distintas dimensiones que abarca ha sido una problemática constante a lo largo del quehacer investigativo de las ciencias sociales y principalmente la sociología. Como bien es sabido, las perspectivas teóricas durante el desarrollo de esta disciplina han tenido múltiples desarrollos y estas se han hecho ver en las distintas conceptualizaciones y propuestas sobre cómo abordar la problemática del trabajo. Si bien este estudio no se centra en esta discusión, por lo que no se realizará un detallado análisis de este transcurso, sí será importante retomar las conceptualizaciones contemporáneas sobre este tema, principalmente la discusión de los años 80 acerca de la crisis del trabajo y su consecuente finalización como patrón articulador de la sociedad. Esta discusión será importante a la hora de poder entender si las identidades laborales tienen o no un peso relevante al momento de generar información para comprender el mundo en el que las diferentes personas se desenvuelven en la sociedad y principalmente los trabajadores.

Como antecedente inicial, es necesario mencionar el advenimiento del capitalismo avanzado junto con la reestructuración productiva, el cual dio paso a la extensión del maquinismo lo

que tuvo gran importancia en la estructura ocupacional de los trabajadores, principalmente con la imbricación con el método Taylorista y Fordista, produjo un incremento de la descalificación y sujeción del trabajo no sólo a la máquina sino a la organización científica del trabajo (De la Garza E. , 2000).

Durante gran parte del siglo XX, las problemáticas del trabajo se centraron en el desarrollo de la industria y con ello del trabajador industrial, siendo un agente determinante a la hora de entender los procesos políticos y económicos no sólo del mundo europeo occidental, sino que también de la realidad latinoamericana derivada de las concepciones desarrollistas y del Estado de compromiso implementadas a mediados de siglo por la CEPAL.

Estas transformaciones económicas a nivel mundial significaron sin duda, un cambio en el patrón de acumulación capitalista, lo que repercutió en el mundo del trabajo con cambios en la estructura de empleo y altas tasas de desempleo en la mayoría de los países de las economías capitalistas occidentales (Aguilar, 2001).

A partir de la década de los 80, se comienza a apreciar una metamorfosis en el mundo del trabajo (Antunes R. , 1995), lo que conllevó a un proceso de desproletarización del mundo industrial – tanto en los países capitalistas avanzados como en los países subdesarrollados y del tercer mundo – junto a una reestructuración productiva, que daría paso a la crisis del taylorismo - fordismo como al carácter instrumental del trabajo, el cual pasaría a ser substituido por políticas de Gestión de Recursos Humanos (De la Garza E. , 2000)

De acuerdo a las nuevas problemáticas surgidas por esta metamorfosis del mundo del trabajo, surge la tesis del fin del trabajo – impulsada principalmente por Offe, Gorz y Rifkin – donde se plantea que la nueva fisonomía del trabajo ha generado una fragmentación y desproletarización de la clase trabajadora, donde a grandes rasgos, el trabajo ya no constituiría un elemento central a la hora de conformar a los sujetos y la sociedad en su conjunto. Claus Offe (1984) será uno de los principales exponentes de este enfoque, abriendo el debate sobre la “crisis de la sociedad del trabajo” aludiendo a tres grandes procesos sociales que socavan la capacidad determinante del trabajo en la sociedad.

1. La creciente diversificación y pluralidad de las formas de trabajo elimina su carácter unitario, por lo que las categorías como “trabajador” o “empleado” pierden su fuerza para orientar las actitudes, percepciones, intereses y estilos de vida de las personas.
2. El peso de la jornada laboral en el tiempo vital disminuye y otras esferas de la vida – como el consumo, el ocio, la educación, actividades culturales, etc. – ocupan lugares más centrales en el mundo vital y en las biografías de las personas.
3. La pérdida de la centralidad del trabajo conlleva el fin de categorías como la “sociedad industrial” o la “sociedad capitalista de clases” ya que el trabajo no puede prometer la emancipación o la alternativa social, donde aparecerían nuevos elementos como los derechos humanos, la igualdad de género o la multiculturalidad que reemplaza al trabajo como conflicto social dominante (Offe, 1984).

Otro autor pionero en este tema será André Gorz (1980), el que plantea la pérdida de centralidad del proletariado, afirmando que este siempre fue mito, impulsando altos niveles de control político, ejerciendo condiciones de exclusión hacia una gran cantidad de fuerza de trabajo que no es proletaria a partir de la condición emancipadora por sobre el resto, se consolidan como los privilegiados por sobre los marginados (Gorz A. , 1980)

El autor plantea el concepto de *no-clase*, refiriéndose a los trabajadores que quedan excluidos de la noción de proletariado, principalmente los trabajadores terciarizados y los subcontratados. De esta manera se tendría una conformación de trabajadores opuesta a una clase social, dando paso a una configuración heterogénea. De acuerdo a esto, la realización de *esta no-clase* estaría supeditada a la posibilidad de ejercer una acción individual no sometida a condiciones societales ni de clase, dejando de lado los postulados de la necesidad de un proyecto histórico. Si bien Gorz tiende a tener una perspectiva crítica con respecto a las condiciones de los trabajadores y sobre todo del capitalismo, sus planteamientos se dirigen hacia culminar la “Sociedad del Trabajo”, entendiendo que el trabajo remunerado se debe convertir en algo marginal y totalmente desprestigiado y se debe dar centralidad a las actividades del ocio, actividades voluntarias y no remuneradas en el centro de la sociedad. (Gorz A. , 1998).

La Teoría del Fin del Trabajo ha sido criticada por muchos autores, tanto por su concepto reducido del trabajo como por su carencia de una base empírica sólida en un mundo de creciente asalarización en el ámbito global y de una ininterrumpida importancia del empleo como fuente no sólo de ingresos materiales, sino que también de valor social e intersubjetivo.

Uno de los principales críticos con respecto a la problemática del fin del trabajo será Enrique De la Garza (2000), el que refutará los planteamientos de los autores mencionados. Para el sociólogo mexicano, existe un gran problema conceptual al afirmar el fin del trabajo, dada las transformaciones que ha tenido el trabajo en las últimas décadas. A grandes rasgos lo que habría que tomar en cuenta es que las distintas transformaciones o como diría Ricardo Antunes (1995), las metamorfosis del trabajo no implican una pérdida de la centralidad o eje articulador de la sociedad, sino que, al contrario, son estas mismas transformaciones las que generan nuevos sujetos y acciones en la sociedad y principalmente en el área del trabajo, por lo que afirmar que la noción de trabajo se ha acabado sería un gran error. (De la Garza E. , 2000):

La crítica de Antunes va dirigida principalmente a que no se debe ver al trabajador fabril o proletariado como la única clase trabajadora que sostiene al trabajo como un eje articulador de la sociedad, sino que hay que tomar en cuenta las transformaciones que ha tenido el trabajo y la consecuente creación de actores que suelen tener una marcada diferencia con el proletariado industrial, pero no por eso se debe generar un axioma de transitividad donde la disminución o desaparición del proletariado industrial implica el fin del trabajo, sino que hay que tener en cuenta la conformación de un nuevo tipo de trabajador o clase trabajadora que si bien tiende a la heterogeneidad, no implica que el trabajo haya desaparecido como eje central, dado que la *clase-que-vive-del-trabajo* continua su camino de conformación dentro de la esfera laboral (Antunes R. , 2005).

Dado esta discusión, para esta investigación se tomará la perspectiva en que el trabajo continúa siendo un eje articulador central en la sociedad y principalmente en los trabajadores y trabajadoras, en que si bien, ha surgido importantes y variadas transformaciones en toda dimensión laboral, esto no implicaría la supresión del trabajo como una de las dimensiones centrales para poder entender los procesos intersubjetivos de conformación identitaria.

Para De la Garza (2000), un camino sería reconocer no sólo la heterogeneidad en las ocupaciones sino, específicamente, sus trayectorias. Estas trayectorias de empleo no se deben considerar como una simple sucesión de ocupaciones, sino sus momentos de ampliación o confusión con el espacio reproductivo, de tal forma que el concepto más abarcador no debe ser la trayectoria de empleo, sino que, las trayectorias de trabajo y la reproducción de la fuerza de trabajo. “De esta manera, las dicotomías preocupantes y escindidas entre formal e informal, típico y atípico, empleo y autoempleo, jornada continua y discontinua, dejan de ser criterios clasificatorios estáticos y se vuelven parte de la vida del individuo; mundos de la vida no escindidos son dinámicamente articulados” (De la Garza E. , 2000, pág. 770) .

Dada esta visión de las trayectorias en el actual mundo del trabajo, se desprende la necesidad de tomar en cuenta los factores subjetivos e identitarios de este, donde sería necesario ver el trabajo y la reproducción social, como espacios cotidianos donde se conforman maneras de ver el mundo, entendiendo que la construcción intersubjetiva de los trabajadores no depende necesariamente en un mero individualismo.

### *1.3 Concepto de identidad*

En el transcurso y devenir de las ciencias sociales el concepto de identidad hasta la década del setenta no tuvo un papel central en la teorización, y en las excepciones en las que fue introducida, estuvo marcado como un fenómeno estudiado a partir de derivaciones estructurales, esto debido principalmente a que la teoría social imperante hasta esa época estaba supeditada al estructuralismo, o bien se sumergía al ámbito de la psicología de la personalidad, entendiendo la identidad como un fenómeno de autodeterminación del Yo interno, es decir, un fenómeno que se centra en el mundo interno, especialmente en el mundo individual (De la Garza E. , 2010).

Durante el transcurso de la teoría social, fueron apareciendo algunas alternativas frente a este proceso, entendiendo que los procesos de subjetivación no son derivados exclusivamente ni por una fuerza estructural por sobre el sujeto, ni por un principio exclusivamente personal, donde es el propio sujeto el que concatena y crea si propia realidad individual. Situados desde este punto es donde se pueden tomar los aportes de Mead y del interaccionismo simbólico, el que si bien no trata el concepto de identidad de manera explícita, sí da a entender que la

construcción subjetiva de los individuos y principalmente la problemática de la conducta es un asunto social, en donde interviene la conciencia y la autoconciencia de los sujetos, entendiendo que este fenómeno sólo puede ser entendido en términos de la conducta de todo el grupo social del cual uno es miembro, puesto que los actos individuales están involucrados en actos sociales más amplios, que van más allá de la propia persona y que abarca a otros miembros del grupo (Mead, 1993).

De acuerdo a los planteamientos del autor norteamericano, la creación y la respuesta acerca de nosotros, parte por reconocer la existencia del *mí mismo*, de un mí socialmente creado, producto de una interacción social, puesto que el diálogo con nosotros se hace a partir de una estructura simbólica que no fue creada por un individuo aislado, sino que aprendida en el momento en que se adquieren las herramientas lingüísticas socialmente reconocidas. Por lo tanto, esta conversación íntima no sería producto de una mente inmaterial y ajena al mundo, sino que sería producto del mundo mismo, por lo que sería necesario abandonar los planteamientos donde el pensamiento es simplemente el razonamiento del individuo, una conversación entre el “yo” y el “mi” (Mead, 1993). Producto de esta conversación en donde el individuo pasa a ser sujeto y al mismo tiempo objeto, es lo que Mead llamará *self*, esto es, la cualidad de ser objeto de observación de uno mismo, a partir de un sistema socialmente acordado de símbolos. El *self* sería mente y al mismo tiempo sociedad, entendiéndolo como una relación dialéctica, como resultado de un proceso de reflexividad. Entendiendo esto a grandes rasgos – dado que no es materia de esta investigación generar una discusión teórica exhaustiva sobre los enunciados de Mead, sino que más bien entregar algunas conceptualizaciones generales sobre el concepto de subjetividad e identidad en el transcurso de las ciencias sociales – la subjetividad (extendiéndola al concepto de identidad) llegaría a ser más que la suma de las partes individuales, ya que por medio de la emergencia del *self*, se permite el enlace de las voluntades colectivas, más allá de la contabilización simplista o un determinismo estructural sin ambages.

Pues bien, el interaccionismo simbólico dio un gran salto a la hora de comprender que los procesos internos y subjetivos no dependen exclusivamente del devenir personal y psicológico de los sujetos, sino que hay que entenderlo como un proceso donde lo social y principalmente la interacción y los procesos de construcción simbólico son el pilar

fundamental a la hora de comprender las problemáticas del sujeto, siempre desde una confluencia interaccional por sobre individual.

Existen críticas sobre los problemas de fondo que dificultan y entrampan en cierta forma el desarrollo del concepto de identidad (De la Garza E. , 2010), donde por una parte, existe un descuido de la relación identidad y poder, identidad y subjetividad, junto a la interacción y que posiblemente lo más importante de la identidad para nosotros no se reduzca ni al del Yo (despreciado por el interaccionismo, donde el ámbito de la conciencia se descarta de manera rotunda como fuente de significado, que al atribuirlo sólo a la propia interacción deja la puerta abierta a alguna forma de estructuralismo de los significados) pero tampoco al atribuido por los otros, sino que implique el problema como se llegan a identificar asimismo los grupos sociales.

Intentando entregar una solución a los problemas que De la Garza encuentra en los enunciados correspondientes al interaccionismo simbólico, es que el autor entiende que el proceso de construcción de las identidades sociales, si bien, se desenvuelven en la subjetividad, no tiene por qué pensarse exclusivamente en un nivel individual. En este sentido existirían estructuras de diferentes niveles, interacción, acción y subjetividad, las cuales se encontrarían en una relación dialéctica, superando de esta manera el psicologismo, pero al mismo tiempo el subjetivismo que plantea que la realidad se reduce a los significados y a los discursos (De la Garza E. , 2013). Si bien este punto es fundamental, esto no implicaría obviar el mundo interno de los sujetos sociales en aras de un objetivismo también reducido a las interacciones con sentido o a los discursos como texto, es decir, la subjetividad sin duda que forma parte de la generación de la identidad, aunque teniendo presente que esta no se forma nunca desde un vacío, de tal forma que los resultados subjetivos e identitarios dependen de estructuras y acciones. De acuerdo a esto y dejando de lado los planteamientos tanto psicologicista como puramente estructuralistas, la identidad para De la Garza (2013) puede ser entendida como los “significados de pertenencia a un grupo social, pero esta pertenencia a un grupo puede transcurrir por la identificación grupal o social con objetos, ideas, grupos sociales, interacciones, estructuras, del pasado, del presente o imágenes en el futuro”, es decir, la identidad sería una forma de subjetividad en relación a los significados mencionados,



entendiendo que estos se construyen socialmente, lo que implica poner en juego códigos culturales existentes en ciertos parámetros del tiempo y el espacio.

Tomando en cuenta esta perspectiva analítica en la que De la Garza trata el tema de la identidad, el autor Jorge Larraín (1996, 2001, 2005) propone una conceptualización de esta problemática desde un punto de vista culturalista, en donde analiza y entrega una interpretación identitaria de América Latina como de Chile. Para el autor, los enfoques constructivistas y esencialistas tienen que ser dejados de lado para poder comprender este concepto, proponiendo una alternativa, denominándola enfoque histórico estructural.

Este enfoque piensa la identidad como algo que está en permanente construcción y reconstrucción dentro de nuevos contextos y situaciones históricas, como algo de lo cual nunca puede afirmarse que está finalmente resuelto o constituido definitivamente, como un conjunto fijo de cualidades, valores y experiencias comunes. Por otro lado, no concibe la construcción de la identidad únicamente como un proceso discursivo público, sino que también considera las prácticas y significados sedimentados en la vida diaria de las personas. (Larraín, 2001). De esta manera y al igual que De la Garza, Larraín entiende el proceso de construcción identitario desde una perspectiva dialéctica, donde confluyen las distintas estructuras sociales en conjunto con las trayectorias históricas particulares y colectivas.

Al tener en cuenta este enfoque teórico, el autor chileno distingue tres elementos que componen la identidad.

1.- El primer aspecto tiene relación con que los individuos se definen a sí mismo con ciertas cualidades compartidas, situando a la cultura como uno de los aspectos centrales a la hora de entender la identidad, en sus palabras “el proceso de conformación de identidades los individuos comparten ciertas lealtades grupales o características (religión, género, clase, etnia, etc.), lo que se podría afirmar que la cultura sería uno de los determinantes de la identidad individual” (Larraín, 2001, pág. 26)

2.- En segundo lugar, se encontrarían los elementos materiales capaces de entregar a los sujetos elementos vitales de autoreconocimiento. De acuerdo a esto, “la idea de producir, poseer, adquirir o modelar cosas materiales, los seres humanos proyectan su sí mismo, sus propias cualidades en ellas, se ven a sí mismos y las ven de acuerdo a su propia imagen”

(Larraín, 2001, pág. 27). Sería a través de este aspecto material que las identidades pueden relacionarse con el consumo, es decir, el satisfacer ciertas necesidades en base a la adquisición de elementos materiales tiende a ser una de las determinantes centrales para entender este fenómeno, donde los sujetos tienden a proyectarse a sí mismo a través de estos objetos materiales.

3.- Por último, se tiene el tercer punto, el cual tiene relación con la construcción dialéctica entre el sí mismo y los otros. Por un lado, las influencia e internalización de cómo me ven los otros, y al mismo tiempo la existencia de un proceso de diferenciación, es decir, “la existencia de otros en un doble sentido. Los otros son aquellos cuyas opiniones acerca de nosotros se internalizan; pero también son aquellos con respecto a los cuales el sí mismo se diferencia y adquiere su carácter distintivo y específico” (Larraín, 2001, pág. 28).

De acuerdo a estos tres puntos que conforman y dan una fisonomía al proceso de construcción de la identidad, donde por un lado se encuentra el yo o el mí mismo y por el otro lado los otros, se pueden extrapolar dos componentes implícitos en este proceso, donde se encontraría la identidad individual o personal y la identidad colectiva o grupal; si bien “las identidades personales y colectivas están interrelacionadas y se necesitan recíprocamente, en la medida en que no pueden haber identidades personales sin identidades colectivas” (Larraín, 2005, pág. 96). Esto significa que, si bien existe una distinción analítica entre ambas dimensiones, no pueden ser entendidas de manera separada ni entendidas por sí solas debido principalmente a que los sujetos tienen que ser entendidos y se definen en base a sus relaciones sociales y al mismo tiempo la sociedad se reproduce y se transforma a través de las acciones individuales.

#### *1.4 Identidades laborales*

Uno de los principales exponentes de la problemática de la identidad, y particularmente de las identidades labores o profesionales es el autor francés Claude Dubar, del cual se utilizará la conceptualización de este tema como eje central en este trabajo y que al igual como lo hacen los autores mencionados anteriormente, lo hace desde una perspectiva dialéctica entre factores estructurales y factores reflexivos. A esta tensión, el autor plantea que las narrativas identitarias de los trabajadores son intervenidas por un proceso biográfico (identidad para sí)

y un proceso relacional (identidad para otros). A grueso modo, la primera dimensión biográfica y diacrónica da cuenta de la imagen de sí mismo como trabajador que el sujeto ha ido construyendo a lo largo de su historia laboral y de vida (identidad para sí), la segunda dimensión relacional y sincrónica se centra en las modalidades en que el trabajador/a es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones por la empresa (Stecher, 2012).

Desde esta perspectiva para el autor las identidades laborales no se encontraría ancladas a un mero esencialismo propio de la persona trabajadora (visión psicologista) ni de un derivado mecánico de la posición en la que esta ocupa en una determinada organización del trabajo, sino que confluye desde una construcción simbólica, que le permite al trabajador hacer significativa sus acciones, lograr un cierto sentido de distinción, singularidad y continuidad de la experiencia, al mismo tiempo de construir un sentimiento de pertenencia, semejanza e interacción social. El sistema de valores que se desprende y se entrecruzan a lo largo de esta trayectoria se pone en tensión al momento en que los sujetos se adentran al mercado laboral, en donde comienzan a aflorar las pretensiones y proyectos de vida tanto personales como sociales, como resultado de la confluencia entre los valores biográficos adquiridos y el proceso de formación de la calificación y la característica propia del trabajo en el que se desenvuelve (Dubar, 1991).

En base a esto, se deriva una conceptualización de las identidades laborales, las cuales pueden ser entendidas como “una narrativa identitaria a partir de las cuales los trabajadores interpretan y da sentido a su experiencia laboral. Es a través de dichas narrativas – entendida técnicamente como relatos que articulan en una secuencia temporal y en una trama común un conjunto heterogéneo de eventos – que los trabajadores articulan un sentido de sí mismo, una particular modalidad de auto-interpretación de lo que son, de lo que han llegado a ser, de lo que aspira a ser y de lo que son para los otros” (Stecher, 2012, pág. 11) .

Teniendo claro cómo se va a entender el concepto de identidades laborales, cabe destacar que dentro del desarrollo dual entre los aspectos sincrónicos y diacrónicos, es en esta segunda dimensión donde se encuentran todos los componentes biográficos por parte de los trabajadores. Dentro de este aspecto es necesario mencionar que un individuo no es una sola historia, sino que se constituye a partir de varias historias: cada individuo es por lo menos cuatro historias: historia residencial, historia familiar, historia de formación e historia

profesional. Estas historias se conjugan, se articulan de manera tal que permiten explicar de manera transversal los cambios en las biografías. La cadena de acontecimientos estaría así dada por la combinación de los diferentes eventos que se producen en cada una de estas historias y en su particular influencia en las demás (Godard, 1998).

Dentro de la multiplicidad de historias o trayectorias biográficas que los sujetos tienen en el devenir de su vida las trayectorias laborales cobran gran importancia en esta investigación, comprendiendo que estas no pueden ser entendidas sin contemplar los demás componentes de su propia biografía. Teniendo en cuenta este punto, las trayectorias laborales son concebidas por Dombois (1989) como secuencias de experiencias laborales que se estructuran por el tiempo en dos dimensiones: la dimensión del tiempo biográfico que establece secuencias típicas según los ciclos de vida, y la dimensión del tiempo histórico que ofrece distintas limitaciones y oportunidades y que define espacios diferentes para trabajos y empleos de cohortes y generaciones distintas.

Tomando con relevancia las dimensiones temporales a la hora de poder entender los aspectos biográficos y específicamente las trayectorias laborales, es decir, la articulación en el tiempo entre los elementos objetivos y subjetivos de los agentes, Ludger Pries (1999) señala, que la reconstrucción de trayectorias laborales no puede ser estudiada y analizada sin la utilización del concepto “proyecto biográfico” o “proyectos de vida”.

Uno de los primeros elementos que hay que tomar en cuenta para poder entender los proyectos biográficos o proyectos de vida será la cotidianeidad, dado que es en este punto donde decantan las determinaciones, conflictos y las aperturas a las que el sujeto es sometido. Si bien tener en cuenta la dimensión cotidiana para poder comprender los proyectos de vida de los sujetos, es necesario tener en cuenta que estos proyectos no se encontrarían, en primer lugar, supeditados exclusivamente al actuar y a las pretensiones imaginarias de las personas y su correspondiente interacción con los otros dado que hay que tomar en cuenta los conjuntos de opciones y disposiciones que delimitan de cierta manera el actuar y la realidad de los sujetos y, en segundo lugar, no dependen exclusivamente de los de la realidad cotidiana y contingente agentes, dado que la dimensión temporal tanto del pasado como las proyecciones hacia el futuro juegan un rol fundamental. (Pries, 1999).

Comprendiendo este punto, es imperante poder relacionar la conformación de las identidades al interior del trabajo junto a las distintas proyecciones a futuro por parte de los propios trabajadores, dado que el trabajo es uno de los principales lugares donde se articula tanto la formación individual y subjetiva como la identidad colectiva, su consecuente organización y acción. Por lo tanto, el trabajo suele ser un espacio articulador, donde los proyectos individuales como colectivos se conjugan de tal manera que tiende a transversalizar con otras dimensiones de la vida social, en donde se construyen imágenes tanto para sí mismo como para lo demás. (Dubar 1991, De la Garza 2011, Battistini 2009).

### *1.5 Enfoque analítico*

El enfoque que se utilizará de manera transversal para esta investigación se fundamenta en el realismo metodológico tomando el enfoque *morfo genético* descrito por Archer (2013), el cual se basa en la necesidad de establecer un dualismo analítico entre agencia y estructura y de esta manera “ser capaz de explorar los vínculos entre estos estratos separados con sus propiedades autónomas, irreducibles y emergentes” (Archer, 2013, pág. 223).

De acuerdo a esto, este enfoque se funda en la premisa de un compromiso trascendente y esencial de que la sociedad no es completamente contingente, ni tampoco se puede entender en base a preconcepciones sustantivas que establecen ciertos ordenes sociales (ya sean mecánicos u orgánicos), u homologarlo a ciertas partes de este. Más bien se sitúa en este dualismo donde “la sociedad es solo como sí misma y la tarea básica es conceptualizar cómo las formas sociales ordenadas tienen su génesis en la agencia humana, tanto como los seres sociales tienen su génesis en formas sociales” (Archer, 2013, pág. 231).

Dada esta premisa, la autora plantea que la tarea de la teoría social no puede restringirse a la mera identificación de las estructuras sociales como propiedades emergentes, sino que debe entregar también una historia analítica de su emergencia que explique por qué las cosas son así y no de otro modo. Igualmente, dado que son así, ellas constituyen parte del ambiente social y, como con cualquier otra influencia ambiental, no se puede asumir ni que los agentes están determinados por ella ni que son inmunes a ella, sino solo examinar el juego mutuo entre los poderes de ambas.

Para esta investigación es fundamental comprender la conformación de las identidades laborales en base a esta dinámica dual – tal como se especificaba en los lineamientos teóricos más arriba – en donde no se debe poner un énfasis exclusivo a las determinantes estructurales que entrega el trabajo en el sector a investigar o simplemente a los factores individuales y biográficos de los individuos a investigar, sino que más bien se tiene que tener en cuenta el juego mutuo planteado por la autora, donde las relaciones y la realidad social confluye en un devenir entre las construcciones y acciones de los diferentes agentes y al mismo tiempo entre las diversas estructuras (en este caso las estructuras laborales prioritariamente) que intervienen en la interacción y intersubjetivación de los individuos. De esta manera se puede comprender el fenómeno a estudiar desde una perspectiva holística, sin caer en pragmatismos individualistas contingentes o estructuralistas donde se deja a las personas como simples epifenómenos.

Es necesario comprender que las tres dimensiones a tratar en esta investigación: El reconocimiento y la categorización de funciones y roles del trabajador al interior de la empresa; trayectorias biográficas/laborales y proyectos de vida serán los ejes centrales para tratar la problemática de las identidades laborales, las cuales se desarrollan mediante esta dualidad agencia-estructura, donde las condiciones propias del trabajo en la agroindustria como las condiciones socioeconómicas y experiencias familiares son propias de los factores estructurales que una persona se ve enfrentada al estar inmersa en una realidad social, mientras que los distintos proyectos de vida y todo lo que esto conlleva a su alrededor (metas, expectativas, estrategias, etc.) son propias de un agenciamiento, donde el factor de la reflexividad de los trabajadores juega un papel central al momento de enfrentar la realidad, adecuarse a su entorno y tomar las decisiones que crea que es mejor para su desarrollo como profesional y personal. Cabe destacar que toda esta operacionalización y desarrollo teórico de estos conceptos se encuentra desarrollado con una mayor profundidad en los capítulos siguientes, donde se podrán comprender de mejor manera debido a que tendrán un sustento empírico en concreto y por ende una complementariedad que generará un análisis más rico y de mayor comprensión para los lectores.

## *1.6 Problema, objetivos y metodología de la investigación*

De acuerdo la problematización mencionada, se pasará a concretizar qué y cómo se abordará esta investigación. La pregunta central que guiará esta investigación y los correspondientes resultados será:

- ¿En qué medida las trayectorias biográficas, los proyectos de vida y las características del trabajo en el sector de la agroindustria en la Región Metropolitana se relacionan con la construcción identitaria en los trabajadores del sector, y cuáles son las principales diferencias de esta conformación entre trabajadores temporales y permanentes?

### Objetivo general

- Analizar la conformación de identidades laborales y su interrelación con las trayectorias biográficas y proyectos de vida en los trabajadores agroindustriales de la Región Metropolitana, comparando trabajadores temporales y permanentes para vislumbrar el impacto que los procesos de transformación productiva del sector tienen en las intersubjetividades de los trabajadores.

### Objetivos específicos

- Analizar las distintas trayectorias biográficas de los trabajadores agroindustriales de la Región Metropolitana y su relación con el desarrollo de sus trayectorias e identidades laborales.
- Indagar los contextos laborales (funciones y roles dentro de la empresa) y las percepciones de reconocimientos al interior de la empresa y cómo estos componentes influyen en la interpretación y sentido que le da a la experiencia laboral, tomando como elemento principal la comparativa que existe entre trabajadores de planta y temporales.
- Develar el componente identitario laboral que se desprende de los proyectos de vida de los entrevistados, teniendo como eje central las características e importancias atribuidas al trabajo.

Dada las características y los objetivos de este estudio, la metodología más adecuada para poder realizar dicha labor será la cualitativa, dado que esta se caracteriza por buscar la comprensión de los fenómenos sociales desde una base narrativa que emerge desde el actor, entendiendo los diferentes contextos y situaciones relevantes. Este tipo de investigación es aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. La utilización de este enfoque metodológico permite descubrir y comprender la realidad de los entrevistados con respecto a los principales objetivos planteados de esta investigación, a través de sus propias palabras. En términos concretos, se busca una comprensión de la narrativa de los entrevistados indagando las diferentes interrelaciones que estos tienen con respecto a su realidad (Taylor y Bogdan, 1986; Stake, 1995)

Para la producción de la información en esta investigación se desarrollaron 7 entrevistas en profundidad y una entrevista grupal semi-estructurada, ambas orientadas desde una perspectiva narrativa. Se optó por la utilización de esta técnica dado que permiten conocer no solo los elementos manifiestos del discurso de los trabajadores de la agroindustria, sino también los razonamientos latentes al interior de las declaraciones. Como su nombre lo señala, la entrevista en profundidad permite conocer los aspectos de profundidad asociados a las valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación de los sujetos, es decir, los marcos de referencia, así como también las coordenadas psíquicas, culturales y de clase de estos. Esta técnica logra sus objetivos a partir de su apertura y flexibilidad, asegurando las condiciones necesarias para que las respuestas del sujeto entrevistado sean elaboradas en los propios términos en que él decide, estableciéndose así grados de libertad y fluidez para que dichas respuestas puedan expresarse y salir a la superficie desde las dimensiones más profundas (Canales, 2006).

Este tipo de entrevistas tuvo como objetivo que los entrevistados relataran de forma abierta y en una secuencia temporal sus distintas experiencias personales como laborales en el quehacer dentro del trabajo agroindustrial. Es necesario mencionar que la pauta de entrevista utilizada en esta investigación no se construyó de manera antojadiza, sino que más bien se estructuró en base los lineamientos teóricos (los cuales se podrán observar más adelante), materializando cada uno de sus componentes en preguntas que permitieron abarcar en su



totalidad el concepto de identidades laborales<sup>2</sup>. Junto al componente teórico para poder estructurar esta metodología, también se tomaron en cuenta distintas investigaciones cualitativas que tuvieran como foco el análisis identitario laboral y/o la realidad social/personal de trabajadores y trabajadores agrícolas a nivel nacional (Stecher, 2012; Brega, 2015; Arteaga, 2000; Caro & Willson, 2009; Cid, 2000), esto con el fin de poder tener una mayor validez interna y un mayor sustento metodológico.

Teniendo en cuenta estos aspectos, esta pauta de entrevista hizo alusión a las tres principales dimensiones de esta investigación, desglosando cada una de estas en diferentes subdimensiones. Dentro de los aspectos de trayectorias biográfica/laborales, se trataron aspectos como los orígenes familiares, situaciones socioeconómicas, estudios, experiencias laborales anteriores, entre otras; respecto de los aspectos propiamente laborales se abordaron tanto aspectos contractuales y funciones que tienen los trabajadores al interior de sus empresas, como también aspectos de reconocimiento, trato laboral e identificación con su trabajo; mientras que las temáticas relacionadas con los proyectos de vida se tocaron los aspectos tales como metas de vida, aspectos que facilitan u obstaculizan el cumplimiento de ciertos proyectos, estrategias a utilizar, entre otras.

En cuanto a la estrategia de análisis para las entrevistas realizadas, se utilizó el Análisis de Contenido (AC), centrado principalmente en los aspectos narrativos y expresivos que orientan las acciones y pensamientos de los sujetos (Díaz y Navarro, 1995). Es de real importancia comprender que este tipo de análisis profundiza tanto los aspectos manifiestos (literales) como latentes (solapados) expresados en un texto, esto quiere decir que no se tiene que tratar el texto como un suceso aislado, sino que también situarlo en un contexto social y cultural donde se desarrolla el mensaje del contenido.

Sobre esa base, este tipo de análisis permite desarrollar de manera adecuada los objetivos de esta investigación, comprendiendo que estos se encuentran desarrollados mediante una perspectiva analítica dual, donde se pretende observa cómo los distintos contextos sociales y laborales impactan en las subjetividades de los trabajadores (estructural) y al mismo tiempo cómo los distintos procesos reflexivos de los mismos permiten generar sentido, continuidad o cambio a las distintas experiencias, tanto laborales como biográficas (agencia). Por estos

---

<sup>2</sup> Para poder observar la pauta de entrevista realizada, dirigirse al ANEXO II: Pauta de entrevista

motivos es que se tomó la decisión de utilizar este tipo de análisis, dado que este permite analizar de manera complementaria y unificada los aspectos latentes y manifiestos propios de este enfoque analítico dual.

Para poder realizar este tipo de estrategia se utilizó el software NVIVO 11, el cual permitió clasificar los distintos relatos producidos en las entrevistas, agrupándolos en las distintas dimensiones y subdimensiones basadas en los criterios descritos anteriormente. Con la finalidad de poder entregar una mayor transparencia a cada lector, en el ANEXO III se podrán observar el listado con los diferentes códigos utilizados.

Teniendo en cuenta la dimensión cualitativa de esta investigación, se tomaron en cuenta dos criterios para poder definir el número de participantes, por un lado, fue el criterio de saturación, el cual puede entenderse como “el agotamiento de información “nueva” que agregue isotopías o variaciones en las ya conocidas. En su forma más difusa, es la tendencia a la “redundancia”, o repetición, que opera a nivel de los *clases* y las variaciones estructurantes. Refiere a cuando ya está todo dicho” (Canales, 2006, pág. 283). El segundo elemento para definir en número de participantes tuvo relación a un criterio de factibilidad, tanto del investigador como de los tiempos y disponibilidad de las y los trabajadores, principalmente los temporales, los cuales tienen arduos horarios de trabajo y muy poco tiempo para poder ser entrevistados. Cabe mencionar que para poder producir una información lo más homogéneamente posible, se establecieron delimitaciones que permitieron cumplir con el máximo de perfiles posibles y así, obtener un producto lo más robusto y fidedigno posible. A continuación, se pasarán a enumerar estas principales delimitaciones

1. Se estableció como criterio geográfico la Región Metropolitana, específicamente los trabajadores de empresas que se desenvuelven en el sector de Buin y Talagante prioritariamente.
2. La relación contractual de los trabajadores dada la existencia de dos tipos de relaciones contractuales al interior de la agroindustria, estas serían el de trabajador permanente y el de trabajador temporal.

3. Si los trabajadores se encuentran sindicalizados o no. Teniendo en cuenta el contexto en el que los trabajadores se desenvuelven, se establecieron 2 tipos de perfiles, el primero será el de trabajadores permanentes sindicalizados, los cuales suelen ser los trabajadores con mayores beneficios y estabilidad dentro de la agroindustria, y el segundo serán los trabajadores temporales<sup>3</sup>, siendo estos los trabajadores con mayores niveles de inestabilidad y precarización dentro del rubro.

4. perfil de género, donde se intentó establecer un criterio heterogéneo en este aspecto con el objetivo de poder abarcar de manera correcta la realidad de los trabajadores y trabajadoras del sector.

La **muestra final** fue de 10 entrevistados (3 mujeres y 7 hombres), entre 21 y 65 años. Las entrevistas se llevaron a cabo durante los meses de abril y junio del 2018 y abarcaron las empresas: Viña Concha y Toro, Viña Santa Rita, Aconcagua Foods y la Montina.<sup>4</sup>

Antes de pasar al apartado de antecedentes, es pertinente recordar que este estudio es de carácter exploratorio, por lo que suponer que los resultados obtenidos se pueden extrapolar a toda la población sería una pretensión ilusoria. En este sentido hay que dejar claro los límites de esta investigación, la cual permite establecer cimientos para estudios a futuro y lo que sí puede entregar es una generalización analítica a la realidad del trabajo agroindustrial. Junto a este punto es necesario aclarar que dada la naturaleza cualitativa y exploratoria de este estudio, no se estableció ningún tipo de hipótesis.

---

<sup>3</sup> Es necesario mencionar que la existencia de trabajadores temporales sindicalizados es casi nula, dada el Código del Trabajo expresa la imposibilidad de la existencia de sindicatos para trabajadores temporales.

<sup>4</sup> Para mayor detalle de la caracterización de la muestra ver ANEXO IV

## Capítulo II: Antecedentes

### *2.1 Transformaciones del agro en Chile*

Durante los últimos 50 años, tanto en nuestro país como en América Latina, las esferas sociales, política y económica se han visto inmersas en constantes transformaciones; dentro de esta última esfera, la estructura agraria ha sufrido las transformaciones más notorias. Uno de los primeros factores que permitieron esta transformación y modernización estará dado por el desarrollo de una industria capitalista y una burguesía industrial a través de políticas de incentivos industrial, llevadas a cabo a partir de la crisis mundial de los años treinta; esto llevó a fomentar la sustitución de las importaciones, consolidando las bases para el desarrollo de un incipiente capitalismo agrario, el cual requería del capital extranjero para poder desarrollarse de manera adecuada, pero se le establecieron límites sobre las condiciones de operación y se le asignó al Estado como ordenador e impulsor del proceso (Burbach & Plyn, 1983; Crispi, 1982).

Según Crispi (1982), las transformaciones ocurridas en la mitad del siglo XX con la llegada de la modernidad de las industrias capitalistas al agro no tuvieron grandes resultados, dado principalmente por la mantención de un modelo hacendal y latifundista, donde el crecimiento desde comienzos de la década del 40 hasta aproximadamente 1965 tenía una producción agropecuaria por habitante de decrecimiento de -0,4% acumulativo anual. Esta situación era incompatible con el desarrollo industrial que necesitaba una disponibilidad creciente de divisas. Por otro lado, la industria, después de pasar el límite de la sustitución fabril, se enfrentó a la necesidad de ampliar los mercados internos, ya que sus niveles de acumulación no permitían ingresar fácilmente al mercado internacional. Al ocurrir esta expansión se generó una contradicción entre la expansión y modernización del agro, así como también la existencia de un campesinado que vivía a niveles de subsistencia; esto derivaría en diferentes procesos de luchas y reivindicaciones por parte de los trabajadores.

Los diferentes conflictos y problemáticas económicas alcanzarían una alta intensidad hacia mediados de los 60', por lo que era necesario actuar para poder salir de estas disyuntivas, necesitando incrementar la oferta de alimentos y encontrar una fórmula para que el

campesinado se convirtiera en una clase de apoyo para el proyecto industrial (Crispi, 1982). Para poder generar estos cambios, en 1964 se da el inicio definitivo al proceso de Reforma Agraria bajo el mandato del presidente Eduardo Frei M., y que continuaría durante el gobierno de la Unidad Popular encabezado por el presidente Salvador Allende. El proceso de Reforma Agraria significó la expropiación de 5.809 predios con alrededor de 10 millones de hectáreas, de las cuales más de 700 mil eran de riego y 2 millones 800 mil de secano. Con esto, el número de familias directamente beneficiadas alcanzó a 61 mil, a las cuales hubo que agregar 15 activos solteros que trabajaran permanentemente en los asentamientos (GIA, 1979).

Otra consecuencia importante de este proceso fue el incentivo de las organizaciones campesinas; por un lado, se promulgó la ley de sindicalización campesina, la cual traería como consecuencia el aumento de 1.658 campesinos sindicalizados en el año 1964 a 283 mil en 1972. Por otro lado, se estimuló la formación de cooperativas campesinas, las cuales se orientaron a canalizar los recursos del Estado; éstas, en 1973, se extendían a más de 308, con más de 90 mil socios, 207 cooperativas de reforma agraria con 9.900 socios, 2.811 asentamientos, y otras organizaciones del sector reformado (Arteaga, 2000; Crispi, 1982). Los últimos años en que esta Reforma Agraria tuvo consecuencias en la agricultura nacional fue en el período de la Unidad Popular, donde aumentaron las tomas de propiedades agrícolas, llevando prácticamente a la desaparición de la hacienda en el país. El porcentaje de tierras pertenecientes al sector reformado creció de un 17% en 1970 a un 40% en 1973, beneficiando a cerca de 80 mil familias campesinas. (Barracough & Fernández, 1974).

Con la llegada de la dictadura militar, se aplicaron una serie de medidas políticas y económicas en el sector agrícola destinadas, por una parte, a revertir el proceso de reforma agraria, y por otro, a crear un mercado libre de tierras y aguas para la agricultura, lo cual generaría un proceso de valorización de tierras que anteriormente se consideraban marginales, tales como aquellas en el norte del país (Arteaga, 2000).

En primer lugar, el Estado intervino directamente modificando la situación de tenencia de tierras que existía en septiembre de 1973; se actuaría administrativamente sobre las tierras expropiadas, devolviendo un 29% a los antiguos propietarios, vendiendo un 30% a grandes

unidades de licitación pública, y asignando un 30% en parcelas de propiedad privada (GIA, 1979).

En segundo lugar, el movimiento campesino se vio fuertemente golpeado por las medidas restrictivas tomadas por la Junta Militar en relación a las actividades sindicales y el boicot al movimiento cooperativo de los pequeños productores. A la violenta represión campesina le seguirían decretos de ley que hacían imposible la acción de las organizaciones sin caer en sanciones graves, decretos que finalmente llevaron a crear el Plan Laboral de 1979; éste restringiría de manera definitiva la posibilidad de poder organizarse sindicalmente en esta área.

Un tercer punto a destacar es que a partir de 1974 se comienzan a traspasar al sector privado las funciones de infraestructura de las empresas estatales encargadas del proceso de comercialización y transformación de los productos agrícolas. Además, se remató precipitadamente y en un momento de depresión agrícola el activo con que había sido dotado el sector reformado. Estas medidas facilitaron el fortalecimiento del sector capitalista de la agricultura, debilitando a los campesinos del sector reformado y a los pequeños propietarios (Crispi, 1982).

En cuanto al desarrollo económico de los primeros 10 años de la junta, estuvo caracterizado por la intervención de grupos financieros y tecnócratas – principalmente de la escuela de Chicago – quienes aplicarían una política de *shock* en los niveles económicos y sindicales, debilitando a los sectores industriales y agrícolas. Junto a los cambios económicos, se inició un proceso de cambios y modernización institucional donde se extenderían los criterios mercantiles como mecanismos de asignación de recursos a los servicios sociales (Arteaga, 2000). De acuerdo con esto, las políticas neoliberales que se aplicaron llevaron a una crisis profunda del campesinado y empresarios agrícolas; estas políticas derivaron en un desincentivo a la producción para los mercados internos y externos, y en una tendencia a la importación de alimentos; esto conllevó a un sobreendeudamiento de los agricultores, se enajenaron las tierras de numerosos asignatarios de la reforma agraria, aumentando el empobrecimiento de asalariados y campesino. Los únicos que pudieron resistir a esta crisis fueron un pequeño grupo de exportadores y productores capitalizados (Gomez & Echenique, 1991).

Esta nueva fase en la política macroeconómica, caracterizada por neoliberalismo acérrimo, permitió la recomposición de los capitales, produciéndose una internacionalización de los grandes conglomerados nacionales; entró capital extranjero a los servicios públicos privatizados y surgieron nuevos grupos. Asimismo, se expandieron las actividades de las cadenas exportadoras de recursos naturales (Montero, 1997). En efecto, desde 1982, se aplicaron políticas económicas destinadas a fomentar las exportaciones y favorecer la sustitución de las importaciones, lo que redundó en un positivo desarrollo de la agricultura, fundamentalmente de los empresarios más capitalizados. En este sentido, se trató de una modernización selectiva y excluyente, alcanzando no más del 20% de la superficie cultivable del país, mientras que el resto se encontraba en manos de pequeños campesinos que no tenían acceso a nuevas tecnologías o en situación de semi-abandono (Arteaga, 2000).

En relación a estas transformaciones, la estructura agraria daría un gran vuelco en la medida de que los tradicionales complejos latifundio-minifundio, las haciendas y las comunidades campesinas comenzaron a ser reemplazadas principalmente por los Complejos Agroindustriales (CAI), los que si bien no han sustituido por completo la pequeña empresa campesina, son los referentes más importantes a la hora de caracterizar y comprender la producción agrícola a nivel nacional.

## *2.2 Los Complejos Agroindustriales (CAI) y sus aspectos laborales*

A modo de glosario, Sergio Gómez (1992) entrega las principales características de estos complejos agroindustriales:

- 1) Tendencia hacia la integración de eslabones de producción y de servicios, donde lo que antes era considerado como lo propiamente rural y procesos de producción primaria es sólo una parte secundaria y dependiente dentro de un conjunto mayor.
- 2) Altamente integrado al sistema económico mundial sea en la propiedad, origen de los insumos y el destino de la producción.
- 3) Impera una lógica de la concentración y de la exclusión.

En definitiva, se trata de un conjunto de actividades fuertemente relacionadas entre sí, a través de la integración de capitales, y altamente especializadas. Se trata de relaciones

multideterminadas de encadenamiento, coordinación o control entre varios de sus elementos, miembros o etapas del proceso. A grandes rasgos, la agroindustria se entiende como: “la organización productiva de tipo industrial orientada a aumentar el valor agregado de la producción primaria de productos silvoagropecuarios a través de procesos de lavado, procesamiento, empaque, almacenamiento y comercialización entre otros” (Gonzalez, 2000). Estos complejos agroindustriales superan la noción del sector agrícola tradicional como actividad económica y lo rural como criterio demográfico, ya que se basan en la noción de una matriz donde las diferencias entre los sectores de la producción o el lugar de residencia pierden sentido frente a nociones como la subordinación de la agricultura a los procesos industriales; la reorganización del proceso de trabajo y la integración de capitales (Gómez S. , 1992).

Los CAI que funcionan de manera integral son aquellos que tienen tres pies, vale decir, cubren una cadena productiva completa desde una actividad abastecedora, el proceso de producción primaria y la agroindustria. Estas tres patas de los complejos agroindustriales se complementan para poder generar una circulación completa; sin embargo, cabe mencionar que existen CAI denominados *incompletos* que sólo tienen una integración hacia adelante, es decir, producción primaria ligada a la agroindustria; empresas agrícolas modernizadas que sólo se dedican a la producción primaria con alta eficiencia e incluso empresas campesinas que tienen métodos de producción casi artesanales (Gómez S. , 1992).

En la producción agroindustrial existen dos tipos de estrategias centrales para que la industria se provea de producto: la primera de ellas es la integración vertical, donde la industria produce y controla su propia materia prima, y la segunda estrategia posible es el contrato de productores, el cual constituye una forma de externalización productiva. Bajo esta última modalidad se establecen contratos con pequeños y medianos productores familiares, con el cual la industria evita adelantar capital variable propio y, además, dado el escaso poder de negociación de los productores, ese contrato se transforma muchas veces en una velada transferencia de renta de la agricultura a la industria (Cid, 2001; Gonzalez, 2000)).

En relación a las transformaciones que ha tenido el mercado del trabajo en este rubro, en la actualidad los cambios en los mercados del trabajo en el continente latinoamericano se enmarcan dentro de un proceso de creciente globalización económica y de ampliación de



políticas económicas neoliberales. La crisis económica ocurrida a mediados de los años 70' tuvo importantes repercusiones en la estructura del mercado laboral mundial, teniendo como un claro receptor a Latinoamérica. Estos cambios se pudieron apreciar en un proceso múltiple, donde por un lado se dio paso a una desproletarización del trabajo industrial y fabril, la cual se efectuó una notoria expansión del trabajo asalariado, comenzando a existir una gran heterogenización de los trabajadores – principalmente por la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo –, así como también a una subproletarización del trabajo, presente principalmente en la expansión del trabajo parcial y temporario, junto con una tendencia hacia la precarización del trabajo, lo que significa una menor estabilidad laboral y el reemplazo permanente del trabajo a tiempo parcial (Abramo, 1997). De acuerdo a lo anterior, el nuevo panorama de la transformación de los mercados del trabajo ejerce un proceso generalizado de heterogenización, fragmentación y complejidad de la clase trabajadora (Antunes R., 1995).

De acuerdo a este contexto, y en correspondencia con el desarrollo creciente de la actividad agrícola comercial y agroindustrial de exportación, serán tres los rasgos centrales que caracterizan el mercado de trabajo rural y el agroindustrial: la flexibilidad laboral, la precarización y la feminización (Arteaga, 2000).

De manera general, la flexibilidad laboral aparece en la actualidad como un elemento clave para la reconversión productiva en general y de las zonas rurales en particular, y es fundamental en el proceso de orientación hacia los mercados externos, es decir, sería todo tipo de procesos y adaptaciones de los elementos que intervienen en el proceso de trabajo, las mutaciones tecnológicas y en la aparición de contingencias o exigencias impuestas desde el exterior, provocadas sobre todo por la crisis (Lara, 1992).

De acuerdo a la emergencia y el desarrollo de la flexibilidad en el mundo del trabajo, y específicamente en el sector agroindustrial, Lara (1992) plantea que habría que entender que este sector se ha caracterizado siempre por una gran flexibilidad en sus procesos productivos, tendiente a adaptarse a los cambios naturales y a las fluctuaciones del mercado; no obstante, este tipo de flexibilidad tiene fuertes repercusiones en el empleo, ya que conduce a la contratación de un mínimo de trabajadores permanentes frente a una gran masa que es empleada sólo en ciertas temporadas y en horarios sumamente variables, siendo contratados,

despedidos y recontratados, generando un circuito constante de incertidumbre e inestabilidad laboral, de tal manera que los salarios se reducen en forma directa, pagando a destajo o por tareas, sin incluir ningún tipo de prestaciones que aseguren la reproducción del trabajador y de su familia.

Las características de eventualidad o temporalidad, migración y la falta de protección legal a los trabajadores que participan en el mercado de trabajo rural, llevan a plantear las condiciones de precariedad en este sector, así como también la incorporación masiva de mano de obra femenina y juvenil, por una parte, y la desvalorización del precio del trabajo (Arteaga, 2000).

Otra de las características de las transformaciones en los mercados del trabajo agrícola tiene relación con la creciente feminización de la mano de obra, lo que se inscribe en un proceso global de inserción masiva de las mujeres al trabajo extra doméstico. Este proceso aludiría a dos fenómenos: Al aumento de la demanda de trabajadores, generado por la expansión de las fronteras agrícolas, lo que trae como consecuencia el desplazamiento de mano de obra masculina por femenina en espacios que antes era típico trabajo de los varones (Lara, 1992).

En cuanto a las características más específicas del trabajo y la conformación salarial de la agroindustria, se distinguen tres etapas de producción, que a su vez definen tres categorías principales de trabajadores: la primera incluye a los productores de materias primas, el segundo grupo son los que realizan tareas intermedias en el período post cosecha y el tercero se incluye a los que están vinculados a los procesos de transformación industrial y su gestión.

El primer grupo pertenece a la economía agraria, encontrándose en explotaciones de diverso tamaño, con diferente calidad de suelos, con una gran heterogeneidad en sus desarrollos, generalmente con dificultades de acceso al crédito y a la tecnología. El segundo grupo son los sectores comerciales y de servicios; su función consiste en poner al alcance de la industria los productos del agro a través del acopio de frutas y hortalizas y su transporte a la planta procesadora. El último grupo de trabajadores son propiamente industriales, con una característica particular que los diferencian de las industrias no vinculadas al procesamiento de materias primas agrícolas, que es que aquellos que están en faenas de procesamiento de productos se ven sometidos a las variaciones temporales que impone el suministro estacional de las materias primas. (Cepal, 1997).

En cuanto a las características de la mano de obra asalariada en el sector rural, se encuentran los “trabajadores estables” de los predios e industrias agrícolas, caracterizados por una cierta estabilidad laboral; éstos suelen vivir en pueblos y ciudades cercanas a su fuente de trabajo. En segundo lugar, se encontrarían los “temporeros permanentes”; éstos trabajan el año corrido como temporeros para un grupo de empresas, pero a diferencia del primer grupo no cuentan con estabilidad laboral. El siguiente grupo serían los temporeros de predios y/o de packing prediales, quienes trabajan básicamente durante la época de la cosecha y tienen un fuerte componente de mujeres y jóvenes. En último lugar se encuentran los trabajadores de temporada de los grandes packing, los cuales se distribuyen a lo largo de los complejos agroindustriales, siendo la principal mano de obra la femenina Gómez (1992).

### *2.3 Especificidades de la Agroindustria y el caso de la Región Metropolitana*

En términos económicos y específicamente el lugar que ocupa la agroindustria (enmarcado dentro de los Complejos Agroindustriales) a nivel nacional, según datos del banco central durante el año 2014 la agroindustria representaría aproximadamente el 10% del Producto Interno Bruto (PIB) del país. Esta cifra es considerable teniendo en cuenta que la minería aporta el 13% del PIB, por lo que el sector estudiado es de gran importancia económica en el país debido al crecimiento en las últimas décadas (para mayor información ver ANEXO I).

En relación a los volúmenes y valores de producción y exportación, el año 2011 acumuló 763.214 toneladas con un valor total de 1.461.071.781 de la divisa norteamericana, lo que se estima que las exportaciones de este sector representan el 0,64% del volumen exportado en el mundo y el 1,16% del valor exportado (ODEPA, 2012)

La distribución de las diferentes plantas agroindustriales alrededor del país, tiene a la Región Metropolitana con 80 plantas, distribuidas principalmente en las zonas periféricas de la Región, principalmente en las comunas de Buin y Talagante. Esta cifra expresa la supremacía que tiene esta región en cuenta a la instalación de plantas a nivel nacional, teniendo el 45,5% del total en el país.

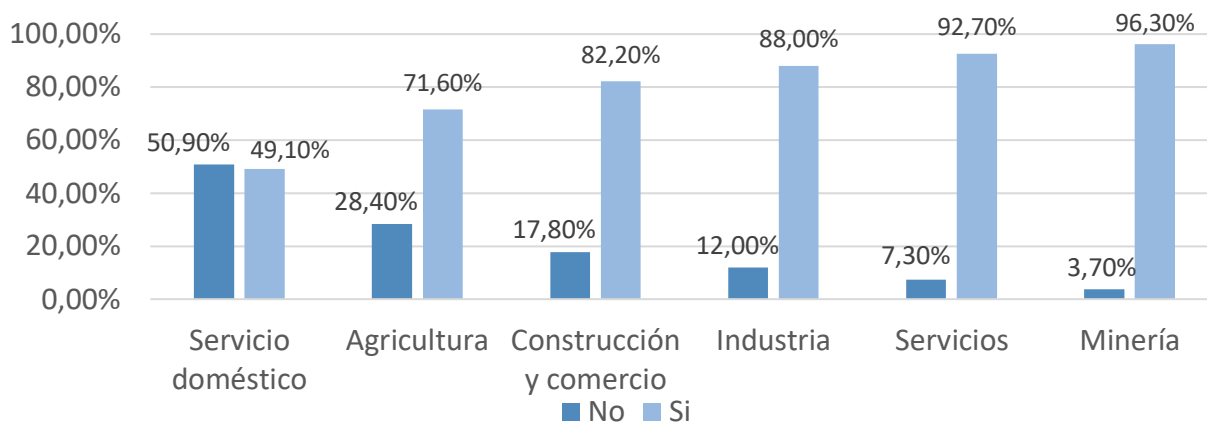
**Tabla N° 3. Distribución regional de empresas según ubicación de casa matriz**

Región	Número	%
XV de Arica y Parinacota	2	1,1
III de Atacama	5	2,8
IV de Coquimbo	6	3,4
V de Valparaíso	24	13,6
R. Metropolitana	80	45,5
VI de O'Higgins	19	10,8
VII del Maule	26	14,8
VIII del Bío Bío	6	3,4
IX de La Araucanía	4	2,3
X de Los Lagos	3	1,7
XIV de Los Ríos	1	0,6
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a "Informe de catastro del sector agroindustrial en Chile"

Pasando a temáticas laborales, específicamente en el agro, en el siguiente gráfico se puede observar el porcentaje de trabajadores que sostienen una relación contractual formal, es decir, tienen un contrato de trabajo. Chile en general es un país que tiene un alto nivel de formalidad en el contrato; sin embargo, en el área a estudiar, casi un tercio de los trabajadores no han firmado ningún contrato, sólo superado por el servicio doméstico.

**Gráfico Formalidad contractual según sector de la economía**



Fuente: Elaboración propia según datos CASEN 2013

En cuanto a las características más específicas de la mano de obra en la agroindustria a nivel nacional, el personal que se desempeña alcanza un total de 24.389 personas, que se concentran principalmente en los sectores de congelados (43%), conservas (25,8%) y deshidratados (23,2%). De ese total, un 73% tiene condición de trabajador temporal y el 27% está contratado como trabajador permanente. Tal como lo indica el cuadro siguiente, las mujeres representan el 61% de la fuerza de trabajo de esta industria. Respecto al tipo de contratación, las mujeres representan el 41% del personal permanente, y un 67% del personal que se contrata en forma temporal. Es necesario especificar que en la industria en su conjunto, el personal lo conforman mayoritariamente operarios y obreros (88,4%) y en menor medida técnicos (4,4%), profesionales (3,8%) y administrativos (3,4%) (ODEPA, 2012).

**Tabla N°4. Distribución de mano de obra según condición contractual**

Subsector	Personal Permanente			Personal Temporal			Total Personal		
	Número	% total país	% mujeres	Número	% total país	% mujeres	Número	% total país	% mujeres
<b>Aceites</b>	293	4,5	39	290	1,6	41	583	2,4	40
<b>Congelados</b>	2.424	37	46	8.059	45.2	67	10.483	43	63
<b>Conservas</b>	1.302	19.8	55	4.986	28	71	6.288	25.8	67
<b>Deshidratados</b>	1.836	28	31	3.811	21,4	72	5.647	23.2	59
<b>Jugos</b>	705	10.7	27	683	3.8	27	1.388	5.7	27
<b>Total</b>	<b>6.560</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>17.829</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>24.389</b>	<b>100</b>	<b>61</b>

*Fuente: Elaboración propia en base a "Informe de catastro del sector agroindustrial en Chile"*

En cuanto a la especificidad de la Región Metropolitana, existe una gran diferencia entre trabajadores temporales y trabajadores permanentes. En términos generales alrededor del 62% de los trabajadores en la agroindustria tienen una condición de trabajar por temporada, siendo las mujeres la principal mano de obra en esta dimensión<sup>5</sup>, alcanzando un 84% del total de mano de obra temporal en el sector de deshidratados, tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

<sup>5</sup> Salvo en el apartado de los jugos, donde sólo alcanza un 26%

**Tabla N° 5. Distribución mano de obra según condición contractual (Región Metropolitana)**

Subsector	Personal Permanente			Personal Temporal			Total Personal		
	Número	% del total país	% de mujeres	Número	% del total país	% de mujeres	Número	% del total país	% de mujeres
<b>Aceites</b>	60	20%	33%	59	20%	54%	119	20%	44%
<b>Congelados<sup>6</sup></b>	1.060	43,7	48,6	1.512	18,8	74,1	2.572	24,5	63,6
<b>Conservas</b>	368	28%	48%	735	15%	69%	1.103	18%	62%
<b>Deshidratados</b>	493	26.9%	31%	1.240	32.5%	84%	1.733	30.7%	69%
<b>Jugos</b>	306	43,4%	18%	114	16,7%	26%	420	30,3%	21%
<b>Total</b>	2287			3660			5947		

*Fuente: Elaboración propia en base a "Informe de catastro del sector agroindustrial en Chile"*

Por último, destaca que la distribución de mano de obra en los trabajadores según su especialidad, donde se tiene como principal exponente la sobresaliente cantidad de operarios y obreros en comparación a los profesionales, técnicos y administrativos; los primeros alcanzan el 86% de la mano de obra total, y dentro de ésta, el 71% son trabajadores por temporada. Las otras tres dimensiones se mantienen de forma homogénea y similar con un promedio de 269 trabajadores, en donde la mayoría son trabajadores permanentes y existe un número muy reducido de trabajadores temporales en estos cargos.

**Tabla N° 6 Distribución de mano de obra según especialidad (Región Metropolitana)**

Subsector	Profesionales		Técnicos		Administrativos		Operarios		Total	
	Perm.	Temp.	Perm.	Temp.	Perm.	Temp.	Perm.	Temp.	Perm.	Temp.
<b>Aceites</b>	8	0	5	0	2	0	45	59	60	59
<b>Congelados</b>	126	0	146	6	102	1	686	1.505	1.060	1.512
<b>Conservas</b>	50	0	24	0	34	0	260	735	368	735
<b>Deshidratados</b>	61	0	48	12	84	2	300	1.226	493	1.240

<sup>6</sup> En el informe realizado por la ODEPA, en este ítem el subsector de congelados incluye la Región Metropolitana y la Región de Valparaíso, por eso se puede apreciar una diferencia considerable con respecto a los otros sectores.

<b>Jugos</b>	32	6	66	0	19	3	189	105	306	114
<b>Total</b>	277	6	289	18	241	6	1480	3630	2287	3660

*Fuente: Elaboración propia en base a “Informe de catastro del sector agroindustrial en Chile”*

En términos generales, se puede observar cómo se distribuye la mano de obra asalariada en el sector agroindustrial de la Región Metropolitana, y la verdad es que no distan mucho de los planteamientos descritos anteriormente, donde se destaca la gran cantidad de mano de obra temporal y el aumento de la feminización de la mano de obra.

Estos elementos permiten inferir las condiciones generales de precarización y flexibilidad de los operarios y obreros de este sector, en donde la alta tasa de rotación en el trabajo, debido a la temporalidad del mismo, genera y entrega mayor inestabilidad e inseguridad, sin mencionar la imposibilidad que tienen los trabajadores temporales para poder negociar colectivamente según la actual legislación laboral. Dado las condiciones en las que se desenvuelven los trabajadores del sector, se considera pertinente poder estudiar cómo estas condiciones laborales tienen una incidencia en la conformación de las identidades al interior del trabajo y preguntarnos cuáles son las trayectorias y proyectos de vida, intentando comprender si existen vínculos entre los distintos trabajadores y trabajadoras dada las diferentes condiciones en las que se desenvuelven en el trabajo, o simplemente existe una multiplicidad identitaria, donde cada trabajador es independiente del otro, velando exclusivamente por el bienestar individual sin tomar en cuenta los factores colectivos e incluso comunitarios.

### Capítulo III: Trayectorias biográficas y laborales

En el presente capítulo se da inicio al análisis de la información producida durante el transcurso de la investigación, dentro del cual se vislumbrarán las principales vivencias personales de los entrevistados relacionadas con su desarrollo personal, familiar e inserción al mundo del trabajo.

Para poder tener una mayor profundización teórica respecto a las conformaciones identitarias laborales, es necesario mencionar la *dimensión biográfica o diacrónica* (identidad para sí) como uno de sus principales componentes; ésta ofrece el entendimiento de las identidades correspondientes a la conformación de la “imagen de sí mismo”, poniendo en juego las distintas valorizaciones que le son entregadas al individuo a lo largo de su trayectoria biográfica, tanto desde las transmisiones valorativas dentro del seno familiar, así como también las enseñanzas entregadas por el sistema escolar, destacando la interacción con los pares en los diferentes grupos sociales donde las personas se desenvuelven. El sistema de valores que se desprende y entrecruza a lo largo de esta trayectoria se pone en tensión al momento en que los sujetos se adentran al mercado laboral, momento en que comienzan a aflorar las pretensiones y proyectos de vida tanto personales como sociales, resultado de la confluencia entre los valores biográficos adquiridos y el proceso de formación de la calificación, además de la característica propia del trabajo en el que se desenvuelve (Dubar, 1991).

De acuerdo a estos planteamientos, el análisis dentro de este capítulo estará marcado por la descripción de los distintos componentes experienciales y valorativos que los entrevistados fueron narrando. Se observarán tanto los desarrollos en el seno familiar con sus distintas condiciones materiales y culturales, como también el desenvolvimiento en el contexto escolar y las primeras decisiones relacionadas a su inserción laboral, todo esto correlacionado con las interacciones dentro de su entorno cercano y social.



### 3.1 Trayectorias Biográficas

Para comenzar a describir las distintas vivencias y trayectorias de vida de los participantes, es de suma relevancia comenzar por sus lugares de origen, dado que este aspecto es significativo en materias del desarrollo identitario. Ratificando lo anterior, podemos tomar uno de los tres puntos que expone Larraín (2001) relacionado con las conformaciones identitarias; en éste, se destaca que las definiciones que una persona tiene de sí mismo se encuentran determinadas por ciertas cualidades compartidas entre aspectos culturales (expresados principalmente por los lugares de origen) y su conformación familiar.

La producción de la información obtenida muestra una marcada tendencia: los trabajadores agrícolas suelen tener un origen fuera del perímetro de la metrópolis de Santiago, tanto en comunas periféricas de la Región Metropolitana (tales como: Buin, Talagante o San Bernardo), así como también una vida en otras regiones, apareciendo fuertemente los elementos migratorios en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

*“Bueno nací en Buin, me crie en la primera etapa de mi vida en Paine, las colonias de Paine, mi familia la componía mi madre, mi padre falleció cuando tenía 4 años así que me quedé con los abuelos hasta los 15 años, después me vine a San Bernardo, en un asentamiento que se llamaban los valientes, mi papi que era mi abuelo vendió ese lugar para comprar acá en alto jahuel, desde el 81 vivo acá en alto jahuel.” (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

*“Bueno, soy hijo de madre soltera, viví con mis abuelos en Temuco hasta los 13 años, luego nos vinimos a Santiago para buscar mejor calidad de vida, sabiendo que acá se habían venido muchos tíos y que estaba buena la cosa acá y llegamos a vivir a la florida, pero cachamos que no se ajustaba al ritmo que trajimos desde Temuco así que buscamos algo por afuera y llegamos a Pirque.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Por otro lado, dentro de la conformación identitaria destacan también las condiciones materiales de subsistencia de los individuos, entendiendo que “con la idea de producir,

poseer, adquirir o modelar cosas materiales, los seres humanos proyectan su sí mismo, sus propias cualidades en ellas, se ven a sí mismos y las ven de acuerdo a su propia imagen” (Larraín, 2001, pág. 27).

De acuerdo con lo anterior, se hace relevante observar el desarrollo socioeconómico de las familias de los entrevistados y el consecuente desenvolvimiento de ellos ante estas situaciones. Conforme a lo anterior, se vislumbran dos tipos de perfiles: por un lado, aquél marcado por condiciones precarias de subsistencia, donde, si bien no se establecen condiciones de extrema pobreza, se marca una tónica de “llegar con lo justo” cada mes sin poder revertir esa situación. Lo anterior se relaciona directamente con la existencia de un grupo familiar numeroso, condicionante primordial para la inserción laboral a temprana edad (tal como se observará más adelante), así como también se puede relacionar con las características socioeconómicas de las familias, con experiencias laborales por parte de los sostenedores del hogar correspondientes a una mano de obra agrícola no calificada, traduciéndose en mayor precarización laboral, sueldos bajos y, por lo tanto, una situación socioeconómica más precaria.

*“Pucha igual era baja como no había un sueldo fijo mensual, tenías que darte vuelta con lo que tenías nomás, y claro con 5 hijos igual era complicado. Fechas importantes como 18 o pascua tenías que juntarla, pero gracias a dios nunca nos faltó, pero siempre rosando la pitilla, mirando para el lado, nunca fue así dale que dale.” (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Por otro lado, tenemos un perfil caracterizado por una experiencia socioeconómica aceptable para los entrevistados, donde éstos especifican que, si bien nunca tuvieron grandes lujos, tampoco les faltó lo básico para vivir el día a día de manera adecuada. Es importante destacar que, en este punto, los grados de percepción de los entrevistados tienen una marcada influencia, debido a que una experiencia de vida más austera, sin grandes lujos y viviendo con lo mínimo para algunos puede ser percibida tanto desde la precariedad como también puede ser vista como una situación normal. Más allá de estas diferencias, y distinguiendo estos dos tipos de perfiles, se observa una tendencia a un desarrollo familiar socioeconómico medio-bajo, entendiendo que las trayectorias laborales de los sostenedores de hogar de los

entrevistados fueron en su mayoría mano de obra agrícola no calificada, tal como se podrá observar en la siguiente categoría.

*“Nunca nos faltó (..) porque, bueno como te comenté tuve un padrastro que no tenía una buena situación, pero sí tenía una situación llevadera que nunca nos faltó, aparte tenía primos que sembraban en el sur, tomates sandías, lo que había de temporada y bueno yo desde chico siempre fui buscavidas, así que no puedo decir que pasé necesidades porque no tenía lujo para comer nunca me faltó ara lo básico.”*  
(Hombre, 38 años, prevencionista de riesgo, 11 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)

En base a la información señalada, se desprende que los orígenes socioeconómicos de los trabajadores agroindustriales entrevistados se enmarcan en una realidad más bien precaria, la cual no puede ser comprendida del todo si no se toma en cuenta en qué rubros se desempeñaban laboralmente los jefes(as) de hogar de estas familias. Conforme a lo anterior, los entrevistados señalan, casi en su totalidad, que sus padres o abuelos (dado que algunos fueron criados por ellos) se desempeñaron principalmente en el sector agrícola como temporeros, trabajadores de fundo e incluso inquilinos, dejando en boga la existencia de un cierto continuo en materias de trayectorias laborales: los descendientes de familias campesinas siguen insertos en el mismo rubro, pero desde un desarrollo más moderno que el de sus padres.

*“Bueno, mi papá siempre ha sido temporero, temporero agrícola, trabajando en el campo, cosechando, podando, hasta hoy, nunca ha querido cambiarse a lo que es agroindustria, está acostumbrado a esa vida, toda una vida en el campo.”* (Hombre, 38 años, prevencionista de riesgo, 11 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)

De lo anterior se desprende un claro patrón en cuanto a las trayectorias laborales de los padres, madres o abuelos de los entrevistados, en las cuales prima el trabajo agrícola como principal fuente laboral y de ingreso familiar, por lo tanto, no es de extrañar que los entrevistados hayan seguido el trabajo agroindustrial. Este fenómeno puede ser conceptualizado desde el prisma de la teoría del “habitus” de P. Bourdieu (1995), entendiendo este concepto como “un sistema de disposiciones duraderas y transferibles,

estructuras estructuradas, predisuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones” (Bourdieu & Wacquant, 1995, pág. 87). De acuerdo con esto, se plantea que las condiciones individuales no son resultado exclusivo de las pretensiones personales, sino que se establecen dentro de relaciones sociales, donde los agentes se encuentran de cierta manera limitados por la posición en la que ocupan al interior de los campos; de esta forma, se puede generar una relación entre los rubros laborales que padres/madres e hijos(as) han desempeñado, entendiendo que existen ciertas predisposiciones estructurales de seguir desempeñándose dentro del rubro agrícola.

### *3.2 Expectativas familiares y formación*

Continuando con la comprensión de la conformación de las trayectorias laborales y, consecuentemente, de las respectivas identidades en el mundo del trabajo por parte de los entrevistados, es importante considerar las expectativas que los padres tuvieron respecto al futuro de sus hijos, siendo los estudios la forma primordial para su desarrollo. En este punto se observan diferentes realidades, destacándose nuevamente dos grandes perfiles: el primero toma a trabajadores de mayor edad con un desarrollo familiar precario dentro de un mundo rural; en este caso, las expectativas de los padres consistían en que sus hijos iniciaran su vida laboral lo antes posible para así aportar en materia económica dentro de la familia, debiendo dejar los estudios desde muy pequeños para trabajar en el campo. Este fenómeno es algo habitual para los nacidos a mediados del siglo XX, cuyos orígenes tenían una raíz rural-campesina con una cobertura escolar distinta a la actual, por lo tanto, era más bien impensado el terminar los estudios de preparatoria considerando la situación económica en la que desenvolvían estas familias. Pese a que estas personas tuvieron que dejar sus estudios para trabajar y aportar económicamente a sus familias, los entrevistados afirman que, si bien fue algo complejo, esta realidad los ayudó a comprender la vida desde otra perspectiva, aportando madurez y responsabilidad en el trabajo.

*“Mira te hace ser un poco más duro, te hace ver la vida desde otra perspectiva, en esa época no tenías mucho tiempo para la diversión, era lógico, aparte que en los años 80 había toque de queda y era complicado salir mucho, pero si como lección*

*me enseñó bastantes responsabilidades, fui como bien maduro desde chico y cuando tenías un trabajo lo cuidabas como hueso santo porque eran bien escasos. (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

El segundo perfil en cuestión se considera como prioritario debido a que muestra las expectativas de superar el nivel educativo de los padres, factor fundamental para modificar las realidades más precarias y tener un ascenso social. La gran mayoría de los entrevistados que cumplen este perfil alcanzaron el nivel de enseñanza media completa dentro de los años correspondientes, argumentando que la no realización de estudios superiores se debe tanto a una opción personal como también con la falta de recursos para aquello.

*“Sí, obviamente de estudiar, pero no teníamos el presupuesto para que yo pudiera estudiar, entonces saliendo de 4to medio había que salir a trabajar por que las condiciones en la familia no alcanzaban para poder pagar estudios.” (Mujer, 27 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Sólo dos de los entrevistados lograron obtener una carrera de nivel superior dentro de los parámetros etarios establecidos como “normales”, es decir, saliendo de cuarto medio. Por otro lado, un tercer entrevistado logró obtener su título técnico de nivel superior durante su adultez teniendo trabajo y familia ya consolidada, relatando además como “impensado” el hecho de seguir estudiando una carrera universitaria dada las realidades socioeconómicas descritas anteriormente, alcanzando sólo para poder estudiar en un instituto técnico profesional.

*“Sí, siempre estuvo la intención de darme educación, pero sólo se me pudo brindar hasta un centro de formación técnica, yo soy técnico en control industrial, pero no alcanzó más allá, entrar a una universidad era descabellado para los ingresos que teníamos.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Existe una opinión transversal de los trabajadores temporales relacionada con una repercusión negativa de la falta de estudios, la cual produce una mayor inestabilidad e

incertidumbre laboral luego de la finalización de las vendimias e impacta en las posibilidades de poder encontrar un trabajo de características más estables.

*“Claro, porque es más complicado el buscar trabajo al no tener un estudio de algo, claro uno en enseñanza media estudié secretariado y me ayudó sí, porque cuando salí de 4to medio, yo trabajé 5 años con el patrón de mi papá de secretaria, entonces igual fue un poco de ayuda, pero después de eso se acabó el tema del predio, vendieron sus parcelas y quedé como en el aire, y de ahí tuve que llegar a trabajar acá.” (Mujer, 33 años, producción vendimias, 5 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Por el lado de los trabajadores permanentes, y principalmente aquellos entrevistados que cumplen o han cumplido algún rol en el sindicato de la empresa, no se menciona esta repercusión negativa, pero resalta el anhelo de haber podido estudiar algo más, coincidiendo en las opiniones de haber podido ejercer alguna carrera humanista o de las ciencias sociales. Este último punto claramente se asocia a las laborales sociales que han debido ejercer dentro de la participación sindical.

*“Bueno en esa época como tenía pocos estudios, uno tenía el proyecto de trabajar y casarse, esos eran los proyectos. Y una vez que fui entrando más pensante, más madura, a ver la vida preguntarse qué hago acá, me hubiese gustado ser abogado, esa fue mi proyección cuando yo empecé a notar que era una persona social, que pasé de manejar mucho el roce con la gente me gustó mucho y me pregunté por qué no estudié y haber sacado una carrera, pero no pude hacerlo, la suerte es que mis hijos cumplieron ese sueño, uno es abogado y el otro trabajador social.” (Hombre, 65 años, dirigente sindical, 49 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

### 3.3 Otras vivencias relevantes

Si bien hay que tomar en cuenta que las vivencias familiares - aspectos socioeconómicos, enseñanzas y expectativas de los padres - junto con los diferentes niveles de estudios son factores fundamentales para comprender las trayectorias laborales y las respectivas identidades de los entrevistados, también existen otras experiencias de vida significativas que

pueden marcar los diferentes caminos de éstos. Una de ellas, mencionada por varios entrevistados hombres, fue el servicio militar; ésta fue considerada por la mayoría como una experiencia positiva y de mucho aprendizaje, donde destaca el forjamiento de una mayor responsabilidad que repercutiría tanto en su formación personal como en su desempeño laboral. Este punto cobra relevancia ante la comprensión de las conformaciones intersubjetivas de aquellos individuos.

*“Me gustó el tema del servicio militar, yo estuve dos años, fui la última generación que estuvo 2 años, a mí me gustó, claro que después de 8 meses ya empieza un relajó, empiezas a tutear a tus mayores, ya no está la disciplina tan estricto, de primero me costaba porque era súper estricto, con miedo de andar por allá, pero después se da una confianza con el militar, con el sargento entonces empiezas a tirar la talla (...) y claro repercutió en mí evidentemente, empiezas a extrañar a tu familia, a valorar las cosas, te hace más buena gente, ves otro mundo que es el de los militares que uno no lo conoce estando fuera, entonces claro, y es muy estricto, mucha disciplina y se aprecian otras cosas. Y eso ayuda, sales más maduro, con otros conocimientos y todo eso te sirve en la vida en todo aspecto.” (Hombre, 44 años, operador de calidad y reprocesos, 14 años de antigüedad, trabajador permanente, no sindicalizado)*

Otra vivencia que se repite e impacta en el desarrollo de la vida de los entrevistados, es la paternidad/maternidad a muy temprana edad; según la percepción de los aludidos, esto repercute de forma clara en el desarrollo de su madurez y responsabilidad temprana, mientras que al mismo tiempo incide en la necesidad de iniciar anticipadamente la vida laboral, mermando en parte la continuación de estudios superiores, tal como vimos en los enunciados anteriores. Este elemento se puede comprender también desde una esfera sociocultural, entendiendo que las familias de estas personas tienen raíces campesinas y, por lo tanto, un sistema de valores y creencias donde prima el formar y sostener una familia, donde la paternidad/maternidad a temprana edad implica el responsabilizarse e ingresar al mercado laboral, apareciendo el mundo agrícola como lo más cercano y accesible en una primera instancia.

*“En que tienes que comprar pañales, leche, tienes que mantener a tu hija aunque no viviese con ella, pero nadie te obligaba a tener las cosas a tu hija, pero como a mí*

*me enseñaron de otra manera de que si tienes un hijo es tu compromiso y tú tienes que hacerte cargo de eso, y trabajar, trabajar, trabajar, y hasta el día de hoy. Y claro, el hecho de tener un hijo tan joven te hace madurar más rápido, porque tienes que enfocarte a trabajar, a tener lo que tú necesitas o lo que necesita tu hija, y nada trabajar y seguir.” (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Un tercer elemento que repite entre los entrevistados fue la ausencia de una figura paterna/materna, percibido como condicionante tanto en el desarrollo de su niñez como a posteriori, generando una especie de “freno” en su desarrollo laboral y/o profesional e incidiendo de manera directa en la inserción o desarrollo en el rubro agroindustrial, ya sea desde una perspectiva de apego familiar o por la existencia de otras oportunidades de estudios, trayendo como consecuencia una posible especialización en otros rubros.

*“Sí haber, me gustaría decir, que, si yo hubiese estado con el apoyo de mi viejo, que lo conozco, si yo hubiese tenido el apoyo de mi viejo, si es que hubiesen estado las lucas para poder estudiar, yo hubiese sido otra cosa, quizás yo hubiese sido ingeniero y todo, ahora es mi responsabilidad el serlo en este momento, pero me hubiese sido más fácil el tenerlo con ese apoyo.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

### *3.4 Inserción y trayectorias laborales*

Junto con las trayectorias de vida anteriormente mencionadas, y para lograr comprender los distintos procesos intersubjetivos de los trabajadores entrevistados, cobra relevancia el conocer cuáles han sido sus diferentes trayectorias laborales. Adentrándose a esta temática, Rainer Dombois (1998) sostiene que “tanto el análisis de la historia de vida laboral como las trayectorias laborales enfocan el proceso mediante el cual las personas se ubican en el mercado de trabajo como un proceso en el tiempo biográfico e histórico” (Dombois, 1998, pág. 173). De acuerdo a esto, las trayectorias laborales de los trabajadores se entienden como un proceso donde los actores interpretan su situación frente al trabajo y al mercado laboral, desarrollando estrategias y tomando decisiones en el marco de sus biografías y su contexto



social, generando inclusive pautas biográficas típicas de colectivos de actores sociales o grupos, donde se pueden identificar ciertos determinantes de diferenciación social.

Teniendo en cuenta esta dimensión, como primer elemento a mencionar sobre este tema destacan los distintos trabajos que los entrevistados tuvieron y/o quisieron realizar durante su niñez/juventud, instancias que les permitieron tomar las primeras decisiones y desarrollar estrategias para desenvolverse dentro de su marco biográfico; en este contexto, destaca que todos los entrevistados tuvieron experiencias laborales durante su época escolar y/o al cumplir la mayoría de edad, existiendo diferentes perfiles de desempeño laboral supeditados principalmente a las condiciones socioeconómicas de los mismos. Por un lado, tenemos un perfil de entrevistados que comenzaron a trabajar desde muy pequeños para poder complementar los ingresos del hogar, observándose la inserción temprana en el trabajo agrícola; este hecho cobra relevancia debido a que una inserción laboral a temprana edad en el mundo agrícola va generando una adaptación obligada en este rubro, permitiendo desarrollar mayores conocimientos y experiencias del trabajo agrícola, condicionando fuertemente el desarrollo profesional a futuro al delimitar estructuralmente la continuación de lo iniciado a temprana edad.

*“Bueno, yo combinaba los estudios con el trabajo, yo prácticamente comencé a trabajar a los 11 años, ayudando en el campo en las parcelas, a los abuelos paternos primeros, después a los abuelos maternos, y siempre desde como los 11 hasta como los 17 años estuve vinculado tanto al campo como a las ferias libres, en esa parte yo me moví bastante y aprendí prácticamente casi todos los oficios del campo, de hecho sembrar, arar con caballo, con tractor, trabajé bastante en eso a pesar de la poca edad que tenía.” (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Por otro lado, tenemos un segundo perfil donde los entrevistados inician su vida laboral a temprana edad no por una necesidad familiar en materias económicas, sino más bien por aumentar un poco más sus recursos durante la época escolar en trabajos esporádicos durante los veranos; en este caso no se aprecia una exclusividad hacia el trabajo agrícola, sino que más bien existe un matiz en el trabajo, ya sea aplicando los conocimientos obtenidos en los

colegios técnicos, realizando trabajo de propineros en supermercados o trabajos en establecimientos comerciales locales.

*Como mi papá era el administrador del predio, empezamos a trabajar allá no por necesidad, sino que aprovechábamos los veranos para tener un poquito más de lucas cuando estábamos en el colegio, entonces trabajábamos en el verano recogiendo ciruelas, entonces al principio era ir a jugar nomás, una chica teníamos unos 12 años, después cuando estábamos en la media seguimos trabajando con el pero ya le ayudaba a ver la gente. (Mujer, 33 años, producción vendimias, 5 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Al observar estos acontecimientos se puede vislumbrar el cómo las condiciones materiales de subsistencia familiar en las que se encuentran inmersos los sujetos juegan un papel fundamental al momento de evaluar y de tomar una decisión respecto al ámbito laboral inclusive a muy temprana edad. Conforme al último punto, cabe destacar que, si bien casi la totalidad de entrevistados tuvo una inserción temprana al mundo laboral, existe una gran diferencia entre los que tuvieron que hacerlo por una necesidad material frente a los que no, específicamente en cuanto a la disposición que tuvieron al momento de enfrentar su desenvolvimiento futuro en el mercado laboral; en el segundo caso, se da que al tener un ambiente socioeconómico familiar más estable aparece la posibilidad de cursar estudios superiores, posicionándolos de una forma diferente en el mercado laboral a diferencia del primer perfil, tal como se verá más adelante.

En relación a las trayectorias laborales de los entrevistados al ingresar a la vida adulta, se pudieron observar diversos matices en comparación a otras dimensiones que vimos anteriormente; por el lado de los trabajadores temporales, se destaca que las experiencias del trabajo agroindustrial han sido vividas únicamente en su trabajo actual, con trayectorias previas orientadas hacia los rubros del retail y servicios, caracterizadas fuertemente por aspectos como la volatilidad e inestabilidad.

*“Bueno, desde que salí del colegio me puse a buscar trabajo en lo que sea, y fue más en los malls, de promotora y todo eso, y después de eso me afirmé más y me quedé trabajando en Ripley de vendedora por 5 años, ahí era supuestamente por un tiempo, pero cuando me puse a juntar lucas para la casa y ahí me quedé hasta que me*

*despidieron, bueno despidieron a todas las vendedoras de la empresa, así están ahora las cosas en esas tiendas.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Respecto a los trabajadores de planta, se observan ciertas distinciones en cuanto a esta dimensión; en el caso de aquellos con estudios superiores, su desempeño laboral se da mayormente en labores correspondientes a su profesión, siendo la agroindustria una de las principales. Es necesario tener en consideración que el tener estudios superiores permite una mayor estabilidad laboral y oportunidades al momento de obtener trabajo, permitiendo una inserción en el mercado laboral más venidera y controlada al momento de decidir sobre el futuro, realidad que dista de aquella relacionada con los trabajadores temporales. Por parte de los trabajadores de planta sin estudios de especialización (principalmente aquellos de más avanzada edad), también se pudo observar una mayor estabilidad en cuanto a sus trayectorias laborales, en el sentido que desde muy jóvenes comenzaron a trabajar en el rubro agroindustrial (principalmente en el área vitivinícola), realizando una carrera al interior de las empresas convirtiéndose en trabajadores con décadas de trayectoria, para con esto escalar posiciones en la cadena productiva y especializarse en los distintos rubros de la empresa gracias a su vasta experiencia obtenida durante los años de servicio.

*Cuadro Resumen Trayectorias biográficas y laborales*

	<b>Trabajadores temporales</b>	<b>Trabajadores de planta sin estudios</b>	<b>Trabajadores de planta con estudios</b>
<b>Origen y residencia</b>	Se pudo observar una generalidad en que los orígenes de los entrevistados provienen principalmente del mundo rural, ya sea desde comunas periféricas de la Región Metropolitana o provenientes de otras regiones del país		
<b>Condiciones socioeconómicas</b>	Matiz entre condiciones de alta y moderada precariedad socioeconómica	Marcada por una alta precariedad socioeconómica	Precariedad socioeconómica moderada/baja
<b>Trayectorias laborales padre/madre</b>	Mientras que los padres se desempeñaron principalmente en el mundo agrícola (temporeros o inquilinos), las madres desempeñaban tanto el trabajo reproductivo y en algunos casos complementaban los ingresos de los padres con trabajos esporádicos en el mundo agrícola		
<b>Estudios</b>	Hasta 4to medio	Escolaridad incompleta	Educación técnica superior
<b>Inserción laboral</b>	Trabajos esporádicos o de verano para obtener un ingreso extra en periodo escolar	Inserción a muy temprana edad como mecanismo de subsistencia familiar	Trabajos esporádicos o de verano para obtener un ingreso extra en periodo escolar
<b>Trayectorias laborales</b>	Principalmente en retail y servicios.	Toda una vida trabajando en el mismo sector y en la misma empresa.	Principalmente en el rubro agroindustrial, ejerciendo su profesión.

## **Capítulo IV: Configuración de intersubjetividades y reconocimientos laborales en el interior de la empresa**

En el presente capítulo se darán a conocer las principales características de lo que significa y representa para los trabajadores y trabajadoras el encontrarse insertos en las dinámicas productivas agroindustriales, donde se observarán las diferentes labores que realizan, las condiciones en las que se encuentran, así como también los distintos procesos intersubjetivos que fueron emergiendo conforme el desarrollo de las entrevistas, donde se ponen de manifiesto los distintos aspectos valorativos y de reconocimiento que los trabajadores perciben con respecto a su trabajo. A diferencia del apartado anterior, en este se pone en boga de manera más explícitas las diferencias existentes entre los trabajadores de planta y los trabajadores temporales, lo que dará como resultado la emergencia de dimensiones y categorías que conformarán un tronco central para esta investigación, dado que toma los aspectos coyunturales y concretos del trabajo agroindustrial y su directa incidencia en la conformación de los procesos intersubjetivos de los trabajadores en cuestión.

Antes de comenzar con el análisis, es de suma importancia retomar ciertas conceptualizaciones realizadas en el apartado introductorio, específicamente los relacionados a la emergencia de identidades en el mundo del trabajo. Para Dubar (1991), no se pueden comprender las conformaciones identitarias de los trabajadores sin tomar en cuenta sus narrativas son intervenidas por un proceso biográfico (identidad para sí) y un proceso relacional (identidad para otros).

La primera dimensión ofrece el entendimiento de las identidades individuales correspondientes a la formación de la imagen de sí mismo, donde se ponen un juego las distintas valorizaciones que le son entregadas a lo largo de su trayectoria biográfica, que van desde las transmisiones valorativas dentro del seno familiar, las enseñanzas que entrega el sistema escolar, como la interacción con los pares en los diferentes grupos sociales donde las personas se desenvuelven. El sistema de valores que se desprende y se entrecruzan a lo largo de esta trayectoria, se pone en tensión al momento que los sujetos se adentran al mercado laboral, donde comienzan a aflorar las pretensiones y proyectos de vida, tanto personales como sociales, principalmente como resultado de la confluencia entre los valores biográficos

adquiridos y el proceso de formación de la calificación y la característica propia del trabajo en el que se desenvuelve (Dubar, 1991).

Como se deduce, el proceso relacional en la construcción biográfica de una identidad laboral tiene que ver con que, los individuos deben entrar en relaciones de trabajo, participar de una forma u otra en actividades colectivas de empresas u organizaciones, etc. En este proceso aparece la segunda dimensión, la cual está vinculada a la expresión relacional entre los actores dentro del trabajo, como también a las experiencias sociales del poder, pues las relaciones de trabajo son un espacio donde se experimenta el enfrentamiento de los deseos de reconocimiento en un contexto de acceso que es "desigual, movedizo y complejo" (Dubar, 1991).

#### *4.1 Labores y condiciones en las empresas agroindustriales*

De acuerdo a lo planteado, los primeros elementos que se tomarán en consideración para comprender la emergencia de los procesos intersubjetivos e identitarios de los trabajadores serán las características propias del trabajo, tanto en materias de desempeños laborales como sus respectivas condiciones laborales.

Por el lado de los trabajadores de planta, existe una distinción entre los que poseen estudios superiores (mayor calificación en términos de credenciales) frente a los que sólo tienen el 4to medio. Por parte de este primer grupo, estos se encuentran desempeñando labores de supervisión en sus respectivas áreas, teniendo mayores responsabilidades, pero al mismo tiempo mayores niveles de autonomía, dado que se posicionan en una escala de jerárquica superior en el proceso productivo.

*"(...) quedé para ser supervisor del área de productos especiales, es el lugar donde se le agrega valor al producto, no sé, se le coloca una madera, envolviendo en un papel o embelleciendo la botella, en esta área estuve 2 años, y después de esos dos años me abren una vacante como supervisor de mejora continua. La pega consiste en supervisar a 7 personas que están repartidas en las plantas de Pirque, lo espejo, Vespucio, tengo que revisar sus ausentismos, sus horas extras, su correcta utilización*

*de elementos de protección personal, llenado de registros, etc.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En cuanto a los trabajadores de planta que no poseen estudios superiores, estos siempre han trabajado en el área de producción, partiendo desde los puestos más básicos hasta la realización de procesos muchos más elaborados, donde incluye, por ejemplo, el manejo de maquinaria de alta complejidad. Es importante destacar que para estos entrevistados, existe la posibilidad de poder ir ascendiendo laboralmente y por ende la posibilidad de generar una carrera al interior de las empresas agroindustriales. Este es un punto relevante, dado que actualmente en este rubro aún seguiría existiendo la posibilidad de realizar una carrera profesional o funcionaria, por lo que es interesante observar la existencia de este fenómeno – entendiendo que la agroindustria se inserta en los procesos de modernización productiva y con ellos la existencia de mayores niveles de flexibilidad e inestabilidad laboral - y su relación con la conformación intersubjetiva de los trabajadores.

*“(…) entré el año 85 hasta la fecha. Partí lavando botellas, después me hicieron pasar a las máquinas y comencé a ser maquinista, y ahí estuve un par de meses, hacía la mantención de las máquinas más la operación de esta, y un día en la mañana entro a trabajar y me dijeron que me fuera a despacho a preparar carga, y ya ok, y después en el verano estuve en un reemplazo, y estuve desde el 87 más menos hasta como el 92, ese reemplazo fue bastante largo y me ayudó a que me subieran al grado más alto en cosa de un par de meses, (...) y después de eso pedí cambio y me pidieron del área de calidad, como uno de los encargados de calidad en líneas, de productos en proceso y de hecho estoy actualmente ahí.” (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En contraposición a los trabajadores de planta, se encuentran los trabajadores temporales, estos a diferencia del grupo anterior, no tienen la posibilidad de obtener mayores niveles de especialización en lo que corresponde a las labores productivas, ni mucho menos poder realizar una carrera dentro de la empresa, dado que desde que entraron a trabajar en estas empresas siempre han realizado las mismas labores, con ciertos matices o cambios de funciones, pero siempre dentro de la misma lógica de producción. Esto trae como consecuencia la generación de labores más bien rutinarias, imposibilitando la emergencia de

nuevos aprendizajes, lo que hace más difícil demostrar capacidades técnicas que les permitan destacar, y con ello poder optar a otros puestos de trabajo o incluso pasar a trabajador de planta.

*“Estamos en la nave 8 que es de decantación, y ahora de fermentación de los tintos, eso fue algo un poco distinto porque el año pasado yo estaba en las prensas en las marzolas, ahí llegué yo. Ahí prensábamos el resto de las uvas que quedaba. Ahora estamos decantando, fermentando nosotros mismos, es un poco más elaborado el proceso, pero es algo similar a lo que hacía antes. La pega es entretenida, me gusta.”*  
(Mujer, 27 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)

Junto con comprender las labores que realizan los entrevistados y sus respectivos niveles de cualificación, también es de suma importancia el poder conocer las distintas condiciones laborales objetivas (tipos de contrato, tipos de remuneración, horario de trabajo, etc.) en las que se encuentran, permitiéndonos apreciar narrativas y percepciones relacionadas a esta dimensión, y con ello su respectiva influencia en las conformaciones identitarias.

Se pudo apreciar nuevamente diferencias entre los trabajadores de planta y los trabajadores temporales. Dentro de las condiciones laborales de los trabajadores de planta existe obviamente una relación contractual de carácter indefinida y un tipo de remuneración mixta, esto quiere decir un sueldo fijo mensual complementado con distintos tipos de bonos (llegar a la hora, utilizar el traje adecuado, etc.). Las mayores diferencias entre los trabajadores de planta calificados versus los no calificados, es que estos últimos tienen que cumplir turnos rotativos durante el mes, mientras que los primeros tienen un horario fijo de lunes a viernes, así como también la existencia de diferencias salariales, dadas principalmente por los niveles de especialización mencionados.

No cabe duda suponer de antemano que las condiciones de los trabajadores temporales son distintas a la de los trabajadores de planta. Pues bien, esta condición se manifiesta primeramente en el tipo de contrato, dado que estos trabajadores cuentan con contratos de plazo fijo (correspondiente al periodo de vendimia) con una duración de aproximadamente cinco meses. En cuanto a las remuneraciones, también tienen una parte variable



correspondiente a bonos de desempeño, mientras que las jornadas laborales son mucho más extensas, llegando a sobrepasar inclusive las 12 horas diarias.

Con esto queda en evidencia las diferencias existentes en materias contractuales entre estos dos tipos de trabajadores, existiendo una mayor precariedad y una fuerte inestabilidad hacia los trabajadores temporales; hecho que impacta directamente en las condiciones de trabajo como en la calidad de vida de estos trabajadores. Es en este punto donde aparece el carácter sacrificial como posicionamiento frente a su realidad laboral, donde no importa el cansancio físico o emocional mientras pueda sustentar mi casa y mi familia.

*“Ya, tengo contrato de vendimia, nosotros entramos en enero, para reemplazo de las personas que estaban de vacaciones, entramos en enero, y cuando comenzó la vendimia nos finiquitaron y ahí nos hicieron un contrato nuevo de vendimia que son por 3 meses. Se acaba ese contrato y se termina la pega. En cuanto a mi jornada es por turno, son dos días libres a la semana y dos domingos por mes. Trabajo solamente en el día, de 7.30 a 7.30, 12 horas, es pesado igual, son hartas horas, pero hay que hacerlo para poder darle las cosas que necesitan mis hijos.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Siguiendo esta línea, incluso los mismos trabajadores de planta comentan la existencia de estas diferencias, donde no se harían grandes diferencias en cuanto al trato, pero sí consideran que las condiciones materiales y de oportunidades imposibilitan el desarrollo laboral de los trabajadores temporales, lo que genera un menosprecio de la industria hacia ellos.

Cabe mencionar que no todos los trabajadores temporales en el sector agroindustrial tienen el “beneficio” de tener un contrato, una remuneración establecida o indumentaria propia de la empresa, dado que en la actualidad aún existe el clásico trabajador temporero de enganche<sup>7</sup>. Lamentablemente durante la investigación fue complejo realizar en mayor contraste con este perfil de trabajador, principalmente porque el periodo en que se realizaron las entrevistas, la temporada de cosecha estaba finalizando. Ahora bien, existen numerosas

---

<sup>7</sup> El enganche se denomina al sistema de contratación privado que utilizaba reclutadores o enganchadores que van a buscar a los potenciales trabajadores a sus zonas de origen. Por lo general las condiciones contractuales de este tipo de modalidad funciona en base a acuerdos de palabra, cuyo tipo de remuneración se basa en pagos diarios dependiendo de la producción realizada.

investigaciones acerca de este tipo de trabajador, por lo que los esfuerzos investigativos se centraron en los trabajadores formales que se encuentran insertos en la producción. Ahora bien, durante las visitas a una de las fábricas de la viña Concha y Toro, se pudo generar un contacto con tres trabajadores temporales de enganche (dos mujeres y un hombre), los que entregaron información complementaria a la obtenida de las entrevistas agendadas. Esta información fue de carácter informal por lo que no se contó dentro de la muestra, pero de todas maneras es de utilidad para comprender los mecanismos de trabajo y selección en los que se mueve la industria vitivinícola.

Según el testimonio de estas trabajadoras, no existe ninguna relación contractual formal, dado que se llega a un acuerdo de palabra con la persona encargada de la selección de estas personas, los pagos se realizan diariamente y se estiman según las cajas de uva llenadas. En cuanto las condiciones laborales, no se hace entrega de implementos para realizar esta labor (vestimenta, bloqueador solar, guantes, etc.) y sus jornadas laborales son realmente extenuantes (en ocasiones más de 12 horas diarias), lo que deja en evidencia la gran precarización laboral que aún existe en industrias tan grandes como esta, siendo el trabajador temporero el último eslabón de la cadena productiva.

*“Si bueno a ver, nosotras trabajamos durante las vendimias, acá la señorita que ya conocemos con llama para que trabajemos, nosotras ya llevamos más de 15 años trabajando así (...) y bueno nos pagan por caja realizada, nos pagan 300 pesos por caja y trabajamos de sol a sol, esto es como de las 6 de la mañana hasta pasado del 7 de la tarde algunas veces, 8 de la tarde, así se sacan más cajas, es duro pero me gusta a mí por lo menos.” (Nota de campo, temporera)*

Volviendo al análisis de la información producida, cabe preguntarse: cómo las condiciones laborales observadas conllevan a la emergencia de ciertos tipos de posturas frente al trabajo, por qué siguen trabajando ahí, cuáles son los beneficios y reconocimientos entregados al interior de este. Todo esto quedará mucho más claro al continuar leyendo este capítulo; lo que sí se puede adelantar es que existen un claro dualismo entre sentimientos de insatisfacción y falta de reconocimiento junto a percepciones de agrado y ganas de seguir trabajando en estas empresas.

#### *4.2 Percepciones y posicionamientos derivados de las condiciones laborales*

Al tener claro qué labores desempeñan los trabajadores y sus respectivas condiciones laborales, se puede dar paso a un análisis más acabado de cómo estos factores estructurales inciden de manera directa en el posicionamiento que los trabajadores perciben de sí mismos al interior de la empresa.

Es así como uno de los elementos centrales derivados de las condiciones en las que se encuentran inmersos serán las percepciones de estabilidad/inestabilidad por parte de los entrevistados. De acuerdo a esto, puedo observar (como era de esperar) el gran contraste existente entre las opiniones de trabajadores de planta y temporales. Para los primeros existe una sensación de certidumbre frente al continuar trabajando en la empresa, entendiendo la existencia de contratos indefinidos y al mismo tiempo existen opiniones generalizadas que las empresas no suelen generar grandes rotaciones en este tipo de personal, lo que conlleva a una mayor tranquilidad en términos laborales pensando en el futuro.

*“Claro que me siento estable, es una pega, concha y toro es una empresa que te brinda estabilidad, una estabilidad económica, sabes que te van a pagar si o si el penúltimo día hábil del mes, sabes que no te van a pagar el día 5 del mes, y te da esa estabilidad. Tampoco es un lugar donde haya alta rotación de personal, tenemos viejos que llevan 40 años en la compañía y uno puede hacer carrera acá.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En contraposición, para los trabajadores temporales su modalidad contractual va generando un fuerte grado de inestabilidad e incertidumbre, lo que les obliga a buscar otros rumbos laborales, los que generalmente suelen ser trabajos esporádicos en otras áreas de la producción o de servicios.

Si bien plantean que su trabajo es de alta inestabilidad, este es su principal fuente de ingreso durante el año, por lo que existe una condición de dependencia estructural frente a su quehacer laboral. Este tipo de dependencia se caracteriza en el hecho de que estos trabajadores son conscientes que su posición en este sector tiene una base de incertidumbre,

pero al mismo tiempo es su principal fuente de ingresos, y dado que no pueden optar a mejores puestos laborales (principalmente por el hecho de no tener credenciales ni grandes cualificaciones en el rubro), su posibilidad de manejo frente a su realidad se ve limitada.

*“Sí, por esa parte es inestable, no quiero pensar todavía en qué voy a hacer después de esto, pero sí tengo muchas ganas más que nada por la necesidad de trabajar no por un gusto, obviamente que me gusta porque la pega me queda cerca de la casa y todo, pero igual se necesita y eso igual influye para mi hartó.” (Mujer, 27 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Entrelazando los aspectos de estabilidad/inestabilidad junto a las distintas condiciones laborales en las que se encuentran, se pudo observar que los trabajadores de planta dan cuenta de las reales posibilidades que tienen de poder realizar una carrera al interior de la empresa, comentando inclusive la existencia de un gran número de trabajadores que ha permanecido en la empresa durante décadas. Si bien esta condición no remite a que estos trabajadores quieran permanecer toda una vida en la empresa (principalmente los más jóvenes), sí les permite posicionarse en una esfera de mayor control en el aspecto laboral y con ello una mayor seguridad y tranquilidad frente al futuro.

*“(…)La empresa no llega y corta, puedes trabajar ahí y no hay ningún problema, hay gente que lleva demasiados años dentro de la empresa, deben haber, el 30% de los trabajadores debe llevar más de 30 años. Entonces claro, el saber que existe esa realidad también te da la tranquilidad que no van a llegar y cortar gente, esa estabilidad que entrega la empresa es positivo porque igual te hace dormir un poco más tranquilo.” (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

De la mano a esta realidad, fue apareciendo el hecho que las dinámicas de producción se sustentan en base a programas (ya sean semanales o mensuales), permitiendo trabajar sin grandes presiones, en el contexto de que mientras cumplan lo previsto por este programa, tendrán un ritmo de trabajo tranquilo, sin presiones ni hostigamiento, lo que refuerza la sensaciones de tranquilidad propia de una mayor estabilidad.

Llama fuertemente la atención que en este tipo de empresas exista la posibilidad de poder realizar una carrera laboral, teniendo en cuenta que esto no sólo lo expresan personas con décadas de antigüedad en el rubro, sino que también es comentado por trabajadores más jóvenes. En base a este fenómeno, existen ciertas contraposiciones entre las experiencias de estos trabajadores con la realidad actual de este sector económico, comprendiendo que este es uno de los rubros con mayores tasas de rotación laboral (tal como se pudo observar en los antecedentes), por lo que permite entrever que esta realidad inestable se encuentra direccionada exclusivamente hacia los trabajadores temporales.

Si bien los elementos mencionados permiten observar que los trabajadores de planta ostentan mayores niveles de certidumbre y control, también fueron apareciendo elementos que mermarían esta tranquilidad propia de esta estabilidad laboral. Un primer elemento a destacar, son las relaciones de poder que se desarrollan al interior de las empresas, entendiendo estas como la capacidad de influir tanto en la toma de decisiones a niveles productivos como en la participación estratégica de los actores involucrados. Para Dubar (2001) las relaciones de poder son fundamentales para poder comprender las conformaciones identitarias de los trabajadores, en la medida en que los actores pueden tomar un rol activo al interior de la empresa como agente colectivo, ser un agente pasivo con una posición restringida al interior de esta o ser trabajadores que se encuentran en una posición de colaboradores leales de los superiores.

De acuerdo a este punto, se pudo observar que por parte de los trabajadores de planta existen opiniones sobre la mala forma en que los distintos puestos de mayor jerarquía gestionan su trabajo, encontrando aspectos como falta de liderazgo, poca eficiencia en resolución de ciertos problemas e incluso malos tratos en personas que tienden a emitir opiniones que no le gusta a la jefatura. Por lo tanto, estas opiniones marcan una tendencia a que este tipo de trabajadores tienen una postura más bien crítica frente a los procesos de tomas de decisiones, por lo que emerge un cierto tipo identitario de rol crítico frente a las ejecuciones productivas.

*“(…) que mi jefatura no es de trabajar, no es de liderar de hacer equipos, esto es yo yo, los reportes o las cosas que puedo crear o hacer, figuran siempre con la mosquita de mi jefatura, pero si bien eso no es algo Concha y Toro exclusivamente,*

*si es algo negativo por lo menos para mí.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

*“Lo negativo es que no tienes derecho a reclamo, si algo te parece mal y te paras frente a los demás a comentarlo eres mal mirado, un colega mío de trabajo me dijo que siempre cuestionaba el actuar de jefatura y una vez se hizo una reunión, yo no estuve presente porque era turno de noche, y dijeron si alguna persona no está de acuerdo con algo que lo diga, pero tú no, quédate callado, entonces claro y siempre hay unos pocos que dicen las cosas. Y eso me da rabia, porque esa persona necesita trabajar y comienzan a sentir miedo si quieres expresar tu opinión.” (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Junto a esta visión, otro elemento observado -que de paso se contrapone y genera cierta tensión a los planteamientos de estabilidad laboral anteriormente mencionados- tiene relación a los nuevos procesos de modernización productiva al interior de las empresas, los que implican principalmente la automatización del trabajo, repercutiendo de manera directa en la reducción de personal en ciertas áreas de las empresas, generando mayores despidos, una sensación de cierta inestabilidad para el futuro (principalmente en trabajadores sin mayores credenciales), y a su vez una pérdida de autonomía en lo que respecta a su trabajo diario.

*“Llegaron nuevas administraciones con otras perspectivas, si bien se mantienen los beneficios, pero las necesidades de mercado han hecho que se vaya achicando el personal, la tecnología te fue absorbiendo, ahora son más máquinas que personas, entonces se ha reducido hartito el personal, de hecho donde habían 22 ahora hay 6, entonces en esa parte cambio bastante, y la autoexigencia para todos también empezó a ser para todos, ahora cada uno tiene su puesto bien específico y con eso comienzas a perder cierto control que tenían antes, porque ahora está mucho más robotizado y hace que sea un trabajo más mecánico, sin poder poner de tu cosecha.” (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Pasando a analizar esta perspectiva en los trabajadores temporales, queda en evidencia que sus preocupaciones y desenvolvimientos en esta esfera tienden a ser completamente distintas si las comparamos con los trabajadores permanentes.

Como primer elemento se hace alusión a la extenuante jornada laboral, así como también a lo complejo que es la modalidad de turnos, lo que repercute de manera directa en un mayor cansancio físico, en un menor tiempo para dedicar a la familia o para realizar actividades de recreación. Teniendo en cuenta esto, las dinámicas de lo cotidiano se ven supeditadas exclusivamente al aspecto laboral, el cual imposibilita la realización de otras actividades o proyectos que tengan en mente, emergiendo la visión sacrificial y la dependencia estructural, tal como se mencionó anteriormente.

*“Lo negativo es más que nada el tema del horario, y los días libres, porque no coinciden con mis hijos, entonces cuando estoy acá los dejo como de lado un poco. Y la verdad es que igual es duro, porque ves poco a tus hijos y no haces nada más que trabajar y dormir (...) de todas maneras hay que sacrificarse en algún punto, a mí me inculcaron eso, de ser aperrada y sacrificarse por los hijos.” (Mujer, 33 años, producción vendimias, 5 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Un segundo punto a mencionar tiene relación con los aspectos interpersonales al interior de la vendimia, donde se expresa la existencia de una especie de competencia entre los distintos módulos de producción, lo que se traduce en la generación de roces y tensión entre los mismos trabajadores temporales.

Este elemento se puede atribuir principalmente a la condición de trabajadores temporales, tal como lo plantea Bauman (2002) la emergencia de contratos temporales o con límites fijos, junto con generar mayores niveles de inestabilidad, inducen a la competencia entre distintas secciones de las mismas empresas (dado principalmente a las evaluaciones constantes de desempeño y a que ciertos porcentajes de las remuneraciones dependen de resultados individuales), privando a los empleados de asumir una postura colectiva razonable, lo que se conlleva a mayores niveles de incertidumbre en el desenvolvimiento laboral. Esta incertidumbre también se traduce en una postura competitiva, donde lo que importa es un desarrollo individual de las labores, con el objetivo de poder resaltar y así tener mayores posibilidades de asegurar trabajo a futuro en la empresa.

*“(…) por ejemplo saliendo de la nave en la que estamos en el grupo, ahí se generan como más conflictos y esas cosas, pero eso es como lo más negativo la gente en sí, que la gente es como más cahuinera, influye harto, bueno lo que veo externo, porque a mí no me ha pasado, pero hay mucha como guerra se puede decir que igual influye en el trabajo, el tema de que pueden no sé, apagar una bomba mientras estás haciendo tus cosas, hacen como maldades siendo que a nosotros nos puede perjudicar, yo creo que lo hacen como una especie de competencia y así salir mejor evaluados y que te recontracten el próximo años. Entonces es el tema de las actitudes de los otros trabajadores los que generan un ambiente más tenso y eso es negativo porque no genera un ambiente grato.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Pese a que las distintas condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores temporales van generando un posicionamiento complejo en cuanto las distintas capacidades de acción y control frente a su desenvolvimiento laboral, estos al mismo tiempo destacan un gusto por su trabajo, generado principalmente por el ambiente laboral en el que se desenvuelven, destacando las relaciones de compañerismo entre los trabajadores de una misma área de desempeño.

Son en estas experiencias las que propician el surgimiento de elementos relacionales al interior de las dinámicas laborales, donde las construcciones simbólicas (en este caso las relaciones de compañerismo con los pares) permiten hacer significativas sus acciones, logrando un sentido de distinción y singularidad en las experiencias de trabajo, dando paso a la construcción de sentimientos de pertenencia e interacción (Stecher, 2012).

*“(…) igual yo espero en el año, no me comprometo mucho con otros trabajo, porque me gusta acá, me gusta porque es agradable, con las personas, no todos obviamente, pero depende con quién te juntes y todo, pero en general el ambiente laboral es bueno y la pega es bien dinámica, el área de mi compañero es más monótona porque todos los días hacen lo mismo, en cambio la mía no, un día estoy acá otro día por acá, entonces me gusta, aparte que me desenvuelvo bien en el trabajo.” (Hombre, 22 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*



### 4.3 Identificación con el trabajo

Dentro de la investigación también se abordó la visión que los propios trabajadores tienen sobre su trabajo y su desenvolvimiento al interior de la empresa. Desde esta perspectiva, se pudieron observar comentarios muy similares, sin encontrar mayores distinciones entre trabajadores temporales y trabajadores de planta.

La totalidad de los trabajadores (temporales como permanentes) se considera una persona responsable, donde ponen como principal argumento su trayectoria laboral al interior de la empresa. De acuerdo con esta lógica, la visión que tienen de su propio trabajo se ve supeditada principalmente al factor de un continuo en la empresa, no dependiendo exclusivamente de su apreciación personal, sino que también entran en juego las dinámicas de contratación y evaluación del desempeño.

*“Sí yo igual, yo en lo personal me considero una persona muy responsable dentro de mi trabajo y trato de ser puntual, honesta y en general buena trabajadores (...) y claro acá rescatan a las buenas personas, porque si ya empieza el periodo de la gente que van a llamar para hacer reemplazos, si tú no eres buena no te van a llamar, pero si eres bueno te van a llamar y yo sé que soy buena porque siempre me llaman y me llaman en diciembre, mucho antes de que empiece la vendimia.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

*“Nunca me ha gustado calificarme como buen trabajador, me gusta que los demás vean esa parte, pero no sé, mi trayectoria y las cosas que yo he hecho que he logrado, los premios que he recibido creo no ser tan malo, o no ser malo, no sé si sea el mejor, pero sí trato de ser responsable con mi trabajo, y con todas las responsabilidades que adquiero en la vida, yo soy súper responsable.” (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En cuanto a la identificación con su trabajo, para los trabajadores temporales ocurre algo muy peculiar, dado que la totalidad comenta que se sienten identificados con su trabajo, que les gustaba lo que hacen y que tienen muchas ganas de poder realizar una carrera en la empresa. Lo paradójico es que cuando se les consultó sobre las condiciones materiales y reproductivas referentes a su trabajo, todos hicieron alusión a percepciones de injusticia (se verá más

adelante) e inestabilidad, lo que se deja entrever que las precarias condiciones laborales, así como los bajos sueldos se tensionan con los elementos del ambiente laboral, las interacciones con los compañeros de trabajo y el gusto por realizar sus labores. Esta tensión puede ser explicada mediante la existencia de un autoconvencimiento de que les gusta su trabajo, y de esta manera proyectar ilusoriamente la posibilidad de ser un trabajador de planta, tener la posibilidad de ostentar mayores réditos económicos y una mayor estabilidad. Todos estos elementos permitirían hacerle frente a esta dependencia estructural en la que se encuentran inmersos.

*“(…) Aunque claro me gustaría poder hacer una carrera acá y quedarme un buen tiempo acá, por el tema de surgir, de tener un mejor puesto y ganar más lucas y con eso tener una mayor estabilidad y por eso, aparte que me gusta la pega y el ambiente de esta.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Por el lado de los trabajadores de planta, tanto sindicalizados como no sindicalizados, comparten en su mayoría una identificación con su trabajo. Para los trabajadores que han realizado una carrera en el mismo lugar, existe una mayor identificación por su trabajo y una identificación por la empresa, mientras que para los trabajadores que tienen mayores credenciales, la identificación es más bien por su trabajo y no así por la empresa. De acuerdo a esto, el factor de especialización juega un rol importante en la construcción identitaria, donde esta no se ve influenciada por las disposiciones de la propia empresa, sino que más bien por una capacidad autónoma propia de la especialización.

*“Sí, me siento satisfecho con mi trabajo y con la empresa, porque se dio la oportunidad de hacer una carrera acá y eso me ha dado las herramientas para poder realizarme como persona.” (Hombre, 65 años, dirigente sindical, 49 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

*“Es que ya, desde que ingresé que empecé con eso, ya he pasado por varios puestos y trabajos y me considero estable acá, ahora si me ofrecieran trabajar en otro lado, depende de la plata y sobre qué se trataría, si bien acá yo me siento súper bien, por las cosas que te decía, entonces de momento no está en mi cambiarme, ahora si aparece algo mejor no tendría problemas en dejar la empresa y emprender nuevos*

*rumbos, me gusta lo que hago, por algo lo estudié y si tengo la opción de seguir ejerciendo esto y con nuevos desafíos, bienvenido sea” (Hombre, 44 años, operador de calidad y reprocesos, 14 años de antigüedad, trabajador permanente, no sindicalizado)*

Junto a la temática de la identificación y el gusto por la labor que realizan, también se les consultó el tópico del trabajo como realización. Si bien fueron apareciendo matices en las distintas respuestas, hubo un patrón en común donde el trabajo más que considerarse como un aspecto de realización en sí mismo, es más bien un medio para poder realizarse en otros aspectos en la vida, siendo la familia y los hijos la dimensión más tocada frente a estas respuestas.

Para algunos entrevistados, el trabajo si es un factor fundamental en la realización personal, pero viéndolo desde un aspecto sacrificial, en que gracias al trabajo y al esfuerzo otorgado, se genera el bienestar al observar la construcción de logros relacionados con la familia. De acuerdo con estos casos, el trabajo aparece supeditado de manera implícita en otros tipos de realización.

*“Sí, o sea dependiente o independiente, con el trabajo, el hecho de sentir que tu sacrificio va en post de tu beneficio, te hace sentir persona, el ver que con tus manos construiste un bienestar, estás dando sustento a tu familia en ese sentido es algo reconfortante. O sea, no lo es todo, el trabajo no lo es todo, ahora sí el trabajo es una parte para sentirte realizado, pero principalmente porque vez como resultado la felicidad de tu familia y el poder darles un futuro a tus hijos.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

El punto de los estudios y el perfeccionamiento también se ve como un factor importante para la realización personal. Estos comentarios se dieron principalmente en trabajadores temporales, los cuales comentaron que ven el trabajo solamente como un medio, viendo en los estudios y la especialización laboral una vía directa para que el trabajo pueda tomarse como un factor de identificación laboral y realización personal.

*“Sí, porque es como más de personas, como te digo de aprender más cosas, de desarrollarse más como persona, de poder estudiar y ser profesional en lo que te gusta, yo creo que eso, el trabajo da eso, para poder realizarse, aprender y perfeccionarse en lo que a uno le gusta hacer, pero sin estudios es mucho más complicado, creo que el trabajo como realización va de la mano con el estudio y el perfeccionamiento, y obvio que te guste.” (Mujer, 27 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

#### *4.4 El poder y mecanismos de control*

Para seguir profundizando sobre las distintas características propias del trabajo en la agroindustria y cómo éstas van influyendo en la conformación identitaria de los trabajadores, es de suma importancia retomar la problemática del poder y control al interior del trabajo. Junto a Dubar, el autor francés Perilleux, da cuenta de cómo las distintas relaciones de flexibilidad y organización empresarial juegan un factor fundamental a la hora de poder entender los procesos de desarrollo de la subjetividad, la cual se conforman en la medida en que los individuos llegan a probar y acrecentar los poderes de la vida (Perilleux, 2008). De acuerdo a esto, se plantea que los sujetos no llegan a ser sujetos exclusivamente por sus propios medios, por la voluntad y el control de ellos mismos, sino que también es importante tomar en cuenta el espacio relacional, es decir, la forma en la que se toma lugar en las relaciones de poder y dependencia que lo constituyen.

La referencia a este tipo de relaciones de poder al interior de la esfera del trabajo, correspondería a una verdadera “política de subjetivación”, donde la empresa cumpliría un papel privilegiado a la hora de difundir e internalizar prescripciones normativas y técnicas del sí, donde el trabajador se convierte en empresario de su propia vida, existiendo un proceso de capitalización del sentido de su existencia. En términos más concretos y para que esto pueda ser llevado a cabo dentro de la experiencia de los asalariados, “es necesario que pueda personificarse en dispositivos concretos de organización, de control y de evaluación de la producción” (Perilleux, 2008, pág. 143).

En relación a este tema, se pudo observar dos tipos de mecanismos de control al interior de la agroindustria. El primero corresponde a los trabajadores de planta, los cuales tienen un

tipo de supervisión derivado de la producción, esto quiere decir que los trabajadores tienen que cumplir ciertas metas en un periodo de tiempo (determinado por los superiores), y al finalizar ese tiempo se debe realizar una revisión. A este tipo de supervisión, los trabajadores atribuyen la capacidad de una mayor libertad, dado que no existe un control presencial constante, existiendo una mayor tranquilidad en el trabajo diario.

Estas constataciones se asemejan mucho a los planteamientos de Perilleux, el cual sostiene que una de las principales mecanismos de control laboral propias de las nuevas lógicas capitalistas flexibilizadoras, es que se pasa de una modalidad vertical, a una modalidad horizontal e indirecta, lo que conlleva a que el control se torne distante, pero al mismo tiempo más penetrante dado a los avances tecnológicos en materias de la información (Perilleux, 2008), lo que permite una mayor visibilidad de lo que se realiza y con ello, un mayor control. De esta manera, los trabajadores de planta se posicionan dentro de una dinámica en que ellos se sienten vigilantes de su propio trabajo, con una sensación de libertad frente a presencias constantes que los puedan presionar. Ahora bien, estas sensaciones se tienen que contrastar con la realidad de que este tipo de modalidad implica un mayor control indirecto por parte de la empresa, dado que esta sabe a la perfección el cómo y cuánto se produce, entregando de esta manera una falsa sensación de libertad.

El segundo tipo de control se atribuye a los trabajadores temporales, los cuales tienen una supervisión más constante, de manera presencial y cotidiana. Destaca en los entrevistados la buena relación que se da entre los trabajadores y los distintos supervisores, comentando la existencia de un trabajo en conjunto y sin mayores problemas. El punto a destacar en este aspecto es que, si bien existe una buena apreciación respecto al control del trabajo, este mismo les genera la presión constante de hacer bien su trabajo, dado que día a día se va evaluando el desempeño y con esto, la posibilidad de poder ser llamados para las próximas temporadas de vendimia.

Este tipo de modalidad, a diferencia de la anterior, se sustenta en los nuevos modelos de flexibilidad laboral, donde se introduce la paulatina desaparición de una experiencia de oficio, generando una movilización de trabajadores en “equipos de geometría variable”, suficientemente flexibles para reaccionar a la demanda de los clientes, convirtiendo al trabajador en una especie de nómada entre puestos y equipos de trabajo, lo que conlleva a

una inestabilidad laboral (Perilleux, 2008) y a una sensación de alerta constante, generando un alto nivel de presión, y con ello un control más incisivo. Este fenómeno genera un posicionamiento de cuasi supervivencia en materias laborales, inclusive sin que estos se den cuenta.

*“Si, con el tema de la supervisión no existe ningún problema, mi supervisora siempre está ahí, nos pregunta qué necesitamos y cómo vamos con la pega, ahora igual uno siempre está atenta cuando está la super, porque ellos te evalúan constantemente y a la larga eso te permite ver si quedas para la otra vendimia o no, entonces igual es una cierta presión constante.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

#### *4.5 Dimensión sincrónica y la importancia del reconocimiento sociolaboral*

A lo largo de este análisis se ha podido observar cómo las diferentes condiciones estructurales del trabajo, las diversas experiencias y percepciones dentro de ella van conformando ciertos constructos que dan una fisonomía a las identidades de los trabajadores. Uno de los elementos que falta por analizar es la dimensión sincrónica (identidad para otros), y de esta manera poder abarcar de manera completa todos los elementos que conceptualmente fueron utilizados para la construcción de los que se entiende por identidades laborales. Cabe mencionar que anteriormente fueron apareciendo elementos propios de la dimensión sincrónica relacional (tales como ciertas percepciones con respecto a los compañeros de trabajo y a los supervisores), pero falta uno de los elementos centrales para poder comprender esta dimensión, la cual tiene relación con las modalidades y percepciones en la que los trabajadores son reconocidos y posicionados dentro de la empresa (Stecher, 2012).

Para poder abordar los aspectos de reconocimiento, en una primera instancia se les consultó a los entrevistados por sus remuneraciones (entendiendo las remuneraciones como el aspecto de retribución empresarial donde se reconoce el trabajo que cada persona realiza) y los distintos grados de satisfacción que perciben de acuerdo a su trabajo. Desde esta perspectiva, existe una marcada diferencia entre los trabajadores de planta y los trabajadores temporales, donde los primeros dieron opiniones muy similares en el hecho de que sus remuneraciones actuales les alcanza para poder vivir tranquilos, considerándolas adecuadas y al mismo

tiempo generando un alto grado de satisfacción. Por lo tanto, este elemento se considera como otro factor que permite a estos trabajadores desarrollar sensaciones de tranquilidad y justicia frente a su trabajo.

*“Yo creo que nosotros, como seres humanos que no sé, vamos a estar contento con nuestras remuneraciones los primeros 3 meses y después te acostumbras a las cuestiones y quieres más, yo te puedo decir que con las lucas que tengo me alcanza para vivir, considero que son adecuadas y en parte me encuentro satisfecho, y eso igual te deja la sensación que no te están cagando y puedes dormir tranquilo.”*  
(Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)

Si para los trabajadores de planta la remuneración es percibida de manera adecuada e incluso satisfactoria, para los trabajadores temporales ocurre todo lo contrario. Existen niveles de insatisfacción, dado principalmente a las extensas jornadas de trabajo y por tener que realizar labores extras que no les competen, las cuales no son retribuidas en sus remuneraciones. Esta realidad por lo tanto, genera una visión crítica frente a la forma en que se establecen las remuneraciones dentro de la empresa, haciendo alusión a ciertas injusticias que viven diariamente.

*“Claro, es que este año nos pasó a nosotros, por un tema más que nada como dice René, que a ciertas áreas les dieron un bono extra por la maquinaria que utilizaban y todo, pero nosotros conversábamos entre nosotros, no sé, yo trabajo acá y en ocasiones la persona encargada del almacén no viene y yo me tengo que hacer cargo del almacén, y es una forma, deberían ver eso porque es una responsabilidad que uno está teniendo, entonces como que no sé, por lo menos este año ese bono que entregaron encontramos que debería haber sido parejo, no era algo justo, porque al final todos tenemos responsabilidades acá.”* (Mujer, 33 años, producción vendimias, 5 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)

En relación al reconocimiento de los mandos más altos, para los trabajadores de planta existen ciertos matices, dado que para algunos existe la percepción de sentirse valorados, mientras que para otros (específicamente los que tienen cargos de dirigentes), aparece la sensación de no sentirse valorados debido al cargo sindical. Estas percepciones fueron

reiteradas constantemente en transcurso de la investigación, donde se dio alusión al hecho que ser dirigente obnubila las miradas de los altos mandos en lo que respecta al desempeño, existiendo inclusive un freno de poder optar a mejores puestos trabajo.

*“Si, si bien no mi actual jefatura, mi actual jefatura lleva un año, pucha no sé, yo hago mea culpa y yo sé que es por mi pega sindical que no tengo el reconocimiento (...) ya se van haciendo como una imagen de ti, pero insisto que lo único que me tiene manchado es el asunto del sindicato, no me valoran exclusivamente por que estoy en el sindicato, no sé si lo has escuchado, pero yo lo siento, y sé que es así.” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Por parte de los trabajadores temporales, se observó que todos los entrevistados se sienten valorados por sus superiores, principalmente por hecho de ser llamados nuevamente al año siguiente. En este punto vuelve a aparecer la dimensión de una presión implícita hacia estos trabajadores, principalmente por el hecho de estar constantemente preocupados de su desempeño para poder ser llamados al año siguiente, por lo que se entiende que no existe un reconocimiento explícito propiamente tal por parte de sus superiores, sino que más bien el hecho de ser llamados para trabajar el próximo año presupone la existencia de tal reconocimiento. Este fenómeno desprende la emergencia de un reconocimiento de segunda categoría, dado que no se establecen comentarios explícitos de una valoración por parte de sus jefes y sólo se quedan con la sensación de reconocimiento por el sólo hecho de ser llamados nuevamente a trabajar en el siguiente periodo de vendimia.

*“También valoran el aprecio que uno le tiene al trabajo, porque no le van a pedir a una persona despreocupada, no sé, a mí me gusta mi trabajo porque lo cuido, y saben que lo cuido y se dan cuenta porque me gusta venir, hago las horas extras que me piden, me gusta, entonces eso lo ven y lo aprecia, por lo mismo te vuelven a llamar al próximo año.” (Hombre, 22 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Frente a este último aspecto, existió un proceso de cristalización por parte de estos trabajadores, donde se dieron cuenta que no existe tal reconocimiento, comentando la importancia de este aspecto para un mejor desarrollo laboral.



*“Pucha, me gustaría que te reconozcan de forma más directa lo que uno hace, si bien uno entiende que al llamarte nuevamente es porque estás haciendo bien el trabajo y por lo tanto te valoran, pero creo que también es necesario que te lo diga, que te hagan saber eso, porque igual eso hace que te sientas conforme con lo que estás haciendo y te da ánimos para seguir haciéndolo.” (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Queda claro en el trascurso de la investigación que el factor del reconocimiento explícito es de suma importancia para el bienestar subjetivo de todos los trabajadores, donde no solamente se pide un reconocimiento de las labores productivas, sino que también a las labores sindicales.

*“Yo creo que todo el trabajo que se hace, porque también para la empresa es bueno que haya un dirigente o que el sindicato se mantenga bien y todo eso es por gestión que uno hace y uno no solamente la gestión de la negociación, nosotros hacemos todo lo que es la fiesta de navidad, todo lo que es el proceso con los niños cuando van a la empresa, tratas de mantener una imagen afuera de lo que es la empresa y tu trabajo como tal, me gustaría que lo valoraran más. Y los tiempos, que te agradecieran los tiempos que le dedicas, si más que mal le dedicas mucho tiempo” (Hombre, 38 años, prevencionista de riesgo, 11 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Si para comprender los distintos componentes de la intersubjetividad y la conformación de identidades en el mundo del trabajo, es necesario adentrarse en las relaciones dialécticas de desenvolvimiento con el otro, no se debe pasar por alto las visiones que tienen los propios trabajadores de sus pares, donde la comprensión de las sensaciones de reconocimiento frente al otro es un aspecto fundamental. De acuerdo a esto, no existieron mayores diferencias de opinión entre trabajadores temporales y de planta, los cuales plasmaron la importancia del reconocimiento de los pares, jugando un rol motivador e incluso de identificación con la empresa. Cabe mencionar que este fenómeno se vio de forma más clara en las opiniones de los trabajadores temporales

*“Si me siento valorado, tengo una buena comunicación con ellos, uno se siente integrado y una buena relación (...) Sí, incluso cuando estoy en mi casa le pregunto*

*a los chiquillos como van, desde mi casapo, entonces claro, tener una buena relación con tus pares te ayuda a sentirte bien en el trabajo.” (Hombre, 22 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Hecho similar ocurre en los trabajadores que cumplen un rol sindical en la empresa, en el sentido de que el reconocimiento por parte de los miembros del sindicato es un factor determinante hacia la disposición que estos tiene con respecto a su trabajo, generando inclusive la necesidad de seguir en la empresa para continuar realizando esta labor. Este fenómeno llega a tal punto, que muchas veces al consultarle a estas personas sobre aspectos netamente laborales, terminaron hablando de su labor sindical, por lo que se presupone que la construcción de sus identidades laborales se desarrolla entre el vaivén del trabajo productivo y el sindical.

*“Por mis pares sí, me siento apoyado y súper valorado, sobre todo en lo que refiere al sindicato, a tal punto que eso influye hasta en las ganas de ir a trabajar, porque para mí esto es un compromiso ser dirigente sindical, porque si tengo los votos es porque tengo mucha confianza en mi puesto y no me gustaría defraudarlos (...) así que trato de hacer las cosas bien y me llevo bien con la gente. A la larga ese es mi trabajo y por algo también continúo acá” (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Junto al reconocimiento dentro de las distintas esferas relacionales de la empresa, no hay que pasar por alto el hecho que todo el proceso productivo culmina en la compra y posterior consumo de los productos por parte de la sociedad, por lo que es importante comprender las percepciones de valoración del trabajo por parte de los consumidores. Consultados sobre este ítem, todos los entrevistados opinaron de manera transversal que la sociedad (consumidores) no es consciente de todo el trabajo que implica realizar los productos que estos adquieren, y por lo tanto no valora la dedicación que cada trabajador invierte en los distintos procesos productivos. En base a esto, aparece la disyuntiva que la única valorización pública existente en este rubro es hacia las propias empresas, lo que deja en evidencia un mero reconocimiento abstracto del producto como una imagen corporativa en desmedro de todo el esfuerzo que hay detrás. Esta reflexión permite suponer que trabajar en este tipo de empresas, aporta una visión crítica a lo que respecta a la vida de consumo de hoy en día.

*“(...) la gente no piensa y no valora en todo el trabajo que implica esto, no piensa que hay gente que hace aseo, que hay gente que trabaja el fin de semana para que la producción pueda salir, que hay gente que trabaja todos los días, todo mojado porque tiene que hacer la pega para que el producto se haga, la gente no piensa en eso, la gente consume, si estamos en la época del consumismo más del pensar en cómo se hizo.” (Hombre, 38 años, prevencionista de riesgo, 11 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

*Cuadro Resumen Dimensión Diacrónica*

	<b>Trabajadores temporales</b>	<b>Trabajadores de planta sin estudios</b>	<b>Trabajadores de planta con estudios</b>
<b>Funciones dentro de la empresa</b>	Trabajos en el área de vendimia, altamente rutinarios	Carrera dentro de la empresa → desde labores básicas hasta trabajos de alta complejidad	Cargos de supervisión
<b>Condiciones laborales</b>	Inestabilidad contractual, remuneración mixta (variable de producción), jornadas extensas (12 hrs. diarias.)	Estabilidad contractual, remuneración mixta (variable de producción), jornada de 45 hrs. semanales con turnos rotativos	Estabilidad contractual, remuneración fija, jornada de 45 hrs. Semanales de lunes a viernes
<b>Estabilidad/inestabilidad</b>	Fuerte inestabilidad, principalmente por aspectos contractuales	Automatización como riesgo	Tensión con mandos altos por falta de liderazgo y mecánicas de trabajo
<b>Identificación con el trabajo</b>	Tensión entre identificación/gusto por trabajar en la empresa vs percepción de injusticia, derivado principalmente de condiciones laborales	Identificación con su trabajo y con la empresa derivado principalmente por su carrera al interior de ella	Identificación con su trabajo, no así con el lugar donde lo desempeña
<b>Trabajo como realización</b>	Sólo como un medio. Trabajo como realización se relaciona con los estudios	Dimensión sacrificial del trabajo como forma de realización a la obtención de metas	Dimensión sacrificial del trabajo como forma de realización a la obtención de metas
<b>Mecanismos de control</b>	Evaluaciones constantes de manera presencial. Presión constante	Mecanismos de control laboral propias de las nuevas lógicas capitalistas flexibilizadoras	

*Cuadro Resumen Dimensión Sincrónica*

	<b>Trabajadores temporales</b>	<b>Trabajadores de planta sin estudios</b>	<b>Trabajadores de planta con estudios</b>
<b>Reconocimiento salarial</b>	Insuficiente	Suficiente	
<b>Reconocimiento mandos altos</b>	Sensación de reconocimiento mediante mecanismos implícitos. Proceso de cristalización	Dirigentes sindicales: Falta de reconocimiento laboral por su cargo sindical No dirigentes: Se sienten reconocidos	
<b>Reconocimiento de pares</b>	Importancia transversal del reconocimiento como factor motivador e incluso de identificación con la empresa. Mismo factor se da en el aspecto sindical		
<b>Reconocimiento social</b>	Reconocimiento hacia la empresa, no así hacia el trabajo que existe detrás		

## Capítulo V: Proyectos de vida y cumplimiento de metas

Antes de profundizar en el análisis de este último capítulo, es necesario realizar una breve conceptualización teórica sobre la pertinencia de abordar los proyectos de vida y el cumplimiento de metas para comprender el cómo emergen las intersubjetividades laborales de los trabajadores. Tal como se menciona en la introducción de la presente investigación, para poder reconstruir y analizar las diversas trayectorias laborales de los sujetos no se puede dejar de lado el concepto de los “proyectos biográficos” (Pries, 1999), entendiendo que el trabajo suele ser un espacio articulador donde los proyectos tanto individuales como colectivos se conjugan y tienden a transversalizarse con otras dimensiones de la vida social, construyéndose imágenes tanto para sí mismo como para los demás (Dubar 1991, De la Garza 2011, Battistini 2009), por lo tanto, los sistemas de valores que se desprenden y entrecruzan a lo largo de esta trayectoria se ponen en tensión al momento en que los sujetos se adentran al mercado laboral, instancia donde comienzan a aflorar las pretensiones y proyectos de vida como resultado de la confluencia entre los valores biográficos adquiridos y el proceso de formación de la calificación, además de las características propias del trabajo en el que se desenvuelve (Dubar, 1991).

Para poder comprender el surgimiento de estos proyectos de vida, es necesario tener en cuenta que estos no se encontrarían supeditados exclusivamente al actuar y a las pretensiones imaginarias de las personas y su correspondiente interacción con los otros, ni tampoco dependen exclusivamente de la realidad cotidiana y contingente, dado que la dimensión temporal tanto del pasado como del futuro juegan un rol fundamental. Conforme a lo anterior, se hace necesario considerar que, más allá de las posibilidades simbólicas y proyecciones que las personas puedan tener con respecto a sus proyectos futuros, se debe tomar en cuenta los conjuntos de opciones y disposiciones que delimitan el actuar y la realidad de los sujetos.

Profundizando sobre este último aspecto, cabe destacar que el hablar de identidades remite a la discusión sobre la posibilidad que tienen los sujetos de construir y modificar su propia realidad. Es necesario tener en cuenta que existen circunstancias que juegan un papel fundamental en esta construcción, las cuales no son siempre elegidas por las personas, debido a la existencia de estructuras que influyen de manera directa en este proceso (aspectos

familiares, sistemas culturales de valores, condiciones materiales, etc.). Sin embargo, posteriormente a la formación identitaria primaria de los sujetos, son estos mismos los que comienzan a tomar decisiones sobre su propio desarrollo personal y social, por lo que comprender esta dualidad implica abordar los patrones subjetivos de las personas, específicamente la construcción de procesos de reflexividad (Archer, 2007). Para la autora, la reflexividad es entendida como el ejercicio continuo de la capacidad mental de las personas de considerarse a sí mismas en relación con sus contextos sociales y viceversa. Tales debates son primordiales, ya que constituyen la base sobre la cual las personas determinan sus futuras líneas de acción (Archer, 2007). De acuerdo a esto, el sujeto va configurando una identidad personal en virtud de sus diversas preocupaciones, y con ello elabora “proyectos” que se van conformando de acuerdo a sus pretensiones según niveles de importancia. Es así como, a través de las definiciones de las propias preocupaciones o problemas relevantes, es que se precisan los proyectos de vida, entendiendo que el hecho de ser agentes implica que estos proyectos también se adapten a aquellas prácticas que, se cree, puedan realizar.

De acuerdo a esta visión, y para poder adentrarse a la comprensión de los proyectos de vida, la cotidianidad será un factor fundamental por considerar, dado que es ahí donde decantan las determinaciones, conflictos y aperturas a las cuales el sujeto es sometido, es decir, donde se destilan e incorporan los influjos de los múltiples mundos que se relacionan con los sujetos. Conforme a lo anterior, “la vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente. (...) Es un mundo que se origina en sus pensamientos y acciones y que está sustentado como real por estos” (Berger & Luckmann, 1999, pág. 36).

Por tanto, lo cotidiano es el presupuesto de la existencia de cualquier realidad. La modernidad-mundo sólo se realiza cuando se "localiza" y confiere sentido al comportamiento y conducta de los individuos. En la cotidianidad se posibilita el aprehender y observar a través de la interacción con el sujeto, el influjo de dicha modernidad, en sus proyectos de vida (Ortiz, 1998).

### 5.1 Proyectos laborales

Para comenzar este análisis, cabe mencionar que para Andrés Aedo (2011), la noción de proyecto de vida necesariamente implica dar cuenta del cómo los cursos de acción de las personas se logran construir en la vida social, teniendo metas, recursos y expectativas que se constituyen como una forma de combinación histórica y específica de la reflexividad agencial que los sujetos obtienen de la posición en la estructura. Por lo tanto, uno de los elementos que compone la construcción de estos proyectos son elaborados por los agentes dada las situaciones sociales en las que se desenvuelven, generando esperanzas o expectativas subjetivas prácticas en relación con estas situaciones.

Es desde esta lógica en que se abordaron los distintos proyectos laborales de los trabajadores entrevistados, observándose los diferentes ideales o expectativas de estos en materias prácticas relacionadas con su trabajo. En este punto se aprecia que para los trabajadores temporales existe un factor común que destaca el poder ostentar una mayor estabilidad laboral, donde si bien existe una añoranza de continuar trabajando en la misma empresa, la prioridad es poder alcanzar tal estabilidad ya sea en la empresa misma o fuera de ella. Esto deja en evidencia que los procesos reflexivos con respecto al futuro laboral siguen teniendo ribetes marcados por la incertidumbre y la poca capacidad que estos trabajadores actualmente tengan para influir sobre este asunto.

*“Pucha ojalá trabajar siempre acá, pero si me ofrecen otro trabajo en otro lado y es estable, obvio que sí, pero ojalá que todo sea relacionado con el campo y lo que tenga que ver con este rubro, pero siempre buscando un trabajo fijo”. (Hombre, 22 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Si para los trabajadores temporales existe una añoranza de encontrar una mayor estabilidad en el aspecto laboral, para los trabajadores de planta existen otras visiones con respecto a este tema. Aquellos trabajadores que han dedicado la mayor parte de su vida a la empresa no esperan una mayor proyección al interior de la empresa, ni tampoco buscan otros rumbos laborales de forma dependiente, sino más bien desean cumplir su trabajo de la mejor manera posible hasta el día de su jubilación. De acuerdo a esta realidad, las proyecciones laborales

son reemplazadas por esta opción de adecuarse al entorno en el que se desenvuelven, comprendiendo que no existen mayores oportunidades de seguir surgiendo en la empresa dado la falta de estudios. Cabe mencionar que esta reflexión también se observó en trabajadores más jóvenes que comparten la falta de estudios superiores.

*“(…) no tengo aspiraciones de seguir creciendo en la empresa, creo que tiene que ser un milagro que la empresa vaya a mandar a estudiar a una persona de 50 y tantos años para proyectarlo, no lo veo por ese lado, entonces como que ya he cumplido casi todas las etapas, me mantengo ahí esperando que pasen los años haciendo mi trabajo bien y atendiendo los requerimientos de la empresa pero no con grandes proyecciones, puedo tener muchas aspiraciones pero no me proyecto muchos años más en la empresa, seguir trabajando en lo mío que sé que lo hago bien hasta el momento de la jubilación”. (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Otro de los aspectos en común observados en este contexto guarda relación con los trabajadores de planta con mayores grados de calificación, quienes expresan su afán de continuar el perfeccionamiento en su rubro, así como también buscar nuevos desafíos en otra empresa. A diferencia de los trabajadores de mayor rango etario y los trabajadores temporales, los perfiles con una mayor calificación ostentan una mayor certidumbre en cuanto a su futuro laboral, con una mayor capacidad de control en las acciones que pueden tomar para sus proyectos en materias laborales. Esta información se puede complementar con otras investigaciones relacionadas a las temáticas laborales en Chile, las cuales muestran que a medida que aumenta el nivel educacional, existen un mayor porcentaje de estabilidad laboral y un mayor control frente a las trayectorias ocupacionales, así como también al desenvolvimiento de estas en el futuro (Henríquez & Uribe-Echeverría, 2004).

*“Mira la verdad, yo me quiero ir de acá como ingeniero, yo soy técnico, tengo algo claro que, si me voy de acá en algún momento de concha y toro, va a tener que ser en unos 5-6 años más, por qué, porque la realidad para los técnicos afuera es muy distinta, y quiero optar a tener el mismo rango de ingresos y sobre todo tener nuevos desafíos, así me proyecto”. (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*



Continuando con esta temática, Aedo (2011) propone una caracterización analítica que facilita la comprensión de esta construcción de proyectos de vida. Esta propuesta consta de tres dimensiones: (1) la distinción entre proyectos personales y familiares, y la relación específica entre ambos. (2) La relación entre expectativas, estrategias y metas, observada en la ordenación temporal de sucesos que permitan indicar por medio de metas los medios para alcanzar las expectativas. (3) El ordenamiento del tiempo futuro, donde los actores pueden sentirse actores efectivos o pasivos, siendo la estructura quien guiará mayoritariamente los sucesos de la vida.

### *5.2 La familia como principal proyecto de vida*

Analizando la primera dimensión, para los trabajadores agroindustriales los proyectos personales y familiares se encuentran estrechamente relacionados, entendiendo que los proyectos personales están supeditados a la realización del proyecto familiar. Esto se puede contrastar con el último ítem del capítulo anterior, donde se estipulaba que el trabajo es un medio (tanto de manera explícita como implícita) para otro tipo de realizaciones, siendo la familia el principal estandarte en estas opiniones. Si bien para la mayoría de los entrevistados la realización del proyecto familiar es lo primordial, existen ciertos matices entre los trabajadores, abordados a continuación.

El primer contexto donde se destacará esta dimensión será el de aquellos trabajadores con una familia constituida, donde los proyectos personales se ligan estrechamente con el futuro de sus hijos/as, observándose dos tipos de perfiles: trabajadores con credenciales y trabajadores sin credenciales. Tal como se mencionó anteriormente, para ambos perfiles el futuro de sus hijos es fundamental pero con reflexiones distintas; en el caso de los trabajadores calificados, se hace relevante el entregar un mejor futuro, lo cual implica su desarrollo como personas integrales, fundamentalmente felices y buenas personas independiente de sus credenciales, y por otro lado, aquellos trabajadores no calificados mantienen la visión de seguir reproduciendo sus condiciones estructurales, donde el proyecto de cambio se reflejaría en la siguiente generación, a quienes se les entregaría la posibilidad de obtener estudios superiores fruto de su sacrificio y trabajo. En este caso, se entiende que las condiciones de precariedad e incertidumbre respecto al futuro laboral genera un mayor

grado de adaptación al entorno y una percepción de menor control frente a los cambios o expectativas personales que se desean modificar.

*“(…) es que lo veo y voy a tener que sacarme la cresta, tengo 32 años y creo que hoy la he sacado fácil, pero cuando me toque enfocarme y preocuparme aún más de mis hijas ya ahí vienen la pega de verdad y el sacrificio, de inculcarle que tienen que estudiar, que sean mejor que uno, que esta cuestión no llega hasta 4to medio que esto sigue adelante, donde ellas sean profesionales, donde no tengan que depender de nadie, de económicamente ni nada, y que sus prioridades sean tener su casa, su otro y después si quieren ver la vida de pareja que la vean, pero que primero ellas tengan una estabilidad como persona y no tengan que andar dependiendo ni del papá ni de la mamá”. (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

La segunda tiene relación con los trabajadores que aún no han formado una familia – entendiendo la familia de manera tradicional, es decir, matrimonio con hijos –, para quienes su principal proyecto personal es poder conformar una y desenvolverse en todo lo que esta implica. Tal como se mencionó anteriormente, los proyectos personales se encuentran estrechamente ligados a los proyectos familiares, entendiendo que estos dos proyectos se conjugan en uno solo.

*“Formar familia, eso sería lo principal y bueno estar yo bien físicamente, (…) pero claro, pucha es el tener todo, familia, hijos, una casa, establecerte con algo sólido, cosa que no te quede nada más que trabajar y que eso te ayude para mantenerla”. (Hombre, 44 años, operador de calidad y reprocesos, 14 años de antigüedad, trabajador permanente, no sindicalizado)*

También destaca la existencia de otro tipo de perspectivas en relación a los proyectos de vida fuera del trabajo agroindustrial, observada en los trabajadores de edad más avanzada; éstos cuentan un proyecto de familia más bien consolidado, con hijos/as profesionales o finalizando sus estudios, por lo cual sus proyectos de vida se centran principalmente en el quehacer en su jubilación, encontrándose el deseo de seguir trabajando de manera independiente con el principal objetivo de mantener una ocupación fuera de los quehaceres domésticos. Desde esta perspectiva, el proyecto familiar se aprecia como algo realizado, por

lo que sus futuras preocupaciones se direccionan preferentemente hacia un bienestar personal, siendo la preocupación principal el seguir sintiéndose útiles tras haber cumplido su carrera laboral y el rol de padres al interior de la familia.

*“Bueno uno tiene bastantes sueños, hay que irlos plasmando en el tiempo, pero trabajar hasta los 60, porque yo he visto la realidad de los viejitos que se retiran de la viña a los 65 años, y desgraciadamente se han retirado para ir a puro morirse, y eso no quiero que me pase, (...). Mira de hecho tengo dos o tres proyectos de vida, uno es trabajar en las ferias que yo manejo harto ese tema o quizás poder armar un taller mecánico, pero son proyectos y eso lo va a decidir el tiempo.” (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

### 5.3 Expectativas, metas y estrategias

Analizando la segunda dimensión mencionada anteriormente, la relación entre expectativas y metas aparece un tanto confusa, mostrando una estrategia de adaptación a los cambios visualizada en las trayectorias de los trabajadores de mayor rango etario. A modo de ejemplo, surge el discurso del deseo de asegurar estudios superiores para los hijos, implicando el sacrificio inclusive de los proyectos personales y sometiéndose a condiciones laborales muy poco satisfactorias con tal de mantener el empleo.

En cambio, en los trabajadores más jóvenes con estudios superiores, se pudo apreciar una mayor capacidad de maniobra sobre sus condiciones actuales, así como también una mayor capacidad de articulación de ciertos aspectos ilusorios con respecto a sus expectativas. Lo anterior se debe principalmente a una mayor estabilidad laboral y a la tranquilidad que otorga el tener credenciales a nivel de estudios; esto se contrasta con los trabajadores más jóvenes que tienen recursos profesionales insuficientes (baja formación), quienes vislumbran sus expectativas a futuro con mayor incertidumbre, por ende, aplican estrategias que les permitan adaptarse al medio en el que se desenvuelven percibiendo un bajo control con respecto a la capacidad de cambios concretos.

Las metas y preocupaciones personales situadas dentro de una relación entre las disposiciones de poder alcanzar sus objetivos y las diversas influencias que tuvo el contexto

familiar en la que se desenvolvían los entrevistados fue un rasgo común visualizado en la investigación, entendiendo que el perseverar para alcanzar ciertas metas se pone en tensión con ciertos contextos familiares percibidos como limitantes al momento de desarrollar estos objetivos, junto con la visión de que la posición estructural en la que se desarrollaron también jugó un papel importante en este tema.

*“La perseverancia que se me inculcó cuando cabro chico, que si quería algo había que darle hasta conseguirlo, de ser como indio curado, no fallar nunca”. (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

*“Me impidió que en la juventud uno no piensa eso, y aunque lo hubiese pensado no hubiese tenido la posibilidad, por el tema de mis abuelos, ganaba precoz sueldo entonces tenía que trabajar y dedicar mi tiempo a ayudar en la casa (...) entonces si yo me hubiese dado cuenta y hubiese tenido la posibilidad de que mi mamá me hubiesen dicho que estudiara, yo a lo mejor hubiese estudiado, pero no tuve esa posibilidad y después de haber cumplido una edad me di cuenta de por qué no tuve la posibilidad”. (Hombre, 54 años, operador de calidad y reprocesos, 34 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Junto a esta disyuntiva entre las actitudes con las que se enfrenta la vida y los factores estructurales que tensionan las posibilidades de poder cumplir ciertas metas, aparece otro elemento común al momento de referirse a este tema, el cual tiene relación con la importancia que el trabajo tiene como facilitador para el cumplimiento de los objetivos, entendiendo esto desde una perspectiva del cumplimiento de objetivos materiales.

*“Sí, obviamente que, gracias al trabajo, primero en Ripley y ahora en la viña, obviamente por las lucas que uno gana uno puede cumplir las cosas que quiere hacer, que en mi casa era el tener mi casa, del poder ahorrar y eso”. (Mujer, 27 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Otro rasgo visualizado respecto al cumplimiento de metas se relaciona con que éstas no son definidas como hitos específicos en el tiempo, sin planificación consciente a largo plazo, sino que más bien aparece el “vivir el día a día” acorde a los procesos cotidianos que van

apareciendo, existiendo nuevamente una adecuación al medio en el que se encuentran insertos, con la familia como motor principal.

*“No, siempre he vivido la vida al día a día, lo que viene, porque hay que disfrutarlo, ponerse miles de expectativas, de ponerse a hacer algo, de dejar esto de lado para hacer esto otro, nadie tiene la vida comprada, nadie sabe si el día de mañana ahorraste plata durante toda tu vida y pasa un auto y te mata y viviste para trabajar, hay que disfrutar, y no te estoy diciendo que hay que tirarte de guatita al caribe pero por último no sé, el día a día tratar de que sea distinto o tratar de estar con tu familia, mis hijas mi pareja, pero no dejar pasar las cosas por tener un plan de lo que quiero hacer”. (Hombre, 32 años, producción y procesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En cuanto a las expectativas de los trabajadores agroindustriales, es común para los temporales que la colonización del futuro a largo plazo (diez a veinte años) se relacione principalmente con sus pretensiones laborales actuales, específicamente con una mayor estabilidad sin aspirar a grandes cambios en lo que compete a su estructura de desenvolvimiento, lo que indica una visión de futuro con baja capacidad de cambios. Llama la atención que en este aspecto aparezca la expectativa de lograr un anhelado ascenso dentro de la empresa en la que trabajan actualmente, reflejo de la trasmisión de sus preocupaciones actuales a las pretensiones de proyectos a largo plazo, implicando que la excesiva inestabilidad no sólo se presente en la consciencia actual, sino que también en la futura.

*“Yo me veo acá mismo, trabajando acá hasta conseguirlo, de verdad, no puedo verme en un futuro más lejano sin tener hoy día lo que quiero, que es un mejor trabajo que me dé más estabilidad. Por eso te digo, me veo trabajando acá, pero en un mejor puesto, siendo un trabajador de planta, teniendo eso puedo ver después que hacer, aparte de lo de formar familia como te dije”. (Hombre, 22 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

A diferencia de los trabajadores temporales, los trabajadores de planta mostraron expectativas completamente distintas, observándose de manera generalizada la disminución de su carga laboral actual para poder compartir más tiempo con sus familias y, a su vez, tener más tiempo para buscar otras actividades personales; lo anterior implica el dejar de trabajar

en el rubro agroindustrial, teniendo expectativas de una búsqueda de trabajo independiente o algo que permita tener más tiempo disponible. Conforme a lo anterior, queda en evidencia que una mayor estabilidad en el aspecto laboral incide de manera directa en la reflexión sobre las expectativas a futuro, dado que esta condición permite un mayor control sobre el entorno y, por ende, una mayor capacidad de poder construir un futuro con mayores claridades.

*“(...) con muchos conocimientos, trabajando quizás independiente y no sé tratando de disfrutar más la vida y no estar apenado al trabajo, disfrutar más con la familia, salir, recorrer, que si bien ahora las hago son como cosas minúsculas, quizás podría aprovechar más. Y me gustaría ser independiente por lo que te decía antes, el sentirme que mi sacrificio va a ir en relación directa con mi beneficio, si me levanto a las 4 de la mañana, eso va a ser compensado, si me saco la chucha yo sé que voy a recibir más, acá no, uno se saca la chucha y sé que este es mi sueldo, este es mi bono y todo esto y más de eso va a ser muy difícil” (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Otro aspecto importante que destacar, relacionado con esta dimensión, se observa en los trabajadores de mayor rango etario, quienes planteaban el deseo de poder tener un buen estado de salud para seguir estando activos; desde este aspecto se desprende a su vez un segundo punto que nos muestra la necesidad de seguir trabajando o realizando alguna actividad que genere réditos tanto económicos como personales. Estas expectativas se pueden analizar desde la perspectiva de una adultez avanzada que genera miedos y preocupaciones. Los aspectos mencionados se interrelacionan con las percepciones y vivencias que tienen estos trabajadores y las condiciones estructurales en las que se ven insertas las personas mayores en nuestro país; por otro lado, también sale a relucir una decisión reflexiva de romper con esa imagen de dificultad en el futuro.

*“Bueno, ojalá bien de salud primero que nada, con una familia unida, posiblemente con más nietos (...) Y me veo trabajando, no me veo no haciendo nada, no podría estar no soy de ese tipo de persona que se sienta en un lugar y diga hasta aquí nomás llegué, no, para mí eso no es vida, ojalá dios me de salud y fuerza para seguir siendo una persona activa hasta cuando pueda y ojalá que sea en mucho tiempo, porque llegar a viejo acá es jodido, no quiero sentirme como los viejos que jubilan y se vienen*

*a morir a sus casas”. (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En cuanto a las estrategias que faciliten concreción de los proyectos de vida, se observa que los estudios superiores aparecen como un horizonte deseable que permitiría mejorar las condiciones actuales de los entrevistados para así obtener una mejor posición estructural. Lo anterior se dio tanto en trabajadores temporales como también en aquellos con un mayor grado de calificación, donde para los primeros los estudios se perciben como una herramienta facilitadora para optar a un mejor puesto dentro de la agroindustria y, con ello, una mayor estabilidad, mientras que para los segundos implica una mayor movilidad en otros rubros laborales e incluso como anhelo vocacional.

La dimensión sacrificial no solamente aparece como un elemento propio del presente sino también como una forma de afrontar el futuro, cuyo principal horizonte será la entrega de nuevas y mejores herramientas a sus hijos para que éstos puedan gozar de un mayor control frente a sus proyectos obteniendo mayores niveles educativos, mayores ingresos, logrando así el realizar estos procesos reflexivos (tardíos) que los trabajadores tuvieron durante el transcurso de su vida, dificultados tanto por las condiciones estructurales en las que se encontraban (trayectorias biográficas) como también por un aspecto de “toma de decisiones”.

*“Si como te decía denantes, ahora toca el tema de sacrificarse y aperrar para que mis hijas puedan tener un mejor futuro que el mío, que puedan estudiar que hagan lo que les hace feliz y si eso le ayuda a tener su plata y estar tranquilas mejor aún. La idea es que no tengan que andar estando de pega en pega sin saber que el día de mañana tienes que buscar trabajo y lamentablemente en este país te tienes que sacar la cresta para poder entregar eso y bueno, en eso estoy y la disposición está para ver los frutos después”. (Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

Como último elemento a destacar dentro de esta dimensión se observan las temáticas de pareja como un elemento facilitador al momento de la toma de decisiones con respecto a proyectos futuros, siendo un apoyo trasversal que permite vislumbrar y aclarar de forma reflexiva las inquietudes que van apareciendo el momento de planificar un futuro actuar.

*“En mis metas, sabes que yo soy muy aplanado, mi vida siempre ha sido como eso, las cosas que me competen son más y de una o dos personas más, lo que va en mi conveniencia, y siempre he necesitado sólo a mi compañera para que me ayude, con ella conversamos todo y aunque pueda sonar raro, es como una herramienta que me permite tomar mejores decisiones y sé que al tomarlas y decidir las con ella siempre va a ser mejor”. (Hombre, 32 años, supervisor producción, 7 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

#### *5.4 Ordenamientos a futuro*

Como último elemento a mencionar en este capítulo hablaremos de los ordenamientos a futuro que los entrevistados vislumbraron con respecto a sus proyectos. Tal como se mencionó anteriormente, esta dimensión nos permite ver la postura o actitud que los sujetos tienen con respecto a sus pretensiones futuras, intentando develar si se mantiene una posición efectiva, esto quiere decir, con capacidad de influir en los cambios de sus condiciones estructurales, o, por otro lado, pueden adoptar una posición pasiva, comprendiendo muy difícil la capacidad de colonizar su futuro de manera reflexiva como material.

De acuerdo a este punto de vista, durante la investigación se observa el cómo las distintas condiciones en las que se desenvuelven los entrevistados, así como también sus trayectorias biográficas, tienden a influir de manera notoria en su percepción con respecto a la articulación de proyectos a largo plazo. En este sentido, queda en evidencia que para los trabajadores con recursos sociales (credenciales, educación, redes, etc.) débiles y condiciones laborales precarias, existe una actitud restrictiva al pensar en el largo plazo, contrario a los trabajadores con un nivel educativo mayor y situación laboral más estable, donde el proyectarse a largo plazo no se ve como algo impensado sino que se vislumbra como algo posible y realizable.

*“Como también comentó René, soy de las personas que no planea mucho, menos el futuro en muchos años más, uno piensa más bien en el día a día, en superar los obstáculos que llegan, yo creo que eso es lo primero, no me gusta pensar tanto en más allá porque uno también se frustra y te bajoneas, mejor ir paso a paso, ir mejorando las condiciones en lo que se pueda y después ver que se puede hacer*



*después”. (Mujer, 31 años, producción vendimia, 4 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

*“Tener una casa en el sur e ir a pasar mis días allá tranquilo, tener una parcela, vender, no sé si vender esta casa, pero tener una parcela donde los nietos puedan jugar porque a esa altura los hijos ya no, pero los nietos si puedan jugar, poder tener mascotas, un perro, no sé (...) Uno igual sueña, y yo creo que eso es bueno, porque uno ha ido avanzando y cumpliendo las metas que me he propuesto, entonces yo sé que puedo lograr eso, no lo veo como algo imposible, tengo las capacidades, gracias a dios tengo una profesión y estoy sano de mente y de cuerpo, entonces no veo por qué no se pueda hacer, hay que soñar y hacer las cosas”. (Hombre, 38 años, prevencionista de riesgo, 11 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

En cuanto a las posturas que los entrevistados tuvieron con respecto a las pretensiones futuras y las posibilidades de poder generar cambios estructurales en su vida, se observan reflexiones que ponen en tensión la dualidad entre la existencia de estructuras que puedan imposibilitar los cambios que se pretenden y la capacidad que los propios agentes tienen para poder sobrellevar esto. En este sentido, quedó de manifiesto que no sólo los factores biográficos – contextos familiares como factores que determinan el desarrollo de la concreción de metas – son relevantes, sino que también existe la percepción de que ciertos determinantes sociales, otorgados por la configuración del sistema actual en el que viven, juegan un papel crucial al momento de planificar proyectos futuros.

*“Sí, o sea más allá que yo sé que la infancia fue más complicada, que no tuve mucho apoyo de mis papás, igual uno cacha que la cosa en general no funciona como uno quiere, como te decía antes si no estás asegurado con el jefe no te pescan, si no estudias aunque hagas bien la pega tampoco te consideran del todo, entonces igual hay algo más grande que afecta, pero tampoco vas a bajar los brazos, hay que darle nomás”. (Hombre, 22 años, producción vendimias, 3 años de antigüedad, trabajador temporal, no sindicalizado)*

Entendiendo que si bien las estructuras generan contextos que determinan ciertos rumbos para la acción, los sujetos también tienen la capacidad de operar con intencionalidad estos

cursos, y pese a que en la mayoría de los casos los proyectos no se configuran mediante un ordenamiento temporal establecido, esto no quita la capacidad que tienen las personas de poder utilizar herramientas de carácter reflexivas para poder contrarrestar lo que la estructura dispone. De acuerdo a esto, los trabajadores tienden a adaptarse al medio en el que se encuentran inmersos, pero también pueden establecer prácticas concretas para hacer frente a esto, tensionando y colocando al mismo tiempo una capacidad de agenciamiento para sus proyectos.

*“Al final como dice el dicho pero al revés, dios dispone pero también uno es el que propone, no sirve de nada el quejarse y decir que no me salen las cosas, hay que buscarlas y esforzarse por eso, yo no soy de quedarme brazos cruzados, si no me sale algo yo sé que hay más opciones y uno tiene que tener esa actitud, porque si no es uno nadie más te va a ayudar, uno también tiene las riendas y hay que darle”.*  
*(Hombre, 32 años, producción y reprocesos, 6 años de antigüedad, trabajador permanente, sindicalizado)*

*Cuadro Resumen Proyectos de Vida y Cumplimiento de Metas*

	<b>Trabajadores temporales</b>	<b>Trabajadores de planta sin estudios</b>	<b>Trabajadores de planta con estudios</b>
<b>Proyectos laborales</b>	Alcanzar mayor estabilidad, independiente del lugar → incertidumbre	Cumplir su trabajo de la mejor manera posible hasta su jubilación → adecuación al entorno	Seguir perfeccionándose tanto dentro como fuera de la empresa → mayor grado de certidumbre
<b>Proyectos personales y familiares</b>	Importancia del futuro de sus hijos → alcanzar una profesión para no seguir reproduciendo las precariedades de ellos mismos	Familia e hijos como eje central del enfoque sacrificial → se cumple la meta de entregar estudios. Aparece el proceso reflexivo de generar proyectos laborales luego de la jubilación para el bienestar personal	Importancia del futuro de sus hijos → realización personal apuntando hacia la felicidad
<b>Expectativas</b>	Alto grado de incertidumbre. Anhelos de ascenso dentro de la empresa	Deseos de tranquilidad tensionados por la realidad que vive el jubilado en Chile	Alto grado de maniobra, dado principalmente por su estabilidad y credenciales
<b>Metas y preocupaciones</b>	Importancia del trabajo para poder ir cumpliendo metas, siempre desde la preocupación de la incertidumbre	Importancia del elemento sacrificial y familiar para lograrlas. Preocupación por estado de salud	Reducir la carga laboral y logro de independencia financiera
<b>Estrategias</b>	Alcanzar mayor nivel de estudios y elemento sacrificial.	Apoyo familiar y utilización de lo aprendido dado por la experiencia	Mayor nivel de perfeccionamiento laboral
<b>Ordenamiento a futuro</b>	Actitud restrictiva para frente al largo plazo (vivir el día a día)	Capacidad de proyección al mediano plazo	Capacidad de proyección al largo plazo

## Capítulo VI: Conclusiones

Como primer elemento a destacar, se identifica una narrativa en materias identitarias de los trabajadores agroindustriales, las cuales compartieron en gran medida un dualismo entre las distintas determinaciones estructurales en las que se encuentran inmersos (trayectorias familiares, posibilidad de estudios, etc.), siendo un factor relevante al momento de comprender sus posturas con respecto tanto al desenvolvimiento laboral como a las pretensiones futuras de los involucrados, en conjunto con la existencia de la capacidad reflexiva; lo anterior permite ver que no existe un determinismo en los procesos de conformación identitaria, entendiendo que este proceso tiene ribetes dinámicos y que nunca permanece inmutable en el tiempo.

Al comenzar con el análisis de la información, se pudo apreciar la importancia que tienen las distintas experiencias biográficas de los entrevistados en el desarrollo de sus trayectorias laborales, así como también en los diferentes procesos intersubjetivos que emergen a medida que se desarrollan personal y profesionalmente. Lo anterior deja en evidencia que el surgimiento de identidades en los sujetos (específicamente, identidades laborales) no se puede entender si no se toman en cuenta estos procesos vivenciales, principalmente aquellos que transcurren al interior del seno familiar, tanto materiales como valorativos, tal como lo expresa Larraín (2001).

De acuerdo a lo mencionado, existe una estrecha relación entre las trayectorias laborales de los sostenedores familiares de los entrevistados con su desarrollo profesional; en la gran mayoría de los casos, se observó una tradición agrícola por parte de los padres, lo cual se asume como un punto importante al momento de tomar decisiones frente al futuro laboral de sus hijos. El contexto mayormente rural de los entrevistados, en conjunto con las trayectorias laborales de sus familias, juegan un factor condicionante para comprender sus desenvolvimientos laborales y profesionales, entendiendo que las transformaciones en este rubro productivo han cambiado de manera significativa en comparación a lo experimentado con sus padres y, por ende, tanto las condiciones laborales como los distintos aspectos de especialización también cambiaron para sus hijos, pero dentro de una misma lógica agrícola.

Otro de los aspectos que marca un fuerte condicionamiento de tipo estructural en el establecimiento de trayectorias laborales, así como también en el desarrollo de las intersubjetividades de los trabajadores, son las condiciones de subsistencia que éstos experimentaron durante sus procesos formativos; en este contexto, destaca que la totalidad de los entrevistados provienen de familias donde las condiciones socioeconómicas son más bien limitadas, característica que influye en la inserción a temprana edad al mercado laboral. En el transcurso de la investigación fueron apareciendo ciertos matices, de los cuales fue posible extraer que en las familias con mayores grados de precariedad se observa como consecuencia la necesidad de que los propios hijos tuvieran que trabajar para así aportar económicamente, generando en gran medida la imposibilidad de llevar a cabo estudios superiores, incidiendo así de manera directa en la postura adoptada respecto al entendimiento y abordaje de los proyectos laborales, a diferencia de aquellos con un mejor pasar en materias socioeconómicas en su infancia/juventud, quienes tuvieron la oportunidad de generar credenciales universitarias y, por lo tanto, un posicionamiento completamente distinto en temáticas de inserción laboral, generando mayor estabilidad laboral y una identificación con el trabajo de características diferentes a la observada en los otros trabajadores.

Por lo tanto, en el primer capítulo del análisis se da cuenta de la incidencia de los distintos recorridos en materias biográficas de los entrevistados en su desarrollo personal y específicamente profesional, destacando como puntos relevantes las diversas trayectorias laborales de los sostenedores de sus hogares, las condiciones socioeconómicas en las que se encontraban inmersos, y sus posibilidades de estudio, considerados como elementos centrales para lograr comprender las trayectorias laborales de estos trabajadores, así como también ciertas posturas con respecto al rol que tiene el trabajo en materias de proyectos personales y familiares, aspecto que será abordado más adelante.

En relación a las condiciones laborales de los trabajadores, se concluye que existen diametrales diferencias entre los dos tipos de trabajadores entrevistados, y al mismo tiempo éstas condiciones se relacionan directamente con las distintas posturas de los entrevistados con respecto a su trabajo. Estas diferencias se encuentran esencialmente en términos contractuales, observándose una gran precariedad e inestabilidad laboral; los contratos a plazo fijo, extenuantes horas de trabajo, bajos sueldos, y la imposibilidad de poder

sindicalizarse permean de manera estructural en ellos, posicionándoles en una especie de “trabajadores de segunda categoría”, incidiendo en la conformación de los aspectos intersubjetivos de los individuos.

Como primer elemento a destacar de estas narrativas, surge una especie de contradicción por parte de los trabajadores temporales, dado que estos por una parte perciben que las condiciones actuales en las que se encuentran son injustas, pero al mismo tiempo anhelan poder seguir trabajando en la misma empresa. Al profundizar más sobre esta dicotomía, se pudo entender que esos anhelos corresponden a la posibilidad de llegar a ser un trabajador de planta y, por lo tanto, obtener mejores condiciones y mayor estabilidad laboral; respecto a esto, es posible observar una preocupación de mejorar las condiciones de estabilidad laboral en las que se encuentran, y además al ver que estas empresas (grandes vitivinícolas) brindan un buen sustento económico y laboral, pretenden seguir en ellas.

Si para el caso de los trabajadores temporales existen fuertes trabas al momento de poder tener cierto control de sus cursos de acción en lo que corresponde a su trabajo, en el caso de los trabajadores de planta destaca que sus acciones al interior del trabajo se ven fuertemente influenciadas por la estandarización de los procesos productivos, así como también por los roles que cumplen los mandos más altos, los cuales cumplen un rol fiscalizador importante. Todo esto conlleva a que los trabajadores se vean como meros ejecutores de sus labores, donde el cumplimiento de metas y programas influye en la capacidad reflexiva al momento de establecer cursos de acción.

Otro de los puntos a destacar son los testimonios relacionados con la posibilidad de realizar una carrera al interior de sus empresas, elemento un poco disímil si tomamos en cuenta las nuevas configuraciones productivas existentes en la realidad actual, sobre todo por el hecho de que la agroindustria tiene uno de los mayores indicadores de rotación de personal en el país. Si bien este tema se escapa un poco del análisis identitario de los trabajadores, es necesario tomarlo en cuenta debido a que los propios trabajadores son testigos de estos acontecimientos, generando implícitamente una sensación de mayor seguridad laboral por parte de los trabajadores de planta, y a su vez repercutiendo en los anhelos de los trabajadores temporales de continuar trabajando en las empresas agroindustriales, tal como se especificó anteriormente.

Uno de los aspectos relevantes para comprender la postura de los trabajadores con respecto a su desenvolvimiento al interior de sus empresas tiene relación con el reconocimiento sociolaboral por parte tanto de los altos mandos como de sus mismos pares. Haciendo alusión al primero de ellos, se observó que la totalidad de los trabajadores manifiestan la necesidad de obtener mayores valoraciones del desempeño de su trabajo por parte de sus superiores; este punto de vista surge como una necesidad para poder sentirse más a gusto con respecto a su desempeño laboral y en su rol como trabajador. En base a este mismo tema, se aprecia también la gran importancia que tiene la interacción y relación de los trabajadores con sus pares, configurando un factor determinante en el desarrollo y desenvolvimiento de su trabajo, llegando a marcar inclusive la continuidad del desempeño de sus labores al interior de la empresa. Por lo tanto, se puede concluir que los aspectos relacionales juegan un rol determinante en el desarrollo tanto práctico como intersubjetivo de los trabajadores agroindustriales, formando una pieza clave en el rompecabezas de la conformación de identidades laborales.

En cuanto a los mecanismos de control en los procesos productivos, específicamente relacionados a las formas de supervisión del trabajo, estos inciden de manera directa en el desarrollo intersubjetivo de los entrevistados; lo anterior se da debido a que los distintos mecanismos de flexibilidad (principalmente la contratación por temporada) genera en los sujetos una proyección hacia la constante evaluación diaria de su trabajo, para así cumplir de forma óptima con sus labores y dar una buena impresión en los supervisores, para con ello ser llamados a trabajar para el próximo año o inclusive tener la posibilidad de pasar a ser un trabajador de planta. La generación de esta autoevaluación se conjuga a su vez con la presencia diaria de sus respectivos supervisores, los cuales mantienen una interacción constante con sus trabajadores y con ello el respectivo control de las labores que realizan. Por lo tanto, esta doble configuración en materias de control laboral genera un posicionamiento claro en los trabajadores temporales, quienes día a día mantienen una preocupación de hacer lo mejor posible para poder ser llamados en futuras vendimias, generando un constante estado de preocupación e inestabilidad con respecto a su futuro laboral, predisponiendo incluso a una competencia entre los propios trabajadores para lograr llegar al fin del proceso de vendimias en este caso.

Dentro del análisis se observa una dicotomía entre el trabajo transitorio y duradero; esta dualidad se marca principalmente entre los trabajadores con estudios superiores frente a los que no tienen, donde los primeros direccionan un proyecto laboral fuera de sus actuales empresas dado que la ven como una escuela de gran prestigio que les permitirá optar en un futuro a nuevas opciones donde continúen su desarrollo profesional. Esto dista con los trabajadores de menor calificación, los cuales ven con un gran anhelo la posibilidad de generar un proyecto laboral en el tiempo dentro de la empresa en que se encuentran actualmente, buscando encontrar una mayor estabilidad laboral.

El trabajo asalariado en este rubro aparece ciertamente valorado por los trabajadores y trabajadoras, pero a la vez es considerado como un medio para obtener dinero y subsistir y no como una actividad de autorrealización. De acuerdo a esto, las estrategias que mueven las decisiones se enfocan en la familia y en la estabilidad, lo cual nos indica que el proyecto laboral se constituye, fundamentalmente, como una necesidad para poder alcanzar otro tipo de metas.

En relación a este tema, las diferentes metas y concreción de proyectos de vida se ven fuertemente entrelazados a los proyectos familiares, donde el trabajo se configura como el medio principal. A su vez, la centralidad de la familia para los entrevistados toma la dirección hacia la entrega de mejores oportunidades para sus hijos, donde aparece fuertemente el carácter sacrificial como estrategia, dejando de lado los propios proyectos personales que fueron emergiendo a medida que se desarrollaban como trabajadores y como personas en todo tipo de ámbito. La entrega de mejores oportunidades, principalmente en materias de estudios y credenciales, suele tener vital importancia para los entrevistados, y principalmente para los que no pudieron obtenerlas, visualizando en sus propios hijos e hijas la concreción de un proyecto de carácter profesional que pueda lidiar con los embates del mercado laboral y que, por lo tanto, les permitan gozar de mayores estándares de calidad de vida así como también lograr la realización profesional, aspecto muy complejo de optar para ellos.

De acuerdo a las narrativas de las trayectorias laborales y de las distintas experiencias biográficas, se pudo dar cuenta de cómo las eventualidades y el desarrollo cotidiano de la vida van construyendo una historia laboral iniciada principalmente desde las necesidades que posteriormente brinda una adaptación de los trabajadores a su entorno, el cual genera las



pautas a seguir para la concreción de estrategias y rangos de acción útiles para la gestión de sus diferentes preocupaciones; este último punto, así como también las proyecciones hacia el futuro, cumplieron un rol diferenciador entre los trabajadores con menores credenciales versus aquellos con estudio superiores, dado lo que primeros suelen proyectarse tanto laboral como familiarmente en el corto plazo, generando estrategias de mitigación de preocupaciones y concreción de metas sólo en espacios muy cortos de tiempo, refiriéndose a la vivencia del “día a día”. Este tipo de postura se puede deber en gran parte a la inestabilidad que genera la falta de credenciales, así como también a la estructuración que tiene el trabajo en la empresa, donde el poco control de su trabajo junto a los factores de flexibilidad e inestabilidad (principalmente para los trabajadores temporales) imposibilita el poder pensar en un futuro más lejano, proyectando solamente la resolución de sus preocupaciones actuales en un corto plazo; esto nos demuestra la existencia de una dependencia estructural que imposibilitaría en cierta medida el control de su propio destino.

Lo anterior dista de la realidad de los trabajadores con mayor calificación, quienes se observaron optimistas con respecto a sus futuros y proyectos de vida, pensando en un futuro a largo plazo con sueños e ideas más concretas. Esta diferencia se puede atribuir a la realidad actual en la que se desenvuelven, donde tener un puesto con mejores condiciones laborales y mayor estabilidad permite generar un mayor control sobre las pretensiones a futuro, desligándose en parte de la dependencia estructural y pudiendo, por lo tanto, generar procesos de agenciamiento de manera reflexiva.

Tal como existe una dependencia estructural como elemento transversal en todos los trabajadores (en mayor o en menor medida), no hay que dejar de lado el prisma de la reflexividad en los entrevistados. Si bien está claro que algunos patrones estructurales determinan en cierta medida tanto las rutas de acción como la percepción de la realidad, conllevando a un posicionamiento dentro de un espectro real de posibilidades de acción, este marco no es percibido como algo inmutable; esto se genera dada la existencia de patrones reflexivos que juegan un rol de tensión con la dimensión de dependencia estructural, donde algunos tienen más control que otros frente a su realidad. Lo anterior nunca deja de existir, sino que va entregando herramientas que permiten a los trabajadores tener un poder agencial

a tal punto que puedan configurar su realidad y jugar un rol activo en la determinación de su vida, tanto en materias laborales como en aspectos personales y familiares.

Teniendo en cuenta lo señalado, se puede concluir que las tres grandes dimensiones tratadas (trayectorias biográficas, aspectos objetivos y relacionales al interior del trabajo, y proyectos de vida) permiten conocer y comprender en gran medida el posicionamiento que tienen las personas con respecto a su trabajo y a su desarrollo tanto laboral como personal, lo que trae como consecuencia el abordaje de los procesos intersubjetivos de los trabajadores y, con ello, la emergencia de identidades laborales; éstas identidades no se pueden entender como una gran tipología que abarque a la totalidad de los involucrados, sino que se comprenden desde una perspectiva transitoria, permeable a cambios y dinámica, donde si bien se pueden establecer ciertos factores que estructuran lineamientos comunes (tales como experiencias biográficas, condiciones de precariedad e inestabilidad laboral), estos no determinan el actuar y las posibles acciones a futuro que puedan realizar los sujetos, dado que los procesos reflexivos juegan de forma agencial permitiendo tensionar las predisposiciones estructurales, comprendiendo la realidad social e identitaria desde la mirada del confluencia central (Archer, 2009).

Lo anterior permite dialogar con las discusiones relacionadas con la postura de si el trabajo es o no un elemento central y articulador para la comprensión del desenvolvimiento y accionar en la vida de las personas. Al observar y analizar las distintas narrativas de los trabajadores, se puede establecer que si bien el trabajo no aparece como un aspecto de realización personal, sí juega un rol protagónico en la construcción intersubjetiva y material, por lo que decir que esta dimensión de la realidad social se encuentra al margen del entendimiento del desarrollo de las personas sería un grave error; esto último se explica debido a que las configuraciones productivas y el modelo neoliberal imperante en la actualidad conlleva a la transformación de nuevas lógicas configurativas de trabajadores, y, por ende, nuevas implicancias en la emergencia intersubjetiva laboral, las cuales siguen siendo un factor central para comprender el desenvolvimiento y las aspiraciones de todo tipo de persona y no solamente de los trabajadores agroindustriales.

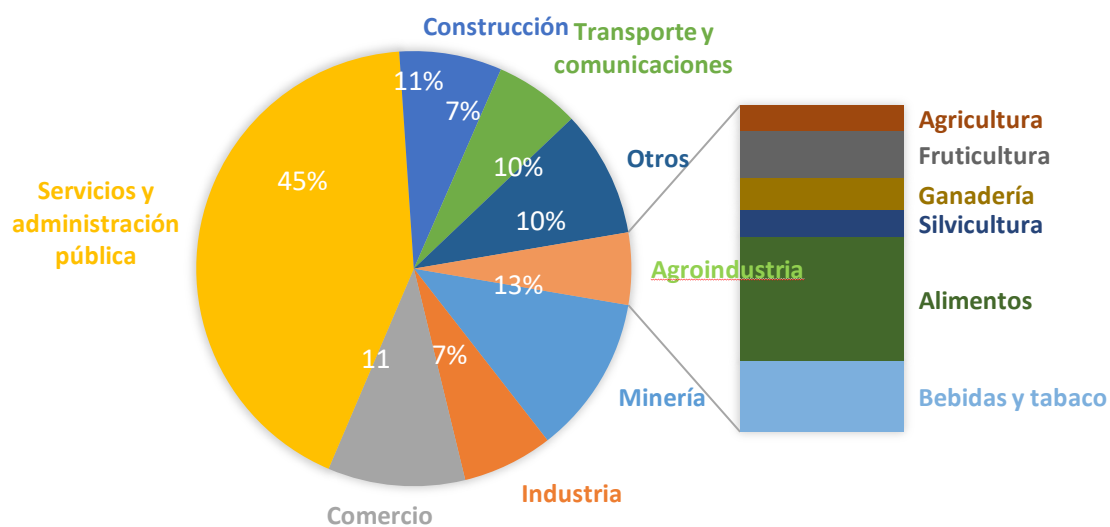
Como último elemento a tratar e intentando aportar elementos que puedan servir para la mayor profundización dentro de la sociología y las ciencias sociales con respecto a esta

temática, sería interesante ampliar el abanico de participantes al momento de buscar comprender los aspectos intersubjetivos en las y los trabajadores de la agroindustria. Lo anterior se plantea dado que en esta área productiva existen tres grandes perfiles de trabajadores: de planta, formales y temporales informales o “de enganche”; si bien existen antecedentes respecto al último grupo, sería interesante poder articular y contrastar las tres realidades para así comprender de mejor forma la configuración laboral, tanto en el ámbito intersubjetivo como en el material.

Otro punto interesante para considerar en el abordaje de los estudios del trabajo, tanto en materias de construcción subjetiva como en otras áreas, es la dimensión de los mecanismos de control y procesos en las grandes empresas; si bien este aspecto se tocó en esta investigación, no era el eje central, por lo que la información no fue significativa pero sí muy interesante. Por lo tanto, abordar las dinámicas reproductivas en el trabajo desde una perspectiva de la teoría del *management* podría entregar información relevante sobre las implicancias que tiene este fenómeno en materias de la intersubjetividad laboral.

## ANEXO I: Gráfico distribución PIB nacional

Cuadro Distribución del PIB según rama productiva



Fuente: Elaboración propia según datos del Banco Central

## ANEXO II: Cuestionario de entrevista

Trayectorias de vida (poder observar una pequeña aproximación de la conformación identitaria biográfica)

- ¿Me puede comentar dónde nació y se crio? ¿Cómo fue su vida familiar? (ver constitución familiar)
- ¿En qué trabajan sus padre y madre? ¿Cómo fue la trayectoria laboral de sus padre y madre? ¿Cómo eran las condiciones socioeconómicas en las que vivían?
- Padre/madre tuvieron expectativas sobre su futuro
- ¿Cree que las expectativas de su padre/madre frente a su futuro repercutieron en la persona que es hoy y en su actual trabajo? ¿Por qué?
- ¿Hasta qué nivel de escolaridad llegó? ¿Cree que sus estudios repercutieron en la persona que es hoy y en su actual trabajo? ¿Por qué?
- ¿Qué otros factores crees que repercutieron en la persona que es hoy en día? ¿Por qué?

Trayectorias laborales

- ¿Cuál fue su primer trabajo? Me podría contar un poco.
- ¿Ha desempeñado trabajo en otro rubro laboral? ¿Cuáles?

Trabajo actual

- ¿En qué consiste su trabajo actual? ¿Me lo puede describir un día cualquiera en su trabajo?
- Pregunta objetiva sobre condiciones laborales (tipo de contrato, tipo de remuneración, jornada de trabajo)
- ¿Siente que su trabajo le genera estabilidad o inestabilidad laboral? ¿Por qué?
- Me podría indicar ¿qué cosas positivas y negativas encuentra en su trabajo actual?
- ¿Pertenece a al sindicato de la empresa? ¿qué opina de estar sindicalizado? ¿qué opinión tiene del sindicato de su empresa?
- ¿Cómo supervisan su trabajo? ¿Cuáles y qué opina de ellos?

- ¿Cómo es la relación de los trabajadores y/o sindicato con la empresa? ¿Existe una relación cooperativa o conflicto? ¿me podría fundamentar el por qué?

#### Reconocimiento socio-laboral

- ¿Se encuentra satisfecho en cuanto a sus remuneraciones y condiciones laborales? ¿Por qué? ¿Las considera justas?
- ¿Qué cosas cree que valoran de usted en su trabajo? ¿Qué cosa le gustaría que valoraran?
- ¿Se siente valorado e integrado por sus pares al interior del trabajo? ¿Por qué?
- (sólo si pertenece al sindicato) ¿Se siente valorado por su sindicato/gremio? ¿Por qué?
- ¿Cómo es la relación con sus superiores? ¿siente que valoran su trabajo?

#### EL yo frente al trabajo

- ¿Se considera usted un “buen trabajador”? ¿Por qué?
- ¿Cree que su trabajo es importante y/o valorado por la sociedad? ¿Por qué?
- ¿Se siente identificado con su trabajo en la empresa? ¿Le gustaría hacer una carrera en él?
- ¿Siente que su trabajo lo realiza en algún aspecto de su vida?
- A modo general ¿Siente que el trabajo es uno de los aspectos relevantes en la vida para poder realizarse como persona? ¿Por qué?

#### Proyectos de vida

- ¿Qué espera de su trabajo en los próximos años?
- ¿Qué cosas esperas de su vida? (fuera del rubro laboral)
- SI se remonta a los proyectos que tenía en su juventud ¿Cuáles eran esos proyectos? ¿Se han mantenido o han cambiado? (que hable de sus proyectos de vida)
- ¿Qué cosas cree que han impedido o facilitado esos proyectos? ¿Cree que su trabajo posibilita esas metas?
- ¿Qué rol juega su familia para el cumplimiento de esas metas? ¿Existen otros actores (amigos/as, grupos, ambiente laboral, otras organizaciones, etc) que juegan un rol importante en esos cumplimientos?

### ANEXO III: Libro de códigos

Trayectorias biográficas/laborales	Contexto laboral	Reconocimiento Socio-Laboral	Proyectos de vida
Apreciación de vida infancia-juventud	Aspectos negativos	Aparición de otras oportunidades	Concreción de proyectos
Condiciones socioeconómicas	Aspectos positivos	Auto reconocimiento	Cumplimiento de metas
Estudios secundarios	beneficios sindicalismo	identificación con el trabajo	Elementos facilitadores-trabas
Estudios superiores	Condiciones laborales	Reconocimiento de la empresa	Estudios
Expectativas padres	Estabilidad Laboral	Reconocimiento de la sociedad	Otro
Expectativas personales	Experiencias sindicales	Reconocimiento de los pares-sindicato	Proyección laboral
Lugares de Vida	Inestabilidad (trabajo temporal)	Reconocimiento que me gustaría recibir	Proyecto de vida (fuera del trabajo)
Otras experiencias de referencia	Mecanismos de control	Remuneración y calidad en el trabajo	Proyecto moral
Trayectorias laborales padres	Otros	Trabajo como realización	Rol de la familia
Trabajo Infancia-juventud	Relación Sindicato-Empresa		Trabajo sindical como proyecto
Trayectoria fuera del agro industria	Relación trabajador-empresa		Visión en 10 años más
Trayectorias agro industria	Trato Laboral		
	Trayectorias y labores		

## ANEXO IV: Muestra de entrevistados

<b>Género</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Edad</b>	<b>Relación contractual</b>	<b>Sindicalización</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Nivel educacional</b>
Masculino	Calidad y reprocesos	54 años	Permanente	Sindicalizado	34 años	Media Completa
	Producción vendimias	22 años	Temporal	No sindicalizado	3 años	Media Completa
	Dirigente sindical	65 años	Permanente	Sindicalizado	49 años	Media Completa
	Producción y reprocesos	32 años	Permanente	Sindicalizado	6 años	Media Completa
	Supervisor producción	34 años	Permanente	Sindicalizado	7 años	Técnica Superior
	Reprocesos	44 años	Permanente	No sindicalizado	14 años	Técnica Superior
	Preveccionista de riegos	38 años	Permanente	Sindicalizado	11 años	Técnico Superior
Femenino	Producción vendimias	27 años	Temporal	No Sindicalizada	3 años	Media Completa
	Producción vendimias	33 años	Temporal	No sindicalizado	5 años	Media Completa
	Producción vendimias	31 años	Temporal	No sindicalizado	4 años	Media Completa



## Bibliografía

- Abramo, L. (1997). *Mercados Laborales, encadenamiento productivo y políticas de empleo en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: ILPES, CEPAL.
- Aedo, A. (2011). *El proyecto agencial como forma de estudio de la subjetividad de clase: propuesta metodológica y análisis empírico*. Santiago: VI Congreso Chileno de Sociología y Encuentro PreALAS - Sociología y Sociedad en Chile: Escenarios y diálogos contemporáneos.
- Aguilar, O. (2001). *Debates y Visiones: Aportes para la Investigación Social. Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. Santiago: Programa de Estudio Desarrollo y Sociedad, Documento N° 4, Universidad de Chile.
- Antunes, R. (1995). *¿Adiós al trabajo?* Sao Paulo: Cortez Editoriales.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Archer, M. (2013). *Teoría social realista: En enfoque morfogenético*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Arteaga, C. (2000). *Modernización Agraria y Construcción de Identidades*. Mexico: CEDEM - Plaza y Valdes Editores.
- Barraclough, S., & Fernández, J. (1974). *Diagnóstico de la Reforma Agraria Chilena*. Mexico: Siglo XXI.
- Bauman, Z. (2002). *En búsqueda de la política*. España: Fondo de Cultura Económica.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1999). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). *Respuestas por una Antropología Reflexiva*. Mexico: 1995.
- Brega, C. (2015). *Identidad laboral y proyectos de vida. Trabajar en el retail*. Santiago: Tesis para optar al título profesional de Socióloga, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Burbach, R., & Plyn, P. (1983). *Las agroindustrias transnacionales: Estados Unidos y América Latina*. México: Ediciones Era.
- Canales, M. (2006). *Metodología de la Investigación Social. Introducción a los oficios*. Santiago, Chile: Editorial LOM.

- Castel, R. (1996). *Trabajo y utilidad para el mundo*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, núm. 6.
- Cepal, G. L. (1997). *Demanda de trabajadores Calificados y Capacitación en la Agroindustria: EL caso de Chile*. Santiago: CEPAL, Chile.
- Cid, B. (2001). *Sociedad del Riesgo y Nueva Ruralidad. Análisis de Caso de un Proceso de Modernización de una Empresa Agroindustrial*. Santiago: Tesis para optar al grado de magister en Ciencias Sociales - Universidad de Chile.
- Crispi, J. (1982). El agro en Chile después de 1973: Expansión capitalista y campesinización pauperizante. En Flacso, *1973 - 198?* (págs. 133 - 166). Mexico: Flacso.
- De la Garza, E. (2000). El fin del Trabajo o el Trabajo Sin Fin. En E. (. De la Garza, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 755-774). Mexico: Fonde de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2000). *Sindicato*. México.
- De la Garza, E. (2010). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Clacso.
- De la Garza, E. (2013). *La identidad y su desarticulación: La polémica actual*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- De la Graza, E. (2011). *Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva*. Mexico: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). *Manual de Investigación Cualitativa*. Londres: Sage Publications.
- Díaz, C., & Navarro, P. (1995). Análisis de Contenido. En D. J. Coordinador, *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en las Ciencias Sociales*. Madrid: Ediciones Síntesis Psicología.
- Dombois, R. (1998). Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de. En T. Lule, P. Vargas, & L. Zamudio, *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia : Anthropos. Serie II. .
- Drake, P. W. (2003). El Movimiento Obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación. *Revista de Ciencias Políticas*, 148-158.
- Dubar. (1991). *a socialização construção das identidades sociais e profissionais*. Brasil: Martin Fortes Editoriales.
- Dubar, C. (2001). El Trabajo y las Identidades Profesionales y Personales. *Revista Latinoamerica de Estudios del Trabajo*, N° 13, 5 - 16.

- Echeverría, M., & López, D. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- García Linera, A. (2014). *Identidad Boliviana. Nación, Mestizaje y Plurinacionalidad*. La paz, Bolivia: Vicepresidencia del Estado Plurinacional Boliviano.
- GIA. (1979). *Tenencia de la tierra en Chile*. Santiago: Grupo de Investigaciones Agrarias - Cuadernillo de información agraria num. 1 - Academia de Humanismo Cristiano.
- Godard, F. (1998). Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales. En T. Lulle, P. Vargas, & L. Zamudio, *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia: Anthropos. Serie II.
- Goffman, E. (1981). *EL presente de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu .
- Goffman, E. (2006). *Estimas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gómez, S. (1992). *Dilemas de la Sociología Rural Frente a la Agricultura y el Mundo Rural en la América Latina Hoy*. Santiago: FLACSO.
- Gómez, S. (2003). *Nueva Ruralidad. Fundamentos teóricos y necesidad de avances empíricos*. Valdivia: Instituto de Ciencias Sociales, Universidad Austral.
- Gomez, S., & Echenique, J. (1991). *La agricultura Chilena. Las Dos Caras de la Modernización*. Santiago: FLACSO.
- Gonzalez, H. (2000). Transformación Productiva y Competitividad Sistémica de la agricultura costarricense. *San José de Costarrica*, [www.unalmed.educo-befeg/bibliografía.shtml](http://www.unalmed.educo-befeg/bibliografía.shtml).
- Gorz, A. (1980). *Adiós al proletariado*. París: Galilée.
- Gorz, A. (1980). *Adiós al proletariado* . París: Galilée.
- Gorz, A. (1998). *Miseria del presente, riqueza de lo posible*. España: Paidós.
- Harribey, J. (2001). El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo. En J. Neffa, & E. De la Garza, *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo* (págs. 33-49). Buenos Aires: CLACSO.
- Henríquez, H., & Uribe-Echeverría, V. (2004). Cuadernillo de Investigación N° 18. Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre. *Departamento de Estudios Dirección del Trabajo (DT). Gobierno de Chile*.
- Kölor, H., & Artiles, A. (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y las Relaciones Industriales*. Madrid: Delta.

- Lara, S. M. (1992). La Flexibilidad del mercado de trabajo rural. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 54, No. 1, 29 - 48.
- Larraín, J. (2001). *Identidad Chilena*. Santiago: LOM.
- Larraín, J. (2005). *¿América Latina Moderna? Globalización e Identidad*. Santiago: LOM.
- Maykut, P. (1994). *Inestigación Cualitativa: Una guía práctica y filosófica*. Barcelona: Edicaciones Hurtado.
- Mead, G. (1993). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. México: Paidós.
- Melucci, A. (1994). *Asumir el Compromiso. Identidad y Movilización en los Movimientos Sociales*. Madrid: Zona Abierta: Movimientos Sociales, acción e Identidad, Num 69.
- Montero, C. (1997). *La Revolución Empresarial Chilena*. Santiago: Corporación de investigaciones Económicas para Latinoamérica, Dolmen Ediciones.
- Muñiz, L. (2011). *Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje*. Mexico: Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales.
- ODEPA. (2012). *Actualización del Catastro Agroindustrial en Chile*. Santiago: ODEPA.
- Offe, C. (1984). *La Sociedad del Trabajo. Problemas Estructurales y Eerspectivas de Futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ortí, A. (1993). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semi-directa y la discusión de grupo. En J. Ibáñez, & F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Ortiz, R. (1998). *Los artífices de una cultura mundializada*. Bogotá : Siglo del Hombre.
- Perilleux, T. (2008). La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible. *Flexibilidad Laboral y Subjetividades*, 137 - 154.
- Pries, L. (1999). *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos*. Mexico: Mimeo.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Mexico: Paidós.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Londres: Sage Publications.
- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Psicoanálisis a la comprensión de las identidades laborales. *PSYKHE*, 9 - 20.

Taylor, S., & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Touraine, A. (1987). *EL regreso del actor*. Buenos Aires: Eudeba.