

**Universidad de Chile**  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Sociología

# ACTITUD HACIA LA MODERNIZACION DE LOS CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA.

Tesis para optar al Título Profesional de Sociólogo.

Profesor Guía: Andrés Llanos Silva

Alumno:

**Ramón Gatica Gutiérrez**

**2003**



<b>INTRODUCCION .</b>	<b>1</b>
<b>Capitulo 1. Planteamientos básicos. .</b>	<b>3</b>
<b>Problema de Investigación . .</b>	<b>3</b>
<b>Consideraciones en la literatura especializada: .</b>	<b>7</b>
<b>Objetivos de la investigación . .</b>	<b>8</b>
<b>Objetivo Generales .</b>	<b>9</b>
<b>Objetivos Especificos .</b>	<b>9</b>
<b>Conceptos, variables e hipótesis del estudio. . .</b>	<b>9</b>
<b>Variable dependiente: . .</b>	<b>10</b>
<b>Variables y características independientes: .</b>	<b>10</b>
<b>Edad .</b>	<b>10</b>
<b>Procedencia rural-urbano . .</b>	<b>11</b>
<b>Nivel de Ingresos . .</b>	<b>11</b>
<b>Nivel de educación .</b>	<b>12</b>
<b>Motivos de ingreso a la ocupación. . .</b>	<b>13</b>
<b>Antigüedad en el oficio. .</b>	<b>14</b>
<b>Trayectoria ocupacional .</b>	<b>14</b>
<b>Satisfacción laboral. .</b>	<b>15</b>
<b>Formación profesional. . .</b>	<b>15</b>
<b>Grado de aceptación al cambio. . .</b>	<b>16</b>
<b>Grado de aceptación a la licitación de recorridos. . .</b>	<b>16</b>
<b>Capitulo 2. Referentes teóricos . .</b>	<b>19</b>
<b>Análisis de la Modernidad .</b>	<b>20</b>
<b>Formación de un nuevo tipo de sociedad. .</b>	<b>20</b>
<b>El Cambio y la rapidez del cambio .</b>	<b>21</b>
<b>Ambito del cambio . .</b>	<b>22</b>
<b>Secularización .</b>	<b>22</b>

<b>Aplica un modelo de desarrollo nacido en Europa. . .</b>	<b>23</b>
<b>¿Qué es la Modernidad? Algunas definiciones . .</b>	<b>23</b>
<b>Discurso filosófico de la Modernidad. .</b>	<b>25</b>
<b>Instituciones de la Modernidad .</b>	<b>26</b>
<b>Globalización de la Modernidad .</b>	<b>27</b>
<b>¿Qué se entiende por Globalización? . .</b>	<b>28</b>
<b>Instituciones de la Globalización. .</b>	<b>31</b>
<b>La Modernidad en América Latina . .</b>	<b>32</b>
<b>Modernización . .</b>	<b>35</b>
<b>¿Qué es la Modernización? .</b>	<b>35</b>
<b>La modernización en Chile . .</b>	<b>39</b>
<b>Actitud .</b>	<b>43</b>
<b>Concepto de actitud: .</b>	<b>43</b>
<b>Componentes y aspectos de las actitudes. .</b>	<b>44</b>
<b>Aspectos de las actitudes: .</b>	<b>44</b>
<b>Rasgos funcionales de las actitudes. .</b>	<b>45</b>
<b>Medición de actitudes . .</b>	<b>46</b>
<b>Técnicas de medición de las actitudes. .</b>	<b>46</b>
<b>Cuerpos teóricos que analizan las actitudes. .</b>	<b>47</b>
<b>Capítulo 3. Marco metodológico del estudio. .</b>	<b>49</b>
<b>Area donde se efectuó el estudio .</b>	<b>49</b>
<b>Características de la muestra .</b>	<b>50</b>
<b>a) Como se determinó la cuantía del Universo del estudio. .</b>	<b>50</b>
<b>b) Selección de los lugares donde se realizó la recogida de datos: .</b>	<b>51</b>
<b>Tamaño de las empresas participantes. .</b>	<b>51</b>
<b>c) La selección de los individuos que van a ser consultados. .</b>	<b>52</b>
<b>Tamaño de la muestra del estudio. . .</b>	<b>52</b>
<b>Recolección de los datos . .</b>	<b>53</b>
<b>Análisis de los Datos .</b>	<b>53</b>

<b>Medición de las variables . .</b>	<b>54</b>
<b>Variable Dependiente: . .</b>	<b>54</b>
<b>Variabes Independientes .</b>	<b>54</b>
<b>Capitulo 4. Análisis e Interpretación de los Resultados. .</b>	<b>59</b>
<b>Características sociodemográficas y composición familiar. .</b>	<b>59</b>
<b>Lugar de nacimiento del chofer. .</b>	<b>60</b>
<b>Zona rural-urbano de nacimiento del chofer. .</b>	<b>60</b>
<b>Lugar de nacimiento del padre. .</b>	<b>60</b>
<b>Origen social del chofer .</b>	<b>61</b>
<b>Lugar de residencia del chofer. .</b>	<b>62</b>
<b>Estado Civil del chofer .</b>	<b>63</b>
<b>Estructura de edad del chofer .</b>	<b>64</b>
<b>Nivel educacional del chofer .</b>	<b>64</b>
<b>Algún grado de conocimientos técnicos del chofer. .</b>	<b>65</b>
<b>Tipo de colegio a que asistió. . .</b>	<b>66</b>
<b>Monto del sueldo del chofer. .</b>	<b>66</b>
<b>Nivel de participación en organizaciones sociales. . .</b>	<b>67</b>
<b>Características de su trabajo . .</b>	<b>69</b>
<b>Cual es la forma de pago más frecuente en la locomoción colectiva. . .</b>	<b>69</b>
<b>Cual modalidad de pago prefiere. .</b>	<b>70</b>
<b>Cuántas horas diarias trabaja. .</b>	<b>71</b>
<b>Cantidad de días que trabaja en la semana. . .</b>	<b>71</b>
<b>Cuales fueron los motivos que tuvo para ingresar a esta actividad. .</b>	<b>72</b>
<b>Cuántos años trabaja como chofer .</b>	<b>73</b>
<b>Año en que ingresó a la actividad. . .</b>	<b>75</b>
<b>Trayectoria ocupacional del chofer. .</b>	<b>75</b>
<b>Nivel de Satisfacción que tiene de su trabajo. . .</b>	<b>77</b>
<b>Fuentes de satisfacción .</b>	<b>78</b>
<b>Fuentes de insatisfacción . .</b>	<b>78</b>

<b>Grado de acuerdo con un Instituto de capacitación Profesional . .</b>	<b>79</b>
<b>La actitud del chofer frente al proceso modernizador. . .</b>	<b>80</b>
<b>El contenido de sus respuestas es el siguiente: .</b>	<b>80</b>
<b>Posición del chofer al proceso de Licitación. .</b>	<b>81</b>
<b>Análisis bivariado: .</b>	<b>82</b>
<b>Observación de tendencias: . .</b>	<b>82</b>
<b>Relación variable dependiente- independiente .</b>	<b>82</b>
<b>1. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización según edad. (%) . .</b>	<b>83</b>
<b>2. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según nivel de Ingreso. (%) . .</b>	<b>84</b>
<b>3. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización según motivos de ingreso a la actividad. (%) . .</b>	<b>84</b>
<b>4. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización según Trayectoria ocupacional. (%) .</b>	<b>85</b>
<b>5. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según satisfacción laboral. (%) . .</b>	<b>85</b>
<b>6. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según grado de aceptación al cambio. (%) .</b>	<b>86</b>
<b>7. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según si es beneficiosa o no la licitación. (%) .</b>	<b>86</b>
<b>Capitulo 5. Conclusiones y recomendaciones. . .</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .</b>	<b>95</b>
<b>ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva. . .</b>	<b>97</b>
Bases conceptuales .	97
Componentes conceptuales de las orientaciones moderna y tradicional de la escala: .	98
Técnica Utilizada para la Escala. .	99
Construcción de los Items . .	99
Categorías de Respuestas .	100
Composición original de la Escala. . .	100
Puntaje Total . .	103
Análisis estadístico .	104

Selección de ítems: Poder discriminatorio . .	104
Confiabilidad .	109
Validez . .	110
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS Y REPRESENTACION GRAFICA . .	110
Entrevista .	113
RECOMENDACIONES. . .	113
INSTRUCCIONES . .	114
AHORA, LE VOY A HACER ALGUNAS PREGUNTAS ACERCA DE SU TRABAJO .	115
Distribución de frecuencias de las variables de la entrevista realizada a los choferes de la locomoción colectiva de la Región Metropolitana. .	123
Características sociodemográficas y composición familiar. .	123



## INTRODUCCION

Este trabajo se propone realizar un estudio sociológico sobre la actividad laboral de una categoría ocupacional bastante conocida por toda la comunidad y, que está referida a los “Choferes de la Locomoción Colectiva”.

La actividad desempeñada por ellos consiste en trasladar en vehículos o “micros”, a miles de personas diariamente por las principales calles y avenidas de las grandes ciudades de nuestro país, y en consecuencia, su importancia para la sociedad es vital.

La información más recurrente y más conocida de los choferes de la locomoción colectiva particular son, diríamos de carácter impresionista y popular, en el sentido, que es la gente, el pueblo, quién les ha otorgado ciertos rasgos, actitudes y comportamientos peculiares, que con el correr del tiempo se han transformado en creencias, mitos o leyendas, pasando así, a formar parte ya de nuestra cultura popular.

¿Quién no ha conocido o escuchado alguna historia más o menos sabrosa, a veces, un hecho que deslinda con lo delictual, en los choferes de la locomoción colectiva particular, o bien, el maltrato que otorga a sus pasajeros, y en particular a los escolares?

Pero por otro lado, no existe conocimiento sistemático acerca de las características de este trabajo, saber quiénes ingresan a esta actividad, el tipo de preparación exigida, las perspectivas de carrera dentro de la ocupación, los factores determinantes de su elección, su trayectoria ocupacional, sus inquietudes laborales, sus problemas más frecuente, cómo los choferes vivencian las características de su trabajo, etc. Es por esta razón, que resulta importante investigar la actitud que ellos presentan con relación a su actividad en el marco del proceso de modernización que afecta a la sociedad, en general, y a este rubro, en particular.

En efecto, esta actividad productiva ha venido experimentando cambios significativos, en cuanto a tecnología y organización funcional, derivado esencialmente de la aplicación de criterios técnicos, instrumentales y científicos, los cuales sociológicamente son aprehendidos en términos de “proceso modernizador ”, constituyendo la organización racionalizada un rasgo consubstancial.

Sin embargo, un sector importante involucrado en esta actividad económica, no se ha integrado efectivamente a este proceso, esto es, su recurso humano básico, vale decir, los choferes de la locomoción colectiva. Por esa razón, es en este sector social donde se focaliza el presente estudio.



# Capítulo 1. Planteamientos básicos.

## Problema de Investigación

En los últimos 30 años, el transporte colectivo particular urbano, ha experimentado significativos cambios. Es así, que presentó un cuadro de crecimiento y desarrollo muy rápido, incentivado, por un lado, por las políticas de liberación, aplicadas al transporte urbano en la década de los años 70, lo que se tradujo en un aumento de máquinas (Micros) y de un aumento en la cantidad de recorridos. Al mismo tiempo, derivó, en una mayor oferta ocupacional para el conjunto de la población económicamente activa, integrándose a la locomoción colectiva, personas que trabajaban por primera vez, otras, que se integraban por efecto de una prolongada cesantía, y aún otras, por cambio del tipo de trabajo.

A iniciativa de las autoridades gubernamentales, se aplicaron políticas de reordenamiento y racionalización, tanto para el parque de vehículos del transporte colectivo, como para el uso de la infraestructura vial (en particular, en Santiago), tradicionalmente congestionada y saturada por la enorme cantidad de vehículos que circulan diariamente. Se implementaron normas para, renovar cada cierto tiempo el parque automotor de pasajeros, políticas para incentivar el uso del transporte público masivo, desalentando el uso del automóvil particular (restricción vehicular). Para él

transporte colectivo particular urbano, se implementó procesos de “licitación de recorridos”, se diseñaron “paradas diferidas”, se construyeron “vías de acceso exclusivas para buses” y recientemente “cobradores automáticos” etc.

En síntesis, esta actividad productiva ha experimentado cambios importantes, desde el punto de vista de su tecnología y organización funcional, derivado fundamentalmente de la aplicación de criterios técnicos, instrumentales y científicos. Lo que en teoría sociológica se conoce como “proceso modernizador” siendo su rasgo distintivo: la organización racionalizada.

Pero un sector importante involucrado en esta actividad económica, no se ha integrado a este proceso, esto es, su recurso humano, vale decir, los choferes de la locomoción colectiva.

Para este estudio, dentro de la estructura social del transporte urbano de pasajeros, los choferes son de la mayor relevancia. Como lo señala un antiguo estudio sobre locomoción colectiva **“el chofer es el personal de mayor importancia de esta actividad, en razón de sus funciones específicas. Los choferes tienen en sus manos el movimiento regular de los servicios, manejan las máquinas, y en ellos en suma, descansa la seguridad del capital rodante, del público que moviliza, y en último término del público que transita y está expuesto a accidentes”**. (Raúl Wielandt Artegui, Organización del Trabajo en los Servicios de Movilización Colectiva de Buses, 1945. Memoria de Prueba. Escuela de Derecho, U.Chile)

Hay que recordar que una de las consecuencias del proceso modernizador es la creciente especialización de los roles económicos, en el cual el desempeño de roles implica dominar ciertas destrezas y habilidades particulares, adquiridas generalmente dentro de un proceso sistemático de enseñanza (escuela, instituto, universidad). Al respecto, creemos que los choferes de la locomoción colectiva carecen de esos atributos, no poseen los conocimientos específicos para el buen desempeño de su rol. Sus habilidades y conocimientos no van más allá que la capacidad de conducir. Es cierto que la acción de conducir requiere de un grado de destreza y conocimiento especial, sin embargo este se transforma en una acción habitual, que con la práctica se realiza parcial o totalmente por debajo del nivel consciente. Aún más, muchos conductores no dominan nociones básicas de mecánica automotriz. Lo mismo podemos señalar sobre su nivel educacional, donde suponemos hay bajos niveles de escolaridad.

En definitiva, podemos señalar que el transporte urbano de pasajeros, en el orden económico ha realizado en los últimos años cambios significativos, aplicando criterios de eficiencia y racionalidad instrumental, pero en el orden motivacional y de la personalidad se ha quedado rezagada, no ofreciendo un correlato similar. Su recurso humano no presenta ese mismo nivel, en particular desde el punto de vista de los rasgos y características de su rol, de su competencia técnica y desarrollo profesional.

G. Germani señala que uno de los rasgos esenciales del cambio en el proceso de modernización, es su carácter asincrónico ¿qué significa esto? En términos simples, podemos señalar que las modificaciones en el mundo sociocultural suelen producirse con diferente velocidad y dirección en los diversos sectores de la sociedad. Esto es lo que se conoce con la noción de retraso cultural. (G.Germani, “Política y sociedad en una

épocadetransición). Para nosotros ese es el estado en que se encuentra la actividad ocupacional del chofer de locomoción colectiva en la actualidad.

¿Cuales son las características que presenta esta actividad que nos lleva a afirmar que no participa de este proceso modernizador?.

En general, esta actividad ocupacional presenta las siguientes características:

No aplica mecanismos de selección racional de personal.

Aún no existe una institución especializada (agente socializador) que les otorgue a sus integrantes los conocimientos básicos para su preparación, elementos necesarios para su desempeño.

No se aplican criterios técnicos ni profesionales (estudios especializados, tipo de estudios, etc.) para seleccionarlos.

Generalmente, ingresar a esta actividad es fácil, con un mínimo nivel de exigencia en el ámbito educacional (enseñanza básica o media) y de experiencia, basta.

Presenta signos de falta de responsabilidad social.

No se valora la responsabilidad que tiene un conductor, situación que afecta tanto a los choferes como a sus empleadores. Asimismo, el empleador no se interesa en formar y capacitar a los choferes.

No existe un mecanismo de control y fiscalización del desempeño del conductor.

(Organo regulador).

No siempre se respetan sus derechos laborales ni previsionales, generalmente presentan jornadas laborales largas con el propósito de vender más boletos.

Tienen un sistema de remuneraciones difusas y heterogéneas. Existe por ley un sistema de remuneraciones determinado, pero habitualmente no es respetado.

Presenta una alta movilidad horizontal, es decir, el chofer se cambia frecuentemente de un empleador a otro o se cambia de una línea o recorrido a otro. Y suponemos que perciben a esta actividad, como algo pasajero, temporal, en “espera de algo”, no la perciben como una fuente de desarrollo personal.

Todo esto trae como consecuencia, la entrega de un mal servicio, deficiente formación y capacitación del chofer, una “lucha por cortar más boleto”, en una alta tasa de accidentes e infracciones de tránsito, así mismo, presentan un gran número de enfermos por largos períodos, causados por la posición frente al volante, una deficiente conducción, mal trato con el público, discriminación hacia los escolares, falta de seguridad con los pasajeros, un deficiente estado de las máquinas y, por último, se han detectado elevados niveles de estrés y alteraciones sicosomáticas en los choferes de la locomoción colectiva. etc.

En suma, postulamos que la actividad ocupacional del chofer de locomoción colectiva, en función de su competencia técnica, carece de las características que la actividad económica moderna, exige. Pero la pregunta que surge ¿es realmente necesario para desempeñar este rol tener conocimientos especiales? Cuales serían? ¿Cualquier persona puede desempeñar este rol? ¿Cuáles serían sus rasgos?

Respondiendo, de cierto modo, a estas preguntas, recordemos que esta actividad ocupacional desde bastante tiempo que presenta las deficiencias, antes mencionadas, tanto en su recurso humano como en su organización.

Es conocido por todos y como lo indican algunos estudios, el mal trato que le dan a los pasajeros, a los escolares. No ofrecen una conducción segura, pareja, frecuentemente andan a grandes velocidades, corriendo, disputandose los pasajeros. Es conocida la cantidad de accidentes en que se ven envuelto los choferes de la locomoción colectiva.

Por otro lado, pensamos que cualquier persona no puede conducir un vehículo de transporte de pasajeros, creemos se debe realizar una selección de personal sobre la base de criterios técnicos, sicólogos y educacionales.

Desde el punto de su organización, esta debe ofrecer cierta estabilidad al chofer, por ejemplo, fijar de manera definitiva, el sistema de salario, controlar el número de horas que trabajan, de modo que no se vean obligados a trabajar más horas de lo permitido, ni a conducir a alta velocidad por las calles.

En virtud de todo esto, es que proponemos que la ocupación del chofer de locomoción colectiva se integre a este proceso modernizador, lo que significa que esta actividad debe organizarse como una profesión, siguiendo así, la tendencia de muchas ocupaciones u oficios que nacen en la sociedad moderna.

Por lo tanto, sostenemos que esta actividad ocupacional debe entrar en un proceso de formación profesional. Mecanismo que permitirá que esta actividad ocupacional adquiera el prestigio y responsabilidad que le corresponde.

¿Pero cuales son las características o rasgos que presenta toda profesión en la actualidad?

Según la literatura sociológica, no existe unidad de criterio de cómo se puede definir a una actividad ocupacional como profesión, pero podemos mencionar por lo menos ciertos atributos. Así, por ejemplo y siguiendo al sociólogo estadounidense Bernard Barber, él considera que la conducta profesional puede ser definida a partir de cuatro atributos:

- Un alto grado de conocimientos sistemáticos y generalizados 1.
- Primacía de la orientación hacia el interés de la comunidad antes que el interés individual 2.
- Un alto grado de auto control de la conducta por medios de códigos éticos, interiorizados en el proceso de socialización profesional y en las asociaciones voluntarias constituidas por los propios profesionales. 3.
- Unos sistemas de retribuciones (monetarias y honorarias) basados esencialmente en el prestigio del trabajo realizado y no en finalidades particulares de cada individuo. 4.

De estos atributos principales se deriban una serie de rasgos secundarios. El sociólogo William J. Goode señala los siguientes:

- a) La profesión determina sus propias normas de educación y aprendizaje.

b) El estudiante que se prepara para una profesión deberá seguir un proceso de socialización y experimentación mucho más prolongado que quienes se preparan para otras ocupaciones.

c) En general, la práctica profesional se halla reconocida legalmente.

d) Las formas de admisión en la profesión son establecidas por sus propios miembros.

e) Una gran parte de la legislación que concierne a la profesión es definida por sus miembros.

f) Al caracterizarse como profesión, la ocupación aumenta su nivel de ingresos, poder y prestigio, y puede exigir un mayor control del nivel de conocimientos de los postulantes.

g) El profesional goza de un amplio margen de maniobra en su práctica.

h) Las normas establecidas por la profesión son más estrictas que las legales.

i) Los miembros de una profesión se identifican más con esta que los de otras ocupaciones con las suyas respectivas.

j) En general, una profesión es una ocupación terminal. Sus miembros tienden a estabilizarse en ella, y una gran proporción afirma que la seguirán practicando y que la escogerían de nuevo si tuvieran que elegir.

Algunos de estos rasgos, son los que le hacen falta a esta actividad y creemos que pueden ser útiles y necesarios, por lo cual, pensamos que este oficio debe transitar por este camino, único mecanismo posible, para que le otorgue prestigio y confianza al interior de la comunidad, como así mismo al interior de este grupo ocupacional.

## Consideraciones en la literatura especializada:

A continuación, se realiza una revisión de la escasa literatura encontrada acerca de este grupo ocupacional en Chile.

Los trabajos que más abundan se refieren al transporte urbano en general y que en los últimos años han aumentado en virtud de la decisión que se ha propuesto la autoridad, de mejorar el transporte público de pasajeros.

Estos trabajos analizan el tema desde una visión integral, es decir, en términos de organizar y racionalizar el transporte de pasajero en la ciudad de Santiago.

En una menor cantidad existen trabajos de corte jurídico y, que se refieren a la normativa legal vigente, forma de aplicar estas normas y casos de jurisprudencia sobre la problemática del transporte urbano de pasajeros.

Estudios dedicados exclusivamente a los choferes de la locomoción colectiva son escasos y podríamos afirmar con certeza, se encontró solo uno.

Sin embargo, de la literatura encontrada, las referencias al chofer de la locomoción

colectiva en algunas, son de corte general y en otros, sólo puntuales:

- En uno de estos, destaca la presión a la que son obligados a trabajar con el propósito de vender más boletos. A la falta de seguridad de los pasajeros. AL incumplimiento de sus horarios de trabajo. La existencia de discriminación a ciertos pasajeros (escolares). El no respeto a sus derechos laborales.(José Cardemartori, La Economía Chilena. Un enfoque Marxista,1972)
- Otros estudios, destacan la falta de capacidad del personal y que tiene que ver especialmente con la responsabilidad hacia el pasajero y los peatones. La mala previsión social que tienen y la falta de cumplimiento de esta obligación de parte de sus empleadores. Por último, recomienda un control sobre los horarios de los choferes, porque algunos trabajan casi más de doce horas diarias.(Transporte Colectivo Urbano de Pasajeros, CORSA)
- Otros trabajos destacan, las características de la remuneración del chofer. Hay uno que señala:
- “En Chile se aplican varios sistemas para remunerar a los choferes. La más corriente parece que es, el de pagar una remuneración mensual acompañada de alguna participación en las entradas al negocio. No obstante, son numerosos los choferes que trabajan solo con sueldo fijo o sólo con participación. No es posible por falta de antecedentes determinar la frecuencia con que se utilizan los diferentes sistemas de remuneraciones ni qué empresa usa uno u otro sistema.” R. Brown, C. Hurtado, “Una política de transporte para Chile”
- Hay otro estudio que señala que el chofer, dentro del sector del transporte colectivo, es el de mayor importancia, a razón de sus funciones específicas: son los motores del servicio de movilización, manejan las máquinas, son los responsables de la seguridad del capital y del público que transita. También destaca una característica de su trabajo, la existencia de libertad y falta de control que no corresponde a la responsabilidad que tiene. El autor, señala que estos problemas se deben a la falta de una organización que regule sus funciones. A una falta de conciencia en el cumplimiento de sus obligaciones tanto de choferes como de empleadores, de sus relaciones mutuas y de las relaciones que mantienen con el público. (R.Wielandt Artegui, Op.Cit)

De la escasa literatura encontrada podemos concluir que lo que más abunda, son los estudios que analizan el oficio desde el punto de vista de la ciencia jurídica y de la ciencia económica y administrativa. No se encontró trabajos, desde una óptica sociológica, lo que presumimos que no los hay.

## Objetivos de la investigación

Este estudio tiene como propósito investigar y obtener información sobre los Choferes de Locomoción Colectiva que se desempeñan en la Región Metropolitana, área donde se

concentra el mayor número de choferes.

El nivel de este estudio es exploratorio y descriptivo.

En general, por carecer de información y en especial, por no existir estudios o trabajos relativos a esta actividad ocupacional específica. Se intentará por tanto, explorar y describir sobre la base de ciertas variables que consideramos relevantes, a esta actividad ocupacional.

Por ello, es que a través de este estudio, se pretende averiguar quienes son los choferes de la locomoción colectiva, las características de su trabajo, que piensa, que siente y como percibe él chofer de locomoción colectiva su actividad ocupacional. Por eso, nos interesa conocer y describir cual es la actitud que tiene el chofer hacia su trabajo, para determinar la disposición que presenta hacia la formación profesional del oficio.

## **Objetivo Generales**

---

Obtener información válida y confiable de los choferes de “micros” de la locomoción colectiva particular de la Región Metropolitana, respecto a la actitud que tienen hacia su trabajo a fin de formular las bases para un programa de profesionalización de este sector.

## **Objetivos Específicos**

---

a) Conocer la composición social de los choferes de la locomoción colectiva. Con el intento de establecer un perfil del chofer de la locomoción colectiva.

b) Conocer las características de su trabajo. En ese sentido, se quiere indagar las formas de pago más frecuentes, cual de ellas prefiere, cuantos días y horas trabaja, su nivel de ingresos.

c) Describir el comportamiento que presenta este sector ocupacional frente a ciertas variables de significación sociológica: trayectoria ocupacional, motivos de ingreso al oficio, antigüedad, aspiraciones, satisfacción laboral, su posición a la formación profesional y la modernización del oficio

d) Elaborar una escala de actitud para medir la disposición que tiene el chofer de la locomoción colectiva al fenómeno de la profesionalización del oficio. Con el fin de que nos sirva de instrumento de diagnóstico para futuras políticas de desarrollo del sector.

e) Establecer una relación entre la escala de actitud con algunas características de su trabajo.

## **Conceptos, variables e hipótesis del estudio.**

El concepto central del estudio es la “actitud hacia el trabajo” que tienen los choferes de la locomoción colectiva. Se entienden por tal “a una disposición relativamente estable de

sentimientos, creencias, conocimientos acerca de su trabajo que lo lleva a comportarse o actuar de cierta manera”.

## **Variable dependiente:**

Esta representada por la actitud que los choferes de la locomoción colectiva tienen hacia su trabajo. Distinguimos dos orientaciones mediante la escala de actitud hacia el trabajo. Estas son: Una actitud moderna hacia el trabajo y una actitud tradicional hacia el trabajo.

Definimos nominalmente una orientación moderna hacia el trabajo como la predisposición del chofer a definir su rol, bajo un criterio de evaluación universalista, neutralmente afectivo, específico y de logro

Asimismo, definimos nominalmente la orientación tradicional hacia el trabajo como la predisposición del chofer a actuar y sentir su rol, bajo un criterio de evaluación particularista, afectivo, difuso y adscrito.

## **Variables y características independientes:**

### **Edad**

---

Se quiere conocer la estructura de edad de este sector ocupacional, saber cual es el segmento etario que identifica a este grupo ocupacional. Es sabido, que hay oficios, industrias, ramas de producción en donde se prefiere, o se necesita mano de obra relativamente joven o relativamente madura. Por lo tanto, interesa conocer que estructura de edad es la que identifica a los choferes.

Ahora, desde el punto de vista del tema que nos interesa, es decir, la predisposición del chofer a la profesionalización de su oficio, es relevante su conocimiento.

En consecuencia, si este sector es joven, creemos que tendría una mejor disposición aceptarla, por el contrario, si es de mayor edad su respuesta presentaría mayores resistencias. La causa sería, es que en ambos casos hay un proceso de socialización diferente y por lo tanto tendrían internalizado diferentes hábitos, costumbres y creencias, sobre sus expectativas de roles. El ser joven, la persona tiene mejor recepción a los nuevos conocimientos, a la innovación, al cambio, se adaptaría, con mayor facilidad a su nuevo sistema de trabajo. En cambio, al ser de mayor edad, la persona es más reflexiva, está acostumbrada a un sistema de trabajo, que lo ha practicado por años, le sería más difícil adaptarse, lo cual no aceptaría nuevos cambios.

A suerte de hipótesis, planteamos que el chofer de la locomoción colectiva es una persona joven, y vería con buenos ojos la modernización de su oficio.

Definimos nominalmente la variable edad como aquella cantidad de años que declara tener el chofer al ser consultado por ella.

## Procedencia rural-urbano

---

Definimos nominalmente la variable procedencia rural-urbano como aquel lugar en que un individuo nace, y se educa. El nacer en un lugar determinado creemos que influye en el desarrollo de un tipo de personalidad.

Es sabida en la literatura sociológica la influencia que ejerce el medio ambiente en la personalidad de los individuos y en sus expectativas de rol.

Lo rural se asocia a lo tradicional, donde predomina el hábito, la costumbre en las normas sociales y en las expectativas de roles. En cambio, la ciudad se asocia con lo moderno, lo nuevo, en donde predomina el cambio en las normas sociales y en las expectativas de rol.

La variable procedencia rural-urbano se asocia también a los procesos migratorios, campo-ciudad, intensos en los primeros tiempos de la modernización. Fenómeno que se caracteriza por la fuerte atracción que ejerce la ciudad, para todos los individuos, en particular a los que viven en regiones.

En cierto modo sustentamos la tesis del modernismo sicosocial, que nos permite hipotetizar sobre la relación entre grados de modernización y grado de modernización sicosocial diferenciales.

Chile ha vivido en las últimas tres décadas un fuerte proceso modernizador. Una de las características de los procesos modernizadores de Chile y de América latina son como lo indica Germani el “carácter asincrónico del cambio social”, es decir la manifestación diferente del cambio social en diversas áreas geográficas y esferas institucionales.. Pensamos que estas diferencias se han atenuado en los últimos años. La modernización ha llegado a casi todos los rincones del país y ya no juegan un rol importante en el desarrollo personal y cultural de los individuos.

Sobre el tema que nos interesa, la profesionalización del oficio, en virtud de este argumento podríamos pensar que, los choferes de la locomoción colectiva, debieran tener una disposición favorable.

A modo de hipótesis, pensamos que el chofer es predominantemente un hombre urbano, de ciudad, y que por lo tanto, sustentaría una personalidad moderna.

## Nivel de Ingresos

---

El ingreso económico que percibe el chofer, es una situación delicada por decir lo menos, en este gremio. En este oficio, o actividad ocupacional, casi nunca se ha aplicado un criterio único para cancelar el salario. Es más, no se respeta lo que dice la ley, es así que, empíricamente existen diferentes modalidades de pago, casi todos dependen del acuerdo que haga el chofer con su empleador (empresario).

Pueden existir, empresas que cancelen según lo que indica la ley, pero no es un fenómeno generalizado. Por medio, de este estudio trataremos de identificar que modalidad de pago es la más utilizada. Si es de acuerdo a criterios formales (respetando la ley) o bien de acuerdo a “tratos” con el empleador.

En esta misma dirección, queremos conocer la opinión del chofer referente a que modalidad de pago prefieren.

Por otro lado, la cuantía de sus ingresos también es un tema muy sensible y que nos interesa conocer. No se sabe exactamente cuanto gana un chofer, por lo que, es de interés conocer esta cuantía.

Se sabe que el nivel de ingreso esta directamente relacionado a sentimientos de descontento y sería por tanto una fuente para realizar acciones de cambio.

En el caso de los choferes, esta situación es bastante peculiar, ya que suponemos que este grupo ocupacional percibe un buen nivel de ingresos, lo que significaría que se encuentra conforme con su situación actual.. Por lo tanto, más que apoyar estas reformas, se opondría a ellas.

Creemos, que a mayor nivel de ingresos, el chofer tendría una menor disposición al cambio y viceversa. Y si hacemos un análisis cruzado entre el nivel de ingreso y el puntaje de la escala podríamos encontrarnos con esta misma situación. Lo decimos porque el chofer valora bastante su nivel de ingresos, y cree que con los cambios que se proponen, su ingreso va a ser afectado.

Definimos nominalmente el nivel de ingreso como la cantidad de dinero que obtiene un chofer por su trabajo.

### Nivel de educación

---

Pensamos, como primera aproximación, que el nivel de educación de los choferes es bajo, es decir con bajos niveles de escolaridad. Porque, como lo hemos expuesto anteriormente, a este oficio, es muy fácil entrar, no se les exige casi nada, apenas saber conducir. Por lo tanto, se presenta la puerta abierta, a todas las personas, sobre todo, a quienes poseen bajos niveles de escolaridad, además, que les da la oportunidad de trabajar en un oficio, de poco esfuerzo, limpio y, de relativo prestigio.

Pero, en los últimos 30 años pensamos que esta situación ha cambiado. A raíz del aumento del parque automotor, sobre todo en el transporte público de pasajeros, en este sector, se formó una interesante oferta ocupacional, lo que permitió al parecer, el ingreso de personas con un mayor nivel de educación, e incluso, pensamos que se pueden encontrar choferes que presenten niveles de escolaridad en el ámbito universitario.

Sería interesante conocer como se distribuye esta variable en este sector,

Se acepta generalmente que el nivel educacional está asociado con el cambio social. “El saber leer y escribir facilita el rompimiento con la tradición y lleva a una más pronta aceptación del cambio social” (Raúl Urzua. La demanda campesina.)Por lo tanto, sería interesante conocer esta variable, para dilucidar, si el nivel de educacional del chofer influye en la predisposición a los cambios que se sugieren.

## Motivos de ingreso a la ocupación.

---

Este variable se inserta dentro de un tema más amplio que es la movilidad social de una sociedad determinada.

Pueden ser muchos los motivos para insertarse en esta ocupación pero pensamos que los principales pueden ser en este caso:

Herencia ocupacional, es decir, por que el padre o algún pariente, realiza o realizó el mismo trabajo.

Por una prolongada cesantía

Por ser fácil el ingreso.

Gusto personal

Para efectos de ordenar la diversidad de motivos que podría tener el individuo para ingresar a esta actividad, es que clasificaremos las motivaciones. Creemos que en una sociedad moderna, un individuo ingresa a trabajar a una actividad, principalmente por intereses personales y de realización, ya sea, porque le gusta, porque se gana buena plata.

También creemos que juega un factor importante la influencia familiar, o herencia familiar, en el sentido que su padre o un pariente trabaja en la misma actividad. Muchos estudios, indican que el origen familiar, es un factor determinante en la elección de un futuro empleo.

***”Los hombres no se distribuyen en las diversas profesiones, ni se orientan desde la infancia, independientemente de sus orígenes familiares o sociales, o de la profesión ejercida por sus padres. («Tratado de sociología del trabajo”, G. Friedmann)***

Dentro de los motivos que la gente invoca para la elección de un oficio o profesión, juega un peso significativo la familia.

***“La tradición de la familia, la existencia de un negocio familiar, el oficio del padre es invocados, casi siempre, antes que las aptitudes o los gustos personales o la atracción ejercida por el oficio (Idem, Pag.181).***

Otro motivo de elección de un empleo puede ser las condiciones económicas desfavorables del país, donde hay escasez de trabajo, pocas oportunidades de empleo, lo cual provoca que muchos individuos se vean obligados a trabajar en cualquier cosa. (Empleo disfrazado).

Son muchas las personas que invocan casi siempre el azar o la obligación de ganarse de inmediato la vida y de tomar en consecuencia, el primer oficio que se encuentre para elegir un empleo.

O a la inversa, por nuevas oportunidades de empleo, en que un sector productivo de la economía presenta un cuadro de crecimiento, de modo que se hace fácil ingresar a ella.

Creemos que el sector de transportes, en particular, el transporte público de

pasajeros, ha presentado este cuadro, sobre todo en la década de los ochenta, donde tuvo un desarrollo y crecimiento bastante grande.

Por lo tanto, postulamos como hipótesis que, el motivo que invoca el chofer para elegir su empleo, esta influenciada por herencia familiar. Es decir, porque su padre es o fue conductor.

Desde un punto de vista de un análisis cruzado, postulamos una asociación entre esta variable y la escala de actitud en la siguiente dirección: quienes ingresan a esta actividad por motivos de realización, por gusto, obtendrían un alto puntaje en la escala de actitud y en contrario, quienes ingresan por otros motivos, obtienen un bajo puntaje en la escala.

Definimos nominalmente la variable motivos de ingreso como la elección en función de diferentes criterios que evalúa un individuo para elegir un oficio.

### **Antigüedad en el oficio.**

---

Definimos nominalmente esta variable como la cantidad de años que el chofer lleva trabajando en la actividad.

La antigüedad en el oficio, al igual que la variable trayectoria ocupacional, esta relacionada con la movilidad ocupacional que presentaría este sector.

Como primera aproximación, podemos decir que en esta actividad ocupacional, por la experiencia que tenemos, existe una alta movilidad horizontal, es decir se observa una tendencia a cambiar de una línea o recorrido a otro, de un empleador a otro.

Por otro lado, la antigüedad en el oficio, nos permite visualizar el grado de compromiso que tendría el chofer con su trabajo en el sentido, que para él chofer, esta actividad, es su destino permanente.

Postulamos como hipótesis, que los integrantes de esta categoría ocupacional, tienen pocos años de antigüedad, es decir, el chofer de la locomoción colectiva permanece poco tiempo en este trabajo.

### **Trayectoria ocupacional**

---

Definimos nominalmente esta variable, como el "camino" ocupacional que realiza una persona en el transcurso de su vida laboral.

Esto supone, que un individuo durante su vida laboral, desempeña diversos empleos.

Es interesante conocer cuales y cuantas son las actividades ocupacionales realizadas antes por el individuo, hasta llegar a ser chofer.

La literatura nos indica que generalmente un individuo durante su vida laboral ocupa diferentes empleos, se estabiliza y permanece más tiempo, cuando encuentra uno que le agrada. Por lo tanto sería importante conocer si el chofer anda en busca de un nuevo empleo. Este dato nos indicaría el grado de identificación que tiene el chofer con su actividad ocupacional. B. Barber señala que, "una profesión es una ocupación terminal

sus miembros tienden a estabilizarse en ella, y una gran proporción afirma que la seguirán practicando y que la escogerían de nuevo”.

Como hipótesis, sostenemos que la trayectoria ocupacional de algunos choferes, se caracteriza por “saltos” en diversos oficios, que el grado de permanencia en ella, es intermitente, temporal, y andan en búsqueda de otro trabajo

## **Satisfacción laboral.**

---

Es importante conocer el grado de compromiso que tiene el chofer con esta actividad ocupacional. Conocer el sentimiento de agrado o desagrado que siente por su actividad, en ese sentido, queremos indagar, el nivel de satisfacción que presenta el chofer frente a su trabajo.

Al mismo tiempo, y con el propósito averiguar con más detalles estos niveles, nos proponemos identificar cuales son los factores que le provocan satisfacción e insatisfacción. Para lograr aquello, es que averiguaremos, cuales son los aspectos que más le agradan al chofer y cuáles son los que le desagradan de su trabajo.

Sugerimos como hipótesis, que el nivel de satisfacción del chofer es bajo en virtud de sus conocidos problemas y de sus conflictivas relaciones de trabajo. Así mismo, su desempeño (mal trato, agresividad), también es cuestionado, lo que podría significar también, un bajo nivel de satisfacción.

Desde el punto de vista de un análisis cruzado, entre la escala de actitud y el nivel de satisfacción, podríamos esperar que los choferes que manifiestan sentirse satisfecho con su trabajo, presentaría una actitud tradicional y por el contrario, los que se declaran sentirse insatisfechos, tendrían una actitud moderna de su oficio. Establecemos esa dirección, entre ambas variables, porque suponemos que los choferes satisfechos no les gustaría cambiar su sistema de trabajo, no le gustaría hacer cambios, por que consideran que la situación actual es buena. Para los, choferes insatisfechos, ellos estarían a favor de la modernización, porque sería una oportunidad de mejorar su situación ocupacional.

Si bien el concepto de satisfacción laboral en la literatura sociológica es complejo y que no hay investigaciones concluyentes y unívocas en sus resultados. Nuestra investigación entiende la satisfacción laboral como un concepto más general y que toma en consideración los principales factores que lo componen, por ejemplo, permanencia en el trabajo, buenos salarios, seguridad en su trabajo, motivaciones, relaciones con sus compañeros, aspiraciones, clima laboral, etc.

Definimos satisfacción laboral como aquel sentimiento de agrado o desagrado que siente el chofer sobre su trabajo

## **Formación profesional.**

---

Incluimos esta variable, porque la formación profesional ha adquirido una importancia considerable en el desarrollo de las sociedades modernas. En la actualidad ya no bastan solo las aptitudes, se valora también, tener una buena formación profesional.

Por lo tanto, en virtud del alto desarrollo tecnológico que ha adquirido el transporte de pasajeros en Chile, es necesario que su recurso humano (chofer), siga el camino de la profesionalización.

Este camino, consiste en adquirir los rasgos de toda profesión moderna. Estos rasgos, le darán al oficio, el prestigio, el status, que necesita y principalmente le entregará los instrumentos para mejorar, su estructura organizacional, un mejor desempeño, mayores niveles de exigencia, personal más preparado, mecanismos de selección más rigurosos, instituciones de formación, etc. Por esto, queremos conocer el grado de aceptación, por parte de los choferes, a la formación profesional.

Es importante por lo tanto, conocer la opinión del chofer sobre esta variable, que se sugiere con el fin de mejorar su trabajo.

Sería interesante también realizar un análisis cruzado entre esta variable y la escala de actitud. Donde la dirección propuesta es: quienes están de acuerdo con la formación profesional tendrían una orientación moderna de su oficio y quienes están en desacuerdo tendrían una actitud tradicional del oficio. Es decir quienes están de acuerdo con la formación profesional del oficio aceptan la modernización, y quienes no la aceptan no quieren modernizar su trabajo.

Definimos nominalmente formación profesional como la adquisición sistemática, de conocimientos, habilidades y destrezas, de manera permanente en una institución competente.

### **Grado de aceptación al cambio.**

---

Interesa conocer cual es el interés de los choferes de la locomoción colectiva sobre las propuestas de cambio que sugiere la autoridad para la actividad. En ese sentido, queremos conocer, el grado de aceptación que existiría de parte del chofer a la idea de modernizar el servicio.

Definimos nominalmente modernizar el servicio, a una imagen, a una opinión de carácter general y amplia, que tiene el chofer, sobre la diversidad de propuestas, cambios y ajustes que se proponen para el sector..

Proponemos como hipótesis, que los choferes, en términos generales, tienen una opinión favorable a la modernización.

Desde el punto de vista de un análisis cruzado, postulamos una asociación en el siguiente sentido, quienes están de acuerdo con la modernización tendría una orientación moderna de su oficio y quienes no están de acuerdo con ella, presentarían una orientación tradicional de su oficio.

### **Grado de aceptación a la licitación de recorridos.**

---

Si bien, esta variable es de interés y mayor significación para los empresarios de la locomoción colectiva, creemos que puede ser interesante conocer, como el chofer desde su perspectiva, percibe los procesos de licitación puestos en práctica y el que viene.

Desde el punto de vista de un análisis cruzado, planteamos una asociación en la siguiente dirección, quienes están de acuerdo con las licitaciones obtendrían puntajes altos en la escala de actitud y quienes no lo están presentarían bajos puntajes en la escala.

Este capítulo ha tenido por objeto explicar la problemática actual del sistema de trabajo del chofer de la locomoción colectiva, una breve revisión de la literatura acerca de este sector ocupacional. Indicar los principales conceptos utilizados, la definición nominal de las variables analizadas. Y el planteamiento de algunas tendencias que estructuran la memoria.



## Capítulo 2. Referentes teóricos

Este estudio propone la modernización de la actividad ocupacional del chofer de locomoción colectiva, cuyo rol debe profesionalizarse, adquiriendo las características de una real profesión. Se debe producir, por ende, un cambio en este oficio, Así en este capítulo nos referiremos a la modernización de esta actividad, como proceso de cambio y sus implicaciones y significado, y analizaremos su contexto, la modernidad.

Los conceptos de modernidad, modernización, desarrollo, así como los conceptos de profesión, profesionalización (cuyo tema nos interesa en este estudio), están sin duda relacionados, y van en variadas direcciones y grados de causalidad. Han sido temas recurrentes, en los modelos de desarrollo aplicados, en particular en América Latina, desde el punto de vista de la elaboración de estrategias e implementación de políticas económicas y sociales.

Han sido, conceptos bastante utilizados y de una alta presencia en debates académicos, de igual manera, en la contingencia política, tanto en países europeos como en los latinoamericanos, por la década de los 50. “Son términos que habían caído en desuso en el discurso sociológico. Han vuelto a entrar por la puerta ancha de la modernidad” (J.J. Brunner.”América latina en la encrucijada de la modernidad). Sobre todo en virtud, de los intensos cambios, que ha enfrentado la sociedad chilena en las dos últimas décadas.

En el marco que nos compete, la perspectiva sociológica, se han elaborado diferentes interpretaciones teóricas tratando de explicarla. Algunas consideradas clásicas en la literatura sociológica, siendo sus autores más representativos E. Durkheim. M.

Weber, C. Marx, etc., así como interpretaciones más contemporáneas y actuales, como T. Parsons, A. Touraine, H. Habermans, A. Giddens, y otros, siempre buscando indagar acerca de las leyes históricas del progreso humano.

También la Modernidad y sus temas relacionados, han inspirado marcos interpretativos en otros campos de las ciencias sociales, como la antropología, la psicología, la economía, la ciencia política, etc. Si bien se señala, que la sociología nace como ciencia, con la llegada de la modernidad, (Touraine) y que su objeto de estudio, es precisamente la sociedad moderna (R. Aron), sin embargo, todas estas disciplinas, tuvieron un desarrollo importante a la luz del nacimiento de la sociedad moderna.

Asimismo, creemos que los medios de comunicación, en su interés en estos temas, y reforzados por su gran poder de influencia, los han trasladado al terreno de la discusión pública, al terreno de la vida cotidiana, al análisis y la discusión de los fenómenos de la modernidad, aunque a veces lo hagan bajo una problemática y conceptualización distinta.

Esto ha provocado que estos temas sean más conocidos, de modo que son aprendidos, internalizados por diversos sectores sociales, líderes y grupos influyentes, constituyéndose así, en parte del lenguaje y conversación cotidiana y de uso común. No hay partido político, ni grupo social de significación, que no plantee lo necesario y relevante de estos temas en el desarrollo y progreso de nuestra sociedad. Así es, que escuchamos o leemos, cada cierto tiempo, que tal institución ya sea militar, judicial o deportiva, etc., debe entrar en un proceso modernizador, como también es frecuente escuchar la necesidad de la modernización de las instituciones del Estado.

## Análisis de la Modernidad

A continuación, se presenta un análisis breve de la modernidad, se indicará cuáles son sus características más relevantes. Qué es la modernidad, se plantearán algunas definiciones, sus orígenes filosóficos e históricos. Cuales son las instituciones que la forman y sus rasgos típicos. Se explicará el carácter de su expansión y globalización.

## Formación de un nuevo tipo de sociedad.

---

La Modernidad trajo consigo un nuevo tipo de formación social, la sociedad moderna, un tipo de sociedad totalmente diferente de todas aquellas que le precedieron, de todas las formas históricas anteriores.

***“Lo que hoy entendemos por sociedad moderna, adquirió forma durante el siglo XVII en el rincón nor-occidental del sistema europeo de sociedades: en Gran Bretaña, Holanda y Francia. El desarrollo subsiguiente de la sociedad moderna incluyó tres procesos de cambio estructural revolucionario: La Revolución Industrial, la Revolución Democrática y la Revolución Educativa” (Pag. 405 J. Habermas. Teoría de la Acción Comunicativa II. Crítica de la Razón Funcionalista Ed. Taurus Madrid. 1988.)***

Giddens menciona que con la modernidad nacen formaciones sociales propias, únicas, **“tales como el sistema político de Estado-nación, o la dependencia generalizada de la producción a partir de fuentes inanimadas de energía y la completa mercantilización de los productos y del trabajo asalariado, que simplemente no se dan en anteriores períodos históricos. Otras poseen una aparente continuidad con los órdenes sociales anteriores, como por ejemplo, la ciudad. (A. Giddens. “Consecuencias de la Modernidad”).**

Todas instituciones nuevas, que no tuvieron antecedentes previos, es decir, formas sociales que no existieron antes.

## El Cambio y la rapidez del cambio

En la sociedad moderna una de sus características más relevantes es el fenómeno del cambio y su rapidez. El cambio es considerado dentro de la sociedad moderna como algo normal y transformador. El cambio es el estado más normal de las sociedades actuales. A la manera de G. Germani, el cambio es “un fenómeno previsto, instituido en las mismas normas; éstas fijan, en efecto, lo que podríamos llamar las reglas del cambio, la manera con la cual hay que cambiar lo existente” (G.Germani.”Política y Sociedad en una época de transición”)

Es inherente a la sociedad moderna la presencia del cambio, la sociedad actual, es cambio puro, es sucesión de acontecimientos.

La sociedad moderna, como lo señala R. Aron, es aquella sociedad que hace de la dinámica del cambio la condición de su existencia (Main Currents in Sociological Thought” Doubleday, Anchor Book, Nueva York, 1968). En el mismo sentido, R. Atria, informa que la “sociedad moderna es la primera que hace suya y “metaboliza” la dinámica del cambio como ley fundamental de la vida social”. (“La sociología actual y el espíritu de la modernidad”, En Revista de Sociología nº 13, 1999)

Este dinamismo y transformación que trae la modernidad no se observa en periodos anteriores, su rapidez “ya no se mide, como en el pasado, por siglos, sino por años”.

**“Las civilizaciones tradicionales pueden haber sido más dinámicas que otros sistemas premodernos, pero la celeridad del cambio de las condiciones de la modernidad es excepcional. Basta pensar en el desarrollo de la tecnología,”. (A. Giddens, Op.Cit)**

Giddens menciona que las fuentes del alto poder de transformación de las instituciones modernas, rasgo que en cierta medida no tiene precedente en la historia, son: La separación del tiempo y el espacio, el desarrollo de mecanismos de desanclaje y la flexibilidad del conocimiento.

**“Estas fuentes... son condiciones que facilitaron las transiciones históricas... Sin ellas, el desprendimiento de la modernidad de los ordenes tradicionales, no habrían sucedido de manera tan radical, tan rápido o a través del escenario mundial” (Idem)**

## Ambito del cambio

---

La modernidad con su hábito de transformaciones y cambios, llega a todas las regiones del mundo y a todos los grupos sociales, a todos los individuos. Ahora no existe ningún rincón del planeta que permanezca aislado, los medios de comunicación y la facilidad y frecuencia de contactos han destruido de manera completa las barreras y las zonas más apartadas se hallan igualmente afectadas por el proceso global. (Globalización). A decir de Giddens, esta supresión de las barreras de comunicación e interconexión, “ha permitido que las agitaciones de transformación social estallen prácticamente en la totalidad de la superficie terrestre. (Op.cit). En este proceso han jugado un rol importantísimo los medios de comunicación y el transporte.

Sin embargo este fenómeno se ha intensificado, así en “las últimas décadas se ha constituido un sistema tecnológico (telecomunicaciones e informática y sistema de información interactivos, junto con avances ya consolidados en el transporte de alta velocidad en un ámbito mundial para personas y mercancías) capaz de permitir la existencia compartida para gran parte de la humanidad...”. (M.Castells “¿Hacia el estado red?”).

Para Brünner una de las características distintivas de la modernidad, es su mundialización, es decir, la masificación de las sociedades modernas, entendida como **“una multiplicación e inusitada difusión de las “experiencias modernas”, hecha posible por los fenómenos urbanos de mercado, escolarización, burocratización, ritualización de la vida, etc.” (Pág. 39, Cartografía de la Modernidad)**

Asimismo, Giddens señala que una de las características de la modernidad, es la intensidad y extensión de su ámbito de acción.

**“Extensivamente las transformaciones que ha acarreado la modernidad han servido para establecer formas de interconexión social que abarcan el globo terráqueo; intensivamente, han alterado algunas de las más íntimas y privadas características de nuestra cotidianidad” (Pag. 18 Consecuencias de la modernidad.)**

## Secularización

---

La modernidad forma sociedades secularizadas. La secularización es un proceso de cambio, que impregna a las instituciones, grupos, creencias, costumbres, normas y valores de la sociedad.

Para J.J.Brunner la secularización es una expresión cultural específicamente moderna y que significa,

**“la pérdida del sentido único, en la disolución de las estructuras jerárquicas que antes cohesionaban a los grupos, en la transformación de las creencias y valores por el contacto del racionalismo de la vida cotidiana y de las esferas intelectuales de la sociedad, en la desconstrucción de las interpretaciones heredadas, en el descentramiento de las comunidades cuya vida comienza a manifestar ahora una pluralidad de sentidos y da lugar a una proliferación de los grupos” (J.J. Brunner**

### **“Cartografía de la Modernidad”).**

Por otro lado, Germani señala que este concepto ha sido una herramienta importante para los países en desarrollo, que participan de los procesos de modernización. Para él la secularización, ha sido utilizada, en dos sentidos. Uno, desde las características de las sociedades tradicionales, en las que “predomina un carácter “sagrado”, es decir, no solamente religioso en sentido estricto, sino atemporal, intocable por el cambio, inalterable a través del sucederse de las generaciones, afirmando el carácter intocable de los valores tradicionales. Y dos, la sociedad moderna es definida como secular, “basada no ya sobre valores inalterables de la tradición, sino sobre actitudes racionales, sobre la disposición al cambio a través del ejercicio del libre análisis y sobre todo basada en el ejercicio de la razón” (G. Germani. Op. Cit)

Cada comportamiento, cada acción se elige sobre la base de criterios de eficiencia, donde se busca optimizar la relación entre medios y fines, se fija el principio de la racionalidad instrumental. Estos criterios se aplican fundamentalmente a la ciencia, a la actividad económica y a la tecnología y en su mayoría, a las principales actividades e instituciones de la sociedad. \* (Germani)

R. Atria señala que “el principal impulso hacia la modernidad proviene de la secularización de la vida social, hasta el punto de que la idea de modernidad reemplaza, en el centro de la sociedad, a Dios por la ciencia y, en el mejor de los casos, deja las creencias religiosas para el seno de la vida privada” (Op.Cit.).

Para que exista una verdadera sociedad moderna, debe ocurrir aquella separación. Así es, como lo describe más explícitamente A. Touraine:

***“Es necesario, además, que la actividad intelectual se encuentre protegida de las propagandas políticas o de las creencias religiosas; que la impersonalidad de las leyes proteja contra el nepotismo, el clientelismo y la corrupción; que las administraciones públicas y privadas no sean los instrumentos de un poder personal; que la vida pública y privada estén separadas, como deben estarlo las fortunas privadas y el presupuesto del Estado o de las empresas”.*** (“Crítica de la Modernidad, Fondo de Cultura Económica, Montevideo, 1995).

### **Aplica un modelo de desarrollo nacido en Europa.**

---

La modernidad nació y se desarrolló en Europa bajo un modelo económico denominado capitalista y aplicó los criterios políticos del liberalismo. Modelo que se ha hecho mundial.

## **¿Qué es la Modernidad? Algunas definiciones**

Es difícil definir la modernidad, ya que es un concepto complejo, impreciso, de una raigambre filosófica e histórica muy marcada.

Hay diferentes definiciones, se analizaran algunas, de modo que nos entreguen algunas pistas que nos ayudarán a entender qué es la modernidad.

Así por ejemplo, hay definiciones que la señalan, como un referente ideológico, "en términos generales la modernidad es una actitud ideológica, la expresión de una manera específica de ver y comprender los hechos en el tiempo como continuidad y también como ruptura" Y se identifica con un tipo de sociedad vinculada a la civilización occidental, compuesta por una "clase media consumista y un régimen de democracia como forma predominante de gobierno"

A. Giddens define a la modernidad indicando sus orígenes, su período histórico bien definido y su carácter expansivo. Para él, la modernidad se origina en,

***"modos de vida social o de organización que emergieron en Europa desde alrededor del siglo XVII en adelante, y que subsecuentemente se volvieron más o menos mundiales en su influencia"* (Pág.15 Consecuencias de la modernidad)**

En el mismo sentido, lo plantean Ferenc Feher y Agnes Heller, pero lo ligan al desarrollo de ciertas instituciones propias de la modernidad. Entienden por modernidad,

***"el periodo y la región en el cual el capitalismo, industrialización y democracia aparecen simultáneamente, reaccionando uno al otro, reforzándose, complementándose y restringiéndose mutuamente". (Feher, Ferenc y Heller, Agnes, Class, Democracy, Modernity" Theory and Society, n.12, 1983)***

Para Brunner la modernidad desarrolla ciertos procesos de modernización que nos permiten identificarla y caracterizarla, ellos son la individuación, la comunitarización, la autonomización, la jerarquización, la ciudadanía, la configuración de lo cotidiano, y las experiencias neocomunitarias. (Brunner, Op.Cit.)

Para, M. A. Garreton la modernidad consiste en el modo en que en una sociedad se constituyen sus sujetos.

***"La modernidad es la afirmación de sujetos, individuales o colectivos, constructores de su historia, y no se identifica con instrumentos o mecanismos determinados como pueden ser el mercado, la ciencia y la técnica"* (Pág.4 "Democratización, desarrollo, modernidad. ¿Nuevas dimensiones del análisis social?)**

Alain Touraine sostiene que "la modernidad, {...}; es difusión de los productos de la actividad racional, científica, tecnológica, administrativa" (Pag 17. Crítica de la modernidad. FCE 1995)

Para M. Weber la clave de la modernidad esta en la racionalización de la acción que le otorga sentido a la sociedad. La sociedad moderna se desenvuelve entre dos tipos de racionalidades: La racionalidad de los fines (instrumental) y la racionalidad de los valores (ética).

En Parsons la modernidad es un modelo de acción más, "que se mueve hacia la sociedad del logro, donde las recompensas están cada vez más alejadas del particularismo del orden social tradicional. La racionalidad del desempeño vendría a ser la vara de la modernidad". (Pág. 95 R. Atria Revista de Sociología N° 13, 1999).

Por su parte E. Tironi define a la modernidad como "un tipo de sociedad secularizada en donde la integración social descansa en la capacidad del sistema político para regular los conflictos de interés entre los actores sociales ("Pag.31-32 Eugenio Tironi. Autoritarismo, modernización y Marginalidad. El caso de Chile 1973-1989 Ediciones sur.

1990)

Marshall Berman define la modernidad como una experiencia vital que se caracteriza por ser paradójica y planetaria. Afirma:

***“Ser modernos, es encontrarnos en un medio que nos promete aventura, poder, alegría, crecimiento, transformación de nosotros mismos y del mundo y que simultáneamente, amenaza con destruir todo lo que tenemos, todo lo que sabemos, todo lo que somos. Los ambientes y experiencias modernas atraviesan las fronteras geográficas y étnicos, de clase y nacionalidad, de religión e ideología. (Pág. 15 All That is Solid Melts into Air, Simon and Schuster, New York, 1982.)***

## Discurso filosófico de la Modernidad.

Desde el discurso de la filosofía, la modernidad se la concibe como un “concepto de época”: el tiempo nuevo es la época moderna. “El inicio que es la nueva época se repite y perpetúa con cada momento de la actualidad que produce de sí algo nuevo”. (Habermans)

El inicio de la modernidad es marcado como una ruptura, una separación, una divisoria de los tiempos.

Andrés Mombrú describe las transformaciones que trajo consigo la modernidad y sugiere porqué esta, es considerada algo nuevo, una ruptura, una época nueva, que rompe con el pasado.

***“Para los filósofos....., la modernidad comenzó con la revolución copérnico-galileana, con el surgimiento de los estados nacionales, con una revolución agrícola, con nuevas formas de producción e intercambio, con nuevas formas de propiedad sobre la tierra, con el fortalecimiento económico y político de una nueva clase social: la burguesía, con el nacimiento de la economía capitalista en su primera etapa: el mercantilismo, y con la constitución de un nuevo sujeto. Nuevo sujeto de conocimiento, nuevo sujeto histórico social, sujeto cartesiano, sujeto que pretende entender el mundo desde la razón humana y no desde la iluminación divina. Todo esto nuevo, estructuralmente nuevo; es de una novedad que ha alterado y modificado profundamente todas las instancias de la vida humana y ha caracterizado a lo moderno en oposición a lo medieval” (Modernidad o hipermodernidad)***

El principio filosófico de la época moderna es la subjetividad, el mundo se piensa y se vive desde la perspectiva del sujeto, a la que viene aparejadas la libertad y la reflexividad. Para Habermans la noción de subjetividad “comporta cuatro rasgos que serían peculiares de la existencia moderna: el individualismo, la capacidad de crítica, la autonomía de la acción y la filosofía idealista”. (“Teoría de la acción comunitaria”. Ed. Taurus, 1989).

El desarrollo de estos rasgos de la subjetividad, estaría posibilitado en el terreno histórico, por la confluencia de tres acontecimientos: la Reforma Religiosa, la Ilustración y

la Revolución Francesa. A su vez estos acontecimientos de época harían posible los procesos en torno a los cuales se articulan los núcleos organizativos de la modernidad: la empresa capitalista y el aparato estatal (Weber) (J.J.Brunner, Op. Cit) o como lo señalan con más precisión F. Feher y A. Heller: el capitalismo, la industrialización y la democracia. (“Class, Democracy, Modernity”)

La modernidad posee un lugar de origen y un contexto histórico que es la Europa de los siglos XVI y XVII, donde emergieron las condiciones filosóficas, religiosas y políticas, mencionadas anteriormente. Por lo tanto, para comprenderla hay que tomar como referencia el marco conceptual del racionalismo occidental y circunscrito al espacio y tiempo europeo.

## Instituciones de la Modernidad

Para conocer cuales son las instituciones que nacen y se desarrollan con la modernidad, se utilizarán los análisis realizados por dos autores que han tratado el tema, J.J. Brunner y A. Giddens.

Estos proponen un enfoque distinto. Son recurrentes los análisis de corte cultural, epistemológicos y filosóficos. Para ellos, por el contrario, un análisis institucional es importante. Hace posible conocer las características y naturaleza de las formas sociales que la componen y permite acercarse a una visión sociológica de la modernidad.

Giddens parte su análisis con una idea, que la teoría sociológica no ha comprendido cabalmente, el desarrollo institucional de la modernidad.

Para él, su incompreensión radica en el concepto equivocado que tiene en particular la sociología clásica, sobre él diagnostico institucional de la modernidad, lo que impide un análisis satisfactorio de las instituciones modernas. Al respecto nos señala:

***“las tradiciones teóricas en sociología incluso aquellas que emanan de los escritos de Marx, Durkheim y Weber, han mostrado una tendencia a interpretar la naturaleza de la modernidad en una única y predominante dinámica de transformación”. (A. Giddens, Op. Cit)***

Por ejemplo, se pone énfasis en el desarrollo del capitalismo (Marx) , se privilegia la fuerza del Industrialismo o la División del trabajo (Durkheim), o bien, en la “racionalización creciente” de la sociedad moderna (Weber)

El enfocar como único factor determinante la influencia de una institución en el desarrollo de la modernidad, es un error, porque implica caer en “un cierto reduccionismo”, aclara Giddens.

Por lo tanto, la modernidad debe ser comprendida de manera multidimensional en el plano de las instituciones y “que cada uno de los elementos especificados por estas diferentes tradiciones, desempeña un papel”.

Giddens afirma, que las instituciones, que nacieron con la modernidad son: El Capitalismo, el Industrialismo, los Aparatos de vigilancias, y el Control delos medios de

violencias. Estos diferentes agrupamientos institucionales, se interrelacionan, se enlazan unos con otros, en el desarrollo de las instituciones modernas. (A. Giddens, Op. Cit.).

Desde la óptica de J.J. Brunner, para conocer las instituciones que dan inicio a la modernidad, se hace necesario escapar de la interpretación que hace la filosofía de ella y desarrollar a partir de lo que denomina “ el significado sociológico de la modernidad”, el estatuto de la modernidad, su camino institucional

***”En vez de partir de la autocomprensión del proyecto de la modernidad tal como ha sido formulada en el discurso de la filosofía, procuraremos en cambio rastrear su desarrollo institucional en la sociedad. Aquí tendremos que ocuparnos, por tanto, de asuntos tales como el de las conexiones entre modernidad y capitalismo, sus expresiones en el terreno cultural, sus modalidades específicas de organizar y distribuir el poder, y sus relaciones con el saber y la formación de los individuos” (J.J. Brunner, “Cartografía de la Modernidad)***

La modernidad estaría sustentada para Brunner en cuatro núcleos organizacionales, estrechamente vinculados entre sí: la escuela, la empresa, los mercados, y las constelaciones de poder, llamadas hegemonías.

Estos núcleos organizacionales dan “lugar a modos de vida que comúnmente, son identificados como propios del estar insertos en la modernidad”

Así las sociedades modernas que se constituyen bajo este “envigado institucional”, forman, producto de sus interrelaciones, un conjunto de fenómenos que son considerados, a su vez típicos: 1) El Capitalismo 2) la cultura de masas 3) hegemonías mediadas por sistemas de consensos y 4) predominio del interés corporativo empresarial, incluso en el campo público-estatal. (J.J.Brunner, “Cartografía de la Modernidad”)

Para Brunner, estos fenómenos son rasgos inseparables de la modernidad.

## Globalización de la Modernidad

Quizás sea este el fenómeno más intenso al que asistimos en las últimas décadas. La Globalización. Es un concepto que nos informa que está sucediendo algo nuevo, “trata de poner lo nuevo de nuestra época”.

Por otro lado, no es un término inocente, es un término cargado de valor (Brünner). De una sociedad que operaba sobre todo, a nivel del estado-nación, se ha pasado, a otra que se desenvuelve económica, institucional, socioculturalmente a escala planetaria.

Para algunos autores, esta nueva época de globalización la denominan “Postmodernidad”. Donde la modernidad se escapa de su contexto histórico natural que es Europa y se extiende por toda la humanidad y, que al decir de algunos autores (Lyotard, Lipovetsky) la modernidad sería un proyecto agotado.

En este sentido, la postmodernidad está asociada al desarrollo de nuevas formas artísticas y estéticas; a la puesta en duda del conjunto de certezas y éxitos de la modernidad, y en tal sentido viene a configurar un sentimiento de desencanto, de

descreimiento de todo y de todos, una sensación de crisis profunda y radical.

En la presente época de globalización entra en crisis la mera búsqueda del crecimiento económico, se agota ya la confianza en la idea unilineal del progreso, así mismo, la sociedad urbano-industrial paradigma o meta de modernidad a alcanzar. También se pone en duda, la posibilidad de obtener un conocimiento generalizable de la vida social y de modelos de desarrollo social (Habermans)

J.J. Brünner señala que existe una relación bastante estrecha entre Globalización y Postmodernidad.

***“De hecho, existe entre ellos más que una relación de afinidad. Mientras el concepto de Globalización procura dar cuenta de la novedad de un capitalismo que ha extendido sus límites hasta los confines del planeta, envolviéndolo en la lógica de los mercados y las redes de la información, la idea de la postmodernidad expresa el estilo cultural correspondiente a esa realidad global. En consecuencia, el de una cultura por necesidad descentrada, movable, sin arriba ni abajo, hecha de múltiples fragmentos y convergencias, sin izquierdas ni derechas, sin esencias, etc.” ( Pag.12 Cartografía de la Modernidad)***

Otros, sin embargo, (Beck, Giddens, Lash) señalan que estamos en un período de nacimiento de una nueva modernidad. Ella siempre es un proceso inacabado, sigue su curso y entra en una nueva fase de su desarrollo. Como lo señala Giddens, en que aún desconocemos sus consecuencias.

En efecto, Giddens dice, que para entender esta nueva época, “debemos posar una nueva mirada a la naturaleza de la propia modernidad”, que la teoría sociológica ha sido incapaz de comprenderla y propone que en vez de estar entrando en una nueva época “(postmodernidad) “nos estamos trasladando a un periodo en que las consecuencias de la modernidad se están radicalizando y universalizando como nunca” (Pág. 17, A. Giddens, “Consecuencias de la Modernidad”).

***“Afirmaré que más allá de la modernidad, podemos percibir los contornos de un orden nuevo y diferente que es “post moderno”, pero esto es muy distinto de lo que en este momento algunos han dado en llamar “postmodernidad” (Idem)***

Para Giddens este proceso de radicalización de la modernidad posee ciertos rasgos, de los cuales los más significativos son: 1) la disolución del evolucionismo, 2) la desaparición de la teleología histórica, 3) el reconocimiento de su minuciosa reflexividad, junto a 4) la evaporación de la privilegiada posición de occidente. (Op.Cit.)

Estos elementos nos conducen, señala Giddens, a un nuevo y perturbador universo de experiencia.

## ¿Qué se entiende por Globalización?

Existen diferentes versiones de lo que significa la palabra Globalización o Mundialización (concepto que es utilizado como sinónimo, por algunos autores). Cada autor enfatiza un rasgo distintivo. Sin embargo, Ulrich Beck señala que de todas las definiciones de

globalización que se mencionan, existe la posibilidad de encontrar un denominador común entre ellas.

***“En general, se puede afirmar que se ha venido abajo, a saber, la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los Estados Nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales. Globalización significa la perceptible pérdida de fronteras del quehacer cotidiano en las distintas dimensiones de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil....”(Beck, Ulrich, “¿Qué es la Globalización”, Paidós, Barcelona, 1998)***

Por su parte, Manuel Castells, también da luces sobre este concepto entiende por Globalización, el proceso por el cual las actividades decisivas en un ámbito de acción determinado (la economía, los medios de comunicación, la tecnología, la gestión del medio ambiente, e incluso el crimen organizado) funcionan como unidad en tiempo real en el conjunto del planeta. Se trata de una evolución parcialmente distinta de aquella que la internacionalización del capitalismo venía desarrollando desde hace varios siglos. Lo distintivo de este proceso es que sólo en las últimas décadas se ha constituido un sistema tecnológico (telecomunicaciones e informática y sistema de información interactivos, junto con avances ya consolidados en el transporte de alta velocidad en un ámbito mundial para personas y mercancías) capaz de permitir la existencia compartida para gran parte de la humanidad, superando todas las limitaciones históricas del espacio y del tiempo”. (Castells, Manuel, “¿Hacia un Estado Red?”, Mimeografiado, Brasilia, 1998)

Para Giddens, la modernidad es intrínsecamente globalizadora, y esto se desprende de algunas características esenciales de las instituciones de la modernidad, en particular de las condiciones de desanclaje y su índole reflexiva. (Op. Cit, pag. 67) La define como “acción a distancia” y relaciona su intensificación en años recientes con la aparición de medios de comunicación mundiales instantáneos y del transporte de masas. No sólo es la creación de grandes sistemas transnacionales, sino que es la transformación de los contextos locales, incluso personales de experiencia social. Se trataría de un proceso nada de sencillo, sino que más bien complejo y a veces contradictorio, al producirse conflictos, desconexiones y nuevas formas de estratificación. “(Giddens, Anthony, “Más allá de la Izquierda y la derecha, Catedra. México, 1998)

Alain Touraine plantea que se ha elaborado una cierta “ideología de la Globalización”, esta consistiría en “imaginar la idea de un sistema económico autoregulado, liberado de todo control político, social y moral” (“¿Podemos vivir juntos?”. F.C.E., Buenos aires 1997, Pág. 161) Para algunos autores, esta posición tendrían rasgos fundamentalistas, ya que esta ideología propone “que la desregulación de los mercados sería el único orden posible, dentro del cual la llamada “mano invisible del mercado sería la única encargada de compatibilizar los diversos intereses y difundir el bienestar al conjunto de la población”

El concepto de globalización comenzó a utilizarse hace tiempo, pero quien lo popularizó fue entre otros, el teórico canadiense Marshall Mc Luhan. Este autor enfatizó los efectos que tiene la relación tecnología y medios de comunicación en la evolución de las comunicaciones en el ámbito mundial.

***“Mc Luhan y otros autores, han mostrado como la organización técnica de los***

***procesos de comunicación, de la mano de la industrial cultural y operando de cara al mercado mundial, reduce el espacio y el tiempo al punto de hacer posible sistemas globales de interacción instantánea, .....” (J.J. Brunner, Op. Cit.)***

Por otro lado, también C. Marx en su estudio sobre el capitalismo, ya nos señala, la fuerte tendencia expansiva, que tiene este sistema económico, que una vez puesto en marcha, busca globalizarse.

***Marx mostró como la producción privada para el mercado, el capitalismo tiende inherentemente al cosmopolitismo, hasta alcanzar el estadio del mercado mundial.....(J.J.Brunner, Op. Cit, Pag.135***

Además de estos trabajos, hay dos cuerpos teóricos que explican el fenómeno de la Globalización. Uno de ellos, son los trabajos que se agrupan sobre el tema de las “relaciones internacionales” y el otro, se refiere a la “teoría del sistema mundial”. (Giddens, A. pag.69 “Consecuencias de la Modernidad”)

Pero, al decir de Giddens, estas dos teorías, no explican cabalmente el fenómeno, caen en una suerte de determinismo o reduccionismo, al privilegiar el efecto de un solo nexo institucional como dominante (capitalismo, por ejemplo) en la expansión mundial de las instituciones modernas.

***“De esta manera, la teoría del sistema mundial se concentra fuertemente sobre las influencias económicas y encuentra difícil considerar satisfactoriamente precisamente aquellos fenómenos que los teóricos de las relaciones internacionales han considerados centrales, esto es el auge del estado nacional y el sistema del estado nacional. Además. Las distinciones entre núcleo, semiperiferia y periferia fundada sobre criterios económicos, no permiten iluminar las concentraciones de poderes políticos o militares que no se alienan de manera precisa con las diferenciaciones económicas”( pag.72 Op. Cit)***

El fenómeno de la globalización alcanza su punto más alto a partir de la década de los ochenta, impulsado entre otras razones, por el derrumbe del “bloque socialista”, formado principalmente por los países del Este Europeo y la ex U.R.S.S., del mismo modo, se asistirá a una pérdida de importancia política de los países agrupados en el llamado “tercer mundo”

En esta época, con el proceso de globalización de la economía capitalista se consolida el modelo neoliberal, extendiéndose en casi todo el orbe como el único modelo de desarrollo.

El neoliberalismo propone políticas que apuntan a la desregulación de los mercados, la disminución del Estado, la libre circulación de los capitales, etc. En suma, el modelo neoliberal, superlativiza el rol del mercado y deja todo en manos de la competencia.

Desde el punto de vista de las ciencias sociales, con la llegada de la globalización, se abandonan los conceptos y explicaciones mecanicistas forjados en los inicios del desarrollo del pensamiento sociológico para tratar de explicar los cambios sociales derivados de la Revolución Industrial. También con ella se abandona la tradicional visión etnocentrista, occidentalista y monolítica de la modernidad.

## Instituciones de la Globalización.

Así como la modernidad se puede representar por medio del desarrollo de sus dimensiones institucionales más representativas, la Globalización también puede ser representada en ese mismo sentido.

En efecto, para A. Giddens el fenómeno de la globalización se configura a través de cuatro dimensiones institucionales: Economía capitalista mundial, Sistema de estado nacional, Orden militar mundial, División internacional del trabajo. (“Consecuencias de la Modernidad”)

De esta manera estos agrupamientos organizacionales en virtud de sus múltiples relaciones, “tiras y afloja”, interconexiones y relaciones recíprocas, etc. da cuenta del fenómeno de la expansión de las instituciones modernas en todas las regiones del mundo.

Como lo indicábamos, J.J. Brunner, analiza el concepto de globalización asociado al concepto de postmodernidad. Para él, ambos conceptos están indisolublemente ligados entre sí.

Para Brunner es importante entender el vínculo que existe entre ambos fenómenos, porque es la “única manera de producir una reflexión en varios registros y de abordar en conjunto las cuestiones morales y de orden social, la dinámica del capitalismo y los problemas de identidad, los miedos de hoy y las configuraciones del poder en la sociedad” (“Cartografía de la Modernidad, pag.25)

Así la globalización cultural puede ser representada como la expresión de cuatro fenómenos de base interrelacionados:

- a) La universalización de los mercados y el avance del capitalismo postindustrial;
- b) la difusión del modelo democrático como forma ideal de organización de la polis;
- c) la revolución de las comunicaciones que lleva a la sociedad de la información;
- d) y la creación de un clima cultural de época usualmente llamado de la postmodernidad.

Los tres primeros fenómenos dan forma a un “clima de época o nueva sensibilidad” denominado postmoderno.

***“A través de ellos se manifiesta una ruptura o transformación del proyecto y los ideales de la modernidad. Es en esta esfera donde se expresa la conciencia de la globalización, sea a nivel individual o como experiencia colectiva. En tal sentido, puede decirse que la postmodernidad es la manifestación en la cultura de la civilización material emergente. Es su arquitectura espiritual. Su lenguaje y su autoconciencia. Por ese concepto, ella incide, a su vez, sobre la economía, la política y las relaciones sociales. Alimenta los mercados, proporciona el clima moral y estético de la política y contribuye a conformar el escenario de nuestras ciudades.” (“Cartografía de la Modernidad, pag.29, 30)***

Lo dicho anteriormente, ha tenido por objeto señalar las características de la modernidad, indicar que se entiende por ella, dar algunas definiciones, destacar sus principios filosóficos e históricos. Cuáles son las instituciones que nacieron con ella y destacar su carácter globalizador

## La Modernidad en América Latina

En este capítulo se proponen señalar las corrientes de opinión elaboradas por algunos pensadores latinoamericanos en torno a la modernidad en América latina. ¿América latina es un continente moderno? ¿Cómo nuestro continente se inserta en la modernidad. Para contestar estas preguntas, nos guiaremos con algunas proposiciones utilizadas por J.J. Brunner (Cartografía de la modernidad) al respecto.

Al parecer, la preocupación en nuestra América por las cuestiones de la modernidad, nace hace bastante tiempo, siendo una tradición dentro del pensamiento social latinoamericano. Al menos, desde finales del siglo pasado, aparece como tema de interés en algunos intelectuales latinoamericanos como Martí y Rodó, y más tarde en Vasconcelos, Caso, Eyzaguirre y Mariategui. En la actualidad y siguiendo esa tradición, han surgido reflexiones de pensadores y escritores mexicanos como Carlos Fuentes, Leopoldo Zea y Octavio Paz, pero hoy la preocupación, tiene relación con la filosofía, la teología y las ciencias sociales europeas.

***“No obstante, el debate hoy está también muy directamente matizado por las controversias de la filosofía y las ciencias sociales europeas y también por la reflexión que – especialmente a partir del concilio Vaticano II hace la intelectualidad católica sobre la Identidad cultural de América Latina”. ( Pag. 135, Modernidad por José Fernando García)***

La pregunta que ha rondado permanentemente en la tradición del pensamiento social latinoamericano, como también, en las reflexiones más actuales, es, ¿si es posible, o no, hablar de la modernidad en América Latina?. En ese sentido, se afirma que nuestro continente “presentaría deficiencias insuperables para absorber los procesos socioeconómicos, políticos y culturales que la modernidad exige”. (J.J. Brünner Pag. 124,Op.Cit.)

Brünner, al respecto hace un análisis bastante aclarador sobre esta problemática. Agrupa a los intelectuales latinoamericanos alrededor de dos visiones:

Unos, los que piensan que la modernidad no sería posible en América Latina. Y los otros que, lo sería sólo bajo la forma enmascarada de la inautenticidad y el falseamiento, propios de una pseudomodernidad.

Para estas dos visiones, hay dos tipos de respuestas: 1) la respuesta mágica - real, y 2) la respuesta de los orígenes diferentes y de las carencias intelectuales.

La línea argumental de estas respuestas, nos señala Brunner, es la siguiente:

***“Desde ambos lados, convergentemente, se persiste en cuestionar el acceso de América latina a la cultura moderna. Por una parte, a través de la exaltación de***

***sus portentos y misterios, - o sea, de lo inconfundiblemente latinoamericano que persiste en la metáfora de Macondo -; y por otra, mediante la denuncia de sus carencias específicamente intelectuales, que le restarían capacidad al continente para seguir el camino europeo-norteamericano hacia la modernidad". (Pag. 171, Tradicionalismo y modernidad en la cultura latinoamericana)***

Ahora bien, ¿en qué consisten estas visiones? ¿Cuál es su contenido temático?

**Visión "Macondiana"** Esta visión utiliza como línea argumental, la supuesta explicación que hace la literatura latinoamericana sobre las características del continente americano y su relación con la modernidad.

***"Primero, trata de interpretar a América Latina a través de las bellas artes o, más exactamente, como producto de los relatos que nos contamos para acotar nuestra identidad. Segundo, en la creencia de que esos relatos – sobre todo cuando han sido aclamados por la crítica extranjera – son constitutivos de la realidad latinoamericana; o sea que la "producen" como texto dentro del cual estaríamos llamados a reconocernos. Tercero, el "macondismo" prolonga y repropone el predominio tradicional de la naturaleza sobre la cultura, pero ahora de maneras más complejas. A la manera, en efecto de ciertos mitos donde la naturaleza acompaña y transforma la cultura, en tanto que ésta se ve completada y vivificada por los movimientos de una naturaleza que actúa a través de signos y portentos." Cuarto, el "macondismo" cubre con sus ondas mágicamente expansivas al conjunto de la realidad actual de nuestras sociedades, confundiendo en un solo y único proceso los desajustes de esa realidad con verdaderos portentos originados por esa esencia inalcanzable e innombrable de América. Quinto, por último, Macondo ha llegado a ser la contraseña para nombrar, aludiéndolo, a todo lo que no entendemos o no sabemos o nos sorprende por su novedad." (Pag.168. Tradicionalismo y Modernidad en la cultura latinoamericana)***

Por su parte ¿qué nos señala la visión de las diferencias?

El representante más claro de esta postura, es Octavio Paz, quien ha insistido que nuestra modernidad se ha realizado a medias y al mismo tiempo, posee carencias y diferencias específicas, sobre todo con Norteamérica.

Nos señala Brünner; al respecto:

***Primero, "la presencia (en nuestra América) de elementos no europeos"; indios de variado origen étnico y negros. Unos y otros, pero especialmente los primeros, "han afinado la sensibilidad y excitado la fantasía de nuestros pueblos"; el rastro de sus culturas, mezclados a los hispánicos, estaría presente en "nuestras creencias, instituciones y costumbres". Segundo, la peculiar versión de la cultura europea encarnada por España y Portugal, frente al resto de Europa. Sobre todo, el hecho de que ambos pueblos estuvieron dominados durante siglos por el Islam, dando lugar a una cultura de fusiones hispanoárabes" Tercero, el hecho de que España y Portugal, tras iniciar el mundo de la modernidad con los descubrimientos de ultramar se cierran y "encerrados en si mismos, negaron a la naciente modernidad". Símbolo de esa clausura habría sido la Contrarreforma" Luego, "los norteamericanos nacieron con la Reforma y la Ilustración, es decir, con el mundo moderno; nosotros, con la***

***Contrareforma y la neoescolástica, es decir, contra el mundo moderno. No tuvimos revolución intelectual ni revolución democrática de la burguesía”.***  
***(Pág.465.O.Paz México en la obra de Octavio Paz).***

Pero Brunner, tiene otra visión sobre la incorporación de América latina a la modernidad.

Afirma que las sociedades latinoamericanas han llegado a ser modernas inexorablemente. Pero advierte, que para entender este proceso, es necesario alejarse de las condiciones filosóficas, religiosas y políticas que hicieron posible la modernidad en la Europa de los siglos XVII Y XVIII.

Así entonces, nos señala:

***“...las sociedades latinoamericanas han llegado a ser modernas porque al igual que el resto de occidente y de parte importante de la humanidad, viven en la época de la escuela, la empresa, los mercados y la hegemonía como modo de configurar el poder y el control. En todas ellas, predomina el capitalismo, la cultura de masas, hegemonías mediadas por sistemas de consenso y el interés corporativo de los empresarios, incluso en el campo público-estatal”*** (Pag. 134, *Cartografía de la Modernidad J.J.Brunner*).

La causa de este fenómeno, se debería a que estos núcleos institucionales propios de la modernidad, como los denomina Brunner son, irresistiblemente expansivos, llegan a todos los lugares, a todas las regiones, a todos los países. Se adaptan a cualquier sistema político y económico.

En definitiva lo que plantea Brunner, que para entender la modernidad en América latina hay que,

***“desechar la idea de que la modernidad pudiera consistir en una réplica de Europa sin más, o que podría esperarse que ella repita su ciclo de implantación en todas partes por igual. Sobre todo, debe desahuciarse la idea de que la modernidad supone la difusión de un patrón uniforme de organización de la vida política, económica, social y cultural”*** (Pag. 137.Op. Cit.)

En definitiva, la modernidad ha llegado América latina, recogiendo sus propias características, sus propias diferencias, no existen dos Américas ni la macondiana ni la seudomoderna, sino una América que se integra a la modernidad de manera peculiar debido a su propia historia y cultura. Concluye Brunner;

***“Modernidad, en suma, periférica, subalterna respecto a los centros más dinámicos, precaria en su base productiva, con rasgos de exclusión y enormes dificultades de integrar a la población, heterogénea culturalmente, atravesada por erupciones de violencia dentro de situaciones hegemónicas que no han logrado estabilizar las condiciones para una vida pacífica”.*** (pag.144. Op cit.)

En los últimos años, ha surgido una nueva interpretación acerca de la modernidad en América latina, Esta nace al interior de la intelectualidad ligada a la iglesia católica cuando trata los temas de la identidad cultural latino americana. .

Esta visión se caracteriza por su oposición al racionalismo occidental. Señala que los sujetos de la identidad latinoamericana son el mestizo y la iglesia católica. Esta relación se concreta desde los inicios de la evangelización hasta nuestros días y que se refunda en el pontificado de Juan Pablo II.

## Modernización

El interés por los temas de la modernización es de data reciente, después de la segunda guerra mundial, y producto de la independencia de algunos países y el surgimiento de naciones nuevas, se pensó en la modernización como el proceso de cambio, necesario para el desarrollo de estos países.

Para F. Debuyst, los procesos de modernización se pensaron desde la postguerra hasta la década de los 60, como difusión del progreso económico del norte hacia el sur. Lo anterior significaba que el desarrollo de los países, llamados del “tercer mundo”, sólo sería posible gracias a los flujos que venían desde el norte, principalmente de los países de Europa Central y Norteamérica: Flujos de capital, de tecnología, de conocimientos, de valores, de modelos culturales y flujos de modelos políticos” ( Pág. 13-43 “El nuevo orden internacional y los proyectos alternativos” en Desarrollo Alternativo a partir de las organizaciones de Bases. Arzobispado de Concepción.)

Para otros autores, señalan que la fuente inspiradora de los procesos de modernización es la modernidad como proyecto,

***“En realidad, la preocupación por el cambio modernizador viene de muy atrás y está enraizada en la visión teleológica de la historia como progreso ilimitado que tanta fuerza tuvo en la evolución de la sociedad occidental y en el pensamiento sociológico clásico”(Francisco Entrena Duran, “La Modernización: del etnocentrismo occidental a la globalización Pág. 177-202 Revista de Fomento Social N° 210. ETA, Córdoba).***

J.J.Brünner señala que el concepto de modernización en su interpretación moderna llega tarde: “cuando se emparenta con los Estados Unidos por el lado que conlleva como modelo, y con la sociología y las ciencias sociales en cuanto al contexto semántico en que adquiere su plena significación”. (Pág. 165. Cartografía de la Modernidad)

## ¿Qué es la Modernización?

El concepto de modernización se entiende como un proceso de cambio en el ámbito económico, político, tecnológico, cultural y social, que sitúa a los países que no han alcanzado cierto nivel de desarrollo, en particular en su desarrollo industrial, en la misma línea de evolución de los países altamente desarrollados.

Para algunos autores la modernización se considera como una estrategia, para acceder al desarrollo industrial de la sociedad occidental moderna

R. Atria, señala que, “la modernización cobra una especial importancia cuando se la percibe como una política deliberada para producir el desarrollo de la sociedad”. La modernización permite el desarrollo pleno de la sociedad moderna. (Pag. 76 La

sociología actual y el espíritu de la modernidad. Revista de sociología, 1999.

El concepto de modernización se encuentra asociado fuertemente al concepto de modernidad. Es su marco de referencia. Entendiendo a la modernidad como espíritu de una época y a la modernización como tecnología de la transformación animada por ese espíritu. (R. Atria Pág.75 La sociología actual y el espíritu de la modernidad R. De sociología, 1999.

En ese sentido, lo entiende también, N. García Canclini, para quién la modernización es “el proceso social que trata de ir construyendo la modernidad. (Pág. 166.”¿Modernismos sin modernización” En Revista mexicana de Sociología.)

E. Tironi define la modernización como un proceso intencionado, deliberado, y señala, que es “ el proceso generado por la voluntad de una élite dirigente y/o el Estado para alcanzar la modernidad” (Pág. 32 Autoritarismo. Modernización y Marginalidad. El caso de Chile 1973-1989)

M. A. Garretón plantea otra forma de ver la relación modernidad y modernización. Para este autor, sociológicamente hablando no existe “la modernidad como algo externo a las sociedades, (en su dimensión racionalista instrumental, visión europea) sino “modernidades” o modelos de modernidad, es decir, formas societales históricas de constitución de sujetos.” Según este autor, la confusión entre modernidad y modelos históricos de modernización ha llevado a postular para América Latina la simple copia de los procesos específicos de modernización de los países desarrollados, principalmente el norteamericano” (Pág. 4 Democratización, desarrollo, modernidad. ¿Nuevas dimensiones del análisis social?)

L.A. Costa Pinto habla de modernización y desarrollo como dos modelos distintos. Para este autor, son los modelos históricos de transición y cambio social que prevalecen en las sociedades latinoamericanas.

***”Pensamos que modernización y desarrollo, expresiones muchas veces usadas como sinónimos, representan en realidad aspectos, tipos o modelos históricos distintos del proceso general de cambio social que está teniendo lugar en AméricaLatina”***

Define la Modernización como “un proceso que consiste en la adopción de patrones de consumo, de conducta, de instituciones, valores e ideas típicos de sociedades más avanzadas, sin suponer necesariamente la transformación de la estructura económica y social. Por otro lado, Desarrollo supone cambios globales y estructurales que alteran básicamente el perfil de la estructura, desde dentro hacia fuera”

Así, la modernización puede ser, al menos durante cierto tiempo, compatible con la permanencia de una estructura económica y social de tipo colonial; el desarrollo por definición supone un cambio en esta estructura colonial de la economía y la sociedad.

Para Costa Pinto, la modernización presenta ciertas características:

a) Desde el punto de vista sociológico, el concepto presenta evidentes connotaciones etnocentristas en su contenido, plantea que una sociedad es tanto más moderna cuanto más se asemeja a los patrones de consumo y de conducta de Londres, París o Nueva York, dándose por implícitamente establecido que estos patrones son necesariamente

paradigmáticos

b) Supone como requisito necesario, la conservación de un sector de la sociedad en un nivel atrasado y arcaico, mientras otro sector, más reducido, y colocado en superior posición dentro de la escala modernizada u “occidentaliza en sus estilos de vida social.

c) Los cambios que produce la modernización quedan restringidos durante un largo tiempo en una parte de la estructura social. En la medida que avanza, el sector moderno va ejerciendo una especie de “efecto de demostración” sobre el sector arcaico, multiplicando necesidades y aspiraciones que el sistema no puede satisfacer sin transformarse” (Pág.37-38-39 En “Desarrollo Económico y Transición Social”. Biblioteca de Política y Sociología. Revista de Occidente)

G. Germani habla de modernización social y desarrollo económico, para el, ambos conceptos se encuentran relacionados. Estos conceptos, los plantea en un contexto de transición social, es decir, en un proceso de cambio de un tipo de sociedad no industrial a un tipo de sociedad industrial.

Por desarrollo económico entiende a una transformación estructural de la economía, en tal forma que la economía adquiere ciertos mecanismos que hacen que su expansión sea autosostenida. Y por modernización social la entiende también en una serie de cambios en la estructural social. Pero los cambios se refieren a una cierta modificación en las actitudes, en el tipo de acción social y en la personalidad.

**“ A través de este proceso, la acción social de tipo prescriptivo se transforma en una acción deliberativa y electiva, en el cual los criterios de racionalidad son los más importantes. Además, se efectúa una diversificación y especialización en las instituciones. En tercer lugar la pauta del cambio es institucionalizada, o sea, que el carácter “sacro” de la tradición es reemplazado por la expectativa del cambio”.**

Germani divide estos procesos de modernización y desarrollo económico, en procesos primarios y procesos secundarios. Llama procesos primarios a aquellos procesos que constituyen el prerequisite para que la transición empiece. Tiene que haber por lo menos una élite innovadora, bastante modernizada en cuanto a sus intenciones y actitudes, disponible para la ciencia, la técnica, la economía, etc. Y denomina procesos secundarios a los cambios que ocurren después, una vez iniciada la transición. Menciona al menos tres: La transición demográfica, la urbanización, el cambio en el sistema de estratificación. (Pág.62-63-64 Desarrollo económico y Modernización social, en Relaciones del trabajo en el proceso de desarrollo económico y social, Instituto Internacional de Estudios Laborales Ed. Sudamericana, 1968)

Por su parte J. Habermans ha resumido de la siguiente manera el problema de la modernización:

**”El vocablo modernización se introduce como término técnico en los años cincuenta; caracteriza un enfoque teórico que hace suyo el problema de Max Weber, pero elaborándolo con los medios del funcionalismo sociológico. El concepto de modernización se refiere a una gavilla de procesos acumulativos y que se refuerzan mutuamente: a la modernización del capital y a la movilización de recursos; al desarrollo las fuerzas productivas y el incremento de la productividad del trabajo; a la implantación de poderes políticos centralizados y**

***al desarrollo de identidades nacionales; a la difusión de los derechos de participación política, de las formas de vida urbana y de la educación formal; a la secularización de los valores y normas, etc. La teoría de la modernización practica en el concepto de modernidad de Max Weber una abstracción preñada de consecuencias. Desgaja a la modernidad de sus orígenes moderno europeos para esterilizarle y convertirla en un patrón de procesos de evolución social neutralizados en cuanto al espacio y al tiempo. Rompe además la conexión interna entre modernidad y el contexto histórico del racionalismo occidental, de modo que los procesos de modernización ya no pueden entenderse como racionalización, como objetivación histórica de estructuras racionales". ("El Discurso Filosófico de la Modernidad, Taurus, Buenos Aires, 1989)***

J.J.Brünner señala que ambos conceptos han desatado bastante polémica en los procesos de modernización de América Latina. Señala que es equivocado concebir a la modernidad, como una réplica de lo que ocurrió en Europa.

Para algunas teorías de la modernización, la modernidad es considerada un concepto de época que tiene su origen y contexto histórico en Europa, que para comprenderla es necesario ubicarse dentro del marco conceptual del racionalismo occidental, y por lo tanto, lo que se podría llamar "modernización legítima" es aquella que está acotada al espacio y tiempo donde nació.

Se supone entonces, que los procesos de modernización deberían seguir esa línea, ser una réplica de lo que ocurrió Europa, o que repita su ciclo de implantación en todas partes por igual.

Todo proceso modernizador, que se aleja de esa línea, estaría distorsionado o equivocado, no sería un proceso legítimo.

Históricamente el proceso modernizador se desarrolló de manera diferente. En su forma originaria, (Europa), este proceso se manifestó a partir de una secuencia histórica mas o menos ordenada, con un apreciable grado de control societal sobre los cambios propios de esa transición. En cambio, en los países que se integraron después a este proceso (América latina, Africa) la modernización se manifestó no de manera secuencial, sino que se gestó por rupturas, saltos y superposición de hechos económicos, políticos, culturales y sociales, que constituyeron una transición heterogénea.

Las Ciencias Sociales han desarrollado ciertos marcos interpretativos sobre el tema de la modernización. Uno de los primeros modelos fue la Teoría del Desarrollo, Esta teoría, veía en la modernización una especie de racionalidad histórica que llevaría a un pasaje gradual de la sociedad tradicional a la sociedad moderna. Pasaje de lo irracional a lo racional, por medio de sistema de valores que se instalan en instituciones modernas secularizadas (escuelas, partidos políticos, empresa, burocracia estatal.)

Por otro lado se elaboró, la Teoría de la Dependencia, (Faletto, Cardoso) su propósito fue corregir la óptica modernizante pues la situaba en un contexto donde la sociedad (al menos la parte interna dominante) es moldeada conforme a fuerzas que provienen del contexto externo creado por el sistema capitalista global. No obstante, el énfasis en la dependencia, en sus versiones más puras, condujo a la minimización de la importancia de los procesos y fuerzas de cambios endógenos, que actuaban desde dentro de las sociedades en transformación. (Pág. 76 Raúl Atria. Idem.)

Este apartado ha tenido por objeto identificar que se entiende por modernización, sus características, señalar diferentes definiciones de autores relevantes e indicar las teorías que la sustentan.

## La modernización en Chile

Este apartado, tiene por objeto indicar el tipo de modernización que se ha aplicado en Chile, y sus modelos de desarrollo.

Chile, al igual que la mayoría de los países de América Latina ha instalado procesos de modernización desde sus inicios como naciones independientes, estableciendo los estados-nación con el propósito de desarrollar sus instituciones y estructuras sociales. Pero estos procesos los ha realizado, bien, mirando, realidades distintas, que han sido tomadas como modelo, o influenciado por circunstancias históricas particulares (dependencia, colonias, exportador de materias primas),

En términos generales, se puede afirmar que Chile ha vivido dos tipos de procesos de modernización. Cada uno con matices distintos, tanto, en su contenido, como en sus logros, pero que han permitido de algún modo, un desarrollo industrial, una urbanización creciente, un crecimiento económico sostenido, la masificación de la educación y de los medios de comunicación, la integración y participación política, social y cultural, cada vez, de más grupos sociales.

Es así, que se presenta un proceso modernizador que algunos autores denominan “**desarrollista**” surgido entre los años cuarenta y cincuenta y otro más actual y vigente, que se ha denominado “**modernización neoliberal**”, que comenzó a instalarse a mediados de los años setenta.

**Ambos modelos de desarrollo han surgido por circunstancias políticas y económicas bien definidas.**

El modelo desarrollista, surge como consecuencia de dos hechos económicos, bastante claros, por un lado, la crisis del salitre provocada por la aparición del salitre sintético, y por otro, la gran depresión económica mundial de 1929-31, acontecimientos que pusieron en jaque al modelo agro-minero-exportador, vigente hasta ese momento en Chile, y que fue el eje del modelo de desarrollo económico chileno que se aplicó durante el siglo XIX y el primer tercio del siglo XX. Este modelo se conoce como “estrategia de desarrollo hacia fuera”. (exportador de materias primas)

El modelo de modernización neoliberal, nace en virtud de la crisis política y económica de los años setenta, que se expresó en un fuerte debilitamiento del consenso social y, que de algún modo, provocó la caída del régimen democrático. (Martínez, Tironi). Reforzado además, por la introducción metódica y premeditada del pensamiento neoliberal en nuestro país. (J.G. Valdés)

Ambos modelos de modernización presenta como característica principal que valoran de manera diferente la autoridad y autonomía que el Estado ejerce en el conjunto de la

sociedad chilena. Ambos poseen una mirada opuesta con respecto al rol del Estado en el desarrollo económico y social de la sociedad.

Así es, como el modelo “desarrollista”, a partir de la crisis de los años 30, el Estado en manos de una coalición antioligárquica, asume el rol de motor del desarrollo económico del país y participa directamente en la economía. Sepone énfasis en el desarrollo industrial, etapa que corresponde a lo que se ha denominado “desarrollo hacia adentro” siendo su característica la sustitución de importaciones.

Como lo señala P. Morandé, la creciente urbanización y la crisis de los años treinta, contribuyen a cuestionar el modelo de sociedad existente, frente a lo cual irrumpen nuevas tendencias políticas cuyas características se sintetizan en la mayor apertura del sistema político y la mayor intervención del Estado en la economía. (Cultura y Modernización en América Latina, Cuadernos del Instituto de sociología de PUC, 1984.)

Para Tironi y Martínez esta etapa de participación activa del Estado en el desarrollo, fue un programa de consenso entre los sectores medios y obreros por una parte, y los empresarios privados provenientes de la antigua oligarquía por otra.

***“La clave de este consenso radicó en el rol promotor jugado por el Estado, posibilitado por la creciente participación del mismo en la renta minera a través de la tributación. Esto significó una expansión constante del gasto, los servicios y el empleo públicos y la mantención por parte de los empresarios, de una relación clientelística con el Estado para la obtención de protecciones arancelarias, subsidios, créditos y precios favorables”. (Pag.27 y 28. Las Clases Sociales en Chile. Cambio y Estratificación en Chile 1970-1980.)***

Las características que asume el Estado en este modelo modernizador, es lo que se denomina Estado Benefactor o del Bienestar (Welfare State) que se preocupa por las políticas sociales en materia de seguridad social, seguro de desempleo, formación profesional, etc. Benefactor en lo económico y comprometido en lo político.

Esta etapa de evolución de la sociedad chilena, puede ser en gran medida asimilados con aquellos que la sociología del desarrollo ha identificado como típicos de las fases de “transición” de las sociedades latinoamericanas desde las formas de integración oligárquicas hacia “las sociedades de masas”.

Eugenio Tironi, señala que a partir de la década del 20 y hasta el golpe militar de 1973 “ la sociedad chilena se caracterizó por la coexistencia de tres procesos”: La incorporación sucesiva de nuevos grupos sociales a la vida colectiva de la nación; la industrialización apoyada por el Estado y la vigencia de un sistema político democrático en constante ampliación. (Pág. 109 Autoritarismo, Modernización y Marginalidad. El caso de Chile 1973-1989).

Este modelo desarrollista estuvo vigente por bastante tiempo, integrando socialmente, de manera paulatina a cada vez más grupos sociales, sobre todo a los grupos más marginales:

***“Por algo más de cinco décadas el país vivió un proceso de modernización e integración social, donde grandes masas excluidas se fueron incorporando paulatinamente a la ciudadanía social y política, sin por ello dejar de ser pobres. Integración débil, fragmentaria, pero integración al fin y al cabo” (Pág. 22.***

---

***Lógicas de acción y modos de gestión de sí de los jóvenes chilenos a las puertas del siglo XXI. Mario Sandoval.)***

También se destaca que este modelo generó grandes cambios, tanto en el ámbito de las relaciones sociales, en el nacimiento de nuevas instituciones, de nuevos grupos, ampliando sus niveles de participación y su contraparte, fenómenos de exclusión y desarraigo, y de manera importante, fortaleció los valores democráticos, como lo señala Jorge Vergara Estevez, refiriéndose a Latinoamérica pero que bien cabe como explicación para nuestro país,

***“si bien es cierto que la transformación de las relaciones sociales que implicó produjo desarraigo y diversos desequilibrios, sin embargo, democratizó las sociedades latinoamericanas y su sistema político; fue capaz de mejorar los niveles de la mayoría y crear nuevas formas de integración social y de desarrollar nuevas identidades políticas y sindicales” (Pag.3 Modernización e Identidad del Tercer Sector)***

En cambio, para el modelo de modernización “neoliberal” el rol que debe ocupar el Estado debe ser mínimo, ojalá pase desapercibido, alejado, no tenga ninguna participación, Su presencia excesiva es criticada, solo debe existir el mercado y dejar que la competencia haga su labor. Para ellos el concepto del Estado de Bienestar se agotó, perdió legitimidad.

Milton Friedman, uno de sus gestores más entusiasta, plantea que el Estado debe encargarse de proteger la libertad y a impulsar los mercados privados competitivos. Puesto que el rol dinámico de la economía se le atribuye al mercado, el Estado debe velar para que se cumpla con las reglas del juego establecidas.

Este modelo, se instauró bajo un régimen autoritario, que se propuso cambiar el modelo de desarrollo “hacia adentro” por un modelo de desarrollo “hacia fuera” (modelo exportador). Modelo que se ha mantenido, pero bajo un régimen democrático.

A la manera de, M.A. Garretón, refiriéndose a los tipos de transformaciones en curso en las sociedades Latinoamericanas “se trata del paso del llamado “desarrollo hacia dentro” hacia una nueva forma de inserción en la economía internacional” Pág.4, “Democratización, desarrollo, modernidad. ¿Nuevas dimensiones del análisis social?” Excerpta N°2 abril 1996.

En Chile, el modelo neoliberal, nace de un grupo de economistas cuyo rasgo común consistía en haber sido formados en la Escuela de Economía de Chicago, desde los años 1956 en adelante, como producto de un acuerdo de cooperación con la Universidad Católica de Chile.

Si bien, la modernización neoliberal ha provocado avances importantes en el desarrollo chileno, han surgido ciertos reparos de parte de algunos intelectuales e instituciones, preocupados por los efectos de este modelo.

Así es como se destacan, por ejemplo: la disminución de los niveles de vida y disminución de los índices de empleo; la redistribución regresiva del PIB; aumento de la marginación social, concentración de la riqueza, etc.

Según Touraine el modelo neoliberal ha tenido efectos regresivos, por ejemplo, ha significado la pérdida de capacidad de negociación de los sindicatos, flexibilización y

precarización del empleo, caída del nivel de calidad de los servicios sociales, etc. El PNUD en el año 1998 hizo un estudio donde detectó un descenso en los niveles de salud sicosocial.

El actual proceso de modernización que se lleva a cabo en Chile, para muchos se identifica con el proyecto de la modernidad.

J. Vergara nos señala que la “modernización neoliberal, nos es simplemente una teoría económica ni tampoco un modelo de desarrollo,

**“sino que implica un proceso de transformación del Estado, las empresas y la sociedad civil; de todos los subsistemas sociales, del sistema institucional y organizacional, de las formas de sociabilidad e interacciones sociales y de la subjetividad” (Pág.3 Op. Cit.)**

Ambos modelos de desarrollo como es lógico se sustentan en un marco ideológico que les proporciona sus elementos interpretativos y sus áreas de acción.

En general es posible señalar que ambos modelos han aplicado marcos normativos y culturales que tienen una base común, el esquema europeo-norteamericano. Pero desarrollados o implementados de manera diferente. Colocando el énfasis en diferentes aspectos estructurales, políticos y culturales:

Por un lado, tenemos al modelo de modernización desarrollista que se caracteriza por ser de corte liberal en lo político y corporativo en lo económico. (E. Guzmán, Chile: un caso de modernización inconclusa, Respuesta al informe del PNUD)

Las responsabilidades nacen de las decisiones de un “Estado arbitrario y de los agentes políticos” (E. Guzmán). En donde prima la mediación política y la lógica regulatoria. Se generaliza el fenómeno del “clientelismo” en donde las relaciones sociales y económicas se encuentran mediadas en función de los agentes políticos.

Promueve las relaciones subjetivas y comunitarias de integración.

A decir de G. Germani y, refiriéndose a los mecanismos de selección para ubicar a las personas más aptas en las estructuras de decisión, predomina,

**“la interferencia de relaciones particularistas, de perturbaciones políticas, de la aplicación de criterios de selección inspirados en valores opuestos o ajenos a los más adecuados para el desarrollo”. ( G. Germani . Política y sociedad en una época de transición)**

Fenómeno que denomina “selección negativa”.

En definitiva, no se utilizan criterios normativos universalistas y de racionalidad y en cambio se privilegian normas de selección particularistas.

En cambio en el modelo de desarrollo neo-liberal se caracteriza por privilegiar el “desarrollo del mercado y la sociedad civil como unidades autónomas y autoreguladas” (P. Morandé, Cultura y Modernización en América latina, Cuadernos del Instituto de sociología de la PUC. , 1984).

Propone, la difusión de la racionalidad instrumental y destaca el valor de la eficiencia como patrón de evaluación institucional y política

Privilegia al individuo y su autonomía, en donde establecen relaciones de intercambio

libres y voluntarias.

Valora las aptitudes individuales y personales por sobre las posiciones de privilegio y de origen.

Exige del Estado la entrega de servicios de alta calidad, en donde se destaque la transparencia de las contrataciones, se fijen mecanismo de control de cumplimiento de metas e incentivos para lograrlas.

## Actitud

A continuación haremos referencia al concepto de actitud, tema central de nuestro estudio, concepto utilizado por las ciencias sociales, en especial la psicología social, para comprender, ciertos aspectos de la interacción humana.

En este capítulo, hablaremos del porqué decidimos estudiar a los choferes utilizando la teoría de las actitudes. Analizaremos su definición, sus características, la actitud como valor predictivo de la conducta. Sus componentes conceptuales, su función. Las técnicas desarrolladas para medirla. Y las principales teorías elaboradas,

El estudio de las actitudes fue una de los primeros marcos teóricos desarrollados por la psicología social. Logrando un avance significativo en el plano conceptual y técnico, que ha servido de instrumento de investigación, medio de diagnóstico y de utilidad práctica, en particular, en el desarrollo de programas de capacitación, etc.

La teoría sobre las actitudes humanas en los últimos años ha tenido un bajo interés de parte de los investigadores. Esto se observa por los escasos proyectos de investigación al respecto, y la poca existencia de publicaciones.

El interés de estudiar a los choferes de la locomoción colectiva por medio de la teoría de las actitudes radica, es que esta, permite comprender a través de las opiniones, creencias e ideas que tienen los choferes, la percepción que tienen de su trabajo. Así mismo, la actitud como agente motivacional que predispone a una persona a actuar de una determinada manera, será útil, para conocer el tipo de conducta que tendría el chofer frente al plan de modernización que se quiere aplicar al sector del transporte de pasajeros. En particular, permite conocer la disposición favorable o desfavorable, que tendrían a la profesionalización de su actividad ocupacional.

## Concepto de actitud:

La actitud se define “como una organización aprendida y relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o de una situación, que predispone a un individuo a favor de una respuesta preferida”.

A continuación realizaremos un análisis más detallado de esta definición, de modo,

de comprender con mayor claridad este concepto:

La expresión, “organización aprendidas de creencias” indica que las actitudes son adquiridas como incorporación del individuo a los modos y costumbres de una sociedad, al mismo tiempo, nos indica que las actitudes no aparecen aisladamente, sino que más bien tienden a integrar una constelación.

El término, “duradera”, se refiere a la constancia perceptual de las actitudes como disposiciones.

La palabra “respuesta” revela la fuerza motivacional que ejercen sobre la acción.

## **Componentes y aspectos de las actitudes.**

Existe una visión más amplia del concepto de actitud, en el cual la organización de las actitudes se puede considerar con referencia a un conjunto de tres componentes fundamentales:

- a) Componente cognitivo: (pensamientos) Esto se refiere a la dualidad de creer o no creer.
- b) Componente afectivo: (sentimientos) Este, se refiere al grado de simpatía o antipatía.
- c) Componente de acción: (intención), se refiere a la disposición de actuar.

### **Aspectos de las actitudes:**

---

Podemos señalar tres aspectos de las actitudes:

- 1) Aspecto relacional: Se refiere a que sus componentes están relacionados, especialmente en términos de interacción cognitiva y de adaptación individual.
- 2) Fuente de las actitudes: Nos indica las pautas mediante las cuales se adquieren las actitudes a través del aprendizaje.
- 3) Cambio actitudinal: se refiere a las influencias ejercidas sobre el individuo; que determinan la incorporación de nuevas experiencias y la modificación de las actitudes.

Todos estos aspectos se encuentran sumamente interrelacionados, mucho de lo que puede decirse de uno gravita sobre los restantes.

En general, las actitudes poseen varias cualidades que podemos generalizar del siguiente modo:

- Son creencias y sentimientos acerca de un objeto o conjunto de objetos del ambiente social;
- Son aprendidas;
- Tienden a persistir, aunque están sujetas a los efectos de la experiencia, y

- Son estados directivos del campo psicológico que influyen sobre la acción

## Rasgos funcionales de las actitudes.

---

El más destacado exponente de las funciones que cumplen las actitudes es Daniel Katz. Este autor subraya la importancia de los factores sicodinámicos, en especial los de carácter motivacional.

Según Katz, los cuatro tipos de funciones que forman la base motivacional de las actitudes son:

- |  |    |
|--|----|
| Función instrumental, adaptativa o utilitaria. | 1. |
| Función de defensa del yo.                     | 2. |
| Función de expresión de valores.               | 3. |
| Función de conocimiento.                       | 4. |

### **Función adaptativa:**

Esta función alude a las respuestas favorables que el individuo obtiene de sus semejantes al manifestar actitudes aceptables. Esto implica la idea de recompensa o consecución de metas. Esta actitud puede servir de medio para alcanzar la meta deseada.

### **Función de defensa del yo:**

Permite al sujeto eludir el reconocimiento de sus propias deficiencias. Este mecanismo de negación, le permite preservar el concepto que tiene de sí mismo.

### **Función de expresión de valores:**

El individuo logra la autoexpresión en términos de los valores que más aprecia. También le permite expresar y reconocer claramente sus compromisos.

Esta función tiene relación con los aspectos más positivos de su concepto de sí mismo.

### **Función de conocimiento:**

Los individuos procuran infundir a su percepción del mundo, cierto grado de predecibilidad, consistencia y estabilidad. El conocimiento representa el componente cognitivo de las actitudes que confiere coherencia y dirección a la experiencia.

Todas estas funciones motivacionales se encuentran interrelacionadas, en lugar de estar casi absolutamente desconectadas entre sí. Por lo tanto, una actitud determinada puede satisfacer varios motivos.

## Medición de actitudes

Las actitudes han sido medidas mediante escalas de actitud, cuestionarios, entrevistas, test proyectivos y observaciones de la conducta.

La medición tradicional de actitudes se ha ocupado más por una actitud que por una constelación de actitudes.

Se han preocupado de las dimensiones relacionadas con aspectos tales como la dirección, el grado y la intensidad de una actitud hacia un objeto dado. De este modo, puede ocurrir que se pregunte a los individuos “qué opinan de algo” (en pro o en contra) y luego “con que intensidad” sostiene esa opinión.

La dirección de una actitud constituye esencialmente, el componente cognitivo de creencia-descreimiento, formulado en términos de acuerdo o desacuerdo.

El grado constituye el componente afectivo de afirmación o negación con la actitud.

La intensidad de una actitud es idéntica al grado, por lo común, con respecto a la fuerza del sentimiento.

## Técnicas de medición de las actitudes.

Se han aplicado diferentes escalas para medir las actitudes.

Podemos mencionar las siguientes:

1. Escala de Thurstone y Chave o escala de intervalos regulares.
2. Escala de Licket o escala adicionada
3. Escala F de California. Fue creada sobre la base del método de Licket.
4. Bogardus o Escala de distancia social. Mide la actitud hacia los grupos étnicos. Lo importante de esta escala es que ha sido construida de modo tal que la aceptación de la primera alternativa implica la aceptación de todas las demás.
5. Escala de Gutman o Escala acumulativa. Es la contraparte moderna a la escala de Bogardus.
6. Escala de diferencial semántico. Esta escala analiza las actitudes de manera multidimensional (evaluación, potencia y actividad), tratando de comprender la complejidad de los sistemas actitudinales. En cambio las escalas mencionadas anteriormente aplican un solo el criterio unidimensional de las actitudes

## Cuerpos teóricos que analizan las actitudes.

Las dos concepciones teóricas que abordan con mayor sistematización el tema actitudinal, son las siguientes:

La teoría de la disonancia cognitiva de León Festinger (1957)

La teoría es simple, pero su campo de aplicación es extenso. Supone que sentimos tensión (disonancia) cuando pensamientos o creencias (cogniciones) son psicológicamente inconsistentes- cuando reconocemos que no corresponde una con otra- Festinger argumentó que ajustamos nuestro pensamiento para reducir esta tensión.

La teoría de la disonancia se refiere principalmente a discrepancias entre la conducta y la actitud.

La teoría de la autopercepción de Daryl Bem (1972)

Esta teoría sostiene que cuando no estamos seguros de nuestras actitudes, las inferimos de la misma forma en que lo haría alguien que nos observara, viendo nuestra conducta y las circunstancias bajo las cuales ocurre.

Este capítulo ha tenido por objeto de indicar los referentes teóricos de la memoria, en particular ha hecho un breve análisis de la modernidad, sus características, algunas definiciones, su discurso filosófico y sus principales instituciones. La globalización de la modernidad, algunas definiciones. Se hizo además un análisis de la modernidad en América Latina, sus corrientes interpretativas más conocidas, La modernización como herramienta de cambio, algunas definiciones. Se analizó los modelos de modernización aplicados en Chile y sus características diferenciales. Y por último, se analizó el concepto de actitud, su definición, componentes, rasgos funcionales su medición y técnicas utilizadas.



## Capítulo 3. Marco metodológico del estudio.

Para la realización de los objetivos de la investigación, fue necesario seguir algunas etapas metodológicas para realizar este estudio. Estas etapas se refieren a las materias siguientes:

1. Area donde se va efectuar el estudio.
2. Las características de la muestra a utilizar.
3. Las técnicas a emplear para la recolección de los datos y
4. Algunos recursos metodológicos-técnicos para el análisis de la información.

### Area donde se efectuó el estudio

El área del estudio abarcó la Región Metropolitana del Gran Santiago, ya que, es en ella, donde se concentra el mayor porcentaje del parque automotor de la locomoción colectiva y sobre todo, es esta Región donde se encuentra en mayor cantidad, la población objeto de estudio (conductores).

Los hechos, que justifican con mayor fuerza el área de estudio radican, que en la

Región Metropolitana, es donde se observa con mayor claridad este oficio, es decir, es el lugar, donde podemos encontrar la mayor cantidad de personas dedicadas a esta actividad, donde la consideran, como un medio de vida, como sustento y desarrollo de una actividad remunerada. Al mismo tiempo, es en la Región Metropolitana, donde se han aplicado los primeros intentos de modernizar a este sector y la actividad ocupacional, uno de los temas de interés de la presente investigación..

## Características de la muestra

El universo de este estudio, está formado por todas aquellas personas de ambos sexos y mayores de 18 años, que trabajan como conductores (choferes) en las empresas de Transporte Colectivo de Pasajeros de la Región Metropolitana.

Al respecto, tres problemas se nos presentó con relación a la muestra: a) la determinación de la cuantía del universo del estudio, b) la selección de los lugares donde se realizará la recogida de datos y c) la selección de los individuos que van a ser consultados.

### a) Como se determinó la cuantía del Universo del estudio.

---

Por informaciones recogidas, tanto en empresarios como en dirigentes gremiales, y el ministerio de transporte <sup>1</sup> todos coinciden, más o menos, en la cantidad de choferes que trabajan en la locomoción colectiva.

No existen cifras oficiales, tanto en el ámbito gubernamental como en las empresas del sector, sobre la cuantía exacta de choferes. No hay un listado que indique quiénes trabajan en el sector, que los identifique, y tampoco en cuales empresas realizan sus servicios.

La cifra estimada, se ha obtenido de manera indirecta, en función de la cantidad de microbuses existente en la actualidad.

¿Cómo determinamos el universo del estudio?

La Secretaría Ministerial de Transportes, tiene una base de datos de todas las empresas que han participado de los procesos de licitación en el último tiempo, y que nos proporcionó información bastante detallada, lo que permitió inferir la cantidad de microbuses que hay en el sector.

Según este documento, hay 7.620 microbuses trabajando en la Región Metropolitana, de las cuales cada una ocupa 2 conductores por jornada.

Por lo tanto, se estima habría una cantidad de 15.240 conductores aproximadamente, más unos 200 conductores que hacen relevos y que trabajan cuando

---

<sup>1</sup> Pedro Jara, Dirigente Gremial perteneciente a la CONATRACHI Roberto Barros, Gerente de la Sociedad de Transporte Los Halcones S.A... Mateo Zirco, Dirigente Asociación Gremial Metropolitana de Transporte de Pasajeros.

el chofer de planta esta con sus días de descanso. En conclusión, habría una cantidad total, aproximada de 15.440 choferes.

Queremos destacar que este estudio toma como unidad de análisis solo el universo de choferes que trabajan en las empresas que participaron de los procesos de licitación.

Existiría, sin embargo, una cantidad mayor de choferes y que trabajan en las empresas que no participaron de las licitaciones, como también de las “micros piratas” que trabajan en los alrededores de Santiago. Pero para los objetivos de esta investigación, se considero como universo sólo a estos 15.440 conductores.

Esta cifra como decíamos, cubre los procesos de licitación de los años 1998, 1998 II, Céntrica II y Express 1 y 2.<sup>2</sup>

## **b) Selección de los lugares donde se realizó la recogida de datos:**

---

El lugar que seleccionamos para la recogida de los datos, fue la “garita”, o el terminal, es decir, el recinto donde los choferes inician su jornada y regresan, luego de cada recorrido. Pensamos que es el lugar más adecuado y fácil para su ubicación. Las empresas cuentan para este efecto, generalmente, de dos terminales, uno de salida y el otro de regreso.

Las “garitas” son recintos donde se pone en marcha la organización del servicio cada día, está a cargo de un inspector, quién controla los horarios de salida, hace labores de recaudación. Cuentan con abastecimiento de combustible y servicio de mantención para problemas mecánicos menores y casino.

Las “garitas” están presentes en casi todas las comunas de la Región Metropolitana, su ubicación depende del área territorial, donde cada “línea” o empresa, ofrece sus servicios.

Es necesario recordar que, de todas las empresas o “líneas” existentes hay unas que son más grandes y otras más pequeñas. Es por esto, que se hizo necesario confeccionar una lista en esa dirección. Lo importante en definitiva es obtener una muestra lo más representativa de nuestro universo objeto de estudio.

## **Tamaño de las empresas participantes.**

---

Para determinar el tamaño de las empresas acudimos al Ministerio de Transportes, para saber si ellos, manejaban ese tipo de información. No tenían ese dato específico, pero sí, tenían un registro donde aparecían todas las empresas, con sus recorridos, terminales, dirección y las comunas donde operan. Por lo tanto, hubo que crear un registro, en donde se hizo un trabajo de clasificación y de orden.

El criterio para estratificar las empresas, se basó en la cantidad de máquinas que tienen cada una de ellas.

Para efecto de nuestro estudio, definimos como empresa grande aquella que reúne

---

<sup>2</sup> Roberto Barros, Idem.

más de 100 máquinas, llegando a una cifra máxima de 421 máquinas, que posee la Empresa Transportes Ovalle Negrete S.A. que satisface 13 recorridos, seguida por la Empresa Sociedad de Transportes Los Halcones Ltda. con 417 máquinas y que tiene 14 recorridos. Quizás siendo las dos empresas más grandes que trabajen en el sector.

Se define como empresa mediana a aquella que reúne entre 50 y 100 máquinas.

Finalmente, definimos a una empresa pequeña como aquella que reúne entre 50 y 4 máquinas, Ubicándose entre las más pequeñas a la Soc. Com. Trans. Intercomunal Ochenta S.A.. con 4 máquinas y a la empresa de Alvaro Fantini Goñi que tiene la cantidad de 6 máquinas.

### **c) La selección de los individuos que van a ser consultados.**

---

Una vez estratificadas las empresas por su tamaño, se procedió a su elección. El método utilizado, fue el mecanismo de los números aleatorios. . Fueron elegidas 40 empresas en total, 7 empresa grandes, 13 empresas medianas y 20 empresas pequeñas.

Elegidas las empresas, buscamos sus direcciones y la comuna, para ubicar sus terminales.

¿Qué procedimiento se utilizó para entrevistar a los choferes?

Una vez en la garita o terminal, se le solicitó al inspector de turno o encargado que llamará a los choferes que estaban esperando su turno, previa autorización de sus autoridades (dueños, gerentes, etc.) para que fuesen entrevistados.

Habíamos pensado que en cada garita o terminal podría haber una lista de los choferes que trabajan en ese día y, elegirlos al azar, pero no fue así.

## **Tamaño de la muestra del estudio.**

Una vez clasificadas las empresas de acuerdo a su tamaño, y conocido el universo del estudio, se decidió que la investigación se focalizaría en el estrato más grande, por constituir el de mayor participación en la licitación impulsada para modernizar el sector de transportes de la locomoción colectiva.

Se determinó que el tamaño óptimo, debería incluir una cantidad de 240 choferes.

Dentro de la planificación para la recogida de datos, lo primero que se hizo fue redactar una carta, pidiendo autorización a los ejecutivos, dueños, etc. de las empresas, para entrevistar a los choferes en sus lugares de trabajo.

En algunas empresas no hubo problemas, pero sí, previa reunión con el dueño o gerente y, dar a conocer el contenido del instrumento de medición y, su objetivo. Pero en la las otras, se tuvieron bastantes tropiezos: nos dilataban la respuesta, no nos atendían o decían que estaban en reunión, o sencillamente no dieron autorización. Al parecer existe bastante incertidumbre y temor entre los empresarios por todo lo que está

ocurriendo, y por lo que viene en los próximos años.

También por parte de los choferes hubo problemas; costó a veces, aceptar que nos respondiera el cuestionario, tal vez, creemos que por las mismas razones.

En consecuencia, para elegir los casos se efectuó un sorteo de las líneas de locomoción colectiva, resultando electas las siguientes:

SOC. TRANSPORTES LOS HALCONES S.A.

EMPRESAS DE TRANSPORTES HOLDING PILA CEMENTERIO.

E.T.P. PILA 45 S.A.

SOC. TTES. SAN CRISTOBAL LA GRANJA LTDA.

E.T. CENTRAL OVALLE S.A.

PEDRO DE VALDIVIA BLANQUEADO S.A.

**MANUEL MONTT-CERRILLOS N° UNO E.T.P. S.A.**

A cada una de las líneas se estableció una cierta cantidad de choferes que se entrevistó, es decir, se configuraron cuotas respetando el tamaño de las líneas, y los choferes fueron entrevistados en las respectivas garitas o terminales de cada recorrido.

## Recolección de los datos

Para obtener la información utilizamos un survey, que se tradujo en dos instrumentos de medición: Una entrevista y una escala de medición. El primero estuvo referido a las características generales de los choferes (antecedentes sociodemográficos, tales como edad, lugar de nacimiento, sexo, nivel educacional), y a las características de su trabajo y el comportamiento frente a ciertas variables de significación sociológicas. El segundo instrumento correspondió a una escala de actitud que mide la predisposición del chofer a la profesionalización de su trabajo. (Ver Anexo)

## Análisis de los Datos

Con respecto a la entrevista el análisis de las variables se hizo agrupándolas en tablas de frecuencia, y utilizando algunas medidas de tendencia central, (Medias) para su interpretación. En lo referente a la escala de actitud, para facilitar sus análisis, se identificaron a los choferes con altos y bajos puntajes en la escala de profesionalización, utilizando la mediana como "punto de quiebre". Aquellos que lograron entre 71 y 95 puntos en la escala fueron considerados puntajes altos y los que obtuvieron valores bajo e igual a 71 y 47 puntos, puntajes bajos. Así el primer grupo quedó conformado por 123 personas y el segundo por 119.

Siendo este estudio fundamentalmente descriptivo, sin embargo, se propuso hacer una relación entre las respuestas de ambos grupos con ciertas respuestas entregadas por las mismas personas en el cuestionario sobre las características de su trabajo. De ese modo, se quiso conocer que tipo de tendencias porcentuales podrían haber entre la escala y las siguientes variables: Nivel educacional, Edad, Trayectoria Ocupacional, Satisfacción Laboral, Actitud hacia la modernización y opinión sobre las licitaciones.

## Medición de las variables

### Variable Dependiente:

---

Como se sabe nuestra variable dependiente es la actitud de los conductores hacia su trabajo, y que presenta dos tipos de orientaciones, una moderna y otra, tradicional al trabajo.

Esta variable la medimos utilizando una escala tipo Lickert, en que cada individuo mediante la evaluación de sus respuestas a los ítems que estructuran la escala se le asigna un puntaje. Aquellos individuos que presentaron un puntaje sobre 71 puntos son considerados operacionalmente como altos, es decir favorables a la profesionalización de su oficio, y aquellos individuos que presenten puntajes igual e inferior a 71 puntos, se definen operacionalmente como bajos, lo que implica que tendrían una predisposición desfavorable a la profesionalización de su trabajo.

### Variables Independientes

---

#### Edad

La edad del chofer de la locomoción colectiva es nuestra primera variable independiente. Esta variable fue medida de manera indirecta. Ya que podíamos haber solicitado el carnet de identidad para saber la edad de cada chofer, y obtener ese dato de manera exacta, pero se descartó por las dificultades que podía traer a la continuación de la entrevista, porque sencillamente, el individuo entrevistado, se podía molestar.

En nuestra sociedad al parecer hay mucho prejuicio sobre la edad de las personas, de modo que lo hace un tema complicado. También, podíamos haber consultado los datos oficiales del censo, pero no pesquisa información por edad y tipo de ocupación. Lo que se descartó también. Por lo tanto, la edad fue medida por medio de una escala de intervalo de edades, compuesta por diferentes, tramos de edad que van de 10 en 10, en que se presentan al entrevistado, para que se ubique en el tramo etario que le corresponde. Se le pregunto al chofer cual era su edad, e inmediatamente se le mencionaba los tramos de edad propuestos. Pareciera ser la más usual, la más cómoda y la más eficiente.

### **Procedencia rural-urbano**

Esta variable fue medida a través del análisis de las respuestas a la pregunta ¿Dónde nació UD.? , y que tenía dos opciones de respuestas: Región Metropolitana y Otras. Los cálculos de sus frecuencias a estas dos categorías de respuesta, no indicaran cual es la procedencia rural –urbano del chofer.

### **Ingreso**

Nos hubiese gustado haber obtenido la cuantía de los ingresos de los choferes de forma directa, por ejemplo, haber pedido sus liquidaciones de sueldo. Creemos que esta forma hubiese sido la ideal, pero al mismo tiempo, pensamos que era la más difícil. Si ya tuvimos problemas con solo el hecho de hacer esta investigación. Hubiésemos tenido un rechazo total, por esta vía. Por eso nos reservamos indagar por ese lado. En cambio, en esta investigación, nos propusimos conocer el monto de los ingresos de los choferes, confiando en la buena fe y creyendo en la veracidad de sus dichos. Tampoco les pedimos que nos respondieran de manera directa, cuanto ganan. También, se pudo haber calculado en virtud de los boletos cortados, ya que al parecer es la forma habitual como se les cancela. Pero era una actividad engorrosa y complicada. Pero se eligió una manera indirecta. Esta variable la medimos operacionalmente a través de una escala de intervalo de ingresos, en que se señalaba diferentes tramos de ingreso, que van en dirección de menor a mayor, de modo que los individuos al preguntarles respondieran y se ubicaran en los tramos propuestos. Los tramos de ingresos fueron expresados en pesos. Operacionalmente esta variable se midió a través de la pregunta ¿Cuánto dinero gana Ud. mensualmente? y, seguidamente se nombraba la escala de ingresos. La frecuencia de respuestas a un tramo de ingresos se toma como medida del sueldo que gana un chofer. Creemos que este procedimiento puede ser eficiente y reflejar si bien no de manera exacta, pero sí obtener una tendencia del monto de los ingresos de los choferes.

### **Modalidad de pago más frecuente.**

La variable modalidad de pago fue medida a través de una escala nominal de sistemas de pagos. Suponemos que en este grupo ocupacional se aplican diferentes modalidades de pago. Modalidades bastante frecuentes, que no escapa a otras modalidades de pago que se aplican en diversos sectores de la economía. Por ejemplo, el pago por piezas, por tiempo, por rendimiento, etc. Ver Tratado de Sociología del Trabajo Cap.XV. Pierre Naville

Esta variable se definió operacionalmente, por medio de las respuestas a la pregunta ¿Cual es la forma de pago más frecuente, en su gremio? Y enseguida, se mencionó las formas de pago: Se trabaja a porcentaje, Un sueldo base más comisión, por boleto cortado, se hace una entrega diaria, un sueldo fijo, otros. La frecuencia respuestas a estas alternativas, se definió operacionalmente como modalidad de pago más frecuente.

El mismo procedimiento se aplicó para medir la variable mejor modalidad de pago, la idea como se sabe, era conocer qué forma de pago prefiere el chofer.

### **Nivel educacional.**

La variable nivel educacional de nuestro estudio se midió operacionalmente por medio de las respuestas de nuestros entrevistados a la pregunta ¿Cual fue el último curso que aprobó en la educación formal?. Una vez conocida las respuestas. Se agruparon en la ya tradicional escala, utilizada en la mayoría de los estudios para medir el nivel educacional, cual es: Enseñanza básica incompleta, Enseñanza básica completa, Enseñanza media incompleta, Enseñanza media completa y Universitaria.

### **Motivos de Ingreso a la actividad.**

Esta variable la definimos operacionalmente a través de una escala nominal de motivos. Suponemos que todas las personas ingresan a un trabajo por diferentes motivos, intereses y circunstancias, por lo tanto esta variable fue medida por medio de las respuestas dadas por los choferes a la pregunta ¿Cual es el motivo principal que Ud. tuvo para ingresar a esta actividad de chofer de la locomoción colectiva? Inmediatamente se les indicaban la escala de motivos: Porque se gana buena plata, Un pariente trabajaba antes; Porque llevaba harto tiempo sin trabajo; Porque me gusta; Porque es fácil ingresar.

### **Antigüedad en el Oficio.**

La variable antigüedad en el oficio se midió operacionalmente a través de la cantidad de años que indicaba el chofer como respuesta a la pregunta ¿Cuántos años lleva trabajando en esta actividad? Es decir, por medio de la cantidad de años en la actividad, se determinó, la antigüedad que tiene el chofer en su trabajo.

### **Trayectoria ocupacional**

Esta variable fue medida operacionalmente a través de dos preguntas que nos sirvieron de indicadores de la trayectoria ocupacional del chofer.

- 1) Por medio de las respuestas a la pregunta ¿Tuvo un empleo distinto a este?
- 2) por medio de la respuesta a la pregunta ¿Cuántos años trabajó en él?. Por medio de estos dos indicadores, se pudo dilucidar el camino ocupacional que tiene el chofer de la locomoción colectiva antes de ingresar a esta actividad.

### **Satisfacción laboral.**

La variable satisfacción laboral fue medida por medio de una escala subjetiva ordinal de satisfacción laboral, donde el chofer manifiesta el grado de satisfacción o insatisfacción que siente hacia su trabajo. Operacionalmente se utilizó la pregunta ¿Cuál es el grado de satisfacción que usted tiene en su trabajo? El chofer tenía cinco alternativas de respuesta: Muy satisfecho, satisfecho, regularmente satisfecho, insatisfecho, Muy insatisfecho. La frecuencia de respuestas a las alternativas de la escala, nos entregó el grado de satisfacción que tiene el chofer en su trabajo.

Se pudo hacer un instrumento más complejo, y más exhaustivo para medir esta

variable, pero no era el objetivo de la investigación, tal vez para próximos estudios sea útil realizarlos.

### **Formación Profesional.**

Esta variable relevante para este estudio, quería medir que valor e importancia dan los choferes a la formación educacional que se requiere para desempeñar este oficio. De modo que tomamos como indicador de esta característica el grado de aceptación que tiene el chofer para asistir a un Instituto de Capacitación Profesional.

Esta variable fue medida utilizando una escala ordinal de acuerdo o desacuerdo a estudiar en un Instituto de Capacitación para choferes. Operacionalmente se utilizó la pregunta ¿Está Ud. de acuerdo o en desacuerdo, que para trabajar de chofer de la locomoción colectiva se exija estudiar antes, en un instituto de capacitación para choferes? Al entrevistado se le presentaron cinco alternativas de respuestas: Muy de Acuerdo, De Acuerdo, En Desacuerdo, Muy en desacuerdo, No responde. La frecuencia de respuestas a las diferentes alternativas de la escala nos entregó el grado de acuerdo o desacuerdo que tiene el chofer a un instituto profesional.

### **Grado de aceptación al cambio.**

El interés de incluir esta variable en este estudio, es conocer si esta de acuerdo el chofer con el proceso modernizador que pretende aplicar la autoridad gubernamental al sector de la locomoción colectiva particular. Este proceso, implican una serie de cambios en el sistema de transporte de pasajeros: Mejores máquinas, regulación de recorridos, recorridos más cortos, mejores tarifas, estudios y mayor calificación de los choferes, capacitación permanente, creación de organismos de formación y capacitación, etc., en definitiva mejorar ostensiblemente la calidad del servicio, tanto en su infraestructura básica como en el recurso humano.

Esta variable la medimos, a través de la variable grado de acuerdo o desacuerdo con la modernización. Para medir el grado de aceptación a la modernización del servicio, se utilizó una escala ordinal de acuerdo o desacuerdo a la modernización. Operacionalmente se definió utilizando la pregunta ¿Esta de acuerdo o en desacuerdo con la Modernización del trabajo de los choferes de locomoción colectiva? Al entrevistado se le presentaron cinco alternativas de respuestas: Muy de Acuerdo, De Acuerdo, En Desacuerdo, Muy en Desacuerdo, No responde. La frecuencias de respuestas a las diferentes alternativas, se consideró como grado de aceptación al cambio.

### **Grado de aceptación a la licitación de recorridos.**

Si bien, este es un punto que interesa directamente a los empresarios de la locomoción colectiva. Son ellos los que participan de las licitaciones y aceptan o rechazan las propuestas. También es de interés de los choferes, por que son los empresarios, sus "jefes" los que les ofrecen el trabajo, en las condiciones y exigencias que ellos negocien con la autoridad.. De modo que debe estar dentro de sus preocupaciones. De esta manera es que quisimos averiguar la percepción que tiene el chofer con respecto a esta

variable. Esta variable fue medida con una escala ordinal de acuerdo o desacuerdo a la licitación de recorridos. Operacionalmente se definió por medio de la pregunta ¿Está Ud. de acuerdo o en desacuerdo con las licitaciones llevadas a cabo en el transporte particular de pasajeros? Esta escala estaba formada por cinco alternativas de respuestas: Muy de acuerdo, De Acuerdo, En Desacuerdo, Muy en Desacuerdo, No responde. Las frecuencias de respuestas a las alternativas, se definió como grado de aceptación a la licitación de recorridos.

Este capítulo tuvo como propósito explicar el marco metodológico del estudio y el procedimiento para definir operacionalmente las variables del estudio

## Capítulo 4. Análisis e Interpretación de los Resultados.

Los resultados obtenidos nos permiten formarnos una idea bastante clara de quienes son los choferes de la locomoción colectiva particular, sus características sociodemográficas, su sistema de trabajo, la percepción que tienen de algunos temas de la modernización del sector y, de sus problemas más relevantes

Pensamos que es primera vez que se obtiene evidencia empírica acerca de esta categoría ocupacional. Este, creemos sea el principal aporte de este estudio. Ojalá, que esta investigación, sirva de empuje, de puntapié inicial para la realización de nuevos estudios, acerca de esta categoría ocupacional y en general sobre el sector del transporte de pasajeros en Chile.

Este capítulo presenta la información obtenida a través de una entrevista efectuada a los 242 choferes de la muestra, que trabajan como conductores en la locomoción colectiva particular de la Región Metropolitana.

### **Características sociodemográficas y composición familiar.**

## Lugar de nacimiento del chofer.

Cuadro 1. Lugar de nacimiento del chofer.

Lugar de Nacimiento	n	%
Región Metropolitana	182	76
Otra región	56	23
Otro país	2	0.8
N.R.	2	0.4
TOTAL	242	100

La gran mayoría de los choferes nacieron en alguna comuna de la Región Metropolitana, siendo esta región de una alta concentración urbana, solo unos pocos, menos de la cuarta parte ha nacido fuera de la Región. (Ver cuadro 1)

## Zona rural-urbano de nacimiento del chofer.

Cuadro 1.2 Zona urbano-rural de nacimiento del chofer.

Zona urbano-rural	N	%
Urbano	220	91
Rural	17	7
N.R.	5	2
TOTAL	242	100

Así mismo, al analizar la procedencia rural-urbano del nacimiento del chofer, vemos que, casi la mayoría de los entrevistados nacieron en una comuna urbana. (Ver: cuadro 1.2).

Por lo cual es posible concluir, que el chofer es una persona con rasgos socioculturales fuertemente urbanos. Es sabido en la literatura sociológica, que “el factor urbano” así como otros, predisponen al desarrollo de conductas y actitudes modernas Lo cual se podría inferir que este posee una personalidad moderna.

## Lugar de nacimiento del padre.

Cuadro 2. Lugar de nacimiento del padre.

Lugar de nacimiento	n	%
Región Metropolitana	136	56
Otra región	99	41
Otro país	2	1
N.R.	5	2
TOTAL	242	100

En cuanto al lugar de nacimiento del padre, aquí el cuadro cambia bastante, solo un poco más de la mitad ha nacido en alguna comuna de la Región Metropolitana y el resto nace en otras regiones. (Ver: cuadro 2)

De igual modo, se observa cuando analizamos la procedencia rural-urbano del nacimiento del padre del chofer, aquí los porcentajes no esta tan concentrados. Los nacidos en una comuna urbana disminuyen y en cambio los nacidos en sectores rurales, aumenta. (Ver: cuadro 2.1)

**Cuadro 2.1 Zona urbano-rural de nacimiento del padre**

Zona	n	%
Urbano	191	79
Rural	32	13
N.R.	19	8
TOTAL	242	100

Haciendo una análisis comparativo, podemos inferir que en la generación actual de choferes, los movimientos migratorios campo-ciudad en las últimas décadas no han sido tan intensos, como los que experimenta la generación de sus padres

En efecto, a la luz de nuestros resultados, cuando observamos el lugar de nacimiento del padre y lo comparamos con el del hijo, la migración del padre, es más alta, casi en la mitad, que la del hijo. Un 41% contra un 23%.

## Origen social del chofer

Quisimos averiguar el origen social del chofer, creemos que un buen indicador de esta variable, era conocer el tipo de ocupación que tiene o tuvo el padre.

**Cuadro 3. Ocupación del padre del chofer.**

Ocupación	n	%
Conductor	53	22
Empleado	38	16
Obrero	25	10.3
Comerciante	17	7.0
Agricultor	14	5.7
Jubilado	13	5.3
Mecánico	11	4.5
Otros	64	24.4
N.R.	7	0.3
TOTAL	242	100

Fue nombrada una diversidad de ocupaciones, pero se seleccionaron aquellas que presentaron mayores frecuencias. Su distribución es relativamente pareja. No hay

ocupaciones que concentren mayores preferencias. Sin embargo, podemos decir que la ocupación de conductor fue la más nombrada (22%) seguida de la categoría de empleado(16%) y la de Obrero con un 10.3%. (Ver: cuadro 3)

Al respecto podemos señalar dos cosas: Uno, se verifica lo que indican los estudios de herencia ocupacional. En el sentido de la influencia que juega la ocupación del padre en la elección ocupacional que hacen los hijos. Y segundo, todas las ocupaciones señaladas por los choferes, son actividades propias de los estratos sociales medios-bajos y bajos de nuestra sociedad. Y si analizamos, más aún, a que sector productivo pertenece la ocupación del padre, podemos ver, que más de la mitad de las ocupaciones se ubican en el sector terciario, seguido con un bajo porcentaje de aquellas ocupaciones que se agrupan en el sector secundario. Lo que ratifica lo dicho anteriormente, que son en general además, ocupaciones con bajos niveles de calificación. (Ver: cuadro 3.1).

**Cuadro 3.1 Sector Económico de la ocupación del padre.**

<b>Sector económico</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sector Primario	17	7
Sector secundario	41	17
Sector terciario	162	67
Jubilado	13	5
Fallecido	1	0.4
Cesante	1	0.4
N.R.	7	3
TOTAL	242	100

### **Lugar de residencia del chofer.**

---

Si miramos el sector geográfico donde tiene su lugar de residencia el chofer, casi más de la mitad de la muestra vive en el área poniente de la Región Metropolitana, siendo la comuna de Maipú con un 34%, el lugar más elegido para tener su residencia. Le siguen pero en una proporción mucho menor, la comuna de Pudahuel (5,8%) y la comuna de Cerrillos, con un 5,3% de la muestra.

Otro sector significativo, es el sector Sur oriente de la región, siendo la comuna de la Florida quien concentra las mayores preferencias con un 6.1% de la muestra, le sigue la comuna de Puente Alto con un 4.5% y la Granja con 3.7%.

Y por ultimo se puede mencionar al sector Centro de la Región Metropolitana, donde la comuna de Estación Central es el área geográfica de preferencia, que concentra el 5,3% de la muestra, seguida por la comuna de Quinta Normal con un 3,3%.

Llama la atención la presencia de choferes que residen en lugares fuera de la Región Metropolitana( Quilpue, Petorca, Talagante, Curacaví) (Ver: Cuadros 4 y 4.1).

COMUNA	n	%	COMUNA	n	%
Maipú	83	34	Lo espejo	4	1.6
Pudahuel	14	5.8	Macul	3	1.2
La Florida	15	6.1	Pudahuel Sur	3	1.2
Cerrillos	13	5.3	Quilicura	3	1.2
Estación Central	13	5.3	Padre Hurtado	2	0.8
Puente Alto	11	4.5	Conchalí	2	0.8
La Granja	9	3.7	San Ramón	2	0.8
Quinta Normal	8	3.3	Lo Prado	1	0.4
Peñalolen	7	2.8	Recoleta	1	0.4
La Pintana	8	3.3	Independencia	1	0.4
Cerro Navia	7	2.8	Cisterna	1	0.4
Santiago	6	2.4	San Bernardo	1	0.4
Pedro Aguirre Cerda	6	2.4	Petorca	1	0.4
Huechuraba	5	2.0	Quilpue	1	0.4
			Talagante	1	0.4
			Curacaví	1	0.4

Cuadro 4.1. Comuna en que vive actualmente.

Cuadro 4. Sector geográfico en que vive actualmente.

Sector geográfico	N	%
Oriente	10	4
Sur-oriente	33	14
Nor-oriente	10	4
Centro	27	11
Poniente	116	48
Nor-poniente	12	5
Sur-poniente	14	6
Sur	10	4
Otra región	2	0.8
N;R.	9	3.7
TOTAL	242	100

No estamos en condiciones de confirmar, si el lugar de residencia del chofer, es elegido para estar más cerca de sus puestos de trabajo, o no. Sin embargo, suponemos que en algunos casos podría presentarse dicha relación.

## Estado Civil del chofer

En cuanto al estado civil del chofer en su mayoría son casados, un quinto de los choferes declara ser soltero y un 8% declara esta separado. (Ver: cuadro 5)

**Cuadro 5. Estado Civil del chofer.**

Estado civil	n	%
Casado	172	71
Soltero	49	20
Viudo	2	1
Separado	19	8
TOTAL	242	100

## Estructura de edad del chofer

La estructura de edad promedio del conductor de la locomoción colectiva es de 39 años. Siendo los tramos 31 - 40 y 41 - 50 años, lugar donde se concentra la mayor cantidad de choferes, más de la mitad de la muestra. Ambos tramos son relativamente parejos, 34% y 29% respectivamente. El tramo 21-30 años solo tiene el 21,5%. Hay un 14,5% que tienen entre 50 y más de 61 años (Ver:cuadro 5.1)

**Cuadro 5.1. Edad del chofer**

Edad	n	%
21 – 30	52	21.5
31 – 40	82	34.0
41 – 50	71	29.0
51 – 60	30	12.4
61 y +	5	2.1
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100

Lo primero que podemos deducir y que nos causa sorpresa, es que el individuo que trabaja en la locomoción colectiva es una persona relativamente joven, más bien madura. De modo que podríamos inferir como primera lectura que es un individuo con una personalidad formada, clara, de tal manera, que tiene una visión y perspectiva de su trabajo, bastante definida. Su trabajo lo ve, como una actividad permanente, de dedicación exclusiva y, una manera definitiva de ganarse la vida. Privilegia la estabilidad laboral. Asimismo desde el punto de vista actitudinal tendría arraigado ciertos hábitos, creencias, valores y conductas bastante precisas y claras en cuanto a su expectativa de rol. De modo que, si hablamos de profesionalizar su trabajo, podríamos anticipar entonces que sería un factor de conflicto y que el chofer, tendría ciertas reticencias a todo el proceso, o bien lo aceptaría con dificultades.

## Nivel educacional del chofer

Con relación al nivel educacional del chofer un poco más de la mitad (51%) tiene enseñanza media completa. Hay un 6% que tiene algunos años de estudios

universitarios. No hay profesionales universitarios. Por otro lado, la cuarta parte de los choferes no alcanza a completar su enseñanza media. El 10% llegó solamente a enseñanza básica. Ahora si juntamos, las tres primeras categorías de la escala de escolaridad observamos que la mitad de la muestra no alcanzó a completar su enseñanza media. En definitiva, este grupo es bastante heterogéneo en cuanto a esta característica y tiene un promedio de escolaridad de 11 años

**Cuadro 14. Nivel Educativo del chofer.**

Nivel educacional	n	%
Enseñanza básica incompleta	5	2.0
Enseñanza básica completa	23	10.0
Enseñanza media incompleta	60	25.0
Enseñanza media completa	124	51.0
Universitaria	15	6.0
Otros	8	3.0
N.R.	7	3.0
TOTAL	242	100.0

Sin embargo, poseen conocimientos técnicos básicos. El 75% de ellos declaran tener conocimientos de mecánica automotriz y un porcentaje bajo (7%), dicen tener conocimientos de electricidad automotriz. Pero, hay un 12% que declara no tener conocimientos técnicos.(Ver: cuadro 16)

### Algún grado de conocimientos técnicos del chofer.

**Cuadro 16. Conocimientos técnicos básicos.**

Conocimientos técnicos	n	%
Electricidad automotriz	16	7.0
Mecánica automotriz	181	75.0
No posee	29	12.0
Otros	15	6.0
N.R.	1	0.4
TOTAL	242	100.0

Referente al tipo de colegio que asistió, un poco menos de la mitad de la muestra asistieron a un liceo convencional, un 31% asistió a un liceo industrial y una cantidad menor, solo un 14%, a un liceo comercial. La alta proporción que declara tener conocimientos de mecánica automotriz, se refleja en el porcentaje relativamente alto, de asistencia a un liceo industrial, lugar donde suponemos adquirió dichos conocimientos. (Ver: cuadro 15)

## Tipo de colegio a que asistió.

---

Cuadro 15. Tipo de colegio que asistió.

Tipo de colegio	n	%
Liceo	107	44.0
Industrial	75	31.0
Comercial	34	14.0
Otro	24	10.0
N.R	2	0.8
TOTAL	242	100.0

Las características educacionales que presenta este grupo, nuevamente nos confirma que desde el punto de la estratificación social, posee los rasgos socioculturales propios de los estratos medios bajos y bajos de nuestra sociedad. Existe evidencia de que son los estratos medios bajos y bajos, los que tienen preferencia por este tipo de educación: la industrial y comercial. Su finalidad sería esencialmente práctica, es decir una vez adquirida toda su formación educacional general, les interesa ingresar inmediatamente al mundo laboral. Además que muchos no tienen expectativas de seguir estudiando en la educación superior.

Desde el punto de vista de la modernización del oficio, esta variable es una de las relevantes para el chofer, ya que uno de los rasgos que propone cambiar el nuevo plan de transporte, es subir el perfil del chofer. Por lo cual muchos se verían perjudicados y, amenazada su fuente de trabajo.

## Monto del sueldo del chofer.

---

En cuanto a la variable ingreso, se observó que en promedio el monto de sus ingresos es de \$ 328.000 pesos mensuales, cifra que es tres veces superior al sueldo mínimo mensual.

Más de mitad de los choferes declara ganar entre \$300.000 y \$400.000 pesos. Un tercio gana menos de \$300.000 pesos y, un 10% dice ganar entre 400 y más de \$600.000. . En líneas generales podemos decir, que este nivel de ingresos no es malo, tomando en cuenta, que esta actividad no exige mayores requerimientos educacionales o profesionales para su desempeño. (Ver: cuadro 13)

Cuadro 13. Cantidad de dinero que gana mensualmente.

Monto	n	%
- 300	87	36.0
300 – 400	129	53.0
400 – 500	17	7.0
500 – 600	5	2.0
+ 600	2	0.8
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100.0

En definitiva, podemos concluir que el nivel de ingresos obtenido por los conductores es bastante bueno y atractivo.

Pensamos que desde el punto de vista de los cambios que se quiere implantar al sector, esta variable sería la más sensible desde el punto de vista de los intereses de los choferes. Concretamente suponemos que el chofer no vería con buenos ojos el proceso de modernización, porque percibe que uno de los temas que más lo afectará, sería su actual nivel de ingresos. Esta proposición, se pudo confirmar, cuando se le pregunto acerca de sus aspiraciones ocupacionales, la categoría “tener un ingreso alto” fue la que concentró la mayor de las preferencias. (Ver: cuadro 27)

**Cuadro 27. Tres principales características de “buenas condiciones de trabajo.**

1º Tener un ingreso alto	71 preferencias
2º Tener un trabajo seguro	42 preferencias
3º Reconocimiento e interés de los patrones hacia el trabajador	28 preferencias

## Nivel de participación en organizaciones sociales.

Uno de los aspectos que queríamos averiguar era el grado de participación en algunas organizaciones funcionales y territoriales, como el sindicato, los partidos políticos, las juntas de vecinos y las organizaciones religiosas.. Consideramos a estas organizaciones típicas de un marco sociopolítico democrático, insertos en los paradigmas de acción socioeconómica y estratégica de índole burocrático-político y racional formal con arreglos a fines inherentes a sociedades modernas. (Weber).

**Cuadro 8. Participación en alguna Organización. Participación en el Sindicato.**

Sindicato	n	%
SI	29	12
NO	213	88
TOTAL	242	100

Al analizar el grado de participación en las actividades del sindicato, organismo instrumental de negociación y solución de conflictos, la conducta del chofer se manifiesta en una baja participación, solo un 12%, está integrado a él. En cambio el 88% no le

interesa y no participa.

### Participación en Partido Político

Partido político	n	%
SI	7	3
NO	235	97
TOTAL	242	100

En cuanto a la participación en un partido político, organismo representativo de la voluntad popular, instrumento conductor de las políticas sociales, económicas y culturales que se definen en una sociedad democrática, observamos una bajísima participación, sólo un 3% está integrado a una organización política. En cambio, un 97%, señala no pertenecer ni participar en un partido político.

### Participación en una organización religiosa

Organización religiosa	n	%
SI	34	14.0
NO	208	86.0
TOTAL	242	100.0

En cuanto al grado de participación en una asociación religiosa, organismo que canaliza la experiencia de lo sagrado. Se suponía que con el advenimiento de la modernidad esta instituciones desaparecerían por la vorágine expansiva de la racionalización de la vida. Sin embargo, lo sagrado, si bien pierde el monopolio sobre la conciencia y la cultura, esta se adapta y se reduce a la esfera “del individualismo de la vida privada”, proporcionando un repertorio de situaciones de comunidad y ritos. (Brunner)

Se observa que el grado de participación en alguna organización religiosa es baja (14%), pero levemente superior a la participación en el sindicato.

### Participación en una Junta de vecinos

Junta de vecinos	n	%
SI	12	5.0
NO	230	95.0
TOTAL	242	100.0

Con respecto a la participación en Juntas de vecinos. Organizaciones territoriales de base, que canalizan el sentir y las inquietudes de la gente común (vecino), de lo cotidiano, al mismo tiempo, que organizaciones esenciales de participación ciudadana. Nuevamente se observa una baja participación en ellas. Solo el 5% de la muestra declara participar.

En síntesis estos datos, muestran el bajo nivel de participación que tienen los choferes en las organizaciones consultadas, con un promedio de participación de un

8.5%. Siendo la más baja, la participación en un partido político y la más alta, la participación en organizaciones religiosas.

Preocupa el poco interés que tiene el chofer de participar en las organizaciones sindicales y, en los partidos políticos. Organizaciones estas representativa del paradigma burocrático-político y racional instrumental inherentes a la sociedad moderna. El sindicato, como ente negociador y de solución de conflictos y el partido político, como agente canalizador de reivindicaciones y demandas en el ámbito de las decisiones de poder.

## Características de su trabajo

### Cual es la forma de pago más frecuente en la locomoción colectiva.

Queríamos conocer cual era la forma de pago más usada para cancelar el sueldo al chofer de la locomoción colectiva en Chile.

Su estructura salarial, siempre se ha declarado, ya sea en el discurso público, como en publicaciones y estudios del sector, de que habría diversidad de formas de pago. Pero no se indicaban cuales eran ni tampoco se entregaban cifras. En definitiva, no existían datos empíricos que respaldaran dichas proposiciones.

**Cuadro 9. Forma de pago más frecuente.**

Forma de pago	n	%
Porcentaje	141	58.0
Por boleto cortado	59	24.0
Sueldo base + comisión	40	17.0
Sueldo fijo	1	0.4
Entrega	1	0.4
TOTAL	242	100.0

Nuestro estudio recogió, que la forma de pago más usada para cancelar el sueldo al chofer en Chile, es a través del sistema de “porcentaje”. (Ver: cuadro 9) Este sistema consiste que de la totalidad del valor del pasaje, una parte de ese valor, pasa a constituir el sueldo del chofer. El monto de ese porcentaje, depende del acuerdo a que lleguen el chofer y el empresario.

Le sigue la modalidad “por boleto cortado”. Ahora bien, si hacemos un análisis mas detenido, vemos que esta forma de pago, es similar a la anterior, es decir, el sueldo se calcula por la cantidad de boletos que vende el chofer durante su jornada de trabajo, y de esa cantidad se saca un porcentaje. Por lo tanto, si observamos ambas formas de pago, estas representan el 82% de las respuestas. Lo que podemos inferir que esas dos modalidades, son lejos las formas más usuales de cancelar el sueldo al chofer.

Otra modalidad de pago que mencionaron, es el sistema de un “sueldo base más una comisión” con un 17% y otras dos, ambas con un mismo porcentaje, pero muy bajo 0.4%, es un “sueldo fijo” y el sistema de hacer una “entrega” diaria. Esta última forma de pago que podríamos asimilarla a una forma de arrendamiento, consiste en el pago de una suma de dinero que hace el chofer, al final de cada jornada de trabajo al empresario. Esta “entrega” incluye también el pago de la cantidad de petróleo que consume el chofer en cada jornada. La diferencia entonces, sería el sueldo del chofer. El monto de la “entrega” se define de mutuo acuerdo entre el chofer y el empresario.

Se ha criticado la forma de cancelar el sueldo al chofer, la razón fundamental es que, con este sistema, trabaja presionado, obligándose a vender más boletos, de modo que toma pasajeros en cualquier parte y de cualquier forma, conduce a velocidades no reglamentadas, compite con su mismo compañero de “línea”, al mismo tiempo, de competir con las demás “líneas”, con el único objetivo de obtener un buen sueldo.

Todo esto se traduce en las consecuencias por todos conocidas: falta de seguridad para los pasajeros, deficiente mantención de los microbuses, choques, atropellos a peatones, largas jornadas de trabajo, deterioro síquico y mental del conductor, lo que da como resultado, un deficiente servicio.

Si bien es cierto, que en toda sociedad moderna, dentro del marco racional-instrumental, del cálculo y la eficiencia aparece nuevas y novedosas modalidades de pago al interior de los diversos sectores económicos. Por ejemplo, el trabajo por horas, por rendimiento, por fabricación de piezas, etc., formas de pago que se han hecho frecuentes y que se alejan del clásico sistema de pagar un sueldo en función de un trabajo determinado. Surge la pregunta, ¿Es racional pagar de esta misma forma, al trabajo realizado por los choferes de la locomoción colectiva particular?.

### Cual modalidad de pago prefiere.

---

Se les preguntó a los entrevistados de todas las formas de pago ¿cuál considera Ud. la mejor? Un poco más de la mitad, indicó el obtener un “sueldo fijo”, le sigue en las preferencias, trabajar a “porcentaje y un “sueldo base más comisión”, ambos tienen el mismo porcentaje pero mucho más bajo, (18%). La modalidad de “entrega” obtuvo un 1% de las respuestas.

Cuadro 10. La mejor forma de pago.

Mejor forma de pago	n	%
1ª Sueldo fijo	126	52.0
2º Sueldo base + comisión	44	18.0
3º Porcentaje	44	18.0
4º Por boleto cortado	8	3.0
5º Entrega	3	1.0
N.R.	17	7.0
TOTAL	242	100.0

Esto quiere decir que la gran mayoría de los choferes, les gustaría recibir cada mes una cantidad de dinero definida, es decir percibir un sueldo mensual. Ahora, la duda que se presenta, que en cierta manera se detectó en la investigación y, forma parte de las inquietudes de los conductores. Es, ¿cuál va a ser el monto de ese sueldo?. Si tomamos como dato que el monto actual de ingreso con el sistema actual de pago, (%) es relativamente alto. Surge la inquietud, ¿estarán dispuestos los empresarios a cancelar ese mismo monto o uno mayor?.

Si observamos el cuadro, llama la atención la preferencia de los choferes por el sistema de pago “por porcentaje” y por “boleto cortado”, si sumamos los dos, da un 21%. Quedría decir, que una parte importante de los conductores prefieren en definitiva esa modalidad de pago. Lo que dificulta más todavía, este complejo tema. (Ver: cuadro 10)

### Cuántas horas diarias trabaja.

Con respecto a la cantidad de horas que trabaja diariamente el chofer, observamos que casi el 60% dice trabajar entre 6 y 10 horas diarias, un tercio señala trabajar entre 11 y 15 horas y hay un 8% de los choferes que dice trabajar entre 16 y 20 horas al día. (Ver: cuadro 11).

Por lo que se observa, el chofer de la locomoción colectiva trabaja bastantes horas al día, en promedio trabaja 10,4 horas diarias. Pensamos que esta larga jornada de trabajo, se debe fundamentalmente por que la mayoría de los conductores obtiene su sueldo sobre la base de la forma de pago “a porcentaje”. Sistema que ya explicamos sus características y consecuencias.

Cuadro 11. Horas diarias de trabajo.

Horas	n	%
1 – 5	0	0.0
6 – 10	138	57.0
11 – 15	75	31.0
16 – 20	19	8.0
21 – 25	0	0.0
N.R.	10	4.0
TOTAL	242	100.0

### Cantidad de días que trabaja en la semana.

Con relación a cuantos días de la semana trabaja. El chofer en promedio trabaja 6 días a la semana. Se observa que un poco más de la mitad (56%) de los choferes trabajan 6 días y, un 27% declara trabajar los 7 días de la semana. Después viene un grupo que trabaja 5 días, pero es un porcentaje bajo, el 6%.

Hay un grupo mucho menor que dice que trabaja uno o dos días a la semana. Suponemos que este grupo, son aquellos que se dedican a ser “relevos”, es decir,

trabajan cuando el chofer de planta, (el que trabaja regularmente), hace uso de sus días de descanso. (Ver: cuadro 12)

**Cuadro 12. Cantidad de días que trabaja.**

Nº de días	n	%
1 día	1	0.4
2 días	2	0.8
3 días	7	2.9
4 días	6	2.5
5 días	15	6.2
6 días	135	55.8
7 días	66	27.3
Otros	1	0.4
N.R.	9	3.7
Total	242	100.0

En suma, el conductor de la locomoción colectiva, además de tener una jornada larga, trabaja prácticamente la semana completa.

### **Cuales fueron los motivos que tuvo para ingresar a esta actividad.**

---

Queríamos saber porque razón, algunos individuos se interesan en ingresar a esta actividad. Es por eso, que indagamos cual era el repertorio de motivos que destacan los choferes para trabajar en ella.

**Cuadro 17. Motivo de ingreso a la actividad.**

Motivo principal	n	%
Porque se gana plata	31	13.0
Un pariente trabajaba	39	16.0
Llevaba harto tiempo sin trabajo	36	15.0
Porque me gusta	124	51.0
Porque es fácil ingresar	10	4.0
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100.0

La gran mayoría de los choferes declara ingresar a este trabajo, porque les gusta. Le sigue en este repertorio, con un 16%, el que trabajara anteriormente un pariente. Con un punto menos de diferencia sigue, el haber estado sin trabajo por bastante tiempo. Con dos puntos menos de preferencia, le sigue, porque se gana plata. Y finalmente con un porcentaje bajo, un 4% de las preferencias, porque consideran que es fácil ingresar a este trabajo. (Ver: cuadro 17).

Se observa que, lejos el principal motivo que invocan los individuos para ser conductor, se relaciona con la búsqueda de satisfacer un interés personal y de

realización, es decir, porque les gusta el trabajo. De modo que podemos inferir que ingresan a este trabajo, de manera libre y soberana, por una decisión reflexiva e individual, no presionado por circunstancias externas, por emergencias económicas, o bien, por influencia familiar.

Es interesante este dato, porque desmiente la creencia, de que los choferes trabajan en esto, porque no han sido capaces de obtener otro oficio, de modo que es errado pensar, que son frustrados y amargados. Pero no, ellos en su mayoría son choferes, por decisión personal y en la búsqueda de realización y de satisfacción.

El factor familiar, o herencia ocupacional, ocupa el segundo lugar, pero tuvo un porcentaje bajo y casi similar a los restantes motivos. Sin embargo, cuando se les consultó, cual era la ocupación de su padre, el porcentaje mayor, con un 22%, indicó que eran conductores. (Cuadro 3). De modo que este factor, podríamos hipotetizar, en algunos choferes es decisivo al momento de elegir una ocupación.

Con el fin de indagar cuan determinante es el papel que juega la herencia ocupacional en la elección de su trabajo, preguntamos si trabajaba en esto, otro miembro de la familia. Casi un tercio de los choferes contestaron afirmativamente. (Ver cuadro 18) Esto confirma, el peso que ejerce la herencia ocupacional en la elección de un trabajo o profesión. Y que en este grupo ocupacional es un motivo significativo para elegir este trabajo. Si bien es bajo porcentualmente, esto pudo haber ocurrido, probablemente por los indicadores utilizados, que no permitieron observar en mejor forma el comportamiento de esta variable.

**Cuadro 18. Trabaja en esto, otro miembro de la familia.**

Otro familiar	n	%
SI	77	32.0
NO	167	68.0
TOTAL	242	100.0

Habría que decir a modo de interpretación, en virtud del papel que juegan estos dos motivos principales en la decisión de elegir este trabajo. Esto refleja un fuerte sentido de pertenencia e identificación que tienen los conductores hacia su oficio. No son personas que ejercen este trabajo, por estar haciendo algo, o en espera de algún otro o motivados por circunstancias externas, sino que se sienten orgullosos de lo que hacen, de modo que están plenamente integrados a la actividad.

## Cuantos años trabaja como chofer

Una de las razones de porque quisimos averiguar la cantidad de años que lleva trabajando como chofer, es conocer la estabilidad ocupacional que presenta esta ocupación en el marco de su desarrollo, de modo de inferir el grado de compromiso que tiene la persona con su actividad, en el sentido que esta actividad es su destino permanente. En nuestro planteamiento teórico señalábamos, que la persona que ingresa a esta actividad permanece poco tiempo, que entra y sale con frecuencia. Es por eso que

planteamos la hipótesis que este grupo ocupacional tiene pocos años de antigüedad y que tiene una alta movilidad ocupacional.

**Cuadro 19. Cantidad de años trabajando como chofer.**

<b>Cantidad de años</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 - 5 años	61	25.0
6 – 10 años	66	27.0
11 – 15 años	40	17.0
16 – 20 años	32	13.0
21 – 25 años	16	7.0
26 – 30 años	11	5.0
31 – 35 años	11	5.0
36 – 40 años	0	0.0
41 y +	2	0.8
N.R.	3	1.0
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>	<b>100.0</b>

Al analizar los datos, se observa que la distribución porcentual es relativamente pareja entre cada una de las categorías utilizadas, hasta los 20 años de actividad. (Ver: cuadro19) Si hacemos un corte y reunimos a los choferes en dos grandes grupos, cada uno con 20 años de actividad, observamos que el grupo que lleva trabajando entre 1 y 20 años concentra el 82% de la muestra y en cambio, el grupo que lleva entre 21 y 45 años y más, contiene solo el 18% de la muestra.

Esto significa que la mayoría de los choferes lleva la mitad de su vida activa trabajando en esta actividad, suponiendo que la vida activa de un trabajador sea en promedio de 40 años.

Al interior de este primer grupo, se observa que un poco más de la mitad de los entrevistados lleva entre menos de un mes y 10 años en la actividad. En el otro grupo hay un 10% que lleva entre 26 y 35 años de trabajo como conductor.

Habría que decir algo sobre el segundo grupo (21 y 45 años). Se observa un bajo porcentaje. Esta baja representatividad creemos, se deba a procesos normales que ocurre en esa altura de la carrera del individuo, por ejemplo: fallecimiento, retiro por incapacidad, o simplemente por retiro definitivo (jubilación).

Otro dato, que podría influir y que desconocemos, es la expectativa de vida activa del chofer, no se sabe cuantos años trabaja un chofer hasta su retiro, cual es “la vida útil del chofer”.

Todos estos elementos pueden explicar el bajo porcentaje que tiene la categoría 21 y 45 años.

En suma podemos deducir, que el chofer en general tiene una baja movilidad ocupacional y es bastante estable. En cuanto a la cantidad de años en el oficio, lleva en promedio 12 años trabajando en él. Además, que presumimos que este oficio es su segunda ocupación.

Para corroborar dicha proposición, es que preguntamos, si siempre había trabajado como chofer y en qué año ingresó. Al observar las respuestas, vemos que el 70% de los entrevistados contestaron que antes de ser chofer tuvieron otro empleo. (Ver: cuadro 20) y el 84% de los conductores ingresó a la actividad, en los últimos 20 años. Siendo en los años 1990-1999 el momento en que ingresó el contingente más numeroso, casi el 50% de los choferes. (Ver: cuadro 21)

**Cuadro 20. Siempre ha trabajado en esta actividad.**

Siempre	n	%
SI	69	29.0
NO	170	70.0
N.R.	3	1.0
TOTAL	242	100.0

## Año en que ingresó a la actividad.

**Cuadro 21. Año en que ingreso a la actividad.**

Año de ingreso	n	%
1950 – 1959	1	0.4
1960 – 1969	8	3.0
1970 – 1979	28	11.0
1980 – 1989	57	23.0
1990 – 1999	112	46.0
2000 – 2003	36	15.0
TOTAL	242	100.0

Habría que señalar, que estos datos coinciden de alguna manera, con el aumento explosivo que tuvo este sector, en los inicios de la década de los ochenta. En virtud, de los cambios estructurales propuestos en esa época: desregulación del sector, fácil ingreso, liberación de precios, libre importación de microbuses, fácil acceso al crédito. Generando una oferta de trabajo atractiva.

## Trayectoria ocupacional del chofer.

En cuanto a la trayectoria ocupacional del chofer esta se observó, a través de tres preguntas:

- 1) Si tuvo otro empleo distinto a este,
- 2) Si contestaba que Si, se le preguntó cuantos años trabajo en él y
- 3) por último, si ha buscando trabajo recientemente.

La respuesta a estas tres preguntas, nos permitió conocer el recorrido ocupacional que ha realizado el chofer durante su vida laboral.

En cuanto a la primera pregunta, la mayoría de los choferes han tenido un trabajo distinto al de chofer. Solo un 15% respondió que no ha tenido otro trabajo. (Ver cuadro 23)

**Cuadro 23. Tuvo un empleo distinto a este.**

<b>Empleo distinto</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
SI	205	85.0
NO	37	15.0
TOTAL	242	100.0

Sobre la segunda pregunta: ¿cuantos años trabajó en él?. Se puede observar que el 46% de los choferes trabajó entre 1 y 4 años, un 27% estuvo trabajando entre 5 y 8 años, en un porcentaje más bajo, 12% trabajaron entre 9 y 13 años y un 8% trabajó anteriormente entre 14 y 22 años. (Ver: cuadro 23.1)

**Cuadro 23.1 Si. Cantidad de años que trabajó.**

<b>Años que trabajó en él</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
- de 1 año	4	2.0
1 – 4 años	98	46.0
5 – 8 años	57	27.0
9 – 13 años	26	12.0
14 – 17 años	10	5.0
18 – 21 años	5	3.0
22 y +	1	0.5
N.R.	9	4.0
TOTAL	242	100.0

Con respecto a la tercera pregunta: si ha buscado empleo recientemente. El 86% de lo entrevistados señaló que no. (Ver: cuadro 24)

**Cuadro 24. Búsqueda de empleo recientemente.**

<b>Búsqueda de empleo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
SI	33	14.0
NO	208	86.0
N.R.	1	0.4
TOTAL	242	100.0

Habíamos planteado en el capítulo teórico, que la trayectoria ocupacional del chofer,

se caracteriza por “saltos en diversos oficios, que el grado de permanencia en ella es temporal y que en consecuencia, anda en búsqueda de otro empleo.

Ahora bien, al analizar los datos, observamos que efectivamente la mayoría de los choferes tuvo otro empleo, pero que trabajó relativamente pocos años en él (6 años como promedio) y que no anda buscando un nuevo empleo. Mas aún, para la mayoría se comprueba, que esta es su segunda ocupación.

Por lo tanto, lo planteado en el capítulo teórico no se confirma.

La trayectoria ocupacional del chofer es relativamente estable, no se cambia frecuentemente de trabajo, no anda a “saltos” de trabajo en trabajo, y tiene deseos de permanecer en ella, por lo cual, no anda en búsqueda de un nuevo empleo. Son muy pocos los choferes que quieren dejar esta labor.

Sin embargo, como lo anticipamos en el capítulo teórico, presenta una alta movilidad horizontal, es decir, la tendencia a cambiarse frecuentemente de una línea a otra. En efecto, cuando le preguntamos si se ha cambiado de línea o recorrido, el 60% señaló que sí. (Ver: cuadro 22)

**Cuadro 22. Se cambio de línea o de recorrido.**

Se cambió	n	%
SI	145	60.0
NO	97	40.0
TOTAL	242	100.0

Es probable que dicha movilidad tenga relación a un proceso de adaptación interna o ajuste del chofer, que busca coordinar ciertos factores como: el tener un buen empresario como jefe, un buen recorrido, la buena o mala experiencia con sus jefes subalternos eventuales. (problema de disciplina, alta exigencia, maltrato)

## Nivel de Satisfacción que tiene de su trabajo.

Sobre el nivel de satisfacción del chofer, podemos destacar que un 61% de los choferes se considera satisfecho, y un 12% declara que se siente muy satisfecho. En cambio sólo un 4% declara sentirse insatisfecho, pero una cantidad mayor (19%) dice sentirse muy insatisfecho. (Ver: cuadro 28)

**Cuadro 28. Grado de Satisfacción que tiene de su trabajo.**

	%
Satisfecho	61.0
Muy satisfecho	12.0
Insatisfecho	4.0
Muy insatisfecho	19.0
N.R.	0.5
Total	100.0

En definitiva la gran mayoría de los choferes se siente satisfecho con su trabajo, lo que echa por tierra nuestra hipótesis, en el sentido, que el chofer en virtud de su complejo sistema de trabajo, tendría un bajo nivel de satisfacción.

Como lo planteamos en el capítulo teórico de este estudio, el concepto de satisfacción lo entendemos desde un punto de vista general, sin considerar los factores particulares que afectan al trabajo concretamente, como ser el salario, mal trato, relación con los patrones, etc. Por lo tanto, para ser más específicos, quisimos averiguar cuáles características del trabajo del chofer, constituyen fuente de satisfacción e insatisfacción. Con ese propósito, se les preguntó a los choferes de la muestra, que indicaran cuáles eran los factores que más les agradaban en su trabajo y cuáles los que más le desagradaban.

Antes que nada, cabe destacar que los choferes mencionaron varias y distintas fuentes de satisfacción e insatisfacción, mencionaremos solo las cuatro que consideraron las más importantes.

## **Fuentes de satisfacción**

---

La principal fuente de satisfacción para el chofer es la relación con el público, la relación diaria con las personas, sus clientes, le siguen en importancia la relación que tiene con sus compañeros. La tercera fuente de satisfacción laboral es la flexibilidad de horarios que se utiliza al interior de la organización del sector. Y la última fuente de satisfacción, es el acto de ganar un buen sueldo.

Llama la atención una alta proporción de choferes que declaran no encontrar ninguna fuente de satisfacción, como también, la alta proporción de los que no responden. En este tipo de respuesta, podemos deducir que a lo mejor el chofer no tenga clara una opción, o bien sencillamente no se quiere comprometer.

## **Fuentes de insatisfacción**

---

En cuanto, a las fuentes de insatisfacción, la principal para todos los choferes es el mal trato de los pasajeros hacia ellos. El segundo factor de insatisfacción es la competencia que existe al interior del sector, específicamente entre sus mismos compañeros. Un tercera fuente de insatisfacción son los horarios que aplica el sector, esto se refiere, al tener que trabajar los fines de semana, todos los días y la última fuente de insatisfacción en importancia es la presión de los jefes, esto se refiere a la fuerte exigencia, a la

prepotencia de algunos. etc.

Nuevamente se destaca la alta proporción de choferes que no responden. Otro dato que llama la atención es bajo nivel de importancia que le otorgan como fuente de insatisfacción a la inseguridad del sector. Es decir, para el chofer, el papel de la seguridad, no es un tema de gran preocupación.

## Grado de acuerdo con un Instituto de capacitación Profesional

En relación, a la formación profesional la mayoría de los choferes está de acuerdo y muy de acuerdo con la creación de un Instituto de Capacitación Profesional, que se encargue de capacitarlos y entregarles una preparación adecuada. (Ver: cuadro 25)

**Cuadro 25. Grado de acuerdo con un Instituto Profesional.**

Grado de acuerdo	n	%
Muy de acuerdo	79	33.0
Acuerdo	113	46.0
Desacuerdo	36	15.0
Muy en desacuerdo	10	4.0
N.R.	4	2.0
TOTAL	242	100.0

Más aún, ellos están conscientes que deben adquirir mas conocimientos, más habilidades, herramientas para un buen desempeño, así lo demuestran cuando se les consulta, si es necesario para trabajar como chofer, adquirir más conocimientos y más habilidades, la mayoría responde que si, que es necesario. (Ver: cuadro 26)

**Cuadro 26. Necesidad de adquirir mas conocimientos y habilidades.**

Más habilidades	n	%
Si (es necesario)	189	78.0
NO ( es necesario)	40	17.0
N.R.	13	5.0
TOTAL	242	100.0

Si bien, algunos choferes tienen una actitud negativa, y no ven de buenas maneras los cursos de capacitación entregados y más aún los institutos que se han creado.

De todas maneras el chofer cree firmemente en la formación profesional, porque percibe que es una manera de reivindicarse con la comunidad, en el sentido de adquirir prestigio y ser respetado socialmente.

Lo que desean eso sí, es la creación de un organismo educacional serio,

responsable y de prestigio. Lo que aspiran en definitiva, es que este organismo, ojalá dependa de alguna universidad.

## La actitud del chofer frente al proceso modernizador.

En cuanto a la actitud que tiene el chofer sobre el proceso de modernización que se va aplicar al transporte particular de pasajeros, la gran mayoría esta de acuerdo y muy de acuerdo con este proceso.

Llama la atención que hay un 12% de los entrevistados que no responde, suponemos que las razones, son las mismas que destacamos anteriormente. (Ver: cuadro 29).

Pero básicamente, creemos se deba a la poca información que maneja el chofer sobre este tema.

**Cuadro 29. Actitud frente a la modernización.**

	%
Acuerdo	48.0
Muy de Acuerdo	25.0
Desacuerdo	14.0
Muy desacuerdo	1.0
N.R.	12.0
TOTAL	100.0

Una vez que contestaban su acuerdo o desacuerdo con la modernización, se les pidió que justificaran su respuesta.

## El contenido de sus respuestas es el siguiente:

---

Los que señalaron estar de acuerdo con el proceso, sus respuestas se refieren, a mejorar las características deficitarias habituales que ha tenido este oficio por años. Podemos mencionar como las más frecuentes: se va mejorar el servicio, se va a valorar al conductor, van a llegar máquinas nuevas, va a ver mayor seguridad, mayor orden, un sueldo fijo.

En cambio, los que señalaron estar en desacuerdo, el contenido de sus respuestas apunta en mayor proporción a la incredulidad, en el sentido que no se va a poner en práctica, o bien que no va provocar cambios positivos, que todo permanecerá igual. Otra proporción de respuestas, señalan, que este proceso va a generar mucha cesantía al interior del grupo, muchos choferes van a perder su trabajo y, que en definitiva el único perjudicado va a ser el chofer.

## Posición del chofer al proceso de Licitación.

Se les pidió a los choferes que dieran su opinión sobre los procesos de licitación llevados a cabo en los últimos años. Se les consultó desde una perspectiva general y que se manifestarán en términos de acuerdo o desacuerdo con aquellas.

**Cuadro 30. Posición frente a la Licitación.**

	%
Acuerdo	36.0
Muy de Acuerdo	10.0
Desacuerdo	28.0
Muy desacuerdo	10.0
N.R.	20.0
TOTAL	100.0

Se observa una tendencia levemente favorable a la licitación. No están plenamente de acuerdo con ella. Un 36% de los choferes esta de acuerdo con la licitación y un 10% señala estar muy de acuerdo con ella. En cambio, un 28% de los choferes plantea su desacuerdo y hay un 10% de choferes que indican sentirse muy en desacuerdo.

Un 20% de los choferes no responde. Insistimos que este fenómeno, es probable que se deba a la poca información que maneja el chofer, o también por que no decirlo, al temor que siente, lo que lo complica en entregar una opinión franca y abierta. (Ver cuadro 30)

Sobre este mismo tema se les preguntó, pero ahora de manera particular, referido a como afectará directamente al grupo, si encontraban beneficioso o no para el gremio de los choferes, la próxima licitación.

Se utilizó, el mismo procedimiento anterior, una vez que emitían su opinión, se les pidió que la justificaran.

**Cuadro 30.1 Beneficia a los choferes la licitación**

Beneficia	%
Si	32
No	38
N.R.	30
Total	100

Nuevamente las respuestas muestran pocas diferencias. Y la tendencia es de rechazo a la licitación.

El 38% de los choferes encuentra que la próxima licitación no es beneficiosa para los choferes y un 32% declara que sí lo es.

Aparece de nuevo, un porcentaje importante de sujetos que no responden, pero esta vez, es más alto. En efecto, hay un 30% de los choferes de la muestra que no expresan su opinión. (Ver cuadro 30.1)

El contenido de las justificaciones son las siguientes:

Los que responden que la licitación es beneficiosa para el grupo, se refieren a una variedad de temas, de los cuales los más recurrentes son: que al fin se cancelara por medio de un sueldo fijo; van a llegar mejores máquinas; habrá una mayor preocupación por los temas de seguridad del chofer, y va existir mayor formalidad en las relaciones de trabajo.

En cambio, el contenido de las respuestas de los que encuentran que la licitación no es beneficiosa, indican como las más recurrentes: la principal es la perdida de fuentes de trabajo, van a quedar muchos choferes cesantes..

Otro aspecto, es la percepción de incredulidad frente a los cambios, en términos de que estos no serán positivos y por último, que los choferes serán los más perjudicados.

## **Análisis bivariado:**

### **Observación de tendencias:**

---

Con el propósito de conocer la percepción que tiene los choferes de la locomoción colectiva particular, sobre el proceso de modernización del sector, es que se elaboró un instrumento escalar para medir la actitud del chofer hacia la profesionalización de su oficio.

Así mismo, se postulo relacionar la escala de medición con algunas características del sistema de trabajo del chofer de la locomoción colectiva particular. Para este efecto, relacionaremos la escala con las siguientes variables: Edad, motivos de ingreso a la actividad, trayectoria ocupacional, satisfacción laboral, actitud a la modernización y, actitud hacia las licitaciones.

Como este estudio es de carácter exploratorio, no se propuso elaborar hipótesis ni menos ponerlas a prueba sino que se planteó sugerir ciertas asociaciones con el fin de buscar diferencias porcentuales con el ánimo de establecer algunas tendencias, de modo que para estudios posteriores se puedan identificar y establecer relaciones más específicas.

### **Relación variable dependiente- independiente**

---

Nuestra variable dependiente fue definida operacionalmente por medio de un instrumento escalar, construida sobre la base de un conjunto de proposiciones que mide la actitud que tiene los choferes a la modernización del oficio.

A los sujetos se le pidió que indicaran, su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de las proposiciones. Para la identificación de los sujetos con altos y bajos grados de aceptación a la profesionalización del oficio, se utilizó la mediana como “punto de quiebre”. Así entonces, podemos distinguir dos grupos actitudinales;

**Grupo Alto:** Son aquellos individuos que presentan un alto puntaje en la escala de actitud hacia su trabajo, por lo cual, contarían con un alto grado de aceptación al proceso de modernización del oficio del chofer de la locomoción colectiva. Los puntajes obtenidos por estos individuos estuvieron comprendidos sobre los 71 y 95 puntos y que corresponde al 50.8% de la muestra (n=123)

**Grupo Bajo:** Son aquellos individuos que se encuentran en el sector bajo de la escala y que presentarían una actitud de oposición a la modernización. El puntaje obtenido por este grupo se ubicó en igual y bajo los 71 y 47 puntos, correspondiendo al 49,2.0% de la muestra(n=119)

A continuación relacionaremos la escala de actitud con las variables antes mencionadas.

## 1. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización según edad. (%)

Cuadro 1.

Actitud	Edad (años)	
	21-40 años	41-61 años
Moderna	51,5	50
Tradicional	48,5	50
Total	100 (134)	100 (106)
* Hubo 2 casos que no se obtuvo respuesta		

En nuestro capítulo teórico planteamos que el chofer era una persona joven, por lo cual, tendría una actitud favorable a la modernización del sector. Al observar el cuadro, aunque las diferencias porcentuales son bajas, se confirma nuestra aseveración. (Ver: cuadro 1) .Casi el 52% de los choferes que tienen una edad entre 21 y 40 años, presenta un puntaje alto en la escala, es decir, tiene una actitud moderna acerca de su trabajo. Por lo tanto, como la edad promedio del chofer es de 39 años, podemos concluir, que el chofer tendría una tendencia favorable a la profesionalización de su oficio. De tal modo que una proporción importante de choferes estaría de acuerdo con los cambios que se proponen.

En definitiva, la tendencia observable es, quien tiene menos de 40 años presentaría una actitud moderna al trabajo, y los que tiene más de 40 años manifestarían una actitud tradicional sobre su trabajo, es decir, mientras más joven sea el chofer ve con mejores ojos el proceso de modernización.

## 2. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según nivel de Ingreso. (%)

Cuadro 2

Actitud	Cuantía del ingreso (\$)				
	- 300	300 – 400	400 – 500	500 – 600	+ 600
Moderna	52	49,7	65	40	50
Tradicional	48	50.3	35	60	50
Total	100 (87)	100 (129)	100 (17)	100 (5)	100 (2)

En cuanto al nivel de los ingresos del chofer, se plantea en el capítulo teórico que este es un tema bastante complicado y sensible para el chofer. El nivel de ingresos percibido por el chofer actualmente es bastante bueno. Ahora bien, si lo llevamos a un análisis cruzado entre esta variable y la escala de actitud, se propuso, que el chofer iba a tener una predisposición desfavorable a la modernización, ya que lo que más teme el chofer es que, con este proceso, su nivel de ingreso se resienta.

Como se observa en el cuadro, aunque las diferencias de porcentajes son pequeñas, quienes declaran ganar menos de 300.000 pesos presentan una orientación moderna hacia su trabajo y por el contrario, quienes ganan entre 300.000 y 400.000 pesos manifiestan una orientación tradicional al trabajo. Para montos mayores de ingreso estas diferencias no se aprecian por que son porcentajes muy pequeños. De modo, que se confirma lo aseverado en el capítulo teórico.

En consecuencia, la tendencia que se observa es: quienes obtienen un nivel de ingreso bajo, tienen una mayor predisposición a la modernización del oficio y quienes perciben un nivel de ingresos mayor, presentarían una actitud tradicional al trabajo.

## 3. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización según motivos de ingreso a la actividad. (%)

En cuanto a los motivos de ingreso, señalamos en el planteamiento teórico, que quienes ingresan por motivos de realización, es decir, por gusto a este trabajo, tendrían una actitud moderna hacia él. Al observar el cuadro 3, vemos que el 56% de los que declaran que ingresaron a esta actividad porque les gusta, presentan una orientación moderna en la escala. Y por lo contrario, quienes respondieron que ingresaron por otros motivos, presentan una orientación tradicional de su trabajo.

En consecuencia, la tendencia es: quienes ingresaron porque les gusta esta actividad, serían más proclives a la modernización, que aquellos que ingresaron por otros motivos.

Cuadro 3

Actitud	Motivos de ingreso	
	Me gusta	Otros motivos
Moderna	56	47
Tradicional	44	53
Total	100 (124)	100 (118)

#### 4. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización según Trayectoria ocupacional. (%)

Si bien la gran mayoría de los choferes tuvo un empleo distinto, se observa en el cuadro 4, quienes respondieron haber tenido otro empleo, presentan una orientación moderna, en cambio, quienes declararon no haber tenido otro empleo, presentan una orientación tradicional en la escala de actitud.

La tendencia por lo tanto, es que quienes han tenido actividades distintas a la de chofer tienen una predisposición favorable a la modernización. Por lo tanto un porcentaje importante de los choferes de la muestra, apoyaría los cambios que se proponen.

Cuadro 4

Actitud	Tuvo empleo distinto al de chofer?	
	Si	No
Moderna	52	43
Tradicional	48	57
Total	100 (205)	100 (37)

#### 5. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según satisfacción laboral. (%)

Cuadro 5

Actitud	Satisfacción laboral	
	Satisfecho	Insatisfecho
Moderna	54	42
Tradicional	46	58
Total	100 (177)	100 (64)

En el planteamiento teórico, se indicó que el chofer no se sentiría satisfecho con su labor, de modo que presentaría una actitud moderna hacia el trabajo, esto porque preferiría apoyar los cambios con el fin de mejorar su situación laboral. Y por lo contrario se aseveró, que el individuo que responde sentirse satisfecho presentaría una actitud tradicional al trabajo, de modo que no aceptaría los cambios que se quieren introducir, porque con su situación actual está conforme.

Pero la evidencia empírica, señala lo contrario. La gran mayoría se siente satisfecho y presenta de preferencia una orientación moderna hacia trabajo.

En consecuencia, es posible señalar que existiría una tendencia favorable a la modernización del trabajo de parte del chofer.

## 6. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según grado de aceptación al cambio. (%)

---

Como se recordará medimos la aceptación al cambio a través de una escala de aceptación y rechazo a la modernización, es decir, se propuso a los choferes que respondieran, que grado de acuerdo o desacuerdo tenían con el proceso de modernización.

Pues bien, al hacer el cruce entre ambas escalas, se observa que la tendencia es: quienes están de acuerdo con la modernización presentan una orientación moderna al trabajo y en cambio, quienes están en desacuerdo con ella presentan una orientación tradicional. De modo que una proporción importante de choferes estaría de acuerdo con los cambios que se quieren realizar. (Ver cuadro 6)

Cuadro 6

Actitud	Acuerdo o desacuerdo con la modernización	
	Acuerdo	Desacuerdo
Moderna	53	45
Tradicional	47	55
Total	100 (178)	100 (64)

## 7. Actitud de los choferes de la locomoción colectiva frente a la modernización, según si es beneficiosa o no la licitación. (%)

---

Si bien los choferes en general consideran que las licitaciones no han sido beneficiosas para ellos.

En cuanto a la tabulación cruzada entre la escala y esta variable se refiere, los datos empíricos muestran lo dicho en el capítulo teórico. De modo que es posible señalar que la tendencia encontrada indica: Quienes declaran que las licitaciones son beneficiosas para los choferes presentan una orientación moderna de su trabajo y quienes indican que las licitaciones no son beneficiosas presenta una orientación tradicional hacia su trabajo. (Ver: cuadro 7)

Por lo tanto, es posible inferir, en virtud de los resultados, que un porcentaje importante de choferes no estarían de acuerdo con los procesos de modernización del sector. Consideramos esta variable bastante relevante, ya que las licitaciones reflejan de manera concreta los cambios que trae aparejada la modernización del sector.

**Cuadro 7**

Actitud	Beneficia la licitación		
	Si beneficia	No beneficia	N. R
Moderna	59	44	51
Tradicional	41	56	49
TOTAL	100 (78)	100 (89)	100 (74)

Este capítulo tuvo como propósito, de mostrar los resultados obtenidos de una entrevista realizada a 242 choferes de la locomoción colectiva particular que trabajan en la Región Metropolitana.



## Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones.

Nuestro principal interés era conocer la realidad de este sector ocupacional, ya que no existían datos empíricos sobre ellos. Pero también teníamos interés en conocer la percepción que tienen a los procesos de modernización que se pondrán en ejecución en los próximos años.

En el diagnóstico preliminar que se hizo de este sector, se detectaron una serie de problemas y deficiencias en su sistema de trabajo; en virtud de aquello, se propuso que este oficio se debía profesionalizar, es decir, que debía adquirir las características y rasgos de una profesión moderna.

Con ese propósito es que nos planteamos si era posible, conocer desde la perspectiva de los choferes su percepción acerca del tema de la modernización al sector del transporte colectivo particular de pasajeros y especialmente, conocer la percepción que tienen acerca de profesionalizar su actividad.

Pensamos que una buena manera era abordarlo desde la visión de la psicología social. En ese sentido es que se decidió estudiar este fenómeno desde la perspectiva de la interacción social que se produce al interior de un grupo de personas, que comparten una misma actividad ocupacional (conductores). Son las personas quienes seleccionan, organizan e interpretan de manera subjetiva la información respecto a algún suceso, evento o acontecimiento, que les podría afectar, de modo que se forman sus propias conclusiones, y que se cristalizan en opiniones, creencias, valores y actitudes.

Pensamos que el chofer tiene un conjunto de opiniones, valores e ideas relativamente estable acerca de lo que se entiende en la actualidad, por modernización del sector, como asimismo de la profesionalización de su oficio. Lo cual es susceptible de ser cuantificado y medido.

De tal manera, que se decidió construir una escala de medición de actitud para conocer las opiniones, ideas, creencias, valores, que tiene el chofer respecto a estos temas. La escala tenía el propósito de medir la predisposición del chofer de aceptar o rechazar la modernización y particularmente a la profesionalización de su trabajo. Se utilizó los esquemas teóricos de T. Parsons para definir el tipo de orientación que tendría hacia su trabajo. (moderna o tradicional) y el de Barber y Goode sobre las características y atributos de las profesiones, para desarrollar los ítems de la escala.

Además de la construcción de la escala, se elaboró un cuestionario para conocer algunos datos generales del chofer, como la edad, lugar de nacimiento, origen social, nivel educacional, etc., como también de las características de su trabajo. Posteriormente con ambos instrumentos se realizó una tabulación cruzada con algunas variables que consideramos relevantes.

Con respecto a los resultados de la escala podemos concluir, en virtud de los ítems que obtuvieron mayor poder discriminatorio, que el chofer de la locomoción colectiva, tiene una predisposición a sentir el oficio de una manera tradicional, en el cual, predominan fuertemente comportamientos, ideas, creencias que privilegian prácticas que ha ejecutado por años. Por ejemplo, la idea que lo principal es “cortar más boletos”, privilegian el uso de la “pesera” como sistema de recaudación, no les confieren mayor importancia al conocimiento ni a los estudios, les gusta recibir “plata todos los días. Sin embargo, un 50.8% de los choferes obtuvieron puntajes altos en la escala de profesionalización de su oficio. Este dato nos lleva a pensar que un número significativo de choferes estaría dispuestos a aceptar los procesos de modernización pensados para este sector.

Con respecto a los resultados de la entrevista y referente a sus datos sociodemográficos podemos decir lo siguiente: el chofer es un hombre relativamente joven, que ha nacido en su mayoría en la Región Metropolitana, de origen social medio-bajo y bajo, con un nivel educacional levemente superior al promedio, (11 años de escolaridad) además de heterogéneo, casado y, con una estructura familiar de tipo nuclear.

Al hacer una reflexión de estas características se puede concluir que el chofer presenta los rasgos típicos de una persona, integrada a una sociedad moderna. Lo cual podría tener una actitud favorable a la modernización del sector.

Sin embargo, presenta algunas incongruencias, cuando analizamos el nivel de participación en organizaciones comunitarias. La participación en el sindicato y los partidos políticos, es baja, si bien puede ser por apatía o escepticismo. Sin embargo, tienen sindicato y representantes, pero se acercan a ellos, solo, cuando tienen problemas legales con sus patrones o bien cuando son citados por disciplina. Pero en general, tienen una baja actividad sindical. Y esto pensamos sea responsabilidad compartida, tanto de dirigentes como de dirigidos, debido fundamentalmente al desconocimiento del

rol y las funciones que desempeñan los sindicatos en la sociedad moderna. La misma interpretación cabe para los partidos políticos.

Con respecto a algunas características de su trabajo son relevantes los siguientes temas:

Con relación al tipo de sueldo que desea tener, la evidencia empírica obtenida señala que la mayoría prefiere definitivamente un sueldo fijo. Sin embargo, hay un grupo importante de choferes que prefieren, a pesar de todo, el sistema de pago a “porcentaje”. Forma de pago más frecuente que se utiliza en la locomoción colectiva.

Tema complicado si lo analizamos desde el punto de vista de un cambio conductual, el chofer esta acostumbrado a esta forma de pago, él controla el monto de su ingreso, y dispone libremente de él durante su trabajo, a muchos les gusta recibir todos los días plata, tener dinero en los bolsillos. Lo cual creemos, atenta contra los criterios de transparencia, formalidad y del punto de vista instrumental, del logro y de la eficiencia de la actividad.

Se suma a esto, el tema del monto del ingreso del chofer.

En cuanto a esta variable, como lo indicáramos en el capítulo anterior, es bastante bueno y atractivo, por lo cual, sugerimos en virtud de esta característica, que es perfectamente posible subir el nivel de exigencia al reclutar personas que se interesen en trabajar en esta actividad ocupacional, de modo de tener en el futuro mejores choferes.

En cuanto a su jornada laboral, esta es larga e intensa, como lo indican los resultados, trabaja casi todos los días más de 8 horas diarias, lo que la hace de riesgo y peligrosa, tanto para la integridad física y psicológica del conductor (estrés, enfermedades) como para la seguridad de los pasajeros (choques, exceso de velocidad). Creemos que esta característica esta asociada directamente a la forma de pago del conductor, ya que este sistema, prácticamente lo obliga a llevar esa rutina. Uno de los anhelos que observa el chofer, con la llegada de la modernización del sector, es la regulación de su jornada de trabajo.

Con respecto a los motivos de ingreso a la actividad, los datos obtenidos señalan que el individuo que ingresa a este trabajo, en su mayoría, es por motivos fundamentalmente personales y de realización, porque le atrae la profesión. Influenciado también de una manera significativa por la “herencia familiar”, ya que como se observó, muchos choferes son hijos de antiguos conductores o bien por que un pariente trabajaba en él. Pero también no hay que dejar de mencionarlo, el papel que juega el “factor oportunidad”. Como se indicó, este sector tuvo un crecimiento bastante grande a mediados de la década de los ochenta, de modo, que creó una oferta laboral interesante, que atrajo a muchos individuos que llevaban algún tiempo sin trabajo, a integrarse a esta labor.

Esta característica permite concluir, que el chofer tiene un gran sentido de pertenencia con su actividad, se identifica con ella, tiene un gran sentido de grupo, se siente orgulloso de realizar esta labor, que a pesar de sus problemas y deficiencias, que requieren solución, percibe que presta un servicio a la comunidad. Mas aún, si analizamos la cantidad de años que lleva en el sector (12,5 años), la evidencia señala

que permanece en su trabajo por bastante tiempo, es bastante estable laboralmente y, no tiene interés de cambiarse a otro empleo. Además que, desde el punto de vista de su trayectoria laboral, para el individuo este trabajo es solamente su segunda ocupación.

En cuanto al nivel de satisfacción que tiene de su trabajo, el chofer es una persona que se declara bastante satisfecha, le gusta lo que hace. A contrario de lo que se suponía, que era un individuo insatisfecho.

Pero lo, que llama la atención cuando se analiza las fuentes de insatisfacción, es posible darse cuenta, que todas “estas quejas” tienen relación con características deficitarias que han sido permanentes en su sistema de trabajo. Las que cree que es urgente cambiarlas. Más aún, la percepción que tiene el chofer de los procesos de modernización a aplicarse al sector, están directamente asociada a la solución de estos problemas. Esa es su gran aspiración, y desde esa perspectiva percibe e interpreta la modernización del sector. Tema que consideramos delicado.

Con respecto a la actitud hacia la creación de un Instituto de Capacitación y la Formación Profesional, los datos obtenidos indican que en su mayoría están de acuerdo y creen que son necesarios para su desempeño. De modo que es posible afirmar que el chofer se ha dando cuenta, que para desempeñar de buena forma este trabajo, debe tener previamente una formación, ser educado en la especialidad, debe adquirir habilidades, herramientas para un desempeño eficiente. Así mismo, creemos que el chofer percibe que por esta vía va a lograr el respeto y prestigio que se merece y que la comunidad no le entrega. Por lo tanto, es recomendable una política de capacitación permanente para el gremio de los choferes.

Creemos que la capacitación es un instrumento motivador, les va a permitir ser más productivos, más eficientes y desarrollar un sentimiento de compromiso de servicio. En definitiva este proceso de capacitación permanente, su objetivo deber ser, formar un profesional responsable social y técnicamente y con un marcado sentido del servicio público.

Como así mismo, y ese es el desafío, que para las futuras generaciones de conductores, es menester desarrollar, formar e instituir una actividad ocupacional con características de una profesión, basado fundamentalmente en un acervo de conocimientos específicos, con un programa de estudios aceptados social y legalmente por los organismos oficiales de educación, que en definitiva les permita desenvolverse de manera racional y eficiente. Más aún, creemos que el país en virtud de su desarrollo económico, el avance de los conocimientos y de su desarrollo tecnológico, hace necesario aumentar el nivel de preparación de quienes desempeñan o van a desempeñar esta actividad ocupacional en los próximos años. (Gabriel Gyarmati, “Las profesiones: Dilemas del conocimiento y del Poder, 1984). En definitiva, pensamos que existen en Chile, las condiciones objetivas para que esta actividad se profesionalize.

En cuanto al diseño de programas de formación y capacitación es menester crear una programa básico de instrucción que incluyan algunas áreas fundamentales y les permita adquirir una serie de habilidades y destrezas pertinentes (solución de conflictos; manejos de estrés, etc.)

Finalmente, con respecto a la modernización y las licitaciones, las respuestas de los

choferes presentan una actitud ambivalente.

Por un lado, en términos generales, el chofer está de acuerdo con la modernización. Pero, por otro lado, cuando se le consulta su posición frente a la licitación y si es beneficiosa para el sector, este responde con una actitud indecisa y de rechazo.

Si analizamos con más detalle ambos procesos, es posible darse cuenta que las licitaciones llevadas a cabo, como asimismo la que viene, son en la práctica la puesta en acción de la modernización. Es decir las licitaciones son el instrumento para ejecutar, poner en marcha el proceso modernizador.

Por lo tanto, el chofer presenta un doble discurso, por un lado, un discurso oficial, en el cual apoya a la modernización y otro, en que pone serías resistencias, y lo ve como una amenaza. Más aun, es posible inferir que esa es la opinión que prevalece en todo el sector, tanto en los empresarios, (“operadores”), como entre los mismos choferes.

Todo proceso de cambio tiene sus costos, desplazamientos, quiebres. Si se está de acuerdo hay que asumir y adaptarse al nuevo escenario, promover alternativas, buscar nuevas soluciones. Pero al parecer el chofer no las quiere asumir, la razón puede ser, que el chofer percibe al proceso modernizador, solo de la perspectiva que va a solucionar los problemas que ha tenido por años su sistema de trabajo y nada más. En cambio, no percibe que este proceso trae consigo también algunas consecuencias que tienen directa e indirectamente un costo para ellos. Como por ejemplo, pérdida de fuentes de trabajo, (cesantía) mayores exigencias, otra modalidad de recaudación. (tarjetas magnéticas, cobradores automáticos).

Un factor importante, que contribuye a esta percepción, es la falta de información que gira alrededor del sector del transporte de pasajeros. Es una respuesta recurrente de los choferes la carencia de información que dicen tener referente a este proceso. No saben exactamente cuales son los tópicos específicos, sus contenidos. Al parecer manejan sólo intuiciones, sospechas, pocas certezas, mucha incertidumbre.

Con respecto a la asociación entre las escala y algunas variables relevantes. En líneas generales, es posible concluir, que de las siete asociaciones planteadas, cinco de ellas presentaron tendencias porcentuales favorables a la modernización del oficio de chofer, elementos relevantes que contribuirían a una mejor disposición de los choferes al proceso de cambios que se propone para el sector.

Sin embargo, hay dos asociaciones que permite inferir, que este proceso presentaría algunos tropiezos y resistencias. De estas asociaciones, se desprenden hay dos variables claves: El nivel de ingresos y la percepción que tiene el chofer a las licitaciones.

El nivel de ingresos, como se indicó es una variable bastante sensible para el chofer. Es una de sus preocupaciones principales. Teme que va a ser el más afectado con el proceso modernizador. El chofer esta acostumbrado a manejarlo y controlarlo. La causa principal se debe fundamentalmente a las características de su sistema de trabajo, carente en gran medida de formalidad y controles más rigurosos..

La percepción que tiene de las licitaciones, es decidora. Como se anticipó, las licitaciones son la puesta en práctica del proceso modernizador. Son las series de medidas que se aplicaran para llevar a cabo este proceso. Sin embargo, el chofer cree

que estas son perjudiciales para ellos, de modo que las rechaza. Lo que puede obstaculizar las acciones que se quieren materializar con los proyectos de modernización.

Quizás sea esta una de las conclusiones importantes de este estudio. Cambiar la percepción del chofer acerca de su nivel de ingresos futuro y de la opinión acerca de las licitaciones.

Un factor significativo que juega en esta percepción, es la información que maneja el chofer con relación a los proyectos que se quieren implementar. Por un lado, en su tiempo el PTSU y el actual Transantiago. Estos no han sido difundidos de manera clara ni menos masivamente, solo ha llegado información a los empresarios y es con ellos con quienes se ha trabajado. Por lo tanto, es importante que la información llegue también a los choferes, porque como se ha señalado, el chofer es el sujeto más importante de esta actividad, y para estos efectos necesita estar informado y preparado.

El carácter exploratorio de esta investigación en que analiza la relación entre la predisposición del chofer a la modernización de su trabajo, con algunas características de su trabajo, plantea una serie de interrogantes que pueden ser abordadas por trabajos futuros. Y quizás uno de los más urgentes, es conocer la opinión y percepción que tienen del tema, los empresarios del transporte colectivo de pasajeros. La razón, es que en son ellos quienes manejan este negocio, definen su estructura, su organización y sus decisiones. Además son ellos, quienes han estado por años participando de este estilo de trabajo.

---

## BIBLIOGRAFIA

- Arón, R. Main Currents in sociological thought. Doubleday Anchor Book, Nueva York, 1968.
- Atria R. La Sociología actual y el espíritu de la modernidad, en Revista de Sociología N°13, 1999.
- Adorno, T. La personalidad autoritaria, 1950
- Broun, R. Hurtado, C. Una Política de Transporte para Chile. CORSA.1963.
- Brunner, J.J. América latina en la encrucijada de la modernidad. Cartografía de la Modernidad. Dolmen Ediciones. 1 edición.
- Berman, M. All That is Solid Melts into Air, Simod and Schuster, Nueva York, 1982.
- Beck, U. ¿Qué es la Globalización?. Paidos, Barcelona, 1988.
- Cardemartori, J. La economía chilena. Un enfoque marxista, 1972.Ed. Universitaria. 3 edición.
- Castell, M. ¿Hacia el estado red?, Mimeografiado, Brasilia, 1998.
- Costa Pinto, L. A. Desarrollo económico y Transición social. Ed. Revista de Occidente,1969.
- Debuyst, F. El nuevo orden internacional y los proyectos alternativos. En Desarrollo Alternativo a partir de las Organizaciones de Bases. Arzobispado de Concepción.
- Entrena Duran, F. La modernización: Del etnocentrismo occidental a la globalización.

- Revista De Fomento Social Nº210. ETA.
- Friedmann, G. Tratado de Sociología del Trabajo. 1963, 1 edición en español. F.C.E.
- Feher, F.y Heller, A. Class, Democracy, Modernity. Theory and Society, Nº12, 1983.
- Germani, G. Política y Sociedad en una época de transición.
- Goode J. Willian The theoretical limits of proffessionalizacion, in Etzioni, A. (ed.): the semi-profesions and their organizati3n, New York; The Free Press.1969.
- Giddens, A. Consecuencias de la Modernidad. Alianza Universitaria, Madrid, 1994.
- Garret3n, M.A. Democratizaci3n, desarrollo, modernidad. ¿nuevas dimensiones del an3lisis Social?. Excerpta Nº2, Abril, 1996.
- Giddens, A. M3s all3 de la izquierda y la derecha. C3tedra, M3xico, 1998.
- Garc3a, J. F. La modernidad.
- Germani, G. Desarrollo econ3mico y modernizaci3n social, en Relaciones del trabajo en el Proceso de desarrollo econ3mico y social. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ed. Sudamericana, 1968.
- Guzman, E. Chile: Un caso de modernizaci3n inconclusa, respuesta al informe del P.N.U.D.
- Gyarmati, G. Las profesiones: Dilemas del conocimiento y el poder.
- Habermans J. Teor3a de la acci3n comunitaria. Cr3tica de la raz3n funcionalista. Ed. Taurus. Madrid,1988.
- Kerlinger, F. Investigaci3n del comportamiento.
- Likert, R. T3cnicas de medici3n de actitudes, 1932.
- Mombr3, A. Modernidad o hipermodernidad.
- Morand3, P. Cultura y modernizaci3n en A. Latina, Cuadernos del Instituto de Sociolog3a de la P. U. C, Santiago, 1984.
- Paz, Octavio. M3xico en la obra de Octavio Paz. F.C.E. M3xico, 1987, Vol.1.
- Parsons, T. Hacia una teor3a general de la acci3n.
- Sandoval, M. L3gica de acci3n y modos de gesti3n de s3 de los j3venes chilenos a las puertas del siglo XXI.
- Touraine, A. Cr3tica de la modernidad. F.C.E. Montevideo, 1995.
- Tironi, E. Autoritarismo, modernizaci3n y marginalidad. El caso de Chile, 1973-1989. Ed. Sur. 1990.
- Touraine, A. ¿Podemos vivir juntos?. F.C.E.. Buenos Aires, 1997.
- Tironi y Martinez. Las clases sociales en Chile, cambio y estratificaci3n en Chile, 1970-1980.
- Urz3a, R. La demanda campesina. Ed. Nueva Universidad, 1969.
- Wierlandt Artegui, R. Organizaci3n del trabajo en los servicios de movilizaci3n colectiva de Buses, 1945. Memoria de prueba. Escuela de Derecho, U. Chile.
- Vergara Estevez, J. Modernizaci3n e identidad del Tercer sector.

# **ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

## **Bases conceptuales**

Lo que se quiere medir es la actitud que posee el chofer de locomoción colectiva hacia su trabajo, con el propósito de conocer la predisposición que tendrían hacia la modernización de su oficio, es decir, en dirección de profesionalizar la actividad.

Por lo tanto, para ese efecto, se tomará como base conceptual, el planteamiento teórico de T. Parsons referente a las variables-pautas (pattern variable). (Hacia unateoría general de la acción), y los rasgos de las profesiones en la sociedad moderna que señalan B. Barber y W. J. Goode

Esta decisión se justifica por dos razones:

Por un lado, esta teoría permite identificar el tipo de orientación en que se ve

enfrentado un sujeto al realizar un rol social (chofer de locomoción colectiva). Según Parsons toda relación social o todo rol social puede ser analizado en función de cinco dimensiones, cada dimensión está representada por dos polos opuestos. (Particularismo v/s Universalismo).

Así mismo, si bien, Parsons no trasladó de manera importante este planteamiento teórico a la discusión de la modernidad. Sin embargo, Parsons plantea una clara visión de lo que es una sociedad moderna (Pág.82, R. Atria, "La Sociología Actual y la Modernidad", en Revista de Sociología N°13,1999.) (Ver también Pág.79 y 80, G. Germani "Política y Sociedad en una época de transición") J.J. Brünner Cáp. Modernidad versus Tradicionalismo el Falso Dilema. Pág.21.

Por otro lado, la definición y las características de las profesiones señaladas por Barber y Goode, entregan en líneas generales algunas ideas para la construcción de los ítems de la escala.

Así entonces, a la luz de estas variables es posible un acercamiento a la modernidad y a los requerimientos de una sociedad moderna.

Al considerar esta referencia, asumimos que los conceptos que se encuentran en las variables-pautas se ordenan de tal manera, que convergen en un polo "moderno" y en un polo "tradicional". Por lo cual, las variables-pautas pueden ser ordenadas de la siguiente manera:

a) en el **polo moderno** se agrupan el universalismo, el logro, la especificidad funcional y la neutralidad afectiva y,

b) en el **polo tradicional** (no moderno) se agrupan el particularismo, la adscripción, la difusibilidad y la afectividad.

A modo de síntesis, lo que se quiere medir es la actitud del chofer de la locomoción colectiva hacia la modernización de su trabajo. Por lo cual creemos, que sus actitudes se orientaran en dos direcciones, por un lado, hacia una orientación moderna y por otro, hacia una orientación tradicionalista de su trabajo, procurando identificar qué factores socioculturales se vinculan a una y otra orientación

## Componentes conceptuales de las orientaciones moderna y tradicional de la escala:

La orientación moderna está constituida por los siguientes factores:

1. Pensamos que las personas que expresan esta actitud perciben que su rol debe medirse en función de su eficiencia y logros, es decir, "por lo que producen".
2. Piensan que su desempeño debe ceñirse a reglas de comportamientos definidas y claras, utilizadas y aplicables de igual para todos. Exigen un contrato y normas específicas, que definan sus derechos y obligaciones de cada uno de sus roles.

Sienten que deben adaptarse a las expectativas de rol formal. Valoran la capacitación, la organización y la formación profesional. Y siempre manifiestan una predisposición positiva a los cambios. 3.

La orientación tradicional esta formada por los siguientes factores:

Pensamos que los choferes que presenta esta actitud piensan que su rol debe mantenerse según la costumbre, tal como la han practicado por años, que no requiere cambios. 1.

Tienen una predisposición a aceptar las expectativas de rol informal en sus relaciones laborales, aceptan cualquier demanda que provenga de sus empleadores. No valoran la organización, la capacitación ni tampoco la formación profesional. 2.

Son individuos que no tienen internalizado el valor de la competencia y la eficiencia. 3.

## **Técnica Utilizada para la Escala.**

La técnica utilizada para construir la escala es el modelo diseñado por Rensis Likert (Técnicas de Medición de Actitudes. 1932) y que se conoce como “escala tipo Likert”. Las razones de su elección son las siguientes: por las características del presente estudio que está interesado en medir la dirección e intensidad de la actitud sólo como orientación general, esta técnica es útil, ya que permite contar con un instrumento, que ubica a las personas en un continuo escalar. Por otro lado, esta técnica ofrece la ventaja, de proceder casi simultáneamente a la construcción de la Escala y al análisis de las asociaciones postuladas con otros factores Además, según la literatura lo indica, es un método de construcción de escalas que no requiere de expertos, además da una posibilidad más amplia de respuestas que el simple sí o no de una escala. Asimismo, es de un costo menor en comparación a otras técnicas. Además, sus niveles de validez y confiabilidad son similares a los que se obtienen con técnicas más sofisticadas.

## **Construcción de los Items**

Para desarrollar el contenido de los Items de la escala se tomó como referencia las variables pautas, el esquema conceptual señalado anteriormente y elementos conceptuales de los rasgos y características que tiene una profesión.

En concreto, el contenido de los ítems se elaboró pensando, que los individuos en su desempeño se vieran enfrentado a dos tipos de actitud: Por un lado, a una actitud moderna de su oficio y la otra, a una actitud tradicional del trabajo. Así mismo, se procuró que los ítems fueran precisos y carentes de ambigüedad, que las palabras utilizadas se acercaran a la realidad sociocultural del chofer, que su aprobación reflejara la

predisposición favorable a la profesionalización y el otro, su rechazo, una expresión de lo contrario. Así, es que presentamos ítems que contenían esquemas temáticos como los siguientes: opinión acerca de la formación profesional, la aceptación de un instituto profesional, opinión a la capacitación permanente, la importancia del servicio público, el valor a la tecnología, la percepción a las evaluaciones y controles internos, el valor de la eficiencia, la formalidad, etc.

## Categorías de Respuestas

Para nuestra investigación se utilizaron cuatro categorías de respuesta para cada ítem: **Muy de Acuerdo, De Acuerdo, En Desacuerdo y Muy en Desacuerdo**. No utilizamos la categoría de respuesta neutral (“**No Sabe**”), como es de uso frecuente en la mayor parte de las escalas tipo Likert.

La razón de su exclusión se derivó básicamente, por las características del tema objeto de nuestra investigación, (la modernización del transporte público de pasajeros y la profesionalización del oficio del chofer de la locomoción colectiva), temas que han suscitado grandes polémicas y controversias tanto en el ámbito empresarial como en el de los choferes propiamente tal. Existe en ambos actores mucho recelo, inseguridad y temor por el proceso que está implementando la autoridad gubernamental. Si incluíamos esta categoría, resultaba altamente probable que los sujetos del estudio tenderían a elegir esta respuesta con mayor frecuencia, con tal de no comprometerse, de modo que y como lo indica Adorno y col. (La personalidad autoritaria, 1950), sin esa categoría, los sujetos consultados se ven obligados a tomar una posición. Sin embargo, se presentó el caso que algunos, sencillamente no contestaron algunos ítems.

A cada respuesta se le asigno puntos, siendo estos los siguientes:

Muy de Acuerdo: 5 puntos    En Desacuerdo:        : 2 puntos  
De Acuerdo        : 4 puntos    Muy en Desacuerdo : 1 punto

Este esquema respondió a los requerimientos del estudio, y se hizo válido, tan solo, para los ítems con sentido positivo, es decir, aquellos ítems que proponen una orientación moderna hacia el oficio. En cambio, para las proposiciones con ítems negativo y que indicaban una orientación tradicional al oficio, este esquema se invirtió.

Se asignó a todos los ítems omitidos, o no contestados, tres (3) puntos, porque como lo indicamos anteriormente, los sujetos o no se querían comprometer, o porque no les interesaba o bien, no tenían claro una respuesta; en estos casos, por tanto, se le asignó el puntaje correspondiente a la categoría neutral (3 puntos) dado el carácter aditivo de la escala.

## Composición original de la Escala.

---

La escala que fue presentada a los choferes estuvo formada por 66 ítems: 29 de ellos con una orientación moderna al oficio y 37 con una orientación tradicional al oficio. La presentación de los ítems fue hecha al azar, es decir, sin ningún orden predeterminado.

**Ítems de la escala.**

1.- Es preferible tener una buena formación profesional en lugar de aprender sólo de la experiencia personal.

2.- Me preocupa permanentemente de conocer el estado de la máquina (frenos, petróleo, limpieza), antes de iniciar la jornada de trabajo.

3.- Es innecesario organizarse en el trabajo porque es mejor solucionar personalmente los problemas con el patrón.

4.- Lo bueno que tiene la actividad de chofer es que para trabajar en ella no se requiere mayor preparación.

5.- Lo positivo de trabajar como chofer es lo fácil que resulta ingresar a esta actividad porque las exigencias son mínimas.

6.- Pienso que para desempeñarse bien en la actividad de chofer además de saber conducir se requieren otras habilidades

7.- En la actualidad, debido a la importancia del transporte público, es necesario que los choferes tengan una preparación más especializada.

8.- Actualmente, en todo tipo de trabajo, es necesario realizar un buen servicio.

9.- Nuestro trabajo siempre es posible de mejorarlo.

10.-Las autoridades deberían estar permanentemente controlando nuestro desempeño a través de evaluaciones, exámenes, etc.

11.-Mi preocupación principal es “cortar más boletos”,

12.-Es muy difícil mejorar la actividad ocupacional de los choferes

13.- En este trabajo, lo más importante es alcanzar la mayor eficiencia

14.- La competencia es positiva porque nos permite ser mejores..

15.-Desempeñarse como chofer, solo lo pueden hacer quiénes tienen condiciones naturales para ello.

16.- La competencia es mala, porque nos divide.

17.- En esta actividad con la experiencia personal basta para ser un buen conductor.

18.- La creación de un Instituto de Formación Profesional para Choferes, no es ningún aporte.

19.- Es cualquier trabajo resulta necesario estar permanentemente capacitándose.

20.- Los dirigentes sindicales se eligen, porque son buenas personas.

21.- Los cobradores automáticos, son necesarios para mejorar la atención al público.

22.- Cualquier adelanto técnico, es beneficioso.

23.- Los cobradores automáticos perjudican la atención al público.

- 24.- En nuestro trabajo es innecesario que se nos controle
- 25.-En nuestra actividad se deben cumplir rigurosamente los derechos laborales. (Contrato, Sueldo, Previsión, Horas Extraordinarias, Descanso, Vacaciones, Salud.)
- 26.- Ser conductor de micros, es tan sencillo que no requiere mucha capacitación
- 27.- A los patrones hay que obedecerles en todo.
- 28.-Ser mejor en este trabajo solo depende de tener una buena máquina.
- 29.- Para salir adelante como chofer la clave está en tener un buen patrón.
- 30.- A los patrones hay que apreciarlos como amigos.
- 31.- La huelga es un instrumento legal útil para exigir el cumplimiento de nuestros derechos.
- 32.- Es innecesario ponerse mayores exigencias porque solo con cumplir es suficiente.
- 33.- Es recomendable hacer bien el trabajo ante cualquier dificultad o problema.
- 34.- Trabajo como chofer de micros porque no he encontrado otro trabajo
- 35.- Tener especialización es fundamental para integrarse a un buen trabajo.
- 36.- Tener conocimientos no presta ninguna utilidad para un buen desempeño en la actividad de ser chofer.
- 37.- Lo fundamental en el transporte colectivo es ser un buen negocio.
- 38.- Nuestro trabajo está orientado principalmente a servir a la gente.
- 39.- Un Instituto de Formación de choferes será una buena manera para mejorar nuestra actividad.
- 40.- Sólo quiénes obtengan buenos resultados en un Instituto Profesional de Conductores, debieran permanecer en esta actividad.
- 41.- Para ser chofer de la locomoción colectiva es fundamental realizar estudios en un Instituto Profesional especializado.
- 42.- Es necesario pasar un par de años, por lo menos, estudiando para finalmente trabajar como Chofer de Locomoción Colectiva.
- 43.- Como choferes de locomoción colectiva deberíamos tener un sueldo fijo con algunos beneficios según el desempeño que tengamos en nuestro trabajo
- 44.- El monto de los ingresos en nuestra actividad debe ser discutido entre el patrón y cada uno de nosotros.
- 45.-Un sistema de recaudación moderno facilitaría bastante nuestro trabajo.
- 46.- En este trabajo, lo principal es ofrecer servicio de la más alta calidad
- 47.- Primero está la tranquilidad de los pasajeros antes que la búsqueda desenfrenada por “cortar más boletos”.
- 48.- Hacer cambios en nuestra actividad no lleva a ninguna parte porque igual permanecen los mismos problemas.

- 49.- Los medios de comunicación solo sirven para pasar el rato.
- 50.- Tener bastante educación en la actualidad no es importante para tener éxito en la vida.
- 51.- Actualmente, para desempeñarse como Chofer de la locomoción colectiva no es necesario tener conocimientos especiales.
- 52.- Los avances tecnológicos en este tipo de trabajo perjudican a los choferes más que ayudarlos.
- 53.- El uso de la “pesera” es la mejor forma de recaudar el dinero.
- 54.- Lo malo de trabajar como chofer de locomoción colectiva es que esta actividad no está organizada de manera moderna.
- 55.- El interés personal es lo esencial para cumplir bien en este trabajo.
- 56.- Uno trabaja como chofer no porque le guste, sino porque es lo único que ha encontrado para trabajar.
- 57.- No vale la pena mejorar el servicio porque la gente no va entender nuestro esfuerzo.
- 58.- El sistema actual de remuneraciones es bueno, porque depende de nosotros en ganar más.
- 59.- Nuestra preocupación principal es trasladar a nuestros pasajeros de manera segura.
- 60.- El uso de tarjetas magnéticas nos da mayor seguridad en nuestro trabajo.
- 61.- En Chile es muy difícil mejorar el transporte público de pasajeros.
- 62.- Un sueldo fijo es la aspiración de todos los choferes.
- 63.- Trabajar a “boleto cortado” es la mejor manera de recibir nuestras remuneraciones.
- 64.- Asegurarme una cantidad de dinero diaria es lo único que me interesa en mi trabajo como chofer.
- 65.- Es mucho mejor que en nuestro trabajo se nos cancele en efectivo diariamente.
- 66.- En la locomoción colectiva lo mejor es hacer lo que los empresarios deciden.

## **Puntaje Total**

El puntaje total de la escala esta dada por la suma de los puntos correspondientes a cada ítems. En este caso, para los 66 ítems que componen las escala y de los valores 1.2.3.4 y 5 dados a las cuatro categorías de respuestas, los puntajes pueden ir de 66 puntos, puntaje mínimo, (1 punto por ítems) lo que significa una orientación tradicional hacia el trabajo y un puntaje máximo de 330 puntos, (5 puntos por ítems) valor que significa una orientación la más moderna posible hacia el trabajo.

## Análisis estadístico

### Selección de ítems: Poder discriminatorio

---

Para el análisis estadísticos de los ítems, utilizamos la técnica utilizada por R. Likert para determinar el Poder Discriminatorio de los ítems. Utilizamos este procedimiento por ser más rápido lo que permite ahorrar tiempo. Además, con esta técnica se obtienen resultados similares a las técnicas de correlación. (Adorno y col.)

Lo que se quiere saber es si los ítems utilizados en la escala son los apropiados o no. Al mismo tiempo aprovechar de eliminar aquellos ítems que no discriminan. En definitiva, lo que se busca es conocer la consistencia interna que nuestro instrumento escalar presenta. Para ello buscamos el grado de correlación entre los puntajes de cada ítem con los puntajes obtenido por cada individuo en la escala total. Esta técnica nos permite determinar cual es el valor de la relación entre el puntaje del ítem y el puntaje de la escala.

El procedimiento habitual de esta técnica consiste en dividir a todos los sujetos consultados en dos grupos, uno de puntuaciones altas y otro de puntuaciones bajas sobre la base de sus puntuaciones totales. Se busca la media de grupo alto para cada ítem. Se hace lo mismo para el grupo bajo. La diferencia de las dos medidas es tomada como "Poder discriminatorio". Cuanto mayor sea la diferencia entre la media del ítem para el grupo de alto puntaje con la media del ítem del grupo de bajo puntaje, tanto mayor será el Poder Discriminatorio. de dicho ítem y más exacta la medida del tema que se estudia.

Para nuestro estudio, realizamos este mismo procedimiento, pero en una primera etapa lo hicimos tomando el 50% de los individuos más altos, con el 50% de los individuos más bajos, siendo sus resultados el siguiente:

Escala de modernización del oficio del chofer de la locomoción colectiva: Medias y Poder discriminatorio.

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

Ítem	α	β	Ponderación
1	0.82	0.20	0.21
2	0.73	0.28	0.22
3	0.88	0.25	0.24
4	0.78	0.41	0.47
5	0.81	0.17	0.22
6	0.69	0.28	0.24
7	0.80	0.28	0.22
8	0.70	0.28	0.24
9	0.56	0.20	0.22
10	0.77	0.47	0.57
11	0.72	0.25	0.21
12	0.50	0.26	0.27
13	0.48	0.25	0.24
14	0.28	0.19	0.19
15	0.41	0.41	0.47
16	0.22	0.21	0.28
17	0.44	0.22	0.29
18	0.41	0.41	0.50
19	0.67	0.28	0.24
20	0.57	0.17	0.21
21	0.21	0.22	0.25
22	0.22	0.26	0.28
23	0.22	0.25	0.29
24	0.21	0.29	0.28
25	0.21	0.29	0.29
26	0.27	0.17	0.21
27	0.27	0.17	0.21
28	0.41	0.41	0.50
29	0.22	0.22	0.24
30	0.22	0.27	0.28
31	0.47	0.41	0.44
32	0.67	0.25	0.24
33	0.13	0.19	0.20
34	0.13	0.19	0.20
35	0.17	0.24	0.28
36	0.17	0.24	0.28
37	0.27	0.29	0.29
38	0.28	0.29	0.29
39	0.28	0.22	0.18
40	0.28	0.22	0.18
41	0.47	0.41	0.44
42	0.28	0.24	0.24
43	0.28	0.24	0.24
44	0.28	0.24	0.24
45	0.28	0.24	0.24
46	0.28	0.24	0.24
47	0.28	0.24	0.24
48	0.28	0.24	0.24
49	0.28	0.24	0.24
50	0.28	0.24	0.24
51	0.28	0.24	0.24
52	0.28	0.24	0.24
53	0.28	0.24	0.24
54	0.28	0.24	0.24
55	0.28	0.24	0.24
56	0.28	0.24	0.24
57	0.28	0.24	0.24
58	0.28	0.24	0.24
59	0.28	0.24	0.24
60	0.28	0.24	0.24
61	0.28	0.24	0.24
62	0.28	0.24	0.24
63	0.28	0.24	0.24
64	0.28	0.24	0.24

El análisis de los datos del cuadro de la escala nos muestra que los Poderes Discriminatorios son moderadamente aceptables. Se eliminaron inmediatamente 2 ítems por presentar un P.D. negativo. De los 64 ítems restantes hay 4 P.D. que son superior a 1.00 siendo el más alto 1.49; 2 P.D. con valores de 0.94 y 0.98; 2 P.D. con valores de 0.80 y 0.81; 7 P.D. que se encuentran entre 0.71 y 0.77; hay 8 P.D. que oscila entre 0.62 y 0.67; 7 P.D. entre 0.50 y 0.59; 13 P.D. que varían entre 0.41 y 0.49; hay 9 P.D. que se encuentran entre 0.30 y 0.39; 4 P.D. que va de 0.21 al 0.29; hay 6 P.D. que se encuentran entre 0.13 y 0,19 y finalmente 2 P.D. más bajos de 0.03 y 0.07 respectivamente.

Para efecto de perfeccionar la escala, se dividió por dos los 64 Items, con el fin dejar solo a los P.D. más altos y seguir con el análisis estadístico, de modo que la escala quedó con 30 ítems.

Siendo estos los siguientes:

- (38) Nuestro trabajo está orientado principalmente a servir a la gente. 1.
- (30) A los patronos hay que apreciarlos como amigos. 2.
- (42) Es necesario pasar un par de años, por lo menos, estudiando para finalmente trabajar como chofer de la locomoción colectiva. 3.
- (19) En cualquier trabajo resulta necesario estar permanentemente capacitándose. 4.
- (41) Para ser chofer de la locomoción colectiva es fundamental realizar estudios en un Instituto Profesional especializado. 5.
- (20) Los dirigentes sindicales se eligen, porque son buenas personas. 6.
- (50) Tener bastante educación en la actualidad no es importante para tener éxito en la vida. 7.
- (10) Las autoridades deberían estar permanentemente controlando nuestro desempeño, a través de evaluaciones, exámenes, etc. 8.
- (32) Es innecesario ponerse mayores exigencias porque sólo con cumplir es suficiente. 9.
- (7) En la actualidad, debido a la importancia del transporte público, es necesario que los choferes tengan una preparación más especializada. 10.
- (39) Un Instituto de formación de choferes será una buena manera para mejorar nuestra actividad. 11.
- (18) La creación de un Instituto de Formación Profesional, no es ningún aporte. 12.
- (24) En nuestro trabajo es innecesario que se nos controle. 13.
- (58) El sistema actual de remuneraciones es bueno, porque depende de nosotros en ganar más plata. 14.
- (56) Uno trabaja como chofer no porque le guste, sino porque es lo único que ha encontrado para trabajar. 15.
- (29) Para salir adelante como chofer la clave está en tener un buen patrón. 16.
- (57) No vale la pena mejorar el servicio porque la gente no va entender nuestro esfuerzo. 17.
- (65) Es mucho mejor que nuestro trabajo se nos cancele en efectivo diariamente. 18.
- (3) Es innecesario organizarse en el trabajo, porque es mejor solucionar personalmente los problemas con el patrón. 19.
- (28) Ser mejor en este trabajo sólo depende de tener una buena máquina. 20.
- (52) Los adelantos tecnológicos en este tipo de trabajo perjudican a los choferes más que ayudarlos. 21.
- (5) Lo positivo de trabajar como chofer es lo fácil que resulta ingresar a esta actividad porque las exigencias son mínimas. 22.
- (49) Los medios de comunicación sólo sirven para pasar el rato. 23.
- (48) Hacer cambios en nuestra actividad no llevan a ninguna parte porque igual permanecen los problemas. 24.

- (64) Asegurarme una cantidad de dinero diaria es lo único que me interesa en mi trabajo como chofer de la locomoción colectiva. 25.
- (17) En esta actividad con la experiencia personal basta, para ser un buen conductor. 26.
- (53) El uso de la “pesera” es la mejor forma para recaudar el dinero. 27.
- (63) Trabajar a “boleto cortado” es la mejor manera de recibir nuestras remuneraciones. 28.
- (36) Tener conocimientos no presta ninguna utilidad para un buen desempeño en la actividad de ser chofer. 29.
- (11) Mi preocupación principal es “cortar más boletos”. 30.

Observando los datos de esta escala nos encontramos que de los 30 ítems que la forman, 23 ítems tienen una orientación negativa, es decir, una predisposición a sentir el oficio de una manera tradicional y sólo 7 ítems tiene una orientación positiva, es decir, una predisposición de sentir el oficio de manera moderna.

En síntesis podemos señalar que nos encontramos con una escala compuesta en su mayoría por ítems negativos

En este caso los ítems que más discriminaron fueron los ítems 64, 17; 53; 63; 36, y 11, con una media de 1.10, siendo todos con una orientación negativa, esto nos indica que predominan fuertemente en esta actividad comportamientos, creencias que privilegian ciertas prácticas que se han ejecutado por años. Por ejemplo, la idea que lo principal es cortar más boletos, privilegiar el uso de la “pesera” como sistema de recaudación, no tomar en cuenta el valor e importancia del conocimiento, actitudes que definimos con anterioridad como una visión tradicionalista del trabajo. Y por el contrario, los ítems que menos discriminaron que presentaron un P.D. bajo, son los que proponían una orientación moderna. Ítems 38, 42, 19, 41, 10 con una media de 0.45 .

Con el objetivo de mejorar la escala y buscar una mejor consistencia interna, es que se repitió el procedimiento, pero ahora dividiendo la escala tomando al 25% de los individuos más altos con el 25% de los individuos más bajos. El poder discriminatorio de la mayoría de los ítems aumentó.

Observando de nuevo la escala es posible observar, que los ítems que tiene mejor poder discriminatorio son nuevamente los que presenta una tendencia a una visión tradicional del trabajo. (Ver cuadro)

**Escala de Modernización del oficio del Chofer de Locomoción Colectiva:  
Medias y Poder Discriminativo**

Ítem	Alfa	Alfa	Factor Discriminador	Alfa	Alfa	Factor Discriminador
1	0,75	1,00	1,72	1,77	2,80	0,73
2	0,75	1,50	1,77	1,72	1,10	0,73
3	0,71	1,76	1,74	1,77	1,18	0,71
4	0,74	1,14	1,47	1,77	1,77	0,75
5	0,74	1,31	1,72	1,77	1,40	0,75
6	0,71	1,18	1,44	1,77	1,18	0,71
7	0,40	2,88	1,22	1,77	1,85	0,32
8	0,73	1,38	1,74	1,72	1,25	0,73
9	0,75	1,22	1,42	1,77	1,31	0,75
10	0,77	1,42	1,77	1,77	1,32	0,77
11	0,77	1,27	1,47	1,77	1,45	0,77
12	0,71	1,24	1,44	1,77	1,27	0,71
13	0,77	1,22	1,72	1,77	1,12	0,77
14	0,73	1,22	1,42	1,77	1,22	0,73
15	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
16	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
17	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
18	0,74	1,22	1,72	1,77	1,22	0,74
19	0,71	1,22	1,72	1,77	1,22	0,71
20	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
21	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
22	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
23	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
24	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
25	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
26	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
27	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
28	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
29	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
30	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
31	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
32	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
33	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
34	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
35	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
36	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
37	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
38	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
39	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
40	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
41	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
42	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
43	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
44	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
45	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
46	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
47	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
48	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
49	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
50	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
51	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
52	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
53	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
54	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
55	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
56	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
57	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
58	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
59	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
60	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
61	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
62	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
63	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
64	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
65	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75
66	0,75	1,22	1,72	1,77	1,22	0,75

Se corrigió la escala, se eligieron 20 ítems. Se utilizó como criterio de selección un mejor poder discriminatorio y una buena valoración teórica. Se dejaron una igual cantidad de ítems, 10 ítems que apuntan a una orientación tradicional del trabajo y 10 a la orientación moderna.

Los ítems seleccionados son los siguientes:

- En la actualidad, debido a la importancia del transporte público, es necesario que los 1. choferes tengan una preparación especializada. (7)
- Es innecesario organizarse en el trabajo, porque es mejor solucionar personalmente 2. los problemas con el patrón. (3)
- En esta actividad con la experiencia personal basta, para ser un buen conductor. (17)3.
- Nuestro trabajo siempre es posible mejorarlo (9) 4.
- Las autoridades deberían estar permanentemente controlando nuestro desempeño, a5. través de evaluaciones, exámenes, etc.(10)

- |   |     |
|---|-----|
| Ser mejor en este trabajo solo depende de tener una buena máquina. (28)   | 6.  |
| Tener conocimientos no presta ninguna utilidad para un buen desempeño en la actividad de ser chofer. (36)                       | 7.  |
| En cualquier trabajo resulta necesario estar permanentemente capacitando. (19)  | 8.  |
| Cualquier adelanto técnico es beneficioso. (22)   | 9.  |
| Los medios de comunicación solo sirven para pasar el rato. (49)   | 10. |
| Tener bastante educación en la actualidad no es importante para tener éxito en la vida. (50)                                    | 11. |
| Es innecesario ponerse mayores exigencias porque solo con cumplir es suficiente. (32)   | 12. |
| Nuestro trabajo está orientado principalmente a servir a la gente. (38)   | 13. |
| No vale la pena mejorar el servicio porque la gente no va a entender nuestro esfuerzo. (57)                                     | 14. |
| Trabajar a “boleto cortado” es la mejor manera de recibir nuestras remuneraciones. (63)   | 15. |
| Un instituto de formación de choferes será una buena manera para mejorar nuestra actividad. (39)                                | 16. |
| Para ser chofer de la locomoción colectiva es fundamental realizar estudios en un Instituto Profesional especializado. (41)     | 17. |
| Asegurarme una cantidad de dinero diaria es lo único que me interesa en mi trabajo como chofer de la locomoción colectiva. (64) | 18. |
| Es mucho mejor que en nuestro trabajo se nos cancele en efectivo diariamente. (65)  | 19. |
| Lo malo de trabajar como chofer de la locomoción colectiva es que esta actividad no está organizada de manera moderna. (54)     | 20. |

## **Confiabilidad**

---

Con el propósito de establecer si nuestro instrumento escalar, nos permitiría confiar en la constancia de sus resultados, es que pasamos a determinar la confiabilidad de nuestra escala.

El procedimiento utilizado para el análisis de la confiabilidad consistió en aplicar la técnica de “corte por la mitad”. Esta técnica consiste básicamente en obtener los puntajes individuales de cada ítems y luego dividir los ítems de la escala a la mitad y, en dos grupos, formando dos escalas que se establecen asignando a los ítems de una escala números pares y a la otra mitad números impares. Se realizan las correlaciones entre los puntajes de ambas partes y se estima un coeficiente de correlación, que en nuestro trabajo fue de 0.63. Una vez corregido este coeficiente con la fórmula de Spearman-Brown nos entregó un coeficiente de confiabilidad de 0.77.

El valor de este coeficiente es significativo y se acerca a los estándares estadísticos

aceptados convencionalmente. De esta manera se puede afirmar que nuestro instrumento escalar es confiable, es decir, si se aplica en varias ocasiones con similares condiciones obtendría resultados equivalentes en la medición.

## Validez

---

Nos queda por demostrar si es válido denominar profesionalización a la dimensión que estamos analizando

El problema de la validez de nuestro instrumento se refiere a si mide de manera exacta el fenómeno que estamos estudiando.

Se intento establecer el problema de la validez de la escala a través del método de la validez conceptual, basado en el contenido de los juicios elaborados para construir la escala. (Kelinger) El interés de la escala era medir la predisposición del chofer hacia la profesionalización de su oficio, es decir, queríamos conocer si el chofer en su estructura de su personalidad tenía internalizado ciertas ideas, comportamientos, creencias, acerca de lo que es una profesión.

Para acercarnos a este objetivo, es que nos apoyamos en los criterios y atributos mencionados por Barber y Goode sobre lo que ellos definen que es una profesión (Ver pag.8) y, de esa manera fue que se elaboraron los ítems que formaron parte de la escala aplicada a los choferes.

Creemos que los principales atributos y criterios de los cuales se identifica a una profesión, están representados en los 66 ítems que se elaboraron para construir la escala de profesionalización. Es así, que se puede mencionar algunos ítems. Por ejemplo, el ítem uno, se refieren a como los choferes perciben la formación profesional. El ítem tres, hace referencia al valor de la eficiencia. El ítem 38 indaga sobre el valor del servicio público, etc.

En definitiva, a través del método de la validación de contenido es que se intentó convalidar la escala aplicada a los choferes de la muestra.

## DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS Y REPRESENTACION GRAFICA

Cuadro. Distribución de los Puntajes

Puntaje		Frecuencia
47	+	1
50	+	1
51	+	1
52	+	1
54	+++	3
55	++++	4
56	+++++	5
57	++	2
58	+++	3
59	+	1
60	+++++++	8
61	+++++++	10
62	++	2
63	+++++++	7
64	+++++++	8
65	+++++++	9
66	+++++++	7
67	+++++++	7
68	+++++++	12
69	+++++++	8
70	+++++++	13
71	+++++	6
72	+++++++	10
73	+++++++	8
74	+++++++	13
75	+++++++	10
76	+++++++	12
77	+++++++	10
78	+++	3
79	+++++++	10
80	+++++++	8
81	+++++	6
82	+++	3
83	+++++++	7
84	++	2
85	+++	3
86	++++	4
87	++++	4
88	++++	4
89	++	2
91	+	1
94	+	1
95	++	2

**ACTITUD HACIA LA MODERNIZACION DE LOS CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA.**

---

**Cuadro. Datos agrupados de las frecuencias de los puntajes de la Escala**

Puntaje	Observaciones	f	F
46 - 50	++	2	2
51 - 55	+++++++	9	11
56 - 60	+++++	19	30
61 - 65	+++++	36	66
66 - 70	+++++	47	113
71 - 75	+++++	47	160
76 - 80	+++++	43	203
81 - 85	+++++	21	224
86 - 90	+++++	14	238
91 - 95	++++	4	242

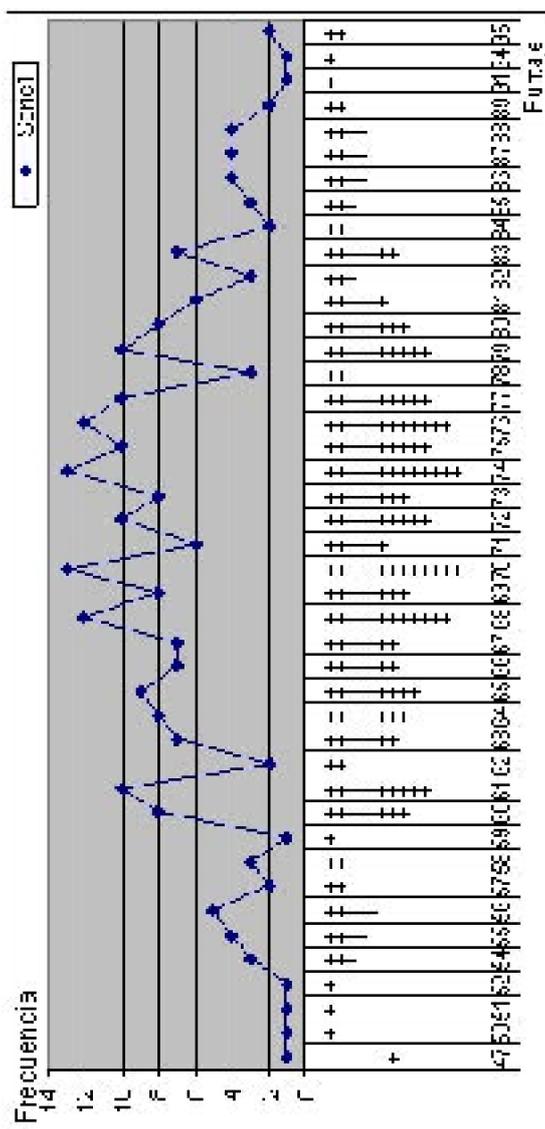


Gráfico. Polígono de Frecuencia

## Entrevista

Esta entrevista pertenece a un estudio que realiza el Departamento de Sociología de la Universidad de Chile. Tiene por objeto conocer algunas características de los choferes de la locomoción colectiva tales como opiniones, actitudes, etc. hacia su actividad.

Queremos destacar que las respuestas a la entrevista son ANÓNIMAS. No interesa conocer los nombres de las personas que lo responden.

## RECOMENDACIONES.

La validez del Estudio depende, en parte importante, de la sinceridad de sus respuestas. Recuerde que la entrevista carece de nombre y la información obtenida se utilizará sólo con fines científicos de la Universidad.

Lea y comprenda lo que se le pide. Conteste en forma rápida de acuerdo a su primer impulso.

Tenga presente que no hay respuestas correctas o incorrectas. Todas las respuestas se consideran válidas en la medida que correspondan a su manera de pensar.

Nosotros y la dirección del estudio les agradece su colaboración y el tiempo disponible.

## INSTRUCCIONES

---

La entrevista se compone de dos partes:

a) En la primera parte, las respuestas se anotan después de cada pregunta **en** el cuestionario, haciendo una **crúz**, en la respuesta que coincide con su situación.

b) Segunda parte, incluye una serie de ideas, opiniones o creencias con las que algunas personas están de acuerdo y otras no; se le pide que marque con una **X**, el grado de acuerdo o desacuerdo suyo con la idea que se plantea.

- |  |                       |                 |
|--|-----------------------|-----------------|
| 1. Dónde nació Ud.?                              | Región Metropolitana  | ( )             |
|  | Otra Región           | ( )             |
|  | Cuál _____ Zona Rural | ( )             |
|  |                       | Zona Urbana ( ) |
| 2. En que lugar nació su padre?                  | Región Metropolitana  | ( )             |
|  | Otra Región           | ( )             |
|  | Cuál _____ Zona Rural | ( )             |
|  |                       | Zona Urbana ( ) |
| 3.Cuál es o fue la ocupación de su padre?        | _____                 |                 |
| 4. En que comuna vive Ud. actualmente?           | _____                 |                 |
| 5. Su estado civil, es?                          | Edad: 21 – 30 ( )     | Sexo:           |
| Casado ( )                                       | 31 – 40 ( )           | Masculino ( )   |
| Soltero ( )                                      | 41 – 50 ( )           | Femenino ( )    |
| Viudo ( )  | 51 – 60 ( )           |                 |
| Separado ( )                                     | 61 – y más ( )        |                 |
| 6. Cuántas personas conforman su grupo familiar: | _____                 |                 |

Identifique los miembros de su familia por la relación de parentesco que tengan con Ud.

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

	Sexo	Edad	Actividad
Entrevistado			

Participa en alguna organización como: (marque con una x )

	SI	NO
Sindicato		
Partido Político		
Asociación religiosa		
Junta de Vecinos		
Especificar alguna otra		

**AHORA, LE VOY A HACER ALGUNAS PREGUNTAS ACERCA DE SU TRABAJO**

9. Cual es la forma de pago mas frecuente en su gremio?

- Se trabaja a porcentaje ( )
- Un sueldo base más comisión ( )
- Por boleto cortado ( )
- Se hace una entrega diaria ( )
- Un sueldo fijo ( )
- Otras \_\_\_\_\_

10. De todas estas formas de pago, ¿cuál considera Ud. es la mejor? \_\_\_\_\_

11. Cuantas horas diarias trabaja Ud.? \_\_\_\_\_
12. Cuantos días a la semana trabaja Ud.? \_\_\_\_\_
13. Cuanto dinero gana Ud. mensualmente aproximadamente? ( \$ )
- |                         |     |
|-------------------------|-----|
| Menos de 300.000        | ( ) |
| Entre 300.000 y 400.000 | ( ) |
| Entre 400.000 y 500.000 | ( ) |
| Entre 500.000 y 600.000 | ( ) |
| Más de 600.000          | ( ) |
- 14.Cuál fue el último curso que Ud. aprobó en la educación formal \_\_\_\_\_
15. Tipo de colegio que asistió?
- |            |       |
|------------|-------|
| Comercial  | ( )   |
| Industrial | ( )   |
| Liceo      | ( )   |
| Otros      | _____ |
16. Ud. posee conocimientos técnicos básicos de: ?
- |                         |       |
|-------------------------|-------|
| Electricidad automotriz | ( )   |
| Mecánica automotriz     | ( )   |
| No posee ninguno        | ( )   |
| Otros                   | _____ |
- 17.Cuál es el **MOTIVO PRINCIPAL** que Ud. tuvo para ingresar a esta actividad de chofer de locomoción colectiva
- |   |     |
|---|-----|
| Porque se gana buena plata              | ( ) |
| Un pariente trabajaba antes             | ( ) |
| Porque llevaba harto tiempo sin trabajo | ( ) |
| Porque me gusta                         | ( ) |
| Porque es fácil ingresar                | ( ) |

18. Trabaja en esto mismo algún otro miembro de su familia? Sí (  ) No (  )
19. Cuánto años lleva trabajando en esta actividad? \_\_\_\_\_
20. Siempre ha trabajado en esta actividad? Sí (  ) No (  )
21. En que año entró a trabajar en esta actividad? \_\_\_\_\_
22. Se ha cambiado de línea o recorrido Si (  ) Cuántas veces? \_\_\_\_\_ No (  )
23. Tuvo algún empleo distinto a este? Sí (  ) Cuántos años trabajó en él? \_\_\_\_\_ No (  )
24. Ha buscado empleo recientemente? Sí (  ) No (  )
25. ¿Está Ud. de acuerdo o en desacuerdo, que para trabajar de chofer de la locomoción colectiva se exija estudiar antes, en un Instituto de Capacitación para Choferes?
- Muy de acuerdo (  ) De acuerdo (  ) En desacuerdo (  )  
Muy en desacuerdo (  ) No responde (  )
26. ¿Cree Ud. que para trabajar como chofer de la Locomoción colectiva sea necesario, adquirir más conocimientos, más habilidades?
- Si, es necesario (  ) No, es innecesario (  ) No responde (  )

27. Enumere en orden de importancia, las **trece principales características** que Ud. considera para tener **"buenas condiciones de trabajo"** para un chofer de locomoción colectiva?

- ( ) Tener un ingreso alto
- ( ) Buena compañeros de trabajo
- ( ) Posibilidad de ascenso
- ( ) Tener un trabajo seguro
- ( ) Libertad para sindicalizarse
- ( ) Reconocimiento e interés por los choferes de parte de los patronos
- ( ) Seguridad en el trabajo
- ( ) Posibilidad de fijar sus horarios de trabajo
- ( ) Tener jefes subalternos operables y amistosos
- ( ) Trabajo fácil
- ( ) Posibilidades de aprender más cosas
- ( ) Tener un salario adecuado
- ( ) Posibilidad de proponer cosas dentro trabajo

28. Cuáles son las características de su trabajo que le agrada o gustan más?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

29. Cuáles son las características de su trabajo que le desagradan o no le gustan?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Cuál es el grado de satisfacción que usted tiene en su trabajo? (Marque con una X)

Muy Satisfecho	Satisfecho	Regularmente Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

¿Está Ud. de acuerdo o en desacuerdo con la Modernización del trabajo de los choferes de locomoción colectiva?

- Muy de Acuerdo ( )
- De Acuerdo ( )
- En Desacuerdo ( )
- Muy en desacuerdo ( )
- No responde ( )

¿Porqué?

---

---

---

32. ¿Esta Ud. de acuerdo o en desacuerdo con las Licitaciones llevadas a cabo en el Transporte Público de Pasajeros?

- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- En desacuerdo ( )
- Muy en desacuerdo ( )
- No responde ( )

33. ¿Cree Ud. que el proceso de Licitación del 2003, es beneficioso para el gremio de los choferes de la locomoción colectiva?

- Si, es beneficioso ( )
- No es beneficioso ( )
- No responde ( )

Fundamente por qué cualquiera sea su respuesta.

---

---

### **ESCALA DE ORIENTACIONES DE VALOR EN CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA**

A continuación le voy a presentar un conjunto de ideas que tiene la gente que trabaja en la locomoción colectiva. Quisiera que Ud., me señalara si está Muy de Acuerdo, de Acuerdo, en Desacuerdo o Muy en Desacuerdo con las ideas que le voy a presentar.

Tenga en consideración que estas ideas, no son buenas ni malas en si, sino que son formas de pensar de la gente del gremio y yo necesito en mi estudio saber con cuales Ud. coincide. No hay respuestas correctas ni incorrectas todas sus respuestas son válidas en la medida que reflejen su manera de pensar. Lo que interesa es que de una opinión sincera y rápida al respecto.

**ACTITUD HACIA LA MODERNIZACION DE LOS CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA.**

	<b>Muy de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Muy en Desacuerdo</b>
1.- Es preferible tener una buena formación profesional en lugar de aprender sólo de la experiencia personal.				
2.- Me preocupo siempre de conocer el estado de la máquina (frenos, petróleo, limpieza) antes de iniciar la jornada de trabajo.				
3.- Es innecesario organizarse en el trabajo, porque es mejor solucionar personalmente los problemas con el patrón.				
4.- Lo bueno que tiene la actividad de chofer es que para trabajar en ella no se requiere mayor preparación.				
5.- Lo positivo de trabajar como chofer es lo fácil que resulta ingresar a esta actividad porque las exigencias son mínimas.				
6.- Pienso que para desempeñarse bien en la actividad de chofer además de saber conducir se requieren otras capacidades.				
7.- En la actualidad, debido a la importancia del transporte público, es necesario que los choferes tengan una preparación más especializada				
8.- Actualmente, en todo tipo de trabajo, es necesario realizar un buen servicio.				
9.- Nuestro trabajo siempre es posible mejorarlo.				
10.-Las autoridades deberían estar permanentemente controlando nuestro desempeño, a través de evaluaciones, exámenes, etc.				
11.-Mi preocupación principal es “cortar más boletos”.				
12.-Es muy difícil mejorar la actividad ocupacional de los choferes.				
13.- En este trabajo, lo más importante es alcanzar la mayor eficiencia.				
14.- La competencia es positiva porque nos permite ser mejores.				
15.-Desempeñarse como chofer, solo lo pueden hacer quienes tienen condiciones naturales para ello.				
16.- La competencia es mala, porque nos divide				
	<b>Muy de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Muy en Desacuerdo</b>
17.-En esta actividad con la experiencia personal basta, para ser un buen conductor.				

18.- La creación de un Instituto de Formación Profesional para Choferes, no es ningún aporte.				
19.- En cualquier trabajo resulta necesario estar permanentemente capacitándose.				
20.- Los dirigentes sindicales se eligen, porque son buenas personas.				
21.- Los cobradores automáticos son necesarios para mejorar la atención al público.				
22.- Cualquier adelanto técnico es beneficioso.				
23.- Los cobradores automáticos perjudican la atención al público.				
24.- En nuestro trabajo es innecesario que se nos controle.				
25.- En nuestra actividad se deben cumplir rigurosamente los derechos laborales. (Contrato, sueldo, previsión, horas extraordinarias, descanso, vacaciones, salud.)				
26.- Ser conductor de micros, es tan sencillo que no requiere mucha capacitación.				
27.- A los patronos hay que obedecerles en todo.				
28.- Ser mejor en este trabajo solo depende de tener una buena máquina.				
29.- Para salir adelante como chofer la clave está en tener un buen patrón.				
30.- A los patronos hay que apreciarlos como amigos.				
31.- La huelga es un instrumento legal útil para exigir el cumplimiento de nuestros derechos.				
32.- Es innecesario ponerse mayores exigencias porque solo con cumplir es suficiente.				
33.- Es recomendable hacer bien el trabajo ante cualquier dificultad o problema.				
34.- Trabajo como chofer de micros porque no he encontrado otro trabajo.				
35.- Tener especialización es fundamental para integrarse a un buen trabajo.				
36.- Tener conocimientos no presta ninguna utilidad para un buen desempeño en la actividad de ser chofer.				
37.- Lo fundamental en el transporte colectivo es ser un buen negocio.				
38.- Nuestro trabajo está orientado principalmente a servir a la gente.				
39.- Un Instituto de formación de choferes será una buena manera para mejorar nuestra actividad.				

**ACTITUD HACIA LA MODERNIZACION DE LOS CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA.**

40.- Solo quién obtenga buenos resultados en un Instituto Profesional de Choferes, debiera ingresar a esta actividad				
41.- Para ser chofer de la locomoción colectiva es fundamental realizar estudios en un Instituto Profesional especializado.				
42.- Es necesario pasar un par de año, por lo menos, estudiando para finalmente trabajar como chofer de Locomoción colectiva.				
43.- Como Choferes de la Locomoción Colectiva deberíamos tener un sueldo fijo con algunos beneficios según el desempeño que tengamos en nuestro trabajo.				
	<b>Muy de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Muy en Desacuerdo</b>
44.- El monto de los ingresos en nuestra actividad debe ser discutido entre el patrón y cada uno de nosotros.				
45.- Un sistema de recaudación moderno facilitaría bastante nuestro trabajo.				
46.- En este trabajo, lo principal es ofrecer servicio de la más alta calidad.				
47.- Primero está la tranquilidad de los pasajeros antes que la búsqueda desenfrenada por “cortar más boleto”.				
48.- Hacer cambios en nuestra actividad no lleva a ninguna parte porque igual permanecen los problemas.				
49.- Los medios de comunicación solo sirven para pasar el rato.				
50.- Tener bastante educación en la actualidad no es importante para tener éxito en la vida.				
51.- Actualmente, para desempeñarse como Chofer de la Locomoción Colectiva no es necesario tener conocimientos especiales.				
52.- Los adelantos tecnológicos en este tipo de trabajo perjudica a los choferes más que a ayudarlos.				
53.- El uso de la “pesera” es la mejor forma para recaudar el dinero.				
54.- Lo malo de trabajar como chofer de locomoción colectiva es que esta actividad no está organizada de manera moderna.				
55.- El interés personal es lo esencial para cumplir bien en este trabajo.				

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

56.- Uno trabaja como chofer no porque le guste, sino porque es lo único que ha encontrado para trabajar.				
57.- No vale la pena mejorar el servicio porque la gente no va entender nuestro esfuerzo.				
58.- El sistema actual de remuneraciones es bueno, porque depende de nosotros en ganar más plata.				
59.- Nuestra preocupación principal es trasladar a nuestros pasajeros de manera segura.				
60.- El uso de tarjetas magnéticas nos da mayor seguridad en nuestro trabajo.				
61.- En Chile es muy difícil mejorar el transporte público de pasajeros.				
62.- Un sueldo fijo es la aspiración de todos los choferes.				
63.- Trabajar a “boleto cortado” es la mejor manera de recibir nuestras remuneraciones.				
64.- Asegurarme una cantidad de dinero diaria es lo único que me interesa en mi trabajo como chofer de la locomoción.				
65.- Es mucho mejor que en nuestro trabajo se nos cancele en efectivo diariamente.				
66.- En la locomoción colectiva lo mejor es hacer lo que los empresarios dicen.				

## **Distribución de frecuencias de las variables de la entrevista realizada a los choferes de la locomoción colectiva de la Región Metropolitana.**

### **Características sociodemográficas y composición familiar.**

**Cuadro 1. Lugar de Nacimiento del Chofer.**

	n	%
<b>Región Metropolitana</b>	<b>182</b>	<b>76</b>
<b>Otra Región</b>	<b>56</b>	<b>23</b>
<b>Otro País</b>	<b>2</b>	<b>0.8</b>
<b>N. R.</b>	<b>2</b>	<b>0.2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>	<b>100</b>

**Cuadro 1.2 Zona urbano-rural de nacimiento del chofer.**

Zona	n	%
Urbano	220	91
Rural	17	7
N.R.	5	2
TOTAL	242	100

**Cuadro 2. Lugar de nacimiento del padre.**

Lugar	n	%
Región Metropolitana	136	56
Otra Región	99	41
Otro País	2	2
N.R.	5	2
TOTAL	242	100

**Cuadro 2.1. Zona urbano-rural de nacimiento del padre**

Zona	n	%
Urbano	191	79
Rural	32	13
N.R.	19	8
TOTAL	242	100

**Cuadro 3. Ocupación del padre del chofer.**

Ocupación	n	%
Conductor	53	22
Empleado	38	16
Obrero	25	10.3
Comerciante	17	7.0
Agricultor	14	5.7
Jubilado	13	5.3
Mecánico	11	4.5
Otros	64	24.4
N.R.	7	0.3
TOTAL	242	100

**Cuadro. 3.1 Sector productivo de la ocupación del padre.**

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

Sector Productivo	N	%
Sector primario	17	7
Sector secundario	41	17
Sector terciario	162	67
Jubilado	13	5
Fallecido	1	0.4
Cesante	1	0.4
N.R.	7	3
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>	<b>100</b>

**Cuadro 4. Sector geográfico en que vive actualmente.**

Sector	n	%
Oriente	10	4
Sur-oriente	33	14
Nor-oriente	10	4
Centro	27	11
Poniente	116	48
Nor-poniente	12	5
Sur-poniente	14	6
Sur	10	4
Otra región	2	0.8
N.R.	9	3.7
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>	<b>100</b>

**Cuadro 4.1. Comuna en que vive actualmente.**

COMUNA	n	%	COMUNA	n	%
Maipú	83	34.0	Lo Espejo	4	1.6
Pudahuel	14	5.8	Macul	3	1.2
La Florida	15	6.1	Pudahuel Sur	3	1.2
Cerrillos	13	5.3	Quilicura	3	1.2
Estación Central	13	5.3	Padre Hurtado	2	0.8
Puente Alto	11	4.5	Conchalí	2	0.8
La Granja	9	3.7	San Ramón	2	0.8
Quinta Normal	8	3.3	Lo Prado	1	0.4
Peñalolen	7	2.8	Recoleta	1	0.4
La Pintana	8	3.3	Independencia	1	0.4
Cerro Navia	7	2.8	Cisterna	1	0.4
Santiago	6	2.4	San Bernardo	1	0.4
Pedro Aguirre Cerda	6	2.4	Petorca	1	0.4
Huechuraba	5	2.0	Quilpue	1	0.4
			Talagante	1	0.4
			Curacaví	1	0.4

**Cuadro 5. Estado civil del chofer.**

Estado Civil	n	%
Casado	172	71
Soltero	49	20
Viudo	2	1
Separado	19	8
TOTAL	242	100

**Cuadro 5.1. Edad del Chofer.**

Edad	n	%
21- 30	52	21.5
31- 40	82	34.0
41- 50	71	29.0
51- 60	30	12.4
61 y más	5	2.1
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100

**Cuadro 6. Tamaño de la Familia.**

Nº de personas	n	%
1 – 5	208	86.0
6 – 10	31	13.0
11 y más	2	0.8
N.R.	1	0.4
TOTAL	242	100

**Cuadro 7. Tipo de familia.**

Tipo de Familia	n	%
Nuclear	169	70.0
Bigeneracional	24	10.0
Monoparental	2	0.8
Parental	15	6.0
Extensa	15	6.0
Sólo	12	5.0
N.R.	5	2.0
TOTAL	242	100

**Cuadro 8. Participación en alguna organización.**

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

Sindicato	n	%
SI	29	12
NO	213	88
TOTAL	242	100

Partido Político	n	%
SI	7	3
NO	235	97
TOTAL	242	100

Organización religiosa	n	%
SI	34	14
NO	208	86
TOTAL	242	100

Junta de Vecinos	n	%
SI	12	5
NO	230	95
TOTAL	242	100

**Características del trabajo.**

**Cuadro 9. Forma de pago más frecuente.**

Forma de pago	n	%
Porcentaje	141	58
Por boleto cortado	59	24
Sueldo base + Comisión	40	17
Sueldo fijo	1	0.4
Entrega	1	0.4
TOTAL	242	100

**Cuadro 10. La mejor forma de pago.**

Mejor forma de pago	n	%
1° Sueldo fijo	126	52
2° Sueldo base + comisión	44	18
3° Porcentaje	44	18
4° Por boleto cortado	8	3
5° Entrega	3	1
N.R.	17	7
TOTAL	242	100

**Cuadro 11. Horas diarias de trabajo.**

Horas	n	%
1 – 5	0	0
6 – 10	138	57
11 – 15	75	31
16 – 20	19	8
21 – 25	0	0
N.R.	10	4
TOTAL	242	100

**Cuadro 12. Cantidad de días que trabaja.**

Nº de días	n	%
1 día	1	0.4
2 días	2	0.8
3 días	7	2.9
4 días	6	2.5
5 días	15	6.2
6 días	135	55.8
7 días	66	27.3
Otros	1	0.4
N.R.	9	3.7
TOTAL	242	100

**Cuadro 13. Cantidad de dinero que gana mensualmente.**

Monto	n	%
- 300	87	36
300 - 400	129	53
400 - 500	17	7
500 - 600	5	2
+ 600	2	0.8
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100

**Cuadro 14. Nivel Educativo del chofer.**

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

Nivel Educativo	n	%
Enseñanza básica incompleta	5	2
Enseñanza básica completa	23	10
Enseñanza media incompleta	60	25
Enseñanza media completa	124	51
Universitaria	15	6
Otros	8	3
N.R.	7	3
TOTAL	242	100

**Cuadro 15. Tipo de colegio que asistió.**

Tipo de colegio	n	%
Liceo	107	44
Industrial	75	31
Comercial	34	14
Otro	24	10
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100

**Cuadro 16. Conocimientos técnicos básicos.**

Conocimientos técnicos	n	%
Electricidad automotriz	16	7
Mecánica automotriz	181	75
No posee	29	12
Otros	15	6
N.R.	1	0.4
TOTAL	242	100

**Cuadro 17. Motivo de ingreso a la actividad.**

Motivo principal	n	%
Porque se gana plata	31	13
Un pariente trabajaba	39	16
Llevaba hartos tiempo sin trabajo	36	15
Porque me gusta	124	51
Porque es fácil ingresar	10	4
N.R.	2	0.8
TOTAL	242	100

**Cuadro 18. Trabaja en esto, otro miembro de la familia.**

## ACTITUD HACIA LA MODERNIZACION DE LOS CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA.

---

Otro familiar	n	%
SI	77	32
NO	165	68
TOTAL	242	100

**Cuadro 19. Cantidad de años trabajando como chofer.**

Cantidad de años	n	%
0 – 5 años	61	25
6 – 10 años	66	27
11 – 15 años	40	17
16 – 20 años	32	13
21 – 25 años	16	7
26 – 30 años	11	5
31 – 35 años	11	5
36 – 40 años	0	0
41 y más	2	0.8
N.R.	3	1
TOTAL	242	100

**Cuadro 20. Siempre ha trabajado en esta actividad.**

Siempre	n	%
SI	69	29
NO	170	70
N.R.	3	1
TOTAL	242	100

**Cuadro 21. Año en que ingreso a la actividad.**

Año de ingreso	n	%
1950 - 1959	1	0.4
1960 - 1969	8	3
1970 - 1979	28	11
1980 - 1989	57	23
1990 - 1999	112	46
2000 - 2003	36	15
TOTAL	242	100

**Cuadro 22. Se cambió de línea o recorrido.**

Se cambió	n	%
SI	145	60
No	97	40
TOTAL	242	100

**ANEXO 1. Construcción de la Escala de Orientaciones Moderna y Tradicional hacia el trabajo del Chofer de Locomoción Colectiva.**

---

**Cuadro 23. Tuvo un empleo distinto a este.**

Empleo distinto	n	%
SI	205	85
NO	37	15
TOTAL	242	100

**Cuadro 23.1 Cantidad de años que trabajó.**

Años que trabajó en él	n	%
Menos de 1 año	4	2
1 – 4 años	98	46
5 – 8 años	57	27
9 – 13 años	26	12
14 – 17 años	10	5
18 – 21 años	5	3
22 y más	1	0.5
N.R.	9	4
TOTAL	242	100

**Cuadro 24. Búsqueda de empleo recientemente.**

Búsqueda de empleo	n	%
SI	33	14
NO	208	86
N.R.	1	0.4
TOTAL	242	100

**Cuadro 25. Grado de acuerdo con un Instituto Profesional.**

Grado de acuerdo	n	%
Muy de acuerdo	79	33
Acuerdo	113	46
Desacuerdo	36	15
Muy en desacuerdo	10	4
N.R.	4	2
TOTAL	242	100

**Cuadro 26. Necesidad de adquirir más conocimientos y habilidades.**

## ACTITUD HACIA LA MODERNIZACION DE LOS CHOFERES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA.

---

Más habilidades	n	%
SI	189	78
NO	40	17
N.R.	13	5
TOTAL	242	100

**Cuadro 27. Tres principales características de “buenas condiciones de trabajo.**

1º Tener un ingreso alto	71 preferencias
2º Tener un trabajo seguro	42 preferencias
3º Reconocimiento e interés de los patrones hacia el trabajador	28 preferencias

**Cuadro 28. Grado de satisfacción que tiene de su trabajo.**

Grado	n	%
Satisfecho		61
Muy satisfecho		12
Insatisfecho		4
Muy insatisfecho		19
N.R.		0.5
TOTAL		100

**Cuadro 29. Actitud hacia la modernización.**

	%
Acuerdo	48
Muy de acuerdo	25
Desacuerdo	14
Muy en desacuerdo	1
N.R.	12
TOTAL	100

**Cuadro 30. Posición frente a la licitación.**

	%
Acuerdo	36
Muy de acuerdo	10
Desacuerdo	28
Muy en desacuerdo	10
N.R.	20
TOTAL	100

