

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/339774805>

Trabajo e Identidades. Continuidades y rupturas en un contexto de flexibilidad laboral

Chapter · January 2007

CITATIONS

14

READS

48

3 authors:



Lorena Godoy

Universidad Diego Portales

8 PUBLICATIONS 52 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Antonio Stecher

Universidad Diego Portales

52 PUBLICATIONS 371 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Ximena Diaz

Universidad Inca Garcilaso de la Vega

6 PUBLICATIONS 38 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Capitalismo organizacional como factor de riesgo Psicosocial KOFARIPS [View project](#)



NUCLEO MILENIO AUTORIDAD Y ASIMETRÍAS DE PODER [View project](#)

LOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO FEMENINO EN EL MUNDO GLOBAL

ESTEREOTIPOS, TRANSACCIONES Y RUPTURAS

ROCÍO GUADARRAMA
JOSÉ LUIS TORRES
(Coords.)

André Beraud
Beatriz Castilla Ramos
María Eugenia De la O
Ximena Díaz
Lorena Godoy
Alfredo Hualde Alfaro

Andrés López Ojeda
Edith Pacheco
Marlene Solís Pérez
Antonio Stecher
María Luisa Tarrés Barraza
Hedald Tolentino Arellano



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA, División de Ciencias Sociales y Humanidades

LOS SIGNIFICADOS del trabajo femenino en el mundo global :

Estereotipos, transacciones y rupturas / coordinación de Rocío Guadarrama y José Luis Torres. — Rubí (Barcelona) : Anthropos Editorial ; México : Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa, 2007
254 p. ; 24 cm. (Cuadernos A. Temas de Innovación Social ; 27)

Bibliografías
ISBN 978-84-7658-836-9

1. Mujeres - Trabajo - S. XXI 2. Trabajo de la mujer - S. XXI
I. Guadarrama, Rocío, coord. II. Torres, José Luis, coord. III. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa (México) IV. Colección
396.5

Primera edición: 2007

© Rocío Guadarrama *et alii*, 2007

© Anthropos Editorial, 2007

Edita: Anthropos Editorial. Rubí (Barcelona)

www.anthropos-editorial.com

En coedición con la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa, México

ISBN: 978-84-7658-836-9

Depósito legal: B. 38.431-2007

Diseño, realización y coordinación: Anthropos Editorial

(Nariño, S.L.), Rubí. Tel.: 93 697 22 96 / Fax: 93 587 26 61

Impresión: Novagràfik. Vivaldi, 5. Montcada i Reixac

Impreso en España - *Printed in Spain*

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

Capítulo 4

Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral

Lorena Godoy, Antonio Stecher, Ximena Díaz

Introducción

Este artículo presenta parte de los resultados de una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y la Universidad Diego Portales (UDP),¹ que tuvo por objeto analizar los significados del trabajo en los procesos de construcción de identidades personales, de género y colectivas de trabajadores y trabajadoras de Santiago de Chile, en el contexto de los cambios ocurridos en las últimas décadas en el mundo laboral.

El estudio buscó contribuir a la comprensión de las implicancias subjetivas de estos cambios, es decir, al modo en que ellos afectan las representaciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que orientan y dan sentido, individual y colectivamente, al actuar de hombres y mujeres (Güell, 2001).

El interés por indagar en las actuales formas de articulación entre trabajo e identidades, se sustenta en el reconocimiento de la centralidad que en las sociedades modernas adquiere el trabajo como eje de los procesos identitarios. En efecto, además de sus funciones económicas y sociopolíticas, el trabajo ha sido históricamente un referente central de las identidades personales y colectivas (Peiró y Prieto, 1996; González, 2001; Todaro y Yáñez, 2004), ha operado como un campo de diferenciación entre los sexos y como elemento constituyente de las identidades de género (Todaro y Yáñez, 2004), de ese sentimiento de pertenencia a uno u otro género que constituye una dimensión fundamental en la identidad personal y «que interviene en la representación, interpretación y evaluación de los acontecimientos y del propio auto concepto, así como en la regulación y direccionalidad de las acciones» (Barberá, 1998: 21).

Los profundos cambios en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales ocurridos en las últimas décadas, y muy especialmente la inserción más masiva y permanente de mujeres al mercado laboral, estarían modificando

1. Se trata del proyecto «El significado del trabajo en los procesos de constitución de identidades de hombres y mujeres en el Chile actual: bases para una teoría sobre nuevas formas de desigualdad social y de género», realizado entre los años 2005-2006 por el Centro de Estudios de la Mujer y la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Diego Portales, con el financiamiento de FONDECYT-CHILE, Proyecto n.º 1050153.

los sentidos que adquirió el trabajo remunerado en las sociedades industriales (Castel, 1997; Hopenhayn, 2001). En dichas sociedades, el trabajo —que en la práctica y en el nivel de las representaciones, operaba como el «gran integrador» y organizador del orden social (Castel, 1997)— tuvo un lugar central en la configuración de identidades colectivas y movimientos sociales, opero como un eje de distinción de las identidades de género, y fue un elemento muy importante en la configuración de las narrativas identitarias, particularmente de los hombres. La organización del mercado laboral funcionaba —y en gran medida todavía lo hace— sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora, lo que suponía una rígida división sexual del trabajo, en el que la maternidad y la familia constituían los principales referentes identitarios de las mujeres.

Las profundas transformaciones del mundo del trabajo, junto a importantes procesos de cambio cultural, han tensionado esta particular articulación entre trabajo e identidades personales, de género y colectivas que cristalizó en dicho momento histórico. A modo de ejemplo, se puede señalar como hoy se produce un cuestionamiento del carácter de referente identitario eminentemente masculino del trabajo, así como un cuestionamiento del trabajo reproductivo como referente femenino exclusivo.

Es en este contexto de cambios económicos, políticos y culturales que experimentan nuestras sociedades, que la presente investigación busca ser un aporte en el esfuerzo por comprender las articulaciones entre trabajo e identidades que han emergido.

Los resultados del estudio que se discuten en este artículo corresponden a una parte de la muestra total de la investigación realizada por el CEM y la UDP. Se trata de mujeres y hombres de la ciudad de Santiago de Chile, que ingresaron al mercado laboral desde mediados de los ochenta y que se desempeñan como profesionales con cargos ejecutivos, o como empleados no calificados y obreros. El análisis de este grupo particular de trabajadores/as permitirá ilustrar algunas tendencias actuales respecto de los sentidos que personas que ingresaron a un mercado laboral ya flexibilizado le asignan al trabajo en términos de soporte de identidades personales, de género y colectivas. La pertenencia a grupos ocupacionales muy diferentes permitirá analizar en qué medida dichos sentidos del trabajo se relacionan con la posición que ocupan las personas en el mercado, con los recursos materiales, educacionales y sociales que poseen.

Perspectivas conceptuales y orientaciones metodológicas

Flexibilización laboral y radicalización del proceso de individualización

La investigación realizada se sitúa en el contexto mayor del debate de las Ciencias Sociales sobre los procesos de reconfiguración de las sociedades modernas acaecidos en las últimas décadas. El tránsito desde la «sociedad industrial del Estado-nación» (o modernidad organizada) a la «sociedad informacional globalizada» (o modernidad tardía) opera como marco de referencia de nuestras interrogantes por las significaciones que adquiere hoy el trabajo, en tanto referente identitario.²

2. Por cierto que esta distinción entre modernidad organizada y modernidad tardía no debe, especialmente en América Latina, ser entendida en términos dicotómicos, exagerando *a priori* las diferencias entre ambas formaciones sociales y desatendiendo las múltiples líneas de continuidad que existen entre ellas. No estamos frente a una total y súbita desaparición de la sociedad industrial y sus instituciones y su reemplazo por la sociedad informacional, sino

De este proceso histórico y multidimensional de transformación social, este estudio ha focalizado en dos aspectos que constituyen los ejes centrales de la perspectiva de análisis desarrollada.

El primer eje es el tránsito desde un paradigma productivo taylorista-fordista a uno flexible;³ lo que básicamente supone nuevas formas de regulación política y social y una apelación a la flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia del capital en mercados globales cada vez más complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos. Este nuevo paradigma supone, como señala Blanch (2003), nuevas formas de organización de la producción caracterizadas por la descentralización, la apertura, la elasticidad y la agilidad, y por la apelación a la flexibilidad, en confrontación directa con las rigideces del fordismo, en relación «a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo» (Harvey, 1998: 170). Esta nueva fase del capitalismo ha implicado, además, un cambio en la correlación de fuerzas entre el Estado, el capital y el trabajo, a favor de un capital des-territorializado y global que tiende a resistir cualquier forma de regulación o domesticación (Beck, 1998).

Estos cambios han conducido a una erosión de la relación laboral «normal» que se expresa al menos de tres formas: una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente; la pérdida de estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, diversificadas y desestabilizadas; y un marcado debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo, porque las condiciones del trabajo tienen cada vez más un carácter excepcional respecto a esas normas (Dombois, 1998; Todaro y Yáñez, 2004). En Chile, este proceso se expresa en los profundos cambios que se advierten en la composición del empleo, en la organización de los procesos de trabajo y en las relaciones laborales particularmente desde los años noventa.⁴ Respecto a la composición del empleo, es importante destacar la incorporación más masiva y con un carácter más estable de otros actores al mercado laboral, siendo especialmente relevante la incorporación de las mujeres. En efecto, la participación laboral femenina que se mantuvo baja hasta la década de los setenta en relación a la masculina, rompe en ese periodo esta tendencia iniciándose un proceso de integración creciente al mercado de trabajo que se mantiene hasta nuestros días.⁵

El segundo eje de análisis es la radicalización de la individualización, entendida como aquel proceso mediante el cual las personas incrementan su autonomía y asumen la tarea de construir reflexivamente su propia identidad y dar forma a sus biogra-

más bien ante un momento de cambio marcado por la confluencia de ambas, lo que supone la coexistencia tensional de diferentes lógicas económicas, culturales y políticas (Stecher, 2000; Garretón, 2000). Así, el uso de esta distinción debe entenderse como un recurso analítico que permite relevar ciertas especificidades de nuestra actualidad y dar cuenta de las principales tendencias de cambio sociocultural.

3. Tránsito que como ya se indicó al referirnos a la crisis de la modernidad organizada, no supone una total desaparición de formas productivas fordistas sino la coexistencia, especialmente visible en el caso de América Latina, de lógicas económico-laborales diversas e incluso contradictorias. En suma, se trata de un proceso no lineal, altamente complejo y diferenciado según los sectores laborales y regionales (Todaro y Yáñez, 2004).

4. La creciente reducción de la fuerza de trabajo asalariada «obrero» paralela al incremento del empleo en el sector servicios y comercio, la incorporación más masiva y estable de las mujeres al mercado laboral, así como el desplazamiento desde un modelo de sustitución de importancias a uno de economía abierta y libre mercado, son algunas expresiones de estos cambios ocurridos en Chile y en gran parte del mundo.

5. En Chile, la participación laboral femenina creció desde un 21,6 % en 1970 hasta cifras que han superado el 37 % en los últimos años (Fuente INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, varios años, 1970 a 2002). Para el año 2005, la fuerza de trabajo en Chile alcanza la cifra de 6.346.000 personas, de las cuales 2.253.000 son mujeres (Fuente INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre marzo-mayo 2005).

fías. Este proceso se caracteriza por la progresiva desvinculación de los individuos respecto de las instituciones y marcos de sentido de la sociedad industrial, y por su revinculación a nuevos imaginarios propios de la modernidad tardía —más centrados en la cultura, el consumo y las comunicaciones, que en la política y la producción—, que hacen del individuo, y ya no de la sociedad, el centro de toda iniciativa, acción y padecimiento (Beck, 2001). Cada individuo, desde su particular posición en el desigual orden social, es compelido a construir su propia biografía, a elegir permanentemente sus cursos de acción en un entorno cambiante e inestable que no ofrece ya, con la claridad de antaño, marcos colectivos de referencia y arraigamiento. La posibilidad de que más personas se conciban a sí mismos como individuos que deben construir autónomamente sus proyectos de vida no supone la ausencia total de tradiciones u orientaciones sociales para la acción, sino el hecho que ellas son asumidas por las personas como posibilidades u opciones más que como obligaciones.

Uno de los informes de Desarrollo Humano de Chile, realizado por el PNUD, señala al respecto que:

[...] en los albores del siglo XXI, el proceso de individualización ha tomado un nuevo giro. Se ha ampliado enormemente el campo de experiencias que puede recorrer cada persona. Se han diversificado los mapas culturales que la sociedad ofrecía como modelos para la construcción de una identidad personal, al tiempo que la validez de cada uno se relativiza. En la actualidad, no resulta fácil para las personas escoger la imagen o el modelo al que adherir y en el cual encontrar la fuente que haga coherentes los distintos ángulos de su identidad personal [PNUD, 2002: 190].

Melucci (2001) sostiene que este proceso de radicalización de la individualización sólo ha sido posible en las últimas décadas debido a la transformación y expansión de los sistemas educativos, el cambio de los valores familiares, la extensión de los derechos personales y civiles, la ampliación de los intercambios culturales, la libertad de elección en las relaciones afectivas, entre otros fenómenos.

Este proceso de individualización, permite entender, en parte, los cambios en las representaciones tradicionales de género, las cuales son cada vez más problematizadas desde la propia experiencia de hombres y mujeres de las nuevas generaciones. La afirmación del valor de la libertad y realización personal propia de la individualización permite, hasta cierto punto, una distancia crítica respecto a modelos de género más conservadores, que dejan de verse como algo natural e inevitable.

Es importante, por último, señalar que la individualización contemporánea está atravesada por brutales formas de exclusión y desigualdad. Como ha señalado Melucci (2001), la desigual distribución de los recursos materiales y simbólicos que requiere la individualización, constituye una de las fuentes de injusticia y conflicto social más importantes de nuestras sociedades. Resulta fundamental entonces, entender la individualización no sólo como un proceso efectivamente logrado, sino también como un ideal normativo en base al cual distintos actores establecen demandas de reconocimiento y autorrealización. La individualización está siempre inscrita en un campo de luchas políticas, de construcción de hegemonías sociales, culturales y económicas que determinarán qué sujetos tienen efectivamente derecho a la autonomía y quienes, por su edad, sexo, nacionalidad, clase, etnia, u otras condiciones, no pueden acceder a los derechos políticos, a los recursos materiales y simbólicos, a las garantías institucionales, al reconocimiento del Estado y de los otros ciudadanos, en suma, a todos aquellos soportes (no individuales) indispensable para poder constituirse como sujetos autónomos.

En suma, la radicalización de la individualización se constituye en un eje relevante en el esfuerzo de dar cuenta de las actuales configuraciones identitarias. Y permite una mejor comprensión de los sentidos que adquiere el trabajo en las identidades personales, de género y colectivas de hombres y mujeres asalariados en Santiago de Chile.

Consideraciones metodológicas

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al análisis de una parte de la muestra total del estudio realizado por el CEM y la UDP.⁶ Se trata de hombres y mujeres de la ciudad de Santiago de Chile que ingresaron al mercado laboral entre los años 1985 y 1995, que tienen 40 años en promedio, se desempeñaban como asalariados, tenían relaciones laborales formales (contrato), trayectorias laborales relativamente estables (de cinco años como mínimo), pertenecían a dos categorías ocupacionales —profesionales con cargos directivos y obreros y empleados no calificados—, y trabajaban en grandes empresas privadas del sector comercio, industria y servicios que habían introducido nuevas formas de organización de la producción y de gestión de recursos humanos. Por último, todos los participantes tenían responsabilidades familiares (personas a su cargo).

De acuerdo con estas características, es preciso señalar que las personas a cuyas experiencias nos referiremos, pertenecen a una generación de trabajadores que ingresó a un mercado laboral en el que ya se habían implementado muchas reformas tendientes a flexibilizar relaciones laborales y formas de producción, y cuyas condiciones de trabajo podríamos calificar de estables, formales y protegidas. Estas características son importantes de considerar por dos razones. Primero, porque dado el momento de ingreso al mercado ello incide en sus actitudes (más o menos favorables) hacia los discursos empresariales que enfatizan los beneficios de la gestión flexible, como también en su identificación, resignificación o resistencia a dichos discursos. La ausencia de experiencias en un mercado organizado bajo principios distintos (capitalismo industrial), podría explicar que entre estos trabajadores existan menos opiniones críticas hacia las nuevas formas de gestión de las que es posible encontrar en aquellos de generaciones mayores que ingresaron al trabajo antes de la década de los setenta. Y segundo, porque a diferencia de lo que sucede con muchos estudios acerca de la flexibilización laboral —centrados más en el surgimiento de formas de empleo atípicas, desprotegidas e inestables—, los significados del trabajo que aquí se discuten ilustran la experiencia de trabajadores cuya situación se caracteriza por la estabilidad y formalidad. En estos trabajadores la flexibilización también ha tenido importantes consecuencias, aunque pensamos menos abordadas.

Se hicieron entrevistas individuales semiestructuradas que permitieron reconstruir los puntos de vista subjetivos de los/as entrevistados/as sobre el significado del trabajo y los vínculos sociales que en él se construyen. Se entrevistó a un total de 12 personas, 6 hombres y 6 mujeres. Y se realizó un análisis cualitativo de las entrevistas individuales y grupales, siguiendo la metodología de análisis de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002).

6. El estudio incluyó a hombres y mujeres que habían ingresado al mercado laboral en tres momentos: antes de 1975, entre 1975 y 1985, y entre 1985 y 1995. Y que pertenecían a los siguientes grupos ocupacionales: profesionales con cargos ejecutivos, empleados intermedios, empleados no calificados y obreros.

CUADRO 1. Muestra de participantes

<i>Profesionales con cargos ejecutivos</i>	<i>Empleados no calificados y obreros</i>
Hombre, gerente empresa vitivinícola	Hombre, operario industria alimenticia
Mujer, jefa de productos empresa productos cosméticos	Mujer, operaria industria alimenticia
Hombre, gerente de multitienda	Hombre, vendedor de multitienda
Mujer, gerenta de proyectos de empresa comercializadora de productos cosméticos	Mujer, vendedora de multitienda
Hombre, gerente empresa de servicios computacionales	Hombre, auxiliar institución de educación superior
Mujer gerenta entidad financiera	Mujer, vendedora de intangibles

Significados del trabajo: la experiencia de profesionales, empleados no calificados y obreros

En el análisis de los relatos que hombres y mujeres entrevistados construyen sobre sus experiencias laborales, se busco distinguir cuáles eran los significados que otorgan al trabajo, es decir, el lugar que le asignan en sus vidas, si constituye o no una fuente de sentido a partir de la cual orientar y dar sentido a sus acciones, los valores y definiciones que le otorgan, el modo en que se articula con otros ámbitos de la vida,⁷ y el modo en que el trabajo constituye un espacio de construcción de vínculos sociales.

Este análisis permitió identificar los significados más importantes que emergen de manera transversal en los relatos de los entrevistados en relación a la *centralidad que tiene el trabajo como referente de las identidades personales, su centralidad como referente de las identidades de género*, y su importancia *como espacio de construcción de vínculos sociales, es decir como referente de identidades colectivas*.⁸

La centralidad del trabajo en las identidades personales

Dos significados que emergen en relación a este primer eje son, por una parte, una percepción del trabajo como soporte identitario y por otra, como ámbito altamente exigente e invasor de otras dimensiones de la vida.

7. En base a los estudios del MOW (1987) y de Román y Avendaño (2002), entendemos el significado del trabajo como un constructo formado por tres dimensiones. La centralidad del trabajo, que se refiere a las significaciones (más o menos autoexpresivas, más o menos instrumentales) atribuidas al trabajo en las autodefiniciones de los sujetos. Los valores y definiciones atribuidas al trabajo, características. Y las articulaciones del trabajo con la vida no laboral (centralidad relativa).

8. La distinción de una dimensión personal y colectiva de la identidad es con fines analíticos, pues ambas están siempre articuladas. La identidad personal, como el sentido de sí mismo que se construye reflexiva y narrativamente, y la identidad colectiva, como el sentido de pertenencia a categorías sociales que operan como matrices simbólicas y fuentes de sentido (Larraín, 2001), son una construcción social que surge de la dialéctica individuo-sociedad. Se forjan en un complejo proceso de identificación, reconocimiento y diferenciación, donde las atribuciones y los referentes colectivos que interpelan simbólicamente a las personas están siempre mediados por un trabajo interpretativo del sujeto, que supone la posibilidad de resistencias, reformulaciones y nuevas demandas de reconocimiento (Dubar, 2002).

El trabajo como soporte identitario

El trabajo constituye para todos los entrevistados/as un soporte identitario que permite la realización de proyectos personales, posibilita la construcción de una imagen positiva frente a sí mismo y los demás, y constituye una fuente de autonomía y dignidad. Como dice un entrevistado, «para mi el trabajo es vital, algo fundamental».

Este significado transversal que emerge de las entrevistas, que podríamos denominar centralidad positiva del trabajo, y la consideración de hallazgos de anteriores investigaciones, nos lleva a sostener que el trabajo remunerado constituye hoy en día una experiencia central en los proyectos vitales de hombres y de un número creciente de mujeres. Es por ello que pensamos que en tanto espacio en el que se pone en juego una multiplicidad de habilidades y capacidades técnicas y profesionales, sociales y culturales, y que sigue organizando de manera preponderante la vida cotidiana de hombres y mujeres, lejos de desaparecer o perder importancia, no se puede soslayar en un intento por comprender la organización actual de nuestras sociedades, y particularmente, las formas actuales de construir identidades personales.

Esta centralidad atribuida al trabajo adquiere un sentido particular en el contexto del capitalismo flexible, pues se asocia fundamentalmente con la acción de trabajar en el mercado y no necesariamente con la pertenencia a un empleo en particular. Es decir, las experiencias laborales cada vez más cambiantes e inestables, y la relación más «movidiza» (Bauman, 2003) que establecen las personas con sus empleos, no restan su importancia en tanto soporte identitario. Lo que sucede es que esta importancia ya no se refiere al empleo propiamente tal —cada vez más «volátil» como señalaba una entrevistada— sino al hecho de trabajar. Es por eso que sostenemos que en el actual contexto flexible, la centralidad del trabajar se mantiene por sobre la provisoriedad que adquiere crecientemente el empleo.

Ello convive con el hecho de que la expectativa de construir una «carrera», entendida como recorrido ascendente en una determinada institución, en base a un empleo estable, resulte obsoleta para una amplia mayoría de personas. Los entrevistados/as no ven sus empleos —ya sea porque es inviable o porque no les interesa— como ámbitos propicios para proyectarse y cultivan una actitud de estar *siempre atentos/as y disponibles* a las nuevas oportunidades laborales. El horizonte laboral en el cual buscan proyectarse es el mercado de trabajo más que la empresa específica en la que se labora. Sus trayectorias laborales tienden así a ser autocentradas en el sentido que son percibidas más como el resultado de gestiones individuales y metas personales para ascender o permanecer en el mercado de trabajo (Mauro, Godoy, Guzmán, 2001).

Este significado transversal del trabajo es vivenciado de manera diferente y desigual según la posición de los sujetos en el mercado, las retribuciones que reciban por sus trabajos y los recursos con los que cuentan.

Los profesionales

En el grupo de profesionales con cargos ejecutivos, hombres y mujeres conciben el trabajo fundamentalmente como un espacio para la autorrealización y la búsqueda de felicidad. Un aspecto siempre presente es la dimensión placentera o de disfrute que buscan en sus empleos y en el ejercicio de una actividad laboral en un sentido general. Un gerente indica que trabaja «para pasarlo bien, y desarrollar mi experticia profesional, innovando, siendo creativo y atreviéndome a explorar áreas que normalmente no

son exploradas». Y una ejecutiva señala que «la principal razón por la cual trabajo es porque lo disfruto, porque me gusta». El empleo se define entonces, prioritariamente, como medio para el desarrollo personal, como ámbito que permite el despliegue de las capacidades personales y competencias profesionales. De hecho, la profesión aparece como un poderoso referente identitario.

El énfasis en los valores expresivos del trabajo que se desprende de lo señalado —lo que es frecuente encontrar en niveles ocupacionales más calificados (Blanch, 1996)— hace aparecer su sentido instrumental (medio de subsistencia) en un plano muy poco relevado, no porque ello no sea importante sino porque se trata de una condición que dan por hecho, una base ya ganada a partir de la cual se busca que los empleos permitan la autorrealización.

Se advierte además una tendencia a evaluar positivamente las formas actuales de gestión. Las características que atribuyen a un *buen empleo* coinciden con las habilidades y comportamientos que demanda la organización flexible del trabajo. La innovación constante, la creatividad, el riesgo, son vistos como expresiones de un trabajo profesional, moderno y competitivo.

Algunos elementos de este discurso social, que promueve la adaptación y aceptación por parte de los trabajadores de las nuevas formas de producción, son asimilados de manera más evidente por este grupo de profesionales. Por ejemplo, muchos señalan que no es bien visto permanecer en un empleo por mucho tiempo, pues como lo indica una ejecutiva «cuando uno se queda en una empresa, también se queda con todas las mañas de esa empresa y es súper difícil cambiar. En cambio, cuando tienes diferentes formas de trabajo, al revés, te enriqueces». Es decir, el riesgo y movimiento constante —uno de los rasgos característicos de la cultura laboral moderna— son connotados positivamente. En algún sentido, como lo afirma Sennett (2000: 91), para estos trabajadores «quedarse quieto equivale a quedarse fuera de juego».

Los empleados no calificados y obreros

En este grupo, el trabajo constituye una actividad central en sus vidas, no solo porque permite la subsistencia propia y de su grupo familiar. El trabajo hace posible el aprendizaje de un oficio —especialmente los obreros se han formado laboralmente en sus empleos—, de allí que el trabajar constituya para los hombres y mujeres entrevistados una expresión de conocimiento y de capacidad que permite el desarrollo como persona, el reconocimiento de otros e incide muy directamente en una mayor valoración personal: «el trabajo es valorarse uno mismo y quererse en lo que está haciendo», indica un obrero.

El trabajo es también un importante espacio de socialización que hace posible conocer a una gama más amplia y diversa de personas. Y junto con ello, provee un sentido de dignidad y utilidad social. El trabajo emerge entonces como un ámbito de realización y como una expresión de integridad moral e integración social de los sujetos.

Si bien comparativamente, en estos trabajadores los sentidos más instrumentales del trabajo son más relevados que en el caso de los profesionales, ello no debe entenderse como una menor importancia expresiva de éste. La importancia del trabajo como medio de subsistencia convive con estos sentidos más expresivos que refuerzan la centralidad positiva que tiene el trabajo para estos trabajadores.

El trabajo como ámbito que invade

El otro significado se refiere al hecho que las personas perciben que el trabajo es también un ámbito que demanda y exige de manera permanente, casi ilimitada, un involucramiento y conexión constante de parte de los trabajadores, lo que genera una sensación de invasión del trabajo en la vida no laboral. La centralidad del trabajo adquiere entonces un carácter ambivalente, pues junto con ser la acción de trabajar una de las principales fuentes de sentido, de autorrealización y de dignidad, es experimentada como una sobre exigencia permanente que amenaza la integridad y enajena.

Jornadas laborales extensas; presión para realizar horas extras y asistir fines de semana a reuniones de trabajo o capacitaciones; contacto permanente con el trabajo; aprendizaje constante y adaptabilidad al cambio; cumplimiento de metas impuestas por la empresa caracterizadas por su dificultad para ser alcanzadas. Son algunas de las expresiones de esta mayor intensidad del trabajo que demanda de los trabajadores no sólo tiempo y capacidades físicas sino también compromiso, iniciativa y creatividad.

Ciertamente la explotación y la enajenación que deriva de ello, y el mismo sentido ambivalente del trabajo no es algo nuevo. Por el contrario, ha sido una constante en la historia del trabajo. Lo nuevo y particular es que hoy esta explotación asume la forma de una mayor demanda de aptitudes consideradas no importantes durante el capitalismo industrial, como la creatividad e iniciativa personal, a las que se procuró limitar mediante un control rígido y una división extrema del proceso productivo. En cambio, hoy las nuevas formas de gestión flexible, la incorporación de nuevas tecnologías, demandan:

[...] destrezas fundamentales, cualidades personales y competencias laborales [...] responsabilidad, creatividad, sociabilidad, razonamiento lógico, autocontrol, adaptabilidad al cambio, el aprender a aprender, administración del tiempo propio; además la capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones, de evaluar riesgos, trabajar en equipo, adquirir y usar información, manejar complejas tecnologías y procesos, etcétera [Todaro y Yáñez, 2004: 68-69].

Como consecuencia, el capitalismo flexible exige una dedicación al trabajo más intensiva y subjetiva de hombres y mujeres.

Pero además de ello, otro aspecto particular de la actual explotación es que traslada a los propios trabajadores responsabilidades de gerenciamiento («el trabajador empresario») dándoles más espacios de autonomía, creatividad y de despliegue de sus calificaciones, que en la práctica promueven comportamientos de «autoexplotación» (Todaro y Yáñez, 2004: 70).

Una de las consecuencias más importantes de las nuevas formas de gestión es la *colonización del tiempo libre por parte del trabajo*, y con ello una *difuminación entre el trabajo y la vida no laboral*, una «demolición de las fronteras entre trabajo y vida» que constituye «la matriz de la racionalización y flexibilización del trabajo en la era informática del capitalismo moderno» (Döhl, Kratzer y Saber, 2000, citado en Todaro y Yáñez, 2004: 68).

Así, aunque la vida aparece organizada hoy, al igual que en la sociedad salarial, en torno a horarios, turnos, ello sucede en un escenario laboral cualitativamente diferente.

Los profesionales

En este grupo de trabajadores, si bien las exigencias de competitividad, creatividad e innovación o el asumir riesgos, son parte de un discurso empresarial actual que asocia flexibilidad con un trabajo moderno y profesional, como lo expresan los entrevistados, dichas exigencias tienen consecuencias muy negativas.

La competitividad, tomar la iniciativa y responder con rapidez a las exigencias y cambios del mercado, se vuelve una presión permanente. Con frecuencia los entrevistados mencionan las dificultades para delimitar las jornadas de trabajo, la conexión permanente con éste y el desgaste excesivo que provoca el trabajo. Hay trabajadores que hablan, por ejemplo, de la necesidad de «capturar» tiempo para la familia, lo que expresa las dificultades para poner límites a las exigencias laborales y el hecho que la vida, en un sentido más general, es la que debe ajustarse a estas exigencias.

Los empleados no calificados y obreros

Para estos trabajadores, la flexibilidad laboral no representa un deseo o una oportunidad para desarrollar proyectos profesionales personales o una estrategia de inserción y posicionamiento en el mercado. Muchas de las formas de gestión flexibles, como la extensión de las jornadas, el trabajar por cumplimiento de metas, los cambios de lugar de trabajo avisados con mínima anticipación, los regímenes salariales variables (según cumplimiento de metas), situaciones que ocurren especialmente en el sector comercio, se traducen en precariedad laboral y mayores niveles de explotación y desgaste de los trabajadores. Una vendedora de una multitienda se refiere a los frecuentes traslados que ha debido realizar debido al cierre de algunas sucursales:

Hacen lo que quieren contigo, porque de la tienda de XX me mandaron a préstamo a la tienda de XX. Entre los jefes dicen: «yo tengo una vendedora, yo te la presto, te la mando mañana». Eso es lo que hacen.

Aunque entre los obreros del grupo se distinguen mayores posibilidades de promoción e incluso mayor estabilidad en comparación con los entrevistados del sector comercio, entre ellos también se puede advertir un temor constante por la amenaza permanente del desempleo.

Estas condiciones de trabajo son percibidas como maltrato y trasgresión ya no solo de sus derechos laborales sino de sus derechos más básicos como personas. Ello, unido a las escasas posibilidades para negociar mejores condiciones de empleo, acentúa una vivencia del trabajo como una fuente de explotación, de sacrificio y renuncia que caracterizan de manera importante sus experiencias laborales.

El trabajo entonces es percibido más como privilegio, como algo que hay que cuidar y mantener pues nada está garantizado: «el hecho que a una le den trabajo en algún lado, sea como sea —afirma una obrera— ya una tiene que estar agradecida, aunque el esfuerzo sea cansador». Esta percepción del trabajo —precisamente lo opuesto la idea del trabajo como un derecho—, expresa la frágil y vulnerable situación de trabajadores con escasos recursos formativos en el mercado laboral actual.

El trabajo como referente de las identidades de género

Un segundo eje se refiere a los sentidos que adquiere el trabajo en las identidades de género en un contexto de los profundos cambios sociolaborales. ¿Qué implicancias ha tenido para las identidades de género⁹ de hombres y mujeres el debilitamiento del carácter predominantemente masculino del trabajo productivo en tanto referente identitario?

Como lo han mostrado numerosos estudios, los cambios en las características que históricamente tuvo la participación laboral femenina, han propiciado un cuestionamiento del carácter de referente principalmente masculino y femenino otorgado al trabajo productivo y reproductivo, respectivamente, contribuyendo con ello a una ampliación de repertorios de sentido, en especial para las mujeres, y a una flexibilización de roles y estereotipos de género, caracterizada por una convivencia de elementos nuevos junto a significados más tradicionales que permanecen (Guzmán, Mauro y Araujo, 2000; Sharim, 1999).

Los hombres

Un rasgo transversal que emerge en el relato de los hombres de los diferentes grupos ocupacionales, es que el trabajo productivo sigue siendo un referente fundamental en la construcción de su identidad masculina. Ello se manifiesta de dos maneras, la primera es la percepción del trabajo como destino ineludible, como espacio vital de desarrollo, como expresión de la responsabilidad masculina para con la familia y símbolo de paternidad, y como vehículo para llegar a ser hombres. Algunos entrevistados lo definen como algo «inmanente» y no trabajar «como no tener columna vertebral». Otros señalan que el trabajo es como el «servicio militar», imagen esta última muy elocuente del carácter masculino, obligatorio, de tiempo completo y de dedicación exclusiva que tienen los hombres del trabajo.

La segunda manifestación es la fuerte asociación entre trabajar y ser proveedor. El ser proveedor —como precisa Potutcheck (1997)— hace referencia a aquella persona para quien trabajar es una obligación. De allí que ser proveedor no sea sólo una cuestión de conducta —en este caso estar empleado— sino también y principalmente, una cuestión del significado que se le atribuye a esa conducta. Esta preeminencia del rol de proveedor para la mayoría de los entrevistados, expresa a su vez la preeminencia que tiene para todos la familia. Ella constituye el gran proyecto, para lo cual es indispensable el trabajo asalariado como fuente de recursos de subsistencia y de reconocimiento social, familiar y personal que legitima el lugar del hombre como padre y esposo al interior de la familia. En este sentido, la centralidad de la familia y del rol de proveedor manifiestan la centralidad de los roles de género al momento de significar el trabajo.

Junto a esta articulación bastante tradicional entre trabajo y masculinidad que plantean los entrevistados, es posible distinguir otros elementos que nos hablan de ciertos cambios en las representaciones e identidades de género en este grupo de trabajadores jóvenes.

9. El género, entendido como todos los atributos complejos adscritos por la cultura a hombres y mujeres, interviene en la representación, interpretación y evaluación de los acontecimientos y del propio autoconcepto (Barberá, 1998). Es una dimensión constituyente de la identidad así como un elemento ordenador y jerarquizador de las relaciones sociales entre los sexos (Lamas, 2002; Sharim, 2005). Más aún, como afirma Joan Scott (1990), constituye una primera forma de significar relaciones de poder.

Algo que se aprecia en los entrevistados de ambos grupos ocupacionales, pero en especial entre los profesionales, es que al momento de definirse como personas si bien el ser proveedores sigue siendo importante, lo es de manera más relativa que en el caso, por ejemplo, de hombres de generaciones mayores.¹⁰ Mientras entre estos trabajadores el rol de proveedor adquiere una centralidad más absoluta en su autopercepción como hombre, en el caso de los jóvenes —sin renunciar al rol— su importancia es más relativa, pues ya no se definen sólo o principalmente a partir de ser proveedor.

Así, este grupo de trabajadores, junto al rol de proveedor, le da al rol de padre y pareja una enorme importancia en la construcción de su propia masculinidad, aspirando a empleos que les permitan estar más cerca de sus hijos y de sus parejas. Es decir, ser un hombre implicaría para ellos no sólo aportar económicamente a un hogar en el que se tiene escasa presencia, sino estar presentes en la cotidianeidad afectiva de sus hijos y compañeras. Al respecto, y como ya lo han señalado otros estudios (Olavarría, 1999), llama la atención en los relatos de estos trabajadores la presencia de formas de relación padre-hijos marcadas por una mayor expresión de afectos y una mayor horizontalidad, que marcan una quiebra con formas de parentalidad tradicionales y más autoritarias y verticales.

Esta forma de concebir la paternidad no llega al punto de cuestionar el supuesto tácito de que el cuidado cotidiano de los hijos y de los asuntos domésticos siguen siendo una responsabilidad principalmente de las mujeres. Los nuevos significados asignados a la paternidad no propician necesariamente un reparto del trabajo reproductivo más *moderno*, pero sí conducen a algunos trabajadores a manifestar conflictos con la conexión y disponibilidad permanente que les exige el trabajo. Ello se expresa en el reconocimiento que una dedicación sin límites al trabajo —ya sea por propia voluntad o por exigencias del trabajo— ha afectado seriamente sus relaciones familiares (con pareja e hijos/as). Los entrevistados narran experiencias dolorosas relativas al modo como una intensa dedicación al trabajo les ha impedido ver crecer a sus hijos y estar ausente de eventos familiares importantes. Estas experiencias han propiciado el deseo de modificar sus prácticas laborales, cuestión que con mayor o menor grado de éxito siempre implica dificultad y una negociación constante con las demandas del trabajo.

Por otro lado, y como otra expresión de cambios en las representaciones de género, es posible señalar que este grupo de trabajadores (con un promedio de 40 años) muestra una positiva disposición, al menos en el plano del discurso y siempre pensándolo como una colaboración, a asumir algunas de las tareas domésticas para cooperar y apoyar a sus parejas (varias de las cuales trabajan remuneradamente), de quienes muchas veces señalan estar orgullosos por el doble esfuerzo que tienen que hacer en la casa y en el trabajo. Como afirma un vendedor: «yo pienso que todo tiene que ser compartido [...] mi madre nos enseñó a cocinar, a lavar, todo, planchar la camisa, y con mi mujer hacemos eso, me toca cocinar un día a mí y otro a ella».

Estos elementos hablan de una generación de trabajadores con mayores niveles de individualización, socializados en entornos familiares y laborales (mayor presencia de mujeres) un poco menos tradicionales en términos de roles de género. Los propios entrevistados son conscientes de que son parte de una generación distinta a la de sus padres, más moderna y menos tradicional, lo que es visto como algo positivo que amplía las posibilidades para ellos, sus hijos y sus parejas.

10. Los hallazgos sobre los trabajadores mayores son parte de la investigación completa. Conviene recordar que en el presente artículo nos limitamos a presentar la información referida al grupo de trabajadores más jóvenes.

Las mujeres: la doble adscripción identitaria

Para todas las mujeres entrevistadas, de diferentes niveles ocupacionales, el trabajo remunerado tiene una enorme centralidad y es experimentado como un medio a través del cual logran autonomía económica e independencia personal, un espacio que les otorga legitimación y reconocimiento social —«muchas de nosotras nos validamos a través del trabajo», indica una ejecutiva. El trabajo les provee de recursos no solo materiales sino también sociales (relaciones, conversaciones) que ayudan a construir sus propios proyectos de vida más autónomamente.

La importancia del trabajo remunerado como un ámbito fundamental de sentido, acción y responsabilidad para las mujeres, no reemplaza ni se opone al espacio familiar, que sigue constituyendo un importante referente identitario para todas ellas. Se trata más bien de una permanente articulación que realizan las mujeres entre trabajo reproductivo y productivo como ejes fundamentales e indisolublemente entrecruzados de sus identidades. Es una «doble adscripción identitaria» (Guadarrama y Torres, 2005) en que ambos ejes confluyen hacia la constitución de identidades tensionadas por exigencias que muchas veces aparecen como contrapuestas, pero que también ofrecen nuevos sentidos a sus proyectos vitales.

El importante lugar que crecientemente ocupa el trabajo en la vida de las mujeres adquiere matices diferentes de acuerdo a las procedencias sociales y los niveles ocupacionales de las entrevistadas.

Para las mujeres *profesionales*, aparece como espacio para la autorrealización y expresión de una vocación profesional. Es visto como una opción deseada y legitimada socialmente, por lo que no hay duda respecto de si deberían trabajar o no. Son muy enfáticas respecto del rechazo a una vida dedicada exclusivamente al trabajo doméstico y a la maternidad, percibida como una opción poco estimulante y menos reconocida socialmente. Al igual que sus compañeros hombres, ellas relevan mucho más los sentidos expresivos del trabajo lo que parece reforzar su distanciamiento con modelos femeninos más tradicionales que las vinculan con la casa y los hijos.

Entre las mujeres *empleadas no calificadas y obreras*, el significado del trabajo es percibido como un medio para alcanzar mayores grados de libertad personal, para incrementar su capacidad de tomar decisiones y para adquirir mayor control sobre sus vidas. Les provee además un sentido de capacidad, reconocimiento social y es crucial en su auto valoración.

Junto con estos sentidos, entre estas mujeres se ve una mayor gravitación de su rol de madre al momento de significar el trabajo. Expresión de ello es que para varias entrevistadas el trabajo es connotado como un medio que les permite ser mejores madres, como lo señalan las autoras Sharim y Silva (1998), como una «prueba de amor maternal». Desde esta perspectiva se relevan más los beneficios del trabajo en términos del bienestar del grupo familiar que hace posible. En sus relatos, el trabajo constituye un motivo de orgullo porque gracias a él han sido capaces de salir adelante con sus familias, lo que se cristaliza en la imagen de la «mujer luchadora». Es decir, el trabajo constituye más la lucha por el bienestar familiar que la expresión de una vocación profesional, de un oficio o predominantemente de un proyecto de autorrealización personal. Pero es, al mismo tiempo, un motivo de sufrimiento por lo que sienten como abandono de los hijos por las exigencias laborales.

Esta gravitación de los roles de género al momento de significar el trabajo, es más evidente en estas trabajadoras que entre las profesionales. Modelos culturales tradicionales más arraigados y condiciones materiales que dificultan acceder a servicios de

cuidado infantil, son algunos elementos que ayudan a entender una inserción laboral más supeditada a las necesidades del grupo familiar. Por eso, entre estas mujeres, en ocasiones la doble adscripción identitaria se vive de manera más problemática por el mayor esfuerzo cotidiano que deben desplegar para responder a las demandas del trabajo, a sus propias aspiraciones y expectativas y a las responsabilidades maternas. A pesar de ello, puestas en la hipotética situación de contar con los recursos necesarios para la subsistencia, la mayoría no está dispuesta a dejar de trabajar, lo que expresa que para ellas el trabajo es mucho más que una cuestión de subsistencia.

En este sentido, a pesar de las diferencias que existen entre mujeres de ambos grupos, todas expresan la certidumbre de ser parte de una nueva generación que valora, a pesar de las dificultades, los mayores niveles de autonomía que les permite el trabajo remunerado. Para todas éste es un espacio en el cual se proyectan en el largo plazo, un ámbito incorporado en su horizonte de vida y en el de sus hijas.

El trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales e identidades colectivas

Un tercer eje se refiere a los sentidos que adquiere el trabajo en términos de espacio de sociabilidad y de soporte de identidades colectivas. Dos son los significados que al respecto emergen en los relatos de los entrevistados.

La experiencia del trabajo como una empresa individual

El trabajo es percibido por hombres y mujeres como un asunto que depende fundamentalmente de la capacidad, habilidad y voluntad de cada persona. Coherente con la incertidumbre, volatilidad, discontinuidad y transitoriedad en las trayectorias laborales y las nuevas formas de gestión, así como con los mayores niveles de individualización y reflexividad de los sujetos, los entrevistados tienden a verse a sí mismos, y ver a los otros, como agentes que deben individualmente responder por sus responsabilidades laborales y velar por sus intereses.

Esta «individualización» de la experiencia del trabajar, constituye una tendencia internacional, un verdadero «régimen laboral derivado de la flexibilidad organizacional y salarial en virtud del cual determinadas personas que trabajan en una empresa dejan de ser tratadas como miembros de un colectivo laboral o profesional y pasan a recibir la consideración de «proveedoras particulares de prestaciones particulares bajo condiciones particulares» (Gorz, 1998: 63, citado en Blanch *et al.*, 2003: 432). En este contexto, la negociación colectiva cede lugar a la individualizada y la relación salarial a la meramente comercial. Cada trabajador es visto como un ente autónomo, lo que fomenta un individualismo fragmentador (el sentido más negativo del proceso de individualización), que deposita casi exclusivamente en las capacidades y voluntades personales los éxitos y fracasos de las trayectorias laborales.¹¹

11. En Chile, las políticas laborales implantadas hacia finales de la década de los setenta, en el marco de la instalación de un modelo neoliberal, y que se plasmaron en el Plan Laboral de 1978, se orientaron precisamente en esta dirección. Convirtieron las relaciones entre empleadores y trabajadores en «vínculos comerciales de compra-venta de servicios individualizados, donde no se contemplaban derechos ni deberes más allá de los pactados entre los propios individuos involucrados» (Montero y Morris, 2000: 1).

Entre los *profesionales con cargos ejecutivos* este discurso que releva las capacidades e iniciativas individuales, en un sentido positivo, es visto como una oportunidad para desarrollar y desplegar capacidades personales, concretar proyectos personales y profesionales. Es frecuente escuchar entre ellos la idea de que «las oportunidades se las dan a todos y hay que saber tomarla en el momento preciso». Es decir, *todo depende de ti* podría ser un lema del actual mercado laboral que invisibiliza los procesos de exclusión y desigualdad que caracterizan a nuestras sociedades. En especial entre los profesionales, este discurso invisibiliza las redes sociales que poseen y que operan como facilitadores y protectores a lo largo de sus carreras laborales, las que suelen no ser mencionadas en sus relatos.

Para *obreros, empleados y vendedores*, «la individualización» del trabajar es vista como un proceso que aísla y fragmenta. Conscientes de las limitaciones que les impone el contar con escasos recursos educacionales y pocas redes sociales, el *todo depende de ti* los vuelve vulnerables en el mercado laboral. Así, en sus relatos el énfasis en el esfuerzo individual remite en lo fundamental a estrategias individuales (aisladas) de sobrevivencia.

En este grupo la promesa de autorrealización que trasmite la sociedad y los medios de comunicación a todos los sujetos entra en tensión con los escasos recursos culturales y materiales indispensables para sostener y concretar el potencial de individualización, la construcción de proyectos biográficos autónomos y satisfactorios. La autorrealización se convierte más en un potencial no desplegado, capturado en el plano de sueños y fantasías.

El debilitamiento del trabajo como espacio de afiliación e identificación colectiva

Uno de los aspectos que llama la atención en el relato de los trabajadores, es el hecho que al preguntarles por los vínculos en el trabajo existan escasas referencias a instancias asociativas, a proyectos colectivos sostenidos en el tiempo que unan a los sujetos en torno a intereses comunes. Los tipos de relación a los que se refieren los entrevistados son fundamentalmente de dos tipos. Relaciones interpersonales más cotidianas e íntimas, centradas en las experiencias personales, familiares o laborales de los sujetos en tanto individuos; y relaciones de coordinación funcional en el marco de las tareas específicas dentro de la empresa.

Las pocas experiencias colectivas o de grupalidad que se relatan tienen que ver con actividades deportivas o recreativas de carácter esporádico o excepcional (campeonatos de fútbol, celebraciones de aniversarios de la empresa, algún cumpleaños, etc.), las que no se constituyen en experiencias asociativas que se sostengan en el tiempo y que posibiliten la construcción de un sujeto colectivo.

Así, aunque muchos evalúan positivamente los vínculos con los compañeros, especialmente entre los obreros y empleados, dichos vínculos no logran alcanzar una densidad y duración para configurar un sentido de pertenencia a una identidad colectiva (sindical o no) en torno a valores y proyectos comunes en tanto trabajadores y ciudadanos.

Pensando en particular en el caso de los *obreros y empleados no calificados*, podríamos decir que estos sentidos del trabajo —como experiencia individual, como espacio de vínculos fundamentalmente personales y funcionales— dan cuenta de un cambio generacional importante. Conviene recordar que este grupo de entrevistados pertenece a una generación de adultos jóvenes que ingresó al mercado laboral a mediados de la década

del ochenta, con reformas laborales ya en curso hace varios años y con un actor sindical más debilitado en comparación con lo sucedido en décadas anteriores. Muchos de ellos carecen de una memoria histórica de las luchas y organizaciones de los trabajadores de años anteriores y tienen relativamente pocas experiencias de asociatividad en el trabajo y también fuera de él. En especial los obreros del grupo muestran una diferencia respecto de imaginarios y expectativas de afiliación en el espacio del trabajo, con respecto a generaciones anteriores entre las cuales el ingreso al mundo laboral estaba fuertemente asociado a la identificación y pertenencia a una clase social y a un proyecto político.

Si hubiera que señalar algún sentimiento de afiliación presente en este grupo de empleados y obreros, aunque sea paradójico, habría que decir que todos se saben y sienten parte de un colectivo que lucha, en términos individuales, por sobrevivir con bajos recursos formativos y que se ven confrontados a exigentes, precarias e inestables condiciones laborales. Una especie de *sentimiento de hermandad en la precariedad*, que no conduce necesariamente a la organización ni tiene un sentido aglutinador de una clase o un proyecto político.

Los propios entrevistados son concientes de las dificultades de organizarse, las que más allá de sus propias aprehensiones y escepticismos respecto a la acción colectiva, tienen estrecha relación con las características de la actual gestión flexible de las empresas. Así, señalan factores tales como la falta de tiempo («hacen reuniones, pero no muchas porque a todos nos cuesta ir, por los horarios», nos señala una de las entrevistadas), la heterogeneidad de contratos en una misma empresa, las presiones del empleador, un clima laboral individualista donde cada quien debe «rascarse con sus propias uñas» para sobrevivir, el temor de ser despedidos,¹² las nuevas formas de gestión flexible que llevan a los trabajadores a competir entre sí para acceder a las comisiones por venta o productividad.

Es importante insistir que la debilidad y dificultad de los trabajadores para organizarse y construir identidades colectivas no significa que en el trabajo no se desarrollen diversas formas de sociabilidad altamente valoradas por los entrevistados. Todos destacan la importancia del trabajo como uno de los espacios que les permite conocer a otras personas, intercambiar experiencias, compartir afectos y opiniones. Incluso, en no pocos casos, los compañeros de trabajo se han convertido en amistades perdurables y significativas.

Ello hace que el trabajo, con todas las restricciones a la constitución de identidades colectivas, constituya para muchos trabajadores —en especial para los empleados y obreros— el principal, y en ocasiones, el único espacio de socialización, después de la familia.

Reflexiones finales

El análisis de los significados del trabajo que emergen de los relatos de hombres y mujeres, permiten sostener que en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral, el trabajo sigue ocupando un lugar relevante en la configuración de

12. El tema del miedo y de las presiones de la empresa es uno de los factores que con más peso aparece en los relatos a la hora de explicar la debilidad de la organización de los trabajadores. Como señala uno de los entrevistados: «Sí tenemos un sindicato, pero es que no se puede hacer nada, si uno dice algo o cualquier cosa es conflictivo, entonces mejor callarse, si uno ve algún problema mejor callarse, si no, se toma a la persona como conflictiva y después si uno quiere pedir un permiso se lo niegan [...] entonces vale muchas veces callarse».

identidades personales, y con importantes modificaciones, también sigue operando como elemento constituyente de las identidades de género. Sin embargo, el papel que tradicionalmente ocupó como instancia articuladora de identidades colectivas es un aspecto más debilitado en el marco de la flexibilización laboral y la individualización.

Un *primer punto* a destacar está en relación con el significado del trabajo como referente de las identidades personales. Del análisis realizado es posible señalar que a pesar del debilitamiento de la relación laboral normal y el incremento de los procesos de individualización, el trabajo sigue siendo un elemento articulador de la vida cotidiana, el principal medio de sustento económico, y uno de los soportes identitarios más importantes que provee a hombres y mujeres de un sentido de dignidad, integridad, reconocimiento social, autovaloración y que permite el desarrollo y la autonomía personal.

Pero ello sucede en un escenario sustancialmente transformado. Por un parte, el empleo, entendido como una relación laboral estable, proyectada al largo plazo se ha debilitado, por lo que es el trabajar (en el mercado) más que el vínculo concreto a una empresa o una actividad lo que emerge en los relatos como un anclaje fundamental de las narrativas identitarias. Por otra, las nuevas formas de organizar la producción han traído consigo una intensificación del trabajo y una demanda de habilidades, destrezas cualidades personales y competencias laborales más subjetivas de los trabajadores, lo que instaure nuevas formas de explotación y una difuminación de los límites de la vida laboral y la vida no laboral.

En este sentido, la centralidad del trabajo es ambivalente pues junto con ser una de las principales fuentes de sentido, de autorrealización y de dignidad, es experimentado como una sobre exigencia permanente que amenaza la integridad y enajena.

Un *segundo punto* se refiere a las implicancias de los emergentes significados del trabajo en las identidades de género, y al modo como éstos adquieren particulares modulaciones y sentidos en hombres y mujeres. Como nos muestran los hallazgos, el trabajo productivo se constituye cada vez más en un soporte identitario para las mujeres, lo que debilita el carácter predominantemente masculino que tuvo durante el capitalismo industrial. Y por otra parte, aunque el trabajo remunerado sigue siendo un referente identitario central para los hombres, tiende a articularse con otras dimensiones de la experiencia cuando los sujetos construyen para sí mismos y para los otros una imagen de lo masculino: intereses personales, relación de pareja, paternidad cercana, entre otros.

Este distanciamiento relativo de hombres y, especialmente, de mujeres, de referentes de género tradicionales, tiene en la presencia más masiva y permanente de ellas en el mercado laboral uno de sus antecedentes más importantes. Pero junto con esto, la radicalización de los procesos de individualización, en su relativización de las tradiciones y en la ampliación de los repertorios de sentidos, ha contribuido a tensionar dichos modelos de género, flexibilizar roles y diversificar referentes identitarios, especialmente para las mujeres.

Ahora bien, esta flexibilización de modelos identitarios no implica la desaparición de aquellos referentes tradicionales, los que, especialmente en el caso de las mujeres, deben articularse con los nuevos sentidos más emancipadores que adquiere el trabajo. Así, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, la centralidad del trabajo en las mujeres es siempre en articulación con las responsabilidades familiares históricamente atribuidas a ellas.

Las dificultades y tensiones que encuentran las mujeres por articular el trabajo productivo y reproductivo como dos ejes identitarios, pone en evidencia que a pesar de

las profundas transformaciones, el mercado laboral sigue estructurado sobre la base de una distribución sexual tradicional del trabajo (reproductivo-femenino/productivo-masculino) que tiende a concebir a los trabajadores sin responsabilidades no laborales, sin responsabilidades familiares.

Un *tercer punto* se relaciona con el significado del trabajo como espacio de establecimiento de vínculos sociales. Como se señalara, el trabajo es el principal espacio, después de la familia, para la construcción de relaciones de compañerismo e incluso de amistad. Ello es especialmente evidente en los hombres y mujeres del grupo de empleados y obreros, entre quienes el trabajo no es solo el principal sino el único espacio de socialización después de la familia. Para varios esto es señalado como uno de los aspectos más valorados del trabajo.

Sin embargo, ello convive con una pérdida de la centralidad que tuvo el trabajo como base a partir de la cual tejer lazos permanentes de solidaridad y asociatividad que dieran paso a procesos de identificación colectiva y afiliación.

Las entrevistas de los distintos grupos ocupacionales confirman, en términos generales, los planteamientos de autores como Sennett (2000) y Castel (1997) que han destacado que el proceso de mercantilización dentro de las organizaciones, la transitoriedad e individualización de las relaciones y prácticas laborales, la creciente heterogeneidad del mercado laboral, el sentimiento de vulnerabilidad de los sujetos, entre otros, son elementos que debilitan la capacidad del trabajo de inscribir a las personas a enmarcamientos y proyectos colectivos, capaces de otorgar un sentido más social y político a la experiencia laboral.

Por otra parte, es importante atender al hecho de que en un contexto de mayor individualización, la experiencia de trabajar es valorada por los sujetos muy especialmente en tanto permite la realización de proyectos de desarrollo personal y profesional, la concreción de proyectos familiares y el acceso a mayores niveles de autonomía, dignidad y reconocimiento. Es decir, parece configurarse una centralidad del trabajo más flexible e individualizada.

Algo preocupante de este debilitamiento del trabajo como espacio de construcción de identidades colectivas es que ocurre en un contexto de ausencia de otros espacios que permitan dichos procesos. Pareciera ser que se asiste a una especie de «estrechamiento» de la vida social, que se expresa en un acotamiento de la vida al circuito trabajo-familia-trabajo y en la escasez de espacios de construcción de identidades colectivas.

No obstante lo anterior, y considerando los particulares alcances de este estudio, no podemos descartar el posible nacimiento de nuevas formas de cohesión y asociatividad entre los trabajadores que podrían estar forjándose en el crisol de las nuevas condiciones sociolaborales. Sobre este aspecto parece necesario llevar a cabo nuevas investigaciones capaces de visibilizar y comprender posibles formas emergentes de acción colectiva.

Un *cuarto punto* y último se refiere al hecho de que el análisis de los significados del trabajo como referente identitario evidencia que estos significados están inscritos siempre en particulares contextos sociales, culturales, políticos y materiales, así como en la historia de vida personal y de relación con los otros de los sujetos. Desde esta perspectiva, los hallazgos presentados muestran cómo los significados que hombres y mujeres atribuyen al trabajo están directamente vinculados con la posición que ocupan en el mercado, con los recursos materiales, educacionales y sociales que poseen. Las oportunidades que puede ofrecer la organización flexible del trabajo y los riesgos que impone, difieren entonces notablemente según el tipo de ocupación desempeñada. Mientras

para quienes se encuentran en los niveles más altos, que cuentan con formación profesional y que perciben mejores remuneraciones, se suele connotar la exigencia de competitividad y desafío permanente, como expresión de un trabajo profesional, moderno y competitivo, que ofrece oportunidades para el desarrollo de proyectos profesionales personales. En cambio, para aquellos que no cuentan con recursos formativos, que tienen bajas remuneraciones, la flexibilización es vivida más como una amenaza y el sentimiento que prima es el temor.

Si a ello sumamos las importantes diferencias que se advierten en los significados otorgados al trabajo según la posición que hombres y mujeres ocupan en el orden de género, se puede apreciar el modo en que el actual paradigma productivo reproduce y acentúa antiguas formas de exclusión y desigualdad.

En este sentido, los hallazgos presentados parecen confirmar que las articulaciones entre trabajo e identidad son procesos heterogéneos, dinámicos (pueden cambiar a lo largo de la trayectoria laboral de un sujeto), pero también crecientemente desiguales, pues reflejan las posiciones diferentes que ocupan los sujetos en un determinado orden económico, político y de género, y el acceso desigual a los recursos (materiales, sociales, económicos, culturales) que ello supone (Godoy y Mauro, 2001 y Guzmán, Mauro y Araujo, 2000).

Bibliografía

- BARBERÁ, E. (1998): *Psicología de género*, Barcelona, Ariel.
- BAUMAN, Z. (2003): *Modernidad líquida*, Buenos Aires, FCE.
- BECK, U. (1998): *Qué es la globalización*, Barcelona, Paidós.
- (2001): «Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política», en Anthony Giddens y Hutton Hill, *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.
- BLANCH, J.M. (1996): «Psicología Social del Trabajo», en José Luis Álvaro, Alicia Garrido, José Ramón Torregrosa (coords.), *Psicología Social Aplicada*, Madrid, McGraw Hill.
- , M.J. ESPUNY, C. GALA y A. MARTÍN (coords.) (2003): *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*, Barcelona, Editorial UOC.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Paidós.
- DÍAZ, J., L. GODOY, A. STECHER, J.P. TORO (coords.) (2005): *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*, Santiago, CEM.
- , L. GODOY, A. STECHER, J.P. TORO (coords.) (2006): *Trabajo, Identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible*, Santiago, CEM, UDP.
- DOMBOIS, R. (1998): «Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado», *Nueva Sociedad*, Caracas, 158 (noviembre-diciembre).
- DUBAR, C. (2002): *La Socialisation. Construction des identités e professionnelles*, París, Armand Colin.
- GARRETÓN, M.A. (2000): *La sociedad en que vivi(re)mos*, Santiago, LOM.
- GODOY, L. y A. MAURO (2001): «Las relaciones de pareja y los cambios en el mercado de trabajo: el punto de vista de los hombres», *Revista de la Academia*. Santiago, vol. 6.
- GONZÁLEZ, R. (2001): «El buen trabajo como finalidad de desarrollo», *Proposiciones*, n.º 32, *El trabajo en Chile. Aportes desde la investigación*, Santiago, Ediciones SUR.
- GUADARRAMA, R. y J.L. TORRES (2005): «Identities laborales en transición. Costureras en Costa Rica y maestras de primaria en México», *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, San José, FLACSO, n.º 2, vol. II.
- GÜELL, P. (2001): «Subjetividad social, desafío para el nuevo siglo», *Polis. Revista académica de la Universidad Bolivariana*, Santiago de Chile, vol. 1, n.º 2.

- GUZMÁN, V., A. MAURO, K. ARAUJO (2000): *Cambios generacionales en el mercado de trabajo*, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer.
- HARVEY, D. (1998): *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- HOPENHAYN, M. (2001): *Repensar el trabajo. Historias, profusión y perspectivas de un concepto*, Buenos Aires, Editorial Norma.
- LAMAS, M. (2002): *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México, Editorial Taurus.
- LARRAÍN, J. (2001): *Identidad Chilena*, Santiago, LOM.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA [INE]: *Encuesta Nacional de Empleo*, trimestre octubre-diciembre, varios años, 1970 a 2002. Santiago, INE.
- : *Encuesta Nacional de Empleo*, trimestre marzo-mayo 2005. Santiago, INE.
- MAURO, A., L. GODOY, V. GUZMÁN (2001): *Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones*. Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, Ediciones CEM.
- MELUCCI, A. (2001): *Vivencia y convivencia*, Madrid, Trotta.
- MONTERO, C. y P. MORRIS (2000): *Ciudadanía laboral. Una nueva mirada al mundo del trabajo*, Santiago, Fundación Chile 21, col. Ideas n.º 5, septiembre.
- MOW, INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The meaning of working*, Londres, Academic Press.
- OLAVARRÍA, J. (1999): «Ser padre en Santiago de Chile». Ponencia presentada a la Conferencia Regional *Paternidades en América*, 8 y 9 de junio, Lima.
- PEIRÓ, J.M. y F. PRIETO (1996): *Tratado de psicología del trabajo*, 2 vols., Madrid, Editorial Síntesis.
- POTUCHECK, J.L. (1997): *Who supports the family? Gender and breadwinning in Dual Earner Marriages*, California, Stanford University Press.
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO [PNUD] (2002): *Informe de Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los chilenos, un desafío cultural*, Santiago, PNUD.
- ROMÁN, J.A. y C. AVENDAÑO (2002): «Metáforas para repensar el sujeto en la sociedad del empleo: voces de Barcelona», *PSYKHE*, Santiago, vol. 11, n.º 2.
- SCOTT, J.W. (1990): «El género: una categoría útil para el análisis histórico», en James S. Arme- lang y Mary Nash (eds.), *Historia y género. Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia, Edicions Alfons el Magnànim.
- SENNETT, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Editorial Anagrama.
- SHARIM, D. (1999): «Dimensión subjetiva del género: una aproximación desde los relatos de vida», *Proposiciones*, Santiago, vol. 29.
- (2005): «La identidad de género en tiempos de cambio: una aproximación desde los relatos de vida», *PSYKHE*. Santiago, vol. 14, 2.
- y U. SILVA (1998): *Familia y reparto de responsabilidades*. Documento de trabajo n.º 58. Santia- go, SERNAM.
- STECHER, A. (2000): «Notas sobre psicología, transición y subjetividad», en Mauro Salazar y Miguel Valderrama (comps.), *Dialectos en transición. Política y subjetividad en el Chile ac- tual*, Santiago, Ediciones ARCIS-LOM.
- STRAUSS, A. y J. CORBIN (2002): *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Medellín, Universidad de Antioquia.
- TODARO, R. y S. YÁÑEZ (eds.) (2004): *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relacio- nes de género*, Santiago de Chile, CEM Ediciones.
- YÁÑEZ, S. (2004): «La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción», en Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Santiago de Chile, CEM Ediciones.