



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Chile  
Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad

## **Informe Final: Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile.\* †**

Almabrandts ‡

Documento de Trabajo  
Agosto, 2014

**Palabras clave:** Trayectorias laborales, análisis cualitativo.

---

\* Las opiniones expresadas en este texto son de exclusiva responsabilidad del o los autores y no comprometen al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

† Estudio contratado por el PNUD como contribución al Proyecto 83971: DESIGUALDAD Y DESARROLLO EN CHILE (PNUD).

‡ Ana Cárdenas, Ph.D; Rosario Undurraga, Ph.D; Carolina Altschwager, psicóloga; Marianela Leiva, antropóloga; Manuela Badilla, psicóloga; Ximena Prado, socióloga.



## **Informe N°3: Informe Final**

# **“Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile”**

Santiago de Chile, agosto de 2014

### **Equipo Almabrand**

Ana Cárdenas, Ph.D.  
Rosario Undurraga, Ph.D.  
Carolina Altschwager, psicóloga  
Marianela Leiva, antropóloga  
Manuela Badilla, psicóloga  
Ximena Prado, socióloga

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Antecedentes</b> .....	<b>6</b>
Desigualdades sociales.....	6
Desigualdades sociales en el mercado del trabajo en Chile .....	7
Desigualdades sociales y trayectorias laborales .....	8
<b>3. Objetivos del estudio</b> .....	<b>11</b>
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos .....	11
<b>4. Marco teórico</b> .....	<b>12</b>
La sociología de orientación subjetiva .....	12
Instituciones sociales, acción e interacción subjetiva.....	13
Trayectoria de vida y trayectoria laboral .....	14
Individualización, deslimitación y biografía .....	16
Teoría social cognitiva y agencia.....	18
Desigualdades, interseccionalidad y modelos de calculabilidad .....	19
<b>5. Estrategia Metodológica</b> .....	<b>22</b>
Plan de análisis.....	25
Muestra.....	27
<b>6. Resultados</b> .....	<b>29</b>
La deslimitación de la esfera del trabajo: precarización y subjetivación laboral .....	29
Trayectorias femeninas: la doble deslimitación de la esfera del trabajo y la familia .....	30
Oficios y profesiones: base para la delimitación de las trayectorias laborales .....	31
Deslimitación de las estructuras temporales y espaciales.....	33
Percepción del mercado laboral .....	34
Principales motivaciones para cambiarse de trabajo .....	40
Estrategias de movilidad y permanencia laboral .....	44
Tipos de trayectorias laborales y factores que intervienen en su desarrollo .....	53
1) TRAYECTORIA SUBORDINADA .....	55
2) TRAYECTORIA ESPECIALIZACIÓN EN EL HACER.....	70
3) TRAYECTORIA ESCALAMIENTO .....	86
4) TRAYECTORIA CIRCULAR.....	100
Cuadro resumen Tipología Trayectorias Laborales.....	110
<b>7. Conclusiones</b> .....	<b>112</b>
El malestar subjetivo frente al mercado del trabajo: percepciones y atribuciones causales.....	112
Trayectorias laborales diversas.....	114

La multidimensionalidad de la desigualdad en las trayectorias laborales: la estructuración de las acciones en el mercado del trabajo .....	117
¿Es posible la transformación de las trayectorias laborales en el tiempo?.....	120
<b>8. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>123</b>
Desafíos en el ámbito de la formación del capital humano .....	123
Desafíos en el ámbito de la organización .....	123
Desafíos en el ámbito de la fiscalización.....	124
Desafíos en el ámbito de las políticas laborales .....	124
Desafíos para la investigación.....	125
<b>9. Bibliografía .....</b>	<b>127</b>
<b>10. Anexos .....</b>	<b>139</b>
Anexo 1: Caracterización de la muestra .....	139
Anexo 2: Biogramas .....	143
Anexo 3: Análisis y reporte Atlas.ti .....	155

## **1. Introducción**

El presente informe muestra los resultados obtenidos a partir de la propuesta técnica entregada por Almabrandts a la licitación PNUD SDP/202/2013 “Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile” (contrato ref.: SCT/2013/55). Dicho estudio es parte del Proyecto 82971 “Desigualdad y Desarrollo en Chile”. Este informe corresponde al tercer reporte y producto final comprometido por el equipo Almabrandts.

Esta consultoría se concibe como un aporte al trabajo de investigación que lleva adelante el PNUD, cuyo propósito es generar conocimiento sobre la relación entre desigualdad y desarrollo humano en Chile para contribuir al desarrollo de políticas públicas efectivas y enriquecer el debate al interior de la sociedad civil y la academia. En concreto, el objetivo de este estudio es reconstruir, desde la perspectiva de las personas pertenecientes a la clase media-baja, los tipos de trayectorias laborales que caracterizan la inserción, movilidad y permanencia laboral de este segmento e identificar los factores que inciden en el desarrollo de trayectorias laborales diferenciadas.

El análisis de las trayectorias laborales requiere considerar tanto los factores estructurales y contextuales que inciden en su configuración así como su interdependencia. Desde la perspectiva de los desafíos y orientaciones del enfoque de Desarrollo Humano, resulta central abordar la relevancia e incidencia de los aspectos subjetivos comprometidos en estos procesos, pues permiten incluir y relevar en el análisis de las desigualdades sociales y las capacidades socialmente disponibles, el ejercicio de la agencia en la construcción de trayectorias y proyectos biográficos en el ámbito laboral. Por esta razón, en el presente estudio adquieren especial relevancia factores tales como la percepción de autoeficacia, las atribuciones causales que las propias personas elaboran para explicar el desarrollo de sus trayectorias laborales, las estructuras temporales a la base de trayectorias ascendentes o descendentes y el impacto subjetivo asociado a determinadas trayectorias, entre otros.

Este informe discute los resultados obtenidos a partir de la aplicación y análisis de 20 entrevistas semi-estructuradas, 6 entrevistas biográfico-narrativas y 20 biogramas, así como el análisis de 8 entrevistas grupales realizadas previamente por el equipo PNUD. El material generado fue analizado de acuerdo al marco teórico de este proyecto y la teoría fundada. De esta manera se buscó lograr a lo largo del proceso de investigación una aproximación flexible al material empírico para garantizar a) un proceso sistemático y permanente de análisis de la información que permita identificar y relevar categorías emergentes, y b) consolidar una tipología de las trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile.

La estructura de este informe es la siguiente. Primero, se describen los antecedentes relevantes respecto a desigualdades sociales y mercado laboral en Chile para poder comprender el contexto donde se desarrollan las trayectorias laborales. Luego, se presentan los objetivos del estudio, el marco teórico y la estrategia metodológica con la cual se ha analizado la data. Posteriormente, se discuten los resultados sobre la percepción del mercado laboral, las principales motivaciones para cambiarse de trabajo, las estrategias de

permanencia y movilidad laboral, y los tipos de trayectorias laborales identificados en este grupo social, generando así una tipología original de trayectorias laborales. Por último, se entregan conclusiones y recomendaciones. Confiamos que este estudio será un aporte al trabajo que ha venido desarrollando el PNUD en torno a desigualdades sociales, mercado laboral y desarrollo social, en particular, respecto a las posibilidades de comprender las trayectorias laborales de la clase media-baja en el Chile de hoy.

## 2. Antecedentes

Para situar el problema y el enfoque de análisis de este estudio, es relevante considerar los principales antecedentes que describen el contexto de (re)producción de las desigualdades sociales en relación a las trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile.

### **Desigualdades sociales**

Desigualdades entre clases, etnias y de género son aún frecuentes en áreas en desarrollo como Latinoamérica. Desde 1980s, Chile ha vivido políticas de neo-liberalización y una rápida apertura económica. Sin embargo, los beneficios del acelerado y ‘exitoso’ proceso de modernización no han sido distribuidos a todos/as de la misma manera. Por ejemplo, en el año 2000, Chile fue el doceavo país más desigual del mundo (World Bank, 2005) y actualmente siguen presente abismantes inequidades sociales (López, Figueroa y Gutiérrez, 2013; López y Miller, 2008; Ruiz-Tagle, 2007), destacando la persistente brecha entre los grupos más ricos y más pobres. La población situada en el 20% superior de la escala de ingresos gana 12 veces más que la población ubicada en el segmento 20% inferior de dicha escala (OECD, 2013). Estos resultados no son una novedad, sino que confirman los diversos estudios que han destacado este tipo de desigualdad en Chile (CEPAL, 2011; OIT, 1998; World Bank, 2013).

La desigual distribución del ingreso y de oportunidades refleja problemas de estratificación y exclusión social (Wormald y Ruiz-Tagle, 1998; Espinoza, Barozet y Méndez, 2011), que sitúan a una importante parte de la población en una posición de vulnerabilidad social frente a la cobertura de sus necesidades de salud, educación y vivienda (Wormald et al., 2002; INE, 2003). Uno de los principales desafíos de la región y el país es redistribuir la riqueza, poniendo especial atención a la situación de las mujeres, niños, ancianos y población indígena y rural. Asimismo, los hogares con jefatura femenina son más vulnerables a las condiciones de pobreza que aquéllos que cuentan con jefe de hogar masculino (CASEN, 2006; Selamé, 2004; Montaña, 2003; ILO, 2009).

Los resultados “objetivos” sobre el fenómeno de la desigualdad social son relativamente coincidentes con las percepciones que las propias personas hacen respecto de las brechas e inequidades estructurales del país. En diversas encuestas de opinión pública se ha registrado una alta percepción de desigualdad respecto de la distribución del ingreso (Sehnbruch, 2006). Desde la década de los ‘90s se viene registrando un sistemático malestar respecto de las diferentes formas que adoptan las desigualdades sociales producto de las estructuras políticas, económicas y educacionales vigentes en Chile, y las prácticas sociales, es decir, del “modo de hacer las cosas” (PNUD, 2009) en la vida cotidiana de las personas (PNUD, 1998, 2002, 2009, 2010, 2012). La observación de las desigualdades no estaría completa si no se considera el espacio y proceso en el que los individuos construyen una imagen de sí, de los otros y del mundo en el contexto de sus experiencias sociales (PNUD, 2012).

## **Desigualdades sociales en el mercado del trabajo en Chile**

Parte importante del fenómeno de la desigualdad social en Chile, se construye y reproduce en y a partir del mercado del trabajo (OIT, 1998; Wormald y Ruiz-Tagle, 1999; Reinecke y Valenzuela, 2012). Al respecto, cabe tener presente que el mercado del trabajo en Chile mantiene vigente, en lo sustantivo, las reformas estructurales de orientación neoliberal introducidas desde la década de los '70s, y cuyos principios rectores siguen siendo la apertura internacional de la economía sobre la base de las ventajas comparadas del país (recursos naturales y bajos costos laborales); la sustitución del Estado por el mercado como asignador de recursos, y la reducción del sector público vía focalización de políticas públicas y privatización de empresas estatales (CEPAL, 1996; OIT, 1998). En este contexto, las reformas laborales implementadas se orientaron en función de la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y la restricción de los derechos colectivos del trabajo (OIT, 1998; Tokman y Martínez, 1999; Urmeneta, 1999; Vega-Ruiz, 2001; Reinecke y Valenzuela, 2012). Al mismo tiempo y acorde con los cambios ocurridos a nivel mundial (Sayer y Walker, 1994; Vallas, 1999; Castells, 2004; Bensusán, 2006; Novick y Carrillo, 2006; Kalleberg, 2009, 2012), se ha avanzado en un proceso de racionalización, específicamente de reorganización productiva, caracterizado por una creciente externalización y subcontratación de servicios y de parte de los procesos productivos de las empresas (Dirección del Trabajo, 1999, 2009, 2011; Echeverría, 2010; Ramos, 2009, 2013).

Los procesos de transformación descritos han permitido reproducir estructuras y dinámicas de desigualdad construidas en y a partir del mercado del trabajo, así como conformar nuevas formas de desigualdad social. Por un lado, han emergido nuevas posibilidades de empleo, en especial para la fuerza de trabajo femenina, lo que ha contribuido a una creciente feminización de la fuerza de trabajo en el país (Abramo, 2002; De la O y Guadarrama, 2006; Piras, 2006; PNUD, 2012). Por otro lado, las condiciones de trabajo han cambiado de manera significativa y se han diversificado las formas de contratación laboral (OIT, 1998; Wormald y Ruiz-Tagle, 1999; Morgado Valenzuela, 1999; Tokman y Martínez, 1999; Bensusán, 2006; Tokman, 2007). Esto ha dado origen a un proceso de creciente "precarización del trabajo", es decir, del desarrollo paulatino de empleos temporales o no regulados contractualmente, situando a los/as trabajadores al margen de la seguridad social (Castell, 1995; Paugam, 1995; Kalleberg, 2009, 2012). En el caso de Chile, el trabajo precario se ha expandido tanto en aquellos sectores que tradicionalmente han trabajado bajo dichas condiciones (la pequeña empresa, la fuerza de trabajo joven, femenina y menos calificada) como progresivamente en la mediana y gran empresa (OIT, 1998, Wormald y Ruiz-Tagle, 1999; Sehnbruch, 2012). Desde el punto de vista de la desigualdad social, el proceso de precarización del trabajo es crítico, pues la seguridad social de las personas y sus familias y la estabilidad de sus salarios depende en parte del acceso a un contrato de trabajo y del tipo de contrato de trabajo al que acceden (OIT, 1998; Wormald y Ruiz-Tagle, 1999; Sehnbruch, 2012).

Los procesos de precarización del empleo muestran claras diferencias de género, lo que permite sostener que nos enfrentamos a un proceso de feminización de las condiciones de trabajo precario. Mientras las mujeres presentan mayores niveles educacionales, tanto en áreas rurales como urbanas, en todas las ocupaciones, grupos de edad y tipos de trabajo (Ñopo, 2007; SERNAM/INE, 2004; PNUD, 2010), ellas participan menos en el mercado laboral chileno que los hombres. Adicionalmente, la fuerza laboral femenina, en términos relativos, accede a condiciones de trabajo menos reguladas contractualmente, contratos de trabajo de menor duración y salarios más bajos (OIT, 1998; Abramo, 2002; Montenegro, 2001; Iglesias, 2004; Contreras, Puentes y Rau, 2004; Larrañaga 2006; Ñopo, 2007; Bravo, Sanhueza y Urzúa, 2007; Contreras, de Mello y Puentes, 2008; Valenzuela, 2008). Estas dinámicas parecieran estar fuertemente determinadas por la segregación ocupacional horizontal y vertical según género (Anker, 1997; Leitner, 2001; Aulenbacher, 2010), la que finalmente tiende a situar a la fuerza de trabajo femenina en una situación de mayor desigualdad en términos de su acceso al mercado de trabajo y sus condiciones de trabajo (contractual, salarial y posibilidades de ascenso). En la sociedad chilena existen sectores económicos (en particular, los servicios personales y sociales) y tipos de trabajos asociados a las mujeres fuertemente devaluados (en especial, los trabajos domésticos, de cuidado y educación). Asimismo, las diversas barreras culturales y la configuración del llamado “techo de cristal” (Morrison, White y Van Velsor, 1987) limitarían a las mujeres avanzar en su desarrollo de carrera y acceder a puestos de poder y con ello, de mejor calidad (Abramo, 2004; Godoy, Díaz y Mauro, 2009; Cárdenas, Correa y Prado, 2013; Undurraga, 2011, 2013a).

En el caso de Chile, las desigualdades en el mercado laboral están fuertemente entrelazadas con la clase social, género, fenotipo, estado civil, entre otras categorías sociales (Undurraga, 2013b, 2013c). Además, existe segregación socio-espacial en barrios, en el sistema escolar y en el mercado laboral (Sunken, 2003). Por ejemplo, el estudio de Núñez y Gutiérrez (2004) muestra que profesionales de origen social alto ganan alrededor de 50% más que sus compañeros de un nivel socioeconómico bajo, favoreciendo la clase por sobre los méritos académicos universitarios. De modo similar, Núñez y Pérez (2007) encuentran asociación entre ciertos apellidos con clase de origen y contexto socioeconómico, lo cual ha sido utilizado para diferenciar según clase social en el trabajo. Esto da cuenta de una instalada discriminación social en el mercado laboral.

### **Desigualdades sociales y trayectorias laborales**

En el contexto de transformación de las posibilidades y condiciones de trabajo, las trayectorias laborales de la fuerza de trabajo en Chile presentan hoy cambios y continuidades. Por un lado, se observa una continuidad en la estandarización de las trayectorias laborales en términos de género y clase, así como fenotipo, estado civil y edad, entre otras categorías sociales, reproduciendo o dando origen a diversas formas de

desigualdad social. Por ejemplo, los hombres, más que las mujeres tienden a participar en el mercado del trabajo (PNUD, 2010) y son los segmentos correspondientes a los sectores medios-altos y altos los que presentan una mayor continuidad, específicamente estabilidad en su trayectoria laboral (PNUD, 2010). En este sentido, los jóvenes y los segmentos de clase media-baja y baja siguen presentando una mayor inestabilidad laboral (Dávila, Duarte y Olavarría, 2001, 2002; Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003; De la Lastra y Campusano, 2006), situación observada históricamente y visibilizada en gran medida a partir del fenómeno de la informalidad en Chile y América Latina (PREALC, 1981; Tokman, 1992, 2007; Tokman y Klein, 1996; Bayón, Roberts y Saraví, 1998; Carpio y Novakovsky, 2000; Portes, 2000; Portes y Haller, 2005).

Por otro lado, en los diversos segmentos de la fuerza de trabajo se observan procesos de transformación, asociados a fenómenos de des-estandarización de las trayectorias laborales. Esto, porque tanto la fuerza de trabajo masculina (Olavarría, 2001, 2002; Duarte, 2009; Dávila, Ghiardo y Medrano, 2005; Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003; Guzmán y Mauro, 2004b) como la femenina (Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003; Guzmán y Mauro, 2004a; Dávila, Ghiardo y Medrano, 2005) presentan trayectorias laborales caracterizadas cada vez más por una alta inestabilidad ocupacional y baja predictibilidad en su desarrollo. Pese a que este tipo de trayectorias laborales han sido asociadas a poblaciones vinculadas, principalmente, al sector informal de la economía, actualmente la inestabilidad laboral resulta un fenómeno crecientemente extendido en el mercado del trabajo en Chile (Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003). En parte, dicha dinámica se explica precisamente por el proceso de precarización del mercado laboral, donde los procesos de reorganización productiva y las reformas laborales generan condiciones de trabajo que ya no solo afectan a la población históricamente más vulnerable, sino que a las clases medias y clases medias-altas, específicamente a profesionales y técnicos-profesionales (Wormald y Ruiz-Tagle, 1999). En el caso específico de los grupos socio-económicos medios y medios-bajos, esto se expresa en la percepción de un escaso control sobre el rumbo de su vida, el cual está determinado principalmente por “las circunstancias que les ha tocado vivir” antes que como resultado de sus decisiones personales (PNUD, 2002: 20).

Al mismo tiempo, la des-estandarización de la trayectoria laboral puede responder a un cambio en las propias estrategias que los individuos despliegan para integrarse en este orden neoliberal. Mientras en el segmento de los profesionales el emprendimiento y la subjetivación de los riesgos los lleva a buscar constantemente nuevas posibilidades laborales (Cárdenas, 2005, 2010, 2012, 2013a; Soto, 2011; Sisto, 2009a, 2009b), las trayectorias laborales en los sectores de clase media-baja y baja encuentran no solo en la economía informal sino que también en las actividades delictuales (en especial, el micro-tráfico) una importante alternativa de generación de ingresos (Portes, 2003; Cárdenas, 2010b, 2011, 2013b; Cárdenas y Undurraga, 2014).

Por último, en el caso de las mujeres, las trayectorias laborales des-estandarizadas han tendido a corresponder más bien a la “trayectoria laboral femenina normal”, dado que su

participación laboral ha estado históricamente subordinada y estructurada por el orden de género “hombre proveedor/mujer cuidadora” y con ello, a las necesidades de cuidado y trabajo doméstico en su núcleo familiar (Medel, Olivos y Riquelme, 1999; Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Henríquez, Riquelme, Gálvez y Selamé, 1998; Henríquez, Cárdenas y Selamé, 2005; Cárdenas, 2011; Undurraga, 2011). De hecho y pese a las transformaciones en el mercado laboral y en la esfera de la familia, la tasa de participación laboral femenina en Chile continúa siendo comparativamente más baja que los restantes países de Latinoamérica y del mundo (Contreras, Puentes y Bravo, 2005; CEPAL, 2011; OIT, 2011, 2012; INE, 2006, 2012; Larrañaga, 2006; Undurraga, 2011, 2013a). Estos resultados evidenciarían que una estrategia por parte de la fuerza de trabajo femenina sería el abandono temporal o definitivo del mercado del trabajo, en especial por las generaciones de mayor edad y en el marco del nacimiento de los hijos (Guzmán y Mauro, 2004; Cárdenas, 2011b). Sin embargo, las mayores posibilidades de empleo en los últimos años (CEPAL, 1996, 2011; OIT, 1998, 2011, 2012), las progresivas redefiniciones de los imaginarios colectivos acerca de lo femenino (Mora, 2006; Godoy, Díaz y Mauro, 2009), el aumento de modelos familiares monoparentales con jefatura femenina (Gubbins, Browne y Bagnara, 2003) y los ingresos insuficientes para gran parte de los hogares en el país pueden estar otorgándole un lugar más central al trabajo remunerado en la identidad y biografía de las mujeres en esta sociedad. En este sentido, las “trayectorias laborales femeninas normales” también tenderían a des-estandarizarse con miras a alcanzar una mayor participación laboral femenina a través de estrategias de integración al mercado laboral según las condiciones de trabajo “típicas” o por medio de desplazamientos hacia empleos que propicien condiciones de trabajo que permitan, en parte, articular las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares y/o el desarrollo de trabajos independientes (Medel, Olivos y Riquelme, 1989; OXFAM/ACTIVA, 2003; Henríquez, Riquelme, Gálvez y Selamé, 1998; Guzmán y Mauro, 2004, Henríquez, Cárdenas y Selamé, 2005; Cárdenas, 2005, 2010a, 2011b, 2012).

Considerando los antecedentes expuestos, las trayectorias laborales de los sectores medios y medios-bajos resultan de especial interés, debido al escaso conocimiento existente sobre su comportamiento en el mercado del trabajo desde el punto de vista de los propios sujetos.

### **3. Objetivos del estudio**

#### **Objetivo general**

Reconstruir, desde la perspectiva de las personas pertenecientes a la clase media-baja, los tipos de trayectorias laborales que caracterizan la participación laboral de este segmento, e identificar los factores que inciden en el desarrollo de trayectorias laborales diferenciadas.

#### **Objetivos específicos**

1. Describir las trayectorias laborales, con énfasis en los aspectos sobre evolución salarial, cambios contractuales y, de acceso, permanencia y movilidad, entre otros, al interior del mercado del trabajo.
2. Caracterizar las estrategias y tácticas de permanencia y movilidad laboral mayoritariamente empleadas por este segmento poblacional.
3. Analizar las atribuciones causales que los propios entrevistados/as construyen respecto del desarrollo de trayectorias laborales.
4. Identificar las estructuras temporales presentes en las tipologías de trayectorias laborales identificadas y su relación con las estrategias y tácticas desplegadas por este grupo.
5. Analizar el impacto subjetivo atribuible al desarrollo de determinadas trayectorias laborales, las valoraciones que las y los entrevistados elaboran respecto de éstas, así como los criterios que fundamentan tales apreciaciones.

## 4. Marco teórico

El marco teórico de este estudio sitúa a las personas en el centro del análisis, indagando en la dimensión subjetiva de las trayectorias laborales y el “bienestar subjetivo” (PNUD, 2012) de las personas estudiadas. Se entiende por **subjetividad** “el espacio y el proceso en que los individuos construyen una imagen de sí, de los otros y del mundo en el contexto de sus experiencias sociales. Este ámbito está formado por sus emociones, imágenes, percepciones, deseos, motivaciones y evaluaciones, entre otros elementos” (PNUD, 2012: 16).

El estudio se enmarca dentro de la así llamada “sociología de orientación subjetiva”, perspectiva centrada en distinciones conceptuales que relevan el significado y la construcción subjetiva. Dentro de dicha perspectiva, la “trayectoria de vida” conceptualiza la institucionalización diacrónica de las acciones humanas en las sociedades modernas, mientras que la “biografía” rescata las interpretaciones que las personas hacen de la trayectoria de vida en tanto institución social. El ser “agente” se ha entendido en este estudio desde la perspectiva de Albert Bandura (1997, 2002), quien enfatiza el rol de las creencias de autoeficacia y eficacia colectiva en las acciones e interacciones humanas. A continuación desarrollamos estos conceptos con el fin de destacar las experiencias, percepciones, significaciones e interpretaciones de los propios sujetos en relación a su trayectoria laboral en un contexto de desigualdades sociales. Para ello se ha utilizado una “mirada interseccional” para comprender la multiplicidad de las desigualdades en Chile.

### La sociología de orientación subjetiva

La “**sociología de orientación subjetiva**” (Bolte, 1997; Bolte y Treutner, 1983; Voß y Pongratz, 1997) centra su foco de atención en las relaciones de constitución mutua entre sujeto y estructura. Sus fundamentos básicos son los siguientes: por un lado, los sujetos son concebidos como “**productos y productores de las relaciones sociales**” (Bolte y Treutner, 1983: 29). Esto significa que las personas, “a pesar de los obstáculos y presiones o incluso debido a éstos” (Voß y Pongratz, 1997: 15) serían titulares de una “**subversividad social potencial**” (*potenzielle soziale Subversivität*) (ibid.) y tendrían una “**capacidad social de creatividad e innovación**” (*soziale Kreativitäts- und Innovationskapazität*) a través de la cual la sociedad puede seguir desarrollándose (ibid: 16). En este sentido, esta perspectiva analítica no se centra principalmente en el estudio de los determinantes sociales de la acción individual en relación a las estructuras sociales, sino más bien en las potencialidades del actuar, la resistencia y la construcción de los sujetos. Dichas potencialidades permitirían finalmente la actualización y la renovación de las estructuras sociales, es decir, la reproducción de un determinado orden social y su transformación (ibid.). Por otro lado, esta aproximación teórica supone que las interrelaciones, específicamente las relaciones entre humanos (*zwischenmenschliche Beziehungen*) (Bolte, 1997: 33) son una creación de los

propios seres humanos y no un dato dado. En concreto, aquí se destaca la interacción humana, es decir, la relación de un ser humano con otro(s) como espacio de construcción cotidiano de las instituciones y las estructuras sociales que finalmente determinan también la acción e interacción humana.

El desarrollo de esta perspectiva sitúa entonces su foco de interés tanto en el “**significado subjetivo**”, es decir, el sentido que adquieren para los sujetos las estructuras e instituciones sociales, así como en la “**construcción subjetiva**” de dichas instituciones y estructuras (Voß y Pongratz, 1997: 22). Respecto a esta última, son centrales tanto el tipo de **subjetividad** como el tipo de **intersubjetividad** (*Zwischenmenschlichkeit*) que requieren, permiten y generan las distintas relaciones sociales, así como aquellos márgenes de acción que dan cabida a la autonomía de los individuos dentro de un determinado orden social (Bolte, 1983: 29).

### **Instituciones sociales, acción e interacción subjetiva**

Estudiar las trayectorias laborales desde el punto de vista subjetivo supone considerar el marco institucional dentro del cual aquéllas se despliegan y frente al cual las personas contrastan sus experiencias laborales concretas. En este sentido, cobran especial relevancia las **instituciones sociales**. Éstas son normas, valores y creencias colectivas que conforman un orden social y tienen como función preservarlo. Específicamente, las instituciones sociales constituyen instancias intermedias entre estructura y sujetos, las que buscan encauzar y estabilizar el comportamiento humano mediante el establecimiento de normas, ideas y valores concernientes al modo como las personas deben comportarse en una determinada esfera social (por ejemplo, la familia, el trabajo, etc.). En este sentido, las instituciones sociales cumplen una función estabilizadora no solo para los sujetos, sino que también para la sociedad, porque hace previsible el comportamiento que tendrán las personas en una determinada esfera social así como a lo largo de su vida.

La existencia y reproducción de las instituciones sociales dependen, sin embargo, del reconocimiento que alcancen al interior del grupo humano, cuyo comportamiento están regulando. Esto significa que las instituciones sociales, como por ejemplo el conjunto de normas, valores y creencias relativas a lo que se ha llamado “el trabajo asalariado”, deben lograr que las personas internalicen sus fundamentos normativos para que sus acciones ocurran de acuerdo a dichos fundamentos. En concreto, esto significa que las personas que trabajan en el marco de un contrato de trabajo indefinido deben usualmente desarrollar su trabajo para un empleador, en un determinado lugar de trabajo y en el marco de una determinada jornada laboral. A cambio del cumplimiento de dichas obligaciones, las personas reciben mensualmente un sueldo. Si la persona efectivamente acude todos los días de su jornada laboral a trabajar y realiza su trabajo de acuerdo a dichas normas, entonces el orden social al cual corresponde esta institución social puede reproducirse. En el caso de que las personas cuestionen dichas normas, valores, ideas y creencias (por ejemplo,

la persona ya no acepta ir a trabajar a su lugar de trabajo, sino que comienza a trabajar desde su casa u otro lugar sin la aprobación de su empleador), entonces dicha institución social y con ello, el orden social es cuestionado, pierde legitimidad y puede tender a su transformación. De esta manera, el accionar de los sujetos según los fundamentos institucionales de dicho orden social se vuelve central tanto en la reproducción de dichas instituciones sociales como en su redefinición y transformación (Bolte, 1997; Bolte y Treutner, 1983; Voß y Pongratz, 1997).

### **Trayectoria de vida y trayectoria laboral**

Considerando los fundamentos teóricos anteriormente esbozados, el presente proyecto de investigación diferencia los conceptos de “trayectoria de vida” y “biografía” para entender la trayectoria laboral de las personas a lo largo de su vida. En el presente sección se presentará, explicará y relacionará el concepto de “trayectoria de vida” con el concepto de “trayectoria laboral”, realizándose luego el mismo ejercicio en el siguiente punto en relación con el concepto de “biografía”.

El concepto de “**trayectoria de vida**” (Kohli, 1985, 1986, 1994, 2007) se refiere a aquella institución social moderna que ha buscado regular y con ello, predefinir diacrónica, secuencial y biográficamente la dimensión temporal de la vida de los individuos mediante la fusión entre la edad cronológica de la persona con su edad social. De esta manera, ha prefigurado una determinada “trayectoria de vida normal” o “típica”, como lo han sido las tres etapas básicas de la niñez, la adultez y la vejez,<sup>1</sup> las que se han organizado y reproducido socialmente en gran medida a través del sistema educacional y el mercado laboral (ibid).

En el marco de la institución social de la “trayectoria de vida”, la “trayectoria laboral” constituye un modo estandarizado en que las personas deben organizar diacrónica, secuencial y biográficamente sus acciones en el mercado laboral. En concreto, esto significa que la participación laboral de las personas no comienza en cualquier momento de su vida, sino que socialmente se tiende a establecer el momento en que las personas ingresan al mercado laboral, las razones por las cuales pueden ingresar (o no) al mercado del trabajo, los recursos que requieren para participar en éste y el momento en que las personas deben finalizar su vida laboral. Para ello, las sociedades han solido establecer, por ejemplo, espacios formales de educación (como por ejemplo, la escuela, los centros de formación profesional y la universidad) en el marco de los cuales las personas son preparadas para ingresar al mercado laboral o se capacitan para acceder o permanecer en un determinado puesto de trabajo. Importante es tener presente que, en el marco de la trayectoria de vida moderna, la niñez y la juventud son momentos socialmente establecidos para que las

---

<sup>1</sup> La etapa de la juventud es considerado una construcción social relativamente reciente, como resultado de un mayor bienestar material por parte de las sociedades (Feixa, 1999; Goicovich, 2000; Dávila, Ghiardo y Medrano, 2005; Hein y Cárdenas, 2009).

personas se preparen para ingresar al mercado laboral (por ejemplo, el trabajo infantil es una actividad internacionalmente no legitimada) y la vejez ha sido concebida socialmente como un momento en que las personas mayores cesan de participar en el mercado laboral.

Cabe tener presente que la “trayectoria de vida” ha determinado y configurado también a otras instituciones sociales que han regulado las acciones de las personas en diferentes esferas de la vida en la sociedad moderna, las que han regulado de manera específica la trayectoria laboral y familiar de los individuos. Es así como el “**trabajo asalariado**” ha dado origen a un conjunto de expectativas sociales relativas al modo en que los individuos deben trabajar “normal” o “típicamente”. Al respecto, ha sido la población masculina la que ha podido responder a los comportamientos socialmente definidos y esperados en el marco de la “trayectoria de vida/laboral normal/moderna”: trabajar remuneradamente, en especial durante el período de la así llamada “adultez” y según los horarios del sistema productivo. Al respecto, las mujeres han podido integrarse en menor medida al mercado laboral según los fundamentos normativos de la “trayectoria de vida/laboral normal”, puesto que el orden moderno de género les ha asignado las tareas reproductivas<sup>2</sup> como su principal responsabilidad.

Otra institución social que se ha desarrollado en el marco de la trayectoria de vida ha sido la “**la familia nuclear**”. Ésta ha orientado complementariamente al trabajo asalariado el curso de la vida de las personas en el marco de la esfera de la familia. Específicamente, esta institución social ha estructurado los momentos y acciones correspondientes a la etapa de la persona dentro del ciclo familiar (Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange y Voß, 2009) y según el orden moderno de género (Kohli, 2007). Es así como la institución social de la “familia nuclear” ha establecido normas, valores, creencias e ideas respecto a lo que las personas deben y pueden hacer en el marco de las acciones familiares, predefiniendo, por ejemplo, la heterogeneidad de la pareja que la conforma, la preservación de dicho vínculo de pareja hasta su muerte física, la titularidad del rol reproductivo de las mujeres y del rol productivo de los hombres y la reproducción de los seres humanos en el marco de este tipo de lazos familiares.

Por último, la institución social de la “**profesión**” ha sido una institución central en la regulación del mercado laboral (Voß, 1997; Demszky von der Hagen y Voß, 2010). Ésta ha establecido un conjunto de normas, valores e ideas que han estructurado y orientado las acciones de los individuos en términos de los conocimientos y habilidades que deben aprender y desarrollar para su integración al mercado del trabajo así como sus comportamientos al interior del mismo. Esto significa que quien ejerce un determinado

---

<sup>2</sup> En el orden social moderno se ha entendido bajo el término “tareas productivas” todas aquellas actividades remuneradas que contribuyen al bienestar material de la sociedad, mientras que el concepto de “tareas reproductivas” se refiere a todas aquellas actividades no remuneradas relativas al cuidado de las personas al interior de una familia, en especial, de los/as menores de edad, las personas mayores y las personas enfermas (por ejemplo, hacer las compras, cocinar, hacer el aseo, acompañar, llevar hacia diferentes lugares – tales como el jardín infantil, el colegio, el hospital, al médico, etc.).

oficio o profesión no solo aprende conocimientos y habilidades respecto a las funciones que cumplirá en un determinado puesto de trabajo, sino que debe internalizar un conjunto de normas que le indican cómo debe comportarse, qué ropa y objetos de trabajo debe utilizar, cómo debe expresarse, etc. para que socialmente esa persona pueda finalmente ser reconocida socialmente como quien ejerce ese oficio o profesión.

Por último, cabe tener presente que la “trayectoria de vida” predefine no solo temporalmente las acciones individuales y sociales, sino que finalmente estructura también espacialmente la vida de las personas. Esto, porque las acciones de los sujetos se despliegan simultáneamente enmarcadas en las coordenadas básicas de acción: tiempo y espacio. Por ejemplo, el período de vida de la infancia supone el despliegue de los sujetos en la esfera de la familia y progresivamente en el sistema educacional (a medida que la persona avanza en su edad, la persona debería avanzar también en el sistema educacional). En el caso de la adultez, esta etapa de la vida supone llevar a cabo acciones e interacciones a lo largo del tiempo en la esfera de la familia y en la esfera del trabajo remunerado (generalmente, en la sociedad chilena las expectativas sociales le transmiten a las personas que en su adultez formen su propia familia y estén integrados al mercado del trabajo, con matices y roles diferenciados según género).

### **Individualización, deslimitación y biografía**

La “trayectoria de vida” ha sido una institución social que ha logrado la estandarización de las acciones e interacciones de las personas. Esto ha sido así especialmente en el caso de la población masculina, la cual ha tendido a asociar adultez con integración al mercado laboral y formación de la propia familia. Como ya se indicó, en el caso de la población femenina las expectativas sociales relativas al período de la adultez estuvieron especialmente centradas en sus tareas reproductivas dentro de la familia. Su integración al mercado laboral se entendió más bien como hitos biográficos que rompían con dicha trayectoria normal femenina.

Actualmente, la “trayectoria de vida” ha perdido legitimidad. Dicho proceso puede ser comprendido desde la teoría de la **individualización**, la que plantea la disolución de las seguridades, obviedades, delimitaciones y dicotomías establecidas por las instituciones de la “**primera modernidad**” producto del incremento de las condiciones materiales de vida, la expansión del sistema educacional, el aumento del tiempo libre y de la movilidad geográfica de las personas (Beck, 1983; Beck y Beck-Gernsheim, 1994; Beck, Giddens y Lash, 1994). Desde el punto de vista de la trayectoria de vida y específicamente de la trayectoria laboral de los individuos, dicho proceso implica que los momentos y los modos de integración, movilidad y retiro del mercado laboral dejan de estar tan claramente pre-definidos socialmente, debido a procesos tales como la reorganización productiva, las reformas al contrato de trabajo indefinido y la emergencia de diversas modalidades de contratación definidas (Castel, 1995; Kalleberg, 2009, 20012), así como la crecientemente demanda por

parte del mercado del trabajo de una educación a lo largo de la vida. En consecuencia, en el contexto de la “segunda modernidad” o “**modernidad reflexiva**” (Beck, Giddens y Lash, 1994), las personas y la sociedad en su conjunto deben redefinir las normas, valores, creencias e ideas relativas al modo como deben desplegarse las acciones de los individuos a lo largo de su vida.

La teoría de la individualización supone entonces un proceso de des-y-re-limitación tanto a nivel societal como individual (Beck, Bonß y Lau, 2004; Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange y Voß, 2009). La tesis de la des-limitación busca referirse específicamente al debilitamiento tanto de los límites institucionales como también organizacionales de la sociedad moderna. Así como desde la década de los ´70s los límites de lo que se ha entendido por “empresa” han venido desdibujándose producto de los procesos de reorganización productiva y el surgimiento de diversas formas de organización productiva basadas en la externalización y subcontratación (por ejemplo, cadenas y redes productivas), los límites entre las esferas de la vida, en especial la esfera del trabajo y la familia parecieran haber perdido su capacidad para regular las acciones de las personas y con ello, para hacer predecible su comportamiento. Por ejemplo, el trabajo asalariado, en tanto institución social, ha establecido que el lugar del trabajo remunerado/productivo se encuentra separado, es decir, delimitado del trabajo reproductivo. El hecho que una persona comience a trabajar desde su hogar lleva entonces a un cuestionamiento de dichos límites, pues a través de su acción está planteando que el trabajo remunerado puede también realizarse desde su casa, no siendo necesario que la persona se desplace todos los días hacia un lugar de trabajo determinado. En consecuencia, al volverse menos claros los fundamentos normativos respecto a cómo deben actuar los individuos en sociedad, éstos adquieren nuevas posibilidades de acción y de construcción de sus formas de vida. Sin embargo y al mismo tiempo, están obligadas a (auto)establecer y (auto)decidir los límites de sus acciones e interacciones, aumentando con ello también sus propios riesgos (Beck y Beck-Gernsheim, 1994; Beck y Lau, 2004).

En este contexto de “pluralización de las formas de vida”, el concepto de biografía se vuelve central para el presente estudio. Esto, porque el proceso de individualización y con ello, de des-limitación llevaría a un **proceso de biografización o des-estandarización de la trayectoria de vida** (Kohli, 1986, 1989, 1994, 2007) producto de los cambios estructurales relativos a los procesos de reorganización productiva, la creciente inestabilidad del empleo, la incorporación de la mujeres a la educación superior y al mercado laboral. La perspectiva de largo plazo que ha supuesto la trayectoria de vida y con ello, las diversas instituciones sociales modernas, tales como el trabajo asalariado, la familia nuclear y los oficios y profesiones, se volverían entonces disfuncionales para las personas, pues éstas podrían reproducir cada vez menos las expectativas sociales constituyentes de dichas instituciones sociales (véase Sennett, 1998, 2005). En este sentido, serían los sujetos quienes tendrían que ir estructurando ellos/as mismos/as tanto las diversas etapas de su trayectoria de vida como de su trayectoria laboral y sus principales hitos (Kohli, 1986, 1989, 1994, 2007; Böhnisch, 1997).

Al perder legitimidad y capacidad normativa, la trayectoria de vida se vuelve un “proyecto abierto” (Kohli, 1986), siendo relevante diferenciar conceptual y analíticamente la “trayectoria de vida” de la “biografía”. El **concepto de biografía** se refiere a las interpretaciones que realizan las personas respecto a las normas, valores, creencias e ideas sobre las cuales se ha estructurado la trayectoria de vida (Mickl-Horke, 2007), así como a la construcción subjetiva, es decir, a las acciones e interacciones que realizan las personas a partir de dicha interpretación. En este sentido, la biografía se constituye en un “tipo de instancia de autointegración” (Böhnisch, 1997: 38), la que puede orientarse de acuerdo a la “trayectoria de vida” o divergir de ésta (ibid.), dando origen a una **“biografía reflexiva”** (Beck, 1983; Beck y Beck-Gernsheim, 1994; Beck, Giddens y Lash, 1994).

Por último y en relación al concepto de “biografía”, cabe tener presente el concepto de **“modo de afrontamiento biográfico de la vida”** (*biographische Lebensbewältigung*) (Böhnisch, 1997). Éste se refiere a las lógicas de (auto)desarrollo y despliegue subjetivo en el marco de la “trayectoria de vida normal”. Específicamente supone: a) el anhelo subjetivo por mantener la capacidad de acción en aquellas situaciones de la vida donde el equilibrio psicosocial de toda persona se ve amenazado (como por ejemplo, en el caso de las situaciones de desempleo) y b) la existencia de momentos críticos, donde dicho equilibrio, desde el punto de vista del sujeto, no logra ser alcanzado y mantenido. Este concepto tematiza entonces las acciones subjetivas relativas a la conservación y restablecimiento del equilibrio psicosocial, así como sus límites en el marco de su integración diacrónica, es decir, a lo largo de su vida. Para este estudio, dicho concepto es relevante, pues considera las posibilidades de la acción subjetiva para los individuos, así como también los límites que dichas posibilidades pueden tener tanto en términos de las capacidades de los sujetos como de la estructura de oportunidades que el orden social le ofrece (o no) a los individuos.

### **Teoría social cognitiva y agencia**

En el marco de la sociología de orientación subjetiva, el presente estudio ha comprendido la agencia subjetiva de acuerdo a la **teoría social cognitiva**. Según Albert Bandura (2002), el ser **“agente”** implica influenciar intencionalmente nuestro propio funcionamiento y nuestras circunstancias de la vida, distinguiendo i) la agencia personal que realiza el individuo, ii) la agencia próxima en que las personas aseguran los resultados deseados influenciando a otros para que actúen de acuerdo a sus intereses y iii) la agencia colectiva en que las personas actúan en conjunto para forjar su futuro. Al respecto, uno de los recursos centrales de agencia del ser humano son las **creencias de autoeficacia** (Bandura, 1997). Éstas regularían el funcionamiento humano a través de procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y decisionales. Específicamente, las creencias de autoeficacia afectarían a que el individuo conciba de manera positiva (mejora) o negativa (debilita) el transcurso de su vida. De acuerdo a Bandura, las creencias de autoeficacia juegan un rol importante en el desarrollo ocupacional, donde cualquier otro factor que incida como guía o motivador se

basaría en las creencias que el individuo tiene de poder producir los efectos deseados con sus acciones. De lo contrario, se tendría poco incentivo para perseverar y enfrentar las dificultades (Bandura, 2002).

La teoría social cognitiva no solo considera las creencias sobre la propia autoeficacia personal, sino que también incluye la percepción de **eficacia colectiva** representada por las creencias compartidas en el poder producir los efectos deseados a través de la acción colectiva (Bandura, 1997, 2000). Al respecto, la percepción colectiva de eficacia mejoraría el funcionamiento del grupo en forma similar que la autoeficacia personal mejora el funcionamiento individual (Stajkovic y Lee, 2001). Por ello, en este estudio se indagó si en el discurso de los participantes emergían personas, referentes y/o grupos significativos para la construcción de sus trayectorias laborales. En este sentido, el **aprendizaje vicario**, el cual consiste en la adquisición de nuevas conductas a partir de la observación y el modelaje actual y simbólico de otros/as, puede repercutir tanto en las creencias de autoeficacia como en las trayectorias laborales.

### **Desigualdades, interseccionalidad y modelos de calculabilidad**

El presente estudio enfatiza la importancia de considerar la interdependencia entre estructura, instituciones sociales e individuo para el análisis de las trayectorias laborales. En este sentido, se entiende que el despliegue de la agencia de los individuos a lo largo de sus trayectorias laborales no ocurre en un vacío social, sino que se enmarca dentro de los diferentes **regímenes de bienestar** (Esping-Andersen, 2011) y **regímenes de género** (Apitsch, 2010; Apitsch y Schmidbaur, 2010) existentes en cada sociedad. Éstos, en tanto expresión de un determinado orden social y a través de las instituciones sociales, determinan la construcción social de género, el sentido del trabajo productivo y reproductivo, así como su organización social.

Al respecto, en este estudio se ha intentado relevar el contexto social donde se desenvuelve el individuo. Como se mencionó anteriormente en los Antecedentes, el contexto país en el cual se desarrollan los sujetos y sus trayectorias laborales está caracterizado por diversas formas de desigualdad social. Por esta razón, se ha utilizado una **mirada interseccional** para estudiar las trayectorias laborales de trabajadores/as de clase media-baja. La “interseccionalidad” es una herramienta analítica para comprender las diferentes dimensiones de la desigualdad y los mecanismos a través de los cuales interactúan los sistemas de poder. Esta perspectiva asume que las categorías sociales no son autónomas ni están separadas, sino que se traslapan, conjugan, entrelazan y relacionan de maneras distintas en determinadas ocasiones y contextos (McCall, 2005; Ferguson, 2013; Lykke, 2010; Undurraga, 2014). Por ejemplo, clase social, género, fenotipo, sexualidad, edad, estado civil, entre otras categorías sociales, interactúan de diferentes modos, generando apreciaciones que pueden incidir en favorecer o dificultar la trayectoria laboral de las personas en un determinado momento, espacio y contexto. Analizar las trayectorias

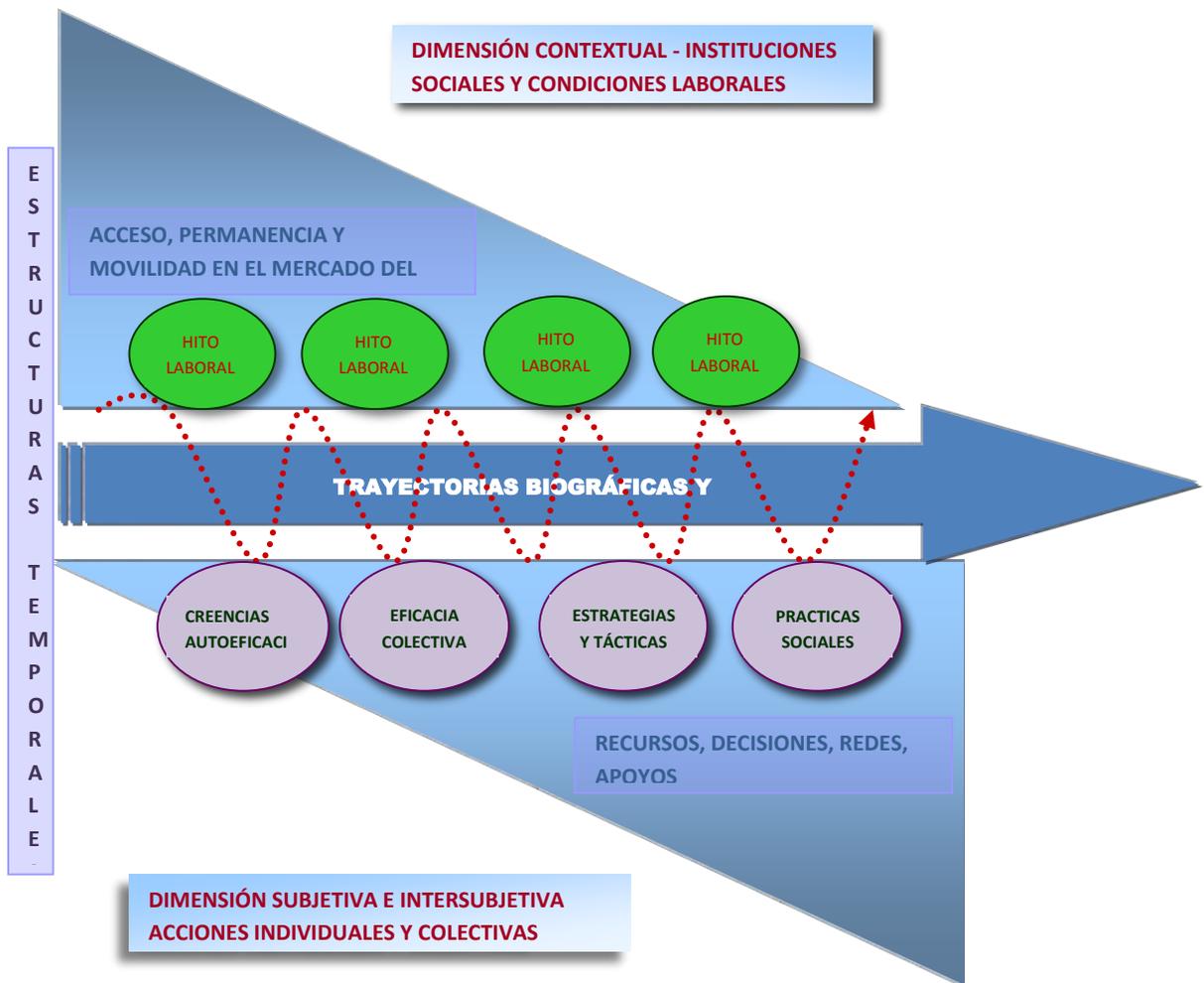
laborales utilizando una mirada interseccional de las desigualdades sociales permitiría entonces comprender los diversos cursos que adquieren las trayectorias laborales, así como los sentidos y recursos que se vuelven centrales dentro de éstas.

Complementariamente, el presente proyecto ha entendido que las modalidades de decisión que los sujetos despliegan en el marco de la construcción de su trayectoria laboral se sostienen y estructuran a partir de **modelos de calculabilidad social y culturalmente producidos** (Callon, 1998), los que permiten comprender las derivas y bifurcaciones decisionales de los agentes en relación a su trayectoria laboral. Tales modelos de calculabilidad integrarían las creencias, atribuciones causales, impactos subjetivos, estructuras temporales, estructuras espaciales y valoraciones que las personas elaboran a lo largo de su vida en el marco de sus relaciones sociales y culturales. Específicamente, los modelos culturales que sostienen los esquemas y operaciones de calculabilidad suponen estructuras de conocimientos que han integrado, como información relativamente estabilizada, condiciones de contexto que intervienen, regulan o determinan las actividades económicas, sociales, productivas o laborales de los agentes (Callon, 1998; Callon y Latour, 2011). Los tipos de capitales que se integran en las operaciones de calculabilidad no se limitan entonces solo a valores medidos en dinero. Por el contrario, estos incluyen tanto los contextos estructurales de tipo institucional y de mercado así como las relaciones y redes de relaciones construidas sobre la base de procesos de intercambio, cooperación y confianza estructurados a lo largo del tiempo (Callon, 2001). Los modelos culturales de calculabilidad permiten entonces organizar la información disponible, elaborar escenarios de acciones posibles, proyectar expectativas, establecer estados del entorno, definir las acciones pertinentes, jerarquizar opciones y evaluar potenciales efectos de las decisiones que se adopten. Por último, estos modelos integran también los modos en que estas poblaciones determinan sus relaciones con las acciones gubernamentales definidas en los programas públicos, en los instrumentos de regulación del sector, así como las condiciones de mercado que determinan las actividades económicas, productivas o laborales y sus riesgos específicos (Santibáñez, 2013). Los modelos culturales de calculabilidad se estructuran y operan entonces como conocimiento constituido colectiva y localmente, los que suponen una cierta concepción acerca de la realidad social. Dichos modelos operan con un cierto rango de ajuste y estabilidad, permitiendo la interacción y la colaboración entre los agentes, incluso en el marco de estructuras de expectativas basadas en dinámicas competitivas y/o conflictividad.

Al respecto, el cálculo es una práctica colectiva compleja arraigada precisamente en modelos culturales de calculabilidad específicos. Aquel resulta entonces competente en la medida en que se constituye como un dispositivo de decisiones enmarcadas y/o vinculadas en los contextos relacionales de los cuales participa (Callon, 1998). En consecuencia, transformar las prácticas asociadas a determinadas actividades económicas y productivas no solo implica modificar los modelos culturales que las organizan, sino también los contextos y redes de relaciones que enmarcan esos esquemas de decisión (Santibáñez, 2013). Efectivamente y tal como muestran los resultados de este estudio, las decisiones laborales

de los/as entrevistados/as se orientan integrando una serie de consideraciones arraigadas culturalmente. Algunas de ellas están relacionadas con las creencias y valoraciones que las y los chilenos han elaborado y transmitido respecto de la forma en que opera el mercado laboral y las empresas. En muchas ocasiones, esto se ha corroborado en la experiencia personal. Sin embargo, en estas consideraciones se incluyen también los compromisos que los agentes establecen con sus entornos cercanos relevantes: familia, amistades y compañeros/as de trabajo. Parte importante de estas decisiones laborales consideran dichas relaciones, así como los vínculos de confianza y compromiso que las sostienen. Desde este punto de vista, resulta complejo argumentar que las trayectorias laborales responden únicamente a decisiones de individuos aislados y ajenos a las estructuras, instituciones y vínculos sociales en las que se insertan y de las que son parte. Como se destaca a lo largo de este estudio, las decisiones y trayectorias laborales son también el resultado de estos ensamblajes (Latour, 2008), es decir, de órdenes institucionales que delimitan las acciones de los sujetos.

A modo de síntesis, el siguiente diagrama ilustra el marco conceptual con el cual se ha abordado este estudio.



## 5. Estrategia Metodológica

Este es un estudio de tipo cualitativo. La metodología cualitativa pretende aproximarse a los significados que le atribuyen los propios sujetos a un fenómeno sin entregarle a las personas categorías a priori para explicar o describir dicho fenómeno. Esto es, se intenta comprender el comportamiento desde los sujetos y sus referencias.

La investigación cualitativa tiene un carácter exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo. Más que enfocarse en verificar hechos, está orientada al proceso. La recolección de la información se lleva a cabo en su ambiente natural y asume una realidad dinámica. Los resultados entregan una visión subjetiva de los fenómenos estudiados. Por lo tanto, desde el paradigma cualitativo no se pretende la objetividad ni dictar la verdad de los hechos, sino que reconstruir e identificar los significados que las propias personas le atribuyen a dichos hechos.

Los métodos cualitativos permiten recoger datos en profundidad sobre un grupo reducido, por lo que sus resultados no buscan ser generalizables a otras poblaciones. Dichos resultados pueden complementar resultados cualitativos y/o cuantitativos previos y permitir abrir nuevos temas y preguntas de investigación que pueden ser abordadas desde una perspectiva cualitativo y/o cuantitativa.

Desde este paradigma, la producción de datos descriptivos se apoya en el discurso de los/as entrevistados/as, ya sea escrito, hablado o actuado (Taylor y Bogdan, 1986). Por ello, este estudio reconstruye, desde la perspectiva de las personas pertenecientes a la clase media-baja, los tipos de trayectorias laborales que caracterizan la participación laboral de este segmento e identifica los factores que inciden en el desarrollo de trayectorias laborales diferenciadas.

Considerando el enfoque teórico de este estudio, la estrategia metodológica es de tipo exploratorio-descriptivo, a partir de un diseño **cualitativo** múlti-técnico, etápico e inductivo. En virtud de ello y en función del carácter estratégico del diseño de investigación cualitativa, la propuesta metodológica se integra en un **enfoque de tipo etnográfico limitado** y multilocal o situado (Marcus, 2001), lo que otorga coherencia, pertinencia y sistematicidad al uso de diversas técnicas e instrumentos de producción y análisis de información. Dicho enfoque es atingente para el análisis y comprensión de las dimensiones biográficas y subjetivas comprometidas en las vivencias y experiencias sociales de los actores en el marco de condiciones sociales complejas.

El **método etnográfico** es una arquitectura metodológica cuyo propósito es producir descripciones sistemáticas e integrativas de los fenómenos sociales y culturales que aborda. Específicamente, este enfoque se dispone como una estrategia de investigación diseñada para indagar, reconocer y comprender estructuras conceptuales y socio-temporales complejas (Visacovsky, 1995), las que no solo se encuentran superpuestas y enlazadas en el discurso de las y los actores sociales, sino que también tienen un carácter irregular, implícito o latente. Dadas estas características, las estrategias etnográficas de investigación

privilegian la integración y uso de diversas técnicas de producción y análisis de información, organizadas en un proceso que ordena secuencial y recursivamente etapas de levantamiento, procesamiento y análisis del material empírico, con el objeto de avanzar de modo progresivo en el desarrollo de hipótesis de trabajo, la re-orientación de los ejes de indagación y un proceso de levantamiento de información cada vez más intensivo en torno a los principales tópicos de análisis que se elaboren a lo largo del proceso de indagación.

En el caso del presente estudio, se han utilizado las orientaciones teóricas y metodológicas de la investigación cualitativa y el **enfoque etnográfico multilocal**, el que corresponde a una modalidad de investigación que examina la circulación de significados, objetos e identidades culturales en tiempos-espacios difusos (Marcuse, 2001) como características específicas de las sociedades contemporáneas.<sup>3</sup> Por ello, esta modalidad de investigación etnográfica asume que el seguimiento de las formaciones sociales y culturales supone el acceso a múltiples sitios de actividad, la construcción de los mundos de vida de diversos sujetos situados, y la comprensión y análisis de diversas contextualidades (institucionales, territoriales, clases, género, entre otras).

En particular y como se detalla más adelante, la arquitectura metodológica del enfoque etnográfico multilocal permite integrar y complementar diversas técnicas e instrumentos de indagación, los que posibilitan una observación sistemática, comprensiva e integral de los objetos desde diversos ángulos y planos. La investigación etnográfica multilocal sigue siendo esencialmente una empresa de traducción y seguimiento de discursos distintivos que no son conocidos de antemano. Es por esto que las etnografías multilocales definen sus objetos de estudio partiendo de diferentes modalidades o técnicas, de manera planificada o circunstancial y apoyada en el uso de medios visuales e impresos, relatos e historias de vida, entre otros (Marcuse, 2001).

Para el presente estudio se utilizaron diversas técnicas de producción de información en orden a que cada una actuase de modo complementario, disponiendo diferentes ángulos y planos de observación sobre el objeto de investigación. En concreto, los instrumentos de recolección de información aplicados para este estudio fueron:

- **Entrevista semi-estructurada:** esquema abierto con temas dispuestos en un orden preliminar que permite recoger el flujo particular del discurso del entrevistado/a y es flexible a aspectos no previstos en el guión, a modo de crear una relación dinámica en la que se van generando los temas de acuerdo a las experiencias del entrevistado/a (Valles, 1997).
- **Biograma:** posibilita una elaboración gráfica y esquemática de las trayectorias laborales, donde el propio sujeto establece los hitos críticos en su vida laboral. Los

---

<sup>3</sup> A diferencia de esta modalidad de investigación etnográfica, la etnografía convencional mantiene la observación y la participación etnográfica intensamente centrada sobre una localidad, al tiempo que desarrolla por otros medios y métodos el contexto del sistema mundo (Marcuse, 2001).

resultados de esta técnica facilitan la comparabilidad, identificación de patrones y regularidades, y elaboración de tipos de trayectorias laborales (Scribano, 2008).

- **Relato biográfico** (relato de vida): permite aprehender la vivencia singular y cotidiana de lo social, es decir, el modo en que el sujeto en su quehacer negocia sus condiciones sociales y culturales (Piña, 1999). Además, facilita el abordaje de la subjetividad social, pues permite acceder a las expresiones colectivas de un fenómeno social desde el espacio del individuo. Finalmente, permite focalizar la atención en un proceso, fenómeno o experiencia del sujeto, posibilitando la aprehensión de los momentos narrativos críticos de lo que se investiga (Scribano, 2008).

Sobre la base de tales resultados, el estudio desarrolló un **proceso analítico-interpretativo** que permitió: a) reconocer y analizar las estructuras temporales, y las variables espacio-temporales, que intervienen en la disposición de las trayectorias laborales de las y los entrevistadas/os; b) identificar y construir tipologías de trayectorias laborales a partir de la identificación de patrones y regularidades; c) establecer relaciones entre las estructuras temporales, los tipos de trayectorias laborales, y los tipos de estrategias y tácticas que las agencias despliegan en su interacción con el mercado laboral; d) reconocer y analizar las atribuciones causales que las y los entrevistado/as construyen respecto de sus trayectorias laborales, y las condiciones contextuales en las que éstas se despliegan; e) establecer y analizar el impacto subjetivo de las trayectoria laborales, las valoraciones que los entrevistados establecen y los criterios que fundamentan tales apreciaciones; y f) elaborar modalidades de calculabilidad en función de los perfiles o tipos de trayectorias laborales que se caractericen.

Por último, la estrategia metodológica descrita contempló una aplicación escalonada de las **entrevistas semi-estructuradas y biogramas** a la totalidad de la muestra. Esta aplicación por etapas (ver diagrama más adelante) permitió evaluar el comportamiento y rendimiento de los instrumentos, socializar los resultados preliminares con el equipo PNUD, así como incorporar ajustes en el proceso de investigación. En base a la información recogida en las entrevistas semi-estructuradas y los biogramas, se elaboraron perfiles o tipos de trayectorias laborales diferenciadas. Luego, a partir de la muestra original, se seleccionó a entrevistados/as representativos de estos perfiles para desarrollar un relato de vida a través de la aplicación de entrevistas en profundidad, donde se abordaron aspectos críticos de cada una de los tipos de trayectorias laborales elaboradas.

Como se aprecia a partir de los resultados de este estudio, la estrategia metodológica permitió precisamente identificar, construir y comprender narrativas y tramas que reconfiguran las versiones de los discursos dominantes del orden social e institucional. Específicamente y en el **plano de la caracterización**, se logró: a) reconstruir, desde un punto de vista temporal e histórico, las trayectorias laborales de las y los participantes del estudio; b) apoyar la elaboración de un discurso basado en un ejercicio de memoria biográfica; c) caracterizar las condiciones contextuales –sociales, económicas e institucionales– en las que

se han situado y desarrollado esas trayectorias; d) determinar los hitos críticos o estratégicos que han definido las continuidades y rupturas, permanencias y movibilidades de esas trayectorias en el mercado del trabajo; e) reconstruir las condiciones salariales y contractuales que han caracterizado cada una de las experiencias laborales en dichas trayectorias; f) reconocer y caracterizar los conocimientos culturalmente elaborados, sobre las que se apoya el despliegue de estrategias y tácticas de acceso, inserción, permanencia y movilidad en el mercado laboral; y g) elaborar perfiles o tipos de trayectorias en función del reconocimiento de patrones y regularidades similares en función de condiciones y factores similares o diferenciadores.

En resumen, mediante la metodología cualitativa utilizada se pudieron rastrear y construir los mapas de las trayectorias laborales, lo que constituye un ejercicio característico de la producción etnográfica multilocal. En particular, a través de ésta se lograron identificar condiciones y relaciones de subalternidad, situaciones de conflictividad latente y mapas de conocimientos que operan en esferas locales, pero vinculadas a dinámicas características de las sociedades complejas.

### **Plan de análisis**

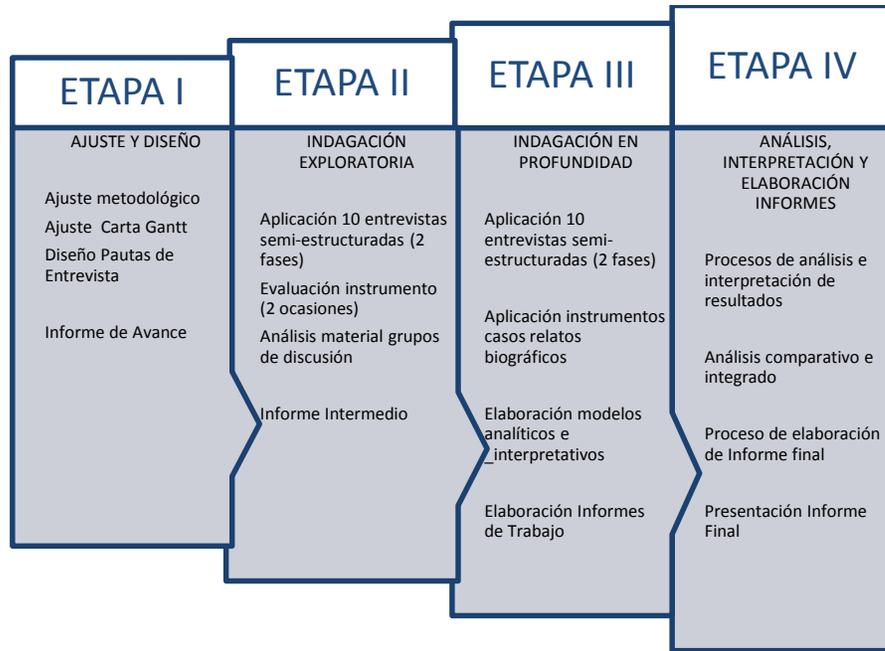
El material recogido fue analizado de acuerdo a los fundamentos de la teoría fundada (Grounded Theory) (Glaser y Strauss, 1998; Glaser, 2004). Dicha teoría metodológica permite una aproximación flexible al material empírico, lo que supone un constante diálogo y contraste entre empiria y teoría. Esto ocurre a través de la codificación teórica del material empírico. En concreto, cada entrevista transcrita es leída y de-construida en diversas unidades de sentido de acuerdo a las preguntas de investigación. A cada unidad de sentido se le otorga un código, el que finalmente expresa una categoría. Es precisamente en este ejercicio de codificación abierta donde el análisis semántico del discurso se vuelve central, pues en cada entrevista se busca reconstruir, identificar e interpretar el sentido de lo dicho por la persona entrevistada, estableciendo el campo semántico en el que se integra y opera él o los códigos discursivos analizados.

Cabe tener presente que el análisis del material empírico se desarrolló cada vez que se realizó y transcribió una fase de entrevistas (hay 5 fases y cada fase contiene 5 entrevistados/as, a excepción de la fase V que contiene 6 entrevistados/as). Esto permitió no solo evaluar cada entrevista por sí misma y en relación con el marco teórico de este estudio, sino que también en relación a las restantes entrevistas realizadas previa y posteriormente. Esto también incluyó el análisis del material cualitativo proveniente de los Grupos de Discusión que la Contraparte Técnica del PNUD entregó al equipo investigador Almabrandts.

El trabajo de campo contempló un levantamiento de información en etapas de indagación exploratoria e indagación intensiva. Cada etapa de levantamiento de información y fase de entrevistas contempló un proceso de análisis, elaboración de categorías, códigos, mapas y

campos semánticos, la evaluación del comportamiento de los instrumentos, y el desarrollo de orientaciones analíticas e interpretativas para las siguientes fases y etapas de la investigación para códigos y análisis (ver códigos en Anexo 3).

Los siguientes diagramas ilustran las etapas de este estudio y fases de entrevistas, que permitieron recoger y analizar la información.



Esto muestra un proceso de análisis sistemático, permanente e iterativo que permite identificar y relevar categorías emergentes, así como consolidar categorías a lo largo de todo el proceso de investigación. Al mismo tiempo, y como parte del análisis semántico del discurso, se desarrolló un proceso interpretativo de los textos-discursos (Abril, 1995) con el

objeto de disponer códigos y categorías, en esquemas comparativos e inferenciales que posibiliten producir diferenciaciones en términos de su grado de abstracción. De esta manera se buscó caracterizar fenómenos de primer y segundo orden en el proceso de caracterización de las trayectorias de vida y el análisis de los componentes y factores subjetivos que intervienen en su construcción (estructuras temporales, impactos subjetivos, atribuciones causales, valoraciones y creencias).

El proceso de análisis del material discursivo fue complementado, comparado y triangulado con el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los biogramas. Los biogramas son recursos esquemáticos que permiten contar con una observación y caracterización gráfica de las trayectorias laborales y la evolución de las condiciones que acompañan la inserción, permanencia y movilidad de las personas en el mercado del trabajo. Su principal fortaleza es que posibilitan un análisis triangulado de a) las condiciones de contexto que las personas reconocen como críticas y/o decisivas en sus trayectorias laborales y b) los factores y recursos situacionales que intervienen en las decisiones que las personas adoptan en el marco de sus trayectorias laborales.<sup>4</sup> En consecuencia, este Plan de Análisis se ha estructurado de acuerdo al marco teórico presentado y en función del logro de los objetivos de este estudio.

## **Muestra**

El universo del estudio corresponde a la cohorte de edad entre 30 a 45 años y a los NSE C3 y D, que se encuentran actualmente ocupadas/os y que residen en las regiones Metropolitana (RM) y de Valparaíso (V región) en el periodo entre diciembre de 2013 y abril de 2014. Dichos datos fueron obtenidos a partir de la base del Seguro de Cesantía proporcionada por el equipo PNUD.

La estrategia metodológica consideró el diseño y aplicación de un muestreo estructural en función de los siguientes criterios: sexo, nivel educativo (básica-media y superior), tramo salarial (medio y bajo) y región de residencia. La distribución de la muestra por región se ajusta a  $\frac{3}{4}$  de la muestra en la Región Metropolitana y  $\frac{1}{4}$  en la V región.

El criterio estructural central para el diseño de la muestra fue el nivel educativo. Esto incluye 4 niveles educativos: nivel básico, nivel medio, nivel técnico y nivel profesional. La totalidad de las entrevistas se distribuyeron equitativamente para cada nivel educativo. Para cada uno de estos grupos de entrevistas se consideraron los siguientes criterios de segmentación: sexo, edad y tramo salarial. Estas variables se distribuyeron de manera relativamente proporcional al total de casos.

Del total de la muestra (20 casos más 6 entrevistas/relatos de vida con participantes representativos de cada tipo de trayectoria), se realizaron  $\frac{1}{4}$  del total de entrevistas en la V Región. Se escogió esta región dentro de la muestra en función de su alto nivel de

---

<sup>4</sup> Los 20 biogramas se adjuntan en el anexo 2.

desempleo (NENE diversos años) y sus altas tasas de indigencia y pobreza (PNUD, 2011). Se consideraron para esta región los mismos criterios de segmentación y proporcionalidad general de esta muestra, priorizándose el nivel educativo básico y medio, dada su mayor vulnerabilidad tanto en términos de desempleo como de sus condiciones de trabajo (en especial, situación contractual y salarial).

La muestra fue entregada al equipo consultor por la Contraparte Técnica PNUD (lista con nombre, dirección, fono, etc.). El equipo investigador verificó los datos de contacto de la muestra y estableció la conexión directamente para realizar las entrevistas. Este proceso no estuvo exento de dificultades, ya que muchas personas habían cambiado de celular, residencia y/o no manifestaron interés o disponibilidad para llevar a cabo la entrevista. A pesar de ello, se logró contactar y entrevistar al número estipulado inicialmente en este proyecto.

Las entrevistas se realizaron en el lugar de preferencia de los participantes (casa, lugar de trabajo, café, plaza). Todas las entrevistas (26) fueron grabadas y transcritas textualmente (audios y transcripciones disponibles en CD adjunto). Las/os entrevistadas/os participaron voluntariamente y fueron informados acerca del estudio (consentimientos informados disponibles en CD). Los participantes de este estudio son asociadas a un número de identificación (ID) para resguardar su anonimato y confidencialidad (ver anexo 1 para una caracterización de la muestra).

## 6. Resultados

Desde la década de los '90s, los Informes de Desarrollo Humano del PNUD han venido dando cuenta del proceso de individualización, es decir, de debilitamiento de las instituciones sociales modernas, específicamente del orden de género, el trabajo asalariado, la familia nuclear y la trayectoria de vida en la sociedad chilena (PNUD diferentes años). Al respecto, las trayectorias laborales estudiadas dan cuenta precisamente de una pérdida de legitimidad de las instituciones sociales y con ello, de su capacidad normativa para estructurar tanto las acciones como las interacciones en esta sociedad. Dichos resultados son consistentes con las reflexiones sociológicas contemporáneas, las que han venido planteando específicamente el despliegue de un proceso de deslimitación (*Entgrenzungsprozess*) (Beck, Bonß y Lau, 2004; Kratzer, Boes, Döhl, Marrs y Sauer, 2004), es decir, del debilitamiento de los límites trazados para la configuración de las esferas de la vida, tales como el trabajo remunerado y la familia, en la sociedad moderna. Sin embargo, estos procesos de cambio social se caracterizarían por ser ambivalentes, pues darían cuenta también de procesos de re-limitación de la acción (inter)subjetiva (ibid.): por un lado, se vuelven más difusos los límites que han regulado la acción de los individuos en la esfera de la familia y el trabajo remunerado, así como de las relaciones de género respecto a lo que las personas pueden y deben o no hacer en dichas esferas; por otro lado, se observa también que se redefinen las normas, valores, creencias y expectativas sociales respecto a la acción (inter)subjetiva (Kratzer, Boes, Döhl, Marrs y Sauer, 2004; Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange y Voß, 2009). Los resultados del presente estudio muestran precisamente las ambigüedades de dicho proceso de deslimitación, así como las posibilidades, desafíos, riesgos y límites para la acción (inter)subjetiva.

### **La deslimitación de la esfera del trabajo: precarización y subjetivación laboral**

Los procesos de reorganización productiva y de transformación del Estado chileno han dado origen a un debilitamiento de los límites establecidos en el marco del trabajo asalariado. En concreto, las reformas laborales orientadas a flexibilizar las condiciones de uso de la fuerza de trabajo y las nuevas formas de organizar el trabajo centradas en la externalización y subcontratación han dado origen a un “proceso de precarización del trabajo”, es decir, al desarrollo y expansión de empleos temporales o no regulados contractualmente, situando a los/as trabajadores/as al margen de la seguridad social (Castel, 1995; Kalleberg, 2009, 2012; OIT, 1998; Paugam, 1995). Al respecto, los casos estudiados muestran que los puestos de trabajo regulados contractualmente aseguran la estabilidad de los ingresos durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no necesariamente un progreso salarial significativo. Este es el caso de grupos que tradicionalmente se asocian con condiciones de trabajo precarias, como por ejemplo, las personas con bajo nivel educacional. De hecho, la mayoría de los casos estudiados muestran la persistencia de ingresos mínimos a lo largo de su

trayectoria laboral (en particular, mujeres en actividades de aseo y servicios). Excepciones suelen ser aquellos/as trabajadores/as que tienen un oficio y especialización dentro de éste (trabajadores de la construcción, trabajadora agrícola) y los profesionales (ingenieros y asistente social). Sin embargo, en el caso de quienes tienen un oficio, sus capacidad de incrementar sus ingresos es reducida en el tiempo, ya que su trayectoria laboral depende directamente del esfuerzo físico. En consecuencia, las enfermedades y los accidentes laborales les permiten trabajar un tiempo mucho menor que al resto de la fuerza laboral. En el caso de los profesionales, pese a que sus ingresos son más altos al resto de la muestra, éstos no suelen incrementarse sustancialmente en el tiempo para todos; algunos han tenido empleos no regulados contractualmente y su rotación laboral externa les ha significado percibir ingresos inestables (véase al respecto OIT, 1998; Wormald y Ruiz-Tagle, 1998; Cárdenas, 2005, 2010, 2012, 2013). Asimismo, si se consideran los ingresos que las personas perciben por hora, parte de la muestra –por ejemplo, ID8 (fiscalizadora de buses), ID19 (retail), ID7 (ingeniero en ejecución metal mecánico), ID18 (electricista/ing. en transporte marítimo), ID20 (pastelera)– podría estar ante una constante reducción de sus ingresos, debido a: i) la intensificación del trabajo, es decir, el desarrollo de mayor cantidad de tareas en el marco de una misma jornada de trabajo (Díaz, 2004; Elger, 1991; López, 2008) y ii) la extensificación del trabajo (Marx, 1999), es decir, el desarrollo del trabajo en una jornada de trabajo más extensa que la habitual y donde las horas extras no suelen ser pagadas.

Paralelamente, los resultados dan cuenta de un proceso de “subjetivación del trabajo” (Moldaschl y Voß, 2002; Lohr y Nickel, 2009). Específicamente, mediante el control indirecto y la auto-organización de las personas respecto a sus deberes laborales, éstas parecieran haber internalizado diversos riesgos que habitualmente estaban asociados a las empresas o el Estado en el marco del trabajo asalariado, tales como la seguridad social, la capacitación, los contenidos, tiempos y lugares de trabajo. En consecuencia, las condiciones laborales de las personas no solo se vuelven objetivamente más precarias, sino que los propios sujetos son quienes asumen y reproducen dicha precariedad normalizándola a través del despliegue de su propia trayectoria laboral. Esta tendencia no solo se visualiza en los oficios, profesiones y rubros tradicionalmente precarios (la Agricultura y la Construcción), sino que también en aquéllos tradicionalmente vinculados al trabajo asalariado (los Servicios personales y sociales), es decir, en aquella rama de la economía donde hay una mayor concentración de fuerza de trabajo profesional.

### **Trayectorias femeninas: la doble deslimitación de la esfera del trabajo y la familia**

Acorde con estudios previos en Chile (Guzmán y Mauro, 2004; Guzmán, Mauro y Araujo, 1999), las condiciones laborales más precarias suelen estar especialmente presentes en las trayectorias laborales de las mujeres. Específicamente, es particularmente visible en el caso de mujeres que carecen de un oficio o profesión y que no han terminado su educación

escolar y/o que provienen de hogares de NSE medio-bajo y bajo. Sin embargo, en las trayectorias de estas mujeres la precariedad laboral pareciera enmarcarse no solo en el proceso de deslimitación de la esfera del trabajo (remunerado), sino que también de la esfera de la familia. En concreto, las formas de organización familiar se han venido pluralizando y paulatinamente logran ser legitimadas. Tal es el caso, por ejemplo, de los hogares unipersonales femeninos y de los hogares monomarentales, es decir, de aquellos hogares con hijos/as y jefa de hogar mujer. Sin embargo, la emergencia de estas formas de hogar se encuentran simultáneamente limitadas por expectativas sociales que promueven la reproducción del orden de género moderno a través de la titularidad femenina en relación a las responsabilidades reproductivas. Así, la población femenina estaría viviendo hoy un proceso de “doble deslimitación” (Gottschall y Voß, 2005; Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange y Voß, 2009) especialmente complejo: mientras su participación laboral precaria está determinada en gran medida por la segregación ocupacional horizontal y vertical según género (Anker, 1997; Leitner, 2001; Aulenbacher, 2010), las mujeres continúan manteniendo también la titularidad de las responsabilidades familiares en los hogares y careciendo de los recursos necesarios para delegar parcialmente dichas responsabilidades. Dicha dinámica es especialmente evidente en el caso de las mujeres jefas de hogar, quienes en esta investigación corresponden a la mayoría de los casos de mujeres estudiadas.

### **Oficios y profesiones: base para la delimitación de las trayectorias laborales**

Al igual que el género, los oficios y profesiones emergieron en este estudio como categorías relevantes de análisis. Aquellos son formas sociales de capacidades y destrezas, así como tareas especializadas, tipificadas y delimitadas institucionalmente (Demszky von der Hagen y Voß, 2010; Voß, 1997) las que preestablecen tanto lo que las personas saben y pueden hacer así como lo que no saben o no están autorizadas a hacer (ibid.). Al mismo tiempo, las profesiones y los oficios son “formas estandarizadas” de venta de la fuerza de trabajo, un determinado “certificado de capacidades” (Bolte, Brater y Beck, 1988) de las personas para la oferta de sus cualificaciones en el mercado del trabajo (Voß, 1997, 2007). Tienen como objetivo el logro de las funciones sociales y son asumidos por las personas para percibir ingresos monetarios (ibid.). Relevante para este estudio es el hecho de que las profesiones y los oficios están socialmente arraigados y sujetos a las normas sociales, las que determinan aspectos centrales de la identidad de las personas (ibid.). A su vez, son “mecanismos decisivos de integración social y posicionamiento de los seres humanos” (Demszky von der Hagen y Voß, 2010: 751), donde la distribución social de las profesiones constituye “una forma básica de orden social y desigualdad establecida sobre la base de una creciente

diferenciación de las funciones sociales” que dan origen a diversos privilegios (ibid.).<sup>5</sup> Por último, las profesiones y los oficios tienen un fuerte arraigo nacional y tienen una diversidad de manifestaciones históricas y significados culturales (ibid.) que varían de acuerdo a la división del trabajo resultante de los procesos de transformación económica y técnica así como a las dinámicas de poder (por ejemplo, entre diferentes profesiones u oficios) en un determinado momento (Demszky von der Hagen y Voß, 2010; Voß, 1997).

Los resultados obtenidos muestran que los oficios y las profesiones tienden a estructurar las acciones de los/as entrevistados/as a lo largo de su trayectoria laboral en la medida en que tanto los oficios como las profesiones les han provisto a estos sujetos de un conjunto de expectativas sociales en torno a las cuales deben ordenar y desarrollar su participación en el mercado laboral. Al respecto, los sujetos reproducen o reinterpretan dichas expectativas sociales de acuerdo a las condiciones laborales disponibles, así como también las condiciones de su vida privada. En el caso de aquellos/as participantes que no cuentan con un oficio o profesión, su trayectoria laboral suele carecer de una estructura previamente definida que oriente sus acciones, quedando éstas sujetas a las posibilidades que van emergiendo en cada momento. De esta manera, estos/as entrevistados/as dan cuenta de dificultades para planificar y anticipar su trayectoria laboral y con ello, también su trayectoria familiar y personal.

Pese a la relevancia de las profesiones y oficios como orientaciones para la acción subjetiva, los resultados de este estudio muestran también que la profesión, en tanto institución social moderna, tiene límites en relación a las dinámicas del mercado laboral actual. A pesar de que las profesiones y los oficios continúan dotando a los sujetos de un conjunto de expectativas sociales mediante las cuales pueden orientar y planificar sus acciones, las experiencias que las personas viven cotidianamente en el mercado del trabajo tienden a distanciarse de manera importante de dichas expectativas. En concreto, se observa un relativo desacoplamiento entre la educación formal y las tareas profesionales que las personas realizan así como sus consecuentes condiciones laborales. Con ello, los logros que supuestamente se podrían alcanzar a través de la educación formal (mayores posibilidades de empleabilidad y movilidad social) suelen ser horizontes de difícil alcance para las personas a través de su oficio y profesión en su vida cotidiana. Tanto en las entrevistas individuales como grupales realizadas suele primar entonces una mirada crítica respecto a la relación educación-trabajo y al mercado del trabajo mismo. Esto, no solo debido a los bajos ingresos y la dificultad de aumentarlos, sino que también producto tanto de la sensación de maltrato y sacrificio laboral como de las dificultades para conciliar trabajo-familia-tiempo para sí. Al respecto, la construcción de una “profesión individual” (*Individualberuf*) (Dostal, Stooß y Troll, 1998; Voß, 1997, 1998, 2002, 2012), donde los propios sujetos van definiendo su propia profesión acorde a las posibilidades emergentes del mercado laboral y sus propios intereses y no únicamente según su formación formal previa, sería una estrategia en

---

<sup>5</sup> Dentro de los privilegios asociados a las profesiones se encuentran el status, el prestigio, la autonomía y los ingresos (Demszky von der Hagen y Voß, 2010), los que finalmente sitúan a las personas en posiciones de diferencias de poder dentro de un determinado orden social.

algunos de los casos estudiados. En consecuencia, las profesiones y oficios le otorgaría hoy a los individuos tanto límites para estructurar una trayectoria laboral a largo plazo, así como riesgos que emergen cuando sus límites se desdibujan en el marco de un mercado laboral precario.

Adicionalmente, cobra especial relevancia en las trayectorias laborales el aprendizaje vicario del oficio o profesión. Los resultados de este estudio muestran que trayectorias caracterizadas por el desarrollo de un oficio se han ido desplegando usualmente a partir del aprendizaje de otros significativos, como lo son los referentes familiares. En particular, en este estudio el aprendizaje vicario emerge como un factor central para el acceso al mercado laboral, siendo las primeras experiencias laborales generalmente “guiadas” por un referente familiar o agente cercano. Más adelante se desarrolla este punto en relación a las redes laborales y vínculos significativos para el desarrollo de trayectorias laborales.

### **Deslimitación de las estructuras temporales y espaciales**

Tanto el tiempo como el espacio constituyen límites centrales para la acción de los individuos. En el caso de las personas estudiadas de Santiago, ambas categorías son especialmente relevantes en relación a las distancias y con ello, las horas destinadas a transportarse entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo. Las extensas e intensas jornadas de trabajo, así como las jornadas de trabajo atípicas y la inestabilidad laboral, generan una sensación de frustración, incertidumbre, desencanto y cansancio. Esto está ligado a la experiencia de malestar respecto al escaso tiempo para el desarrollo de vínculos significativos y consigo mismo.

En el caso de las personas de Valparaíso, dichos malestares están especialmente vinculados a las largas jornadas de trabajo, las cuales, al igual que en Santiago, suelen romper con los límites de la “jornada de trabajo normal” para extenderse más allá de la “jornada típica” e incluir el fin de semana. Algunos casos estudiados incluso deben compatibilizar jornadas laborales que intercalan una jornada de mañana y una jornada de tarde entre una semana y otra.

A continuación se presentan los resultados abordando los objetivos específicos de este estudio: la percepción del mercado laboral, las principales motivaciones para cambiarse de trabajo, estrategias de permanencia y movilidad laboral. Dichos resultados son abordados luego de manera más específica a través de la construcción y el análisis de una tipología original de trayectorias laborales de la clase media-baja chilena actual y sus factores intervinientes.

## Percepción del mercado laboral

El proceso de precarización laboral es una tendencia observada a nivel mundial (Castell, 1995; Paugam, 1995; Kalleberg, 2009, 2012). En dicho contexto, Chile es mencionado reiteradamente como un caso emblemático, donde la mala calidad del empleo constituye la contracara del sostenido crecimiento económico (OIT, 1998; Wormald y Ruiz-Tagle, 1999; Sehnbruch, 2012; Cárdenas, Link y Stillerman, 2012). Consistente con dichas condiciones de trabajo “objetivas”, el presente estudio da cuenta también de una percepción laboral ambigua por parte de los sujetos: actualmente el mercado laboral provee oportunidades de trabajo, pero dichos empleos no necesariamente logran generar las condiciones mínimas de seguridad para los/as trabajadores/as en términos de su estabilidad laboral, ingresos y acceso a la seguridad social.

Las condiciones de trabajo en el mercado laboral chileno tienden a ser tematizadas por trabajadores/as pertenecientes a las clases medias-bajas y bajas como “abusos” o “malas condiciones de trabajo”, dando cuenta de su profundo malestar en relación a esa esfera de la vida.<sup>6</sup>

*I: ¿Y ahí no le gustaba trabajar?*

*P: No, porque igual tuve problemas, porque el niño era complicado. Entonces había que estar pendiente de él. Ahí también lo que hace es que se quería salir para la calle y como estaba cerrá la puerta se encaramó por la pandereta y al salir, al ir a buscarlo yo lo saqué y parece que el niño tenía problemas y de tan nervioso y de tanta rabia que el niño me mordió y un pedazo él que me sacó y él me mordió, tenía como 5 años ya y ahí renuncié, porque no podía. Ella igual estaba viendo, si po, que yo estaba yendo a buscar al niño y yo le di un bofetazo para que me soltara.*

*I: ¿Y ahí usted renunció o la despidieron?*

*P: No, si ella me dijo “yo no te voy a decir nada”, porque ella sabía todo, pero no, yo igual renuncié, renuncié porque ella no le hizo nada al niño po, no lo corrigió tampoco que eso no se hacía, na’ y como que ajajaja se rió no más o “oh ¿Nicolás que hiciste?”, pero en ningún minuto ella, no nada...*

*I: Nada como para que la respetara a usted.*

*P: No, nada. Entonces yo le dije que esas cosas no las iba aceptar, yo no tenía hijos, pero esas cosas al menos yo no, imagínese después pasaba otra cosa y yo no, me iba hacer otra cosa y no le iban hacer nada.*

(ID11, mujer, 44 años, reponedora supermercado)

Estas percepciones acerca de la precariedad laboral no solo se basarían en la inexistencia de normas que aseguren una protección mínima de los derechos laborales de las personas, sino que también en prácticas en los lugares de trabajo que vulneran dichas normas y que limitan una integración subjetivamente satisfactoria en el mercado laboral. Un ejemplo

---

<sup>6</sup> P: Participante; I: Investigadora

concreto al respecto sería el pago de la seguridad social por debajo de los ingresos percibidos.

*Nunca se cumplen las condiciones laborales. El trato es pésimo. Cuando uno trata de exigir algo te dicen: "No, ¿qué estás reclamando tú? Agradece que tienes trabajo". Y en la última empresa casi nunca me dieron una liquidación. Después me enteré de que no me habían pagado las cotizaciones que estaban declaradas aquí. Entonces cuando uno empieza a reclamar esas cosas te quedas reclamando y te quedas sin pega y prefiero quedarme sin pega.*

(Hombre, GD sesión 7, grupo 5, hombres y mujeres 30-37 años, nivel educacional básico, tramo salarial bajo)

*P: Era subcontrato. En esos tiempos el contratista solamente si quería hacía o no hacía contrato.*

*I: Ya.*

*P: La empresa no se los exigía en esos años. Entonces hartos problemas con subcontratista. Y bueno hoy en día no soy simpatizante del subcontrato dependiente que siga trabajando con ellos. Pero no soy partícipe del subcontrato, ya que ellos se llevan gran parte del dinero sin hacer nada. Porque al final ellos no fiscalizan el trabajo. El maestro hace su trabajo y se fiscaliza a sí mismo.*

*I: Ya*

*P: Se auto fiscaliza.*

*I: ¿Entonces significa que no le pagaban imposiciones? ¿Salud tampoco?*

*P: No. Ninguno.*

(ID16, hombre, 40 años, construcción M1)

Otro ejemplo mencionado por los/as participantes sería la exigencia de tener que trabajar más allá de las horas acordadas. Como muestra el caso de una participante de este estudio (ID9), el desarrollo del trabajo remunerado en los espacios laborales suele no enmarcarse dentro de límites temporales previamente establecidos, sino que dichos límites se van estableciendo de acuerdo a los requerimientos diarios del proceso de trabajo. Las acciones de los/as trabajadores/as en la esfera del trabajo remunerado y en las restantes esferas de la vida deben adaptarse a dichos requerimientos. Acorde con estudios previos (PNUD, 1998, 2000, 2002; Cárdenas, 2005, 2010a, 2012), este modo de adaptación constante a las condiciones de trabajo variables es percibido por los individuos como "muy cansador".

*P: Me gustaba también [aseo en hotel] porque es diferente a los otros trabajos. A parte que uno va viendo los pasajeros todos los días cambiando, cambiando, uno tiene la dinámica de todos los días ir haciendo diferentes habitaciones. Lo que sí, no tenía horario de salida, que eso es lo que cansa.*

*I: No tenía horario de salida, pero tenía horario de entrada fijo, pero de salida no.*

*P: Claro, porque si se iban los pasajeros a las 8 de la noche, 9 de la noche tenía uno que quedarse haciendo aseo, esa habitación para que al otro día terminara de... a uno la recompensaban con un día libre, pero no... no era, de repente uno salía a las 11, 12, no era... (...) Ahí estaba trabajando, ya llevaba como un año trabajando ahí. A mí me pasa eso, que me cansa el horario, salir tarde, eso cansa mucho.*

I: Sí, claro. ¿Y cuánto tiempo logró estar usted en el hotel?

P: Como tres años.

(ID9, mujer, 43 años, cocinera)

*Es calidad de vida para compartir con la familia, si trabajas los fines de semana nada que hacer. Por ejemplo, estuve en un trabajo donde yo también tenía turnos de 9 a 7 y a veces me tenía que quedar hasta las 11. Una vez tuve que trabajar un sábado hasta las 4 de la mañana. Entonces ya, está bien, te llevan hasta la casa, ganas los bonos, pero después dices "necesito permiso, tengo que ir a ver a mi hijo al colegio" y te dicen "no, no se puede, tienes que trabajar"*

(Mujer, sesión 1, grupo mixto 30-37 años, nivel educacional superior, tramo salarial medio)

La percepción respecto a las jornadas de trabajo se ven reforzadas negativamente por: a) las distancias que las personas deben recorrer a diario para acceder a su lugar de trabajo y b) el creciente tráfico presente en el espacio laboral urbano. Ambos factores contextuales complejizan y dificultan aún más la participación y adaptación de las personas a las condiciones de trabajo. Finalmente, las personas perciben que trabajar remuneradamente sería la única acción que están constantemente realizando. Los esfuerzos que esta actividad implica en la vida cotidiana de las personas se expresa finalmente en una sensación de cansancio constante. El cuerpo se constituiría entonces no solo en el medio a través del cual los individuos se constituyen en fuerza de trabajo, sino que también el medio a través del cual auto-percibirían sus propios límites para la acción en el mercado laboral.

*Años. Y eso, pero igual es sacrificado y más encima lejos, una hora para allá, en la mañana una hora, en la tarde una hora y media con el taco así que igual es complicado, llego a puro dormir no más.*

(Hombre, GD sesión 4, grupo 1, hombres y mujeres 30-37 años, nivel educacional medio, tramo salarial bajo)

La percepción negativa de las condiciones laborales a través de los límites del propio cuerpo se agudiza cuando los contextos laborales no la reconocen, específicamente cuando se desconoce el derecho a estar enfermo/a. Específicamente, el no reconocimiento del estado de salud como fundamento básico para el desarrollo de un trabajo remunerado reflejaría, desde el punto de vista subjetivo, un contexto laboral de condiciones laborales "injustas".

*Yo trabajaba en una empresa que se dedicaba a prestar servicio de aseo para hospitales, yo me cambié de esa empresa, porque un día X llegué enferma y me hicieron trabajar igual enferma, en las condiciones que yo llegué enferma era como... yo llegué para solamente decir que estaba enferma y si podía tomarme un permiso para ir al médico, qué sé yo y me hicieron trabajar igual, la jornada completa, o sea, ni siquiera... y encontré que eso era súper injusto. Y además me cambié de esa empresa, porque me ofrecían un poco más de plata en otra que es ahora, la que estoy trabajando actualmente, es una editorial en que se hacen las agendas y todo tipo de cosas de esas. Por ese motivo y por el motivo de que era más plata.*

(Mujer, GD sesión 7, grupo 5, hombres y mujeres 30-37 años, nivel educacional básico, tramo salarial bajo)

*Sí, por ejemplo el tener licencia médica te perjudica, pero mucho, porque ya después, por ejemplo, tienes licencia un mes y al mes subsiguiente tú vuelves a trabajar y no tienes la comisión de ese mes. Entonces vuelves a sacar tu sueldo mínimo y al mínimo tienes que restarle tu descuento, las imposiciones, todo lo que tenemos que pagar, salud y se hace menos.*

*Uno no tiene derecho a enfermarse.*

*No.*

*Yo no me puedo enfermar, porque yo soy sola, ahora tengo una persona que me ayuda pero, antes estaba sola, no podía enfermarme, faltar nada, porque o si no, no funcionaba nada. Ahora tengo una persona...*

(Mujer, sesión 8, grupo mujeres, 30-37 años, nivel educación superior, tramo salarial medio)

Otra práctica laboral habitual sería el cambio unilateral en las condiciones de trabajo, tales como la jornada de trabajo, los lugares de trabajo, el monto del salario y el momento de pago del sueldo.

*I: El tema es que siempre cambia tu lugar de trabajo, te puede tocar lejos.*

*P: Claro, lejos. Ahora me queda como a una hora y media más o menos. Me tengo que saber venir a las 6. Tomo metro del Sótero del Río hasta Cal y Canto, hasta Baquedano, Baquedano, Cal y Canto, me bajo y tomo la 308.*

*I: ¿Y hasta qué hora trabajas?*

*P: No hay horario, no hay horario, porque se atrasan los hormigones, hay que estar chequeando los muros, hay que terminar las lozas.*

(ID17, hombre, 42 años, maestro de la construcción)

*P: Entonces, me dijo “¿porque no te pagamos cuando corresponde?” y yo dije “sí”, “¿y porque quieres más lucas?” y yo le dije que “sí” y le dije “mire...” porque una vez un bono tenía que pasar por él, el punto se fue de vacaciones “sabe lo que a mí me molesta, ¿Quién es el que hace las metas? Para empezar”, me dijo “yo” y yo le dije “ya, mire, yo no llevo dos años acá en retail, yo ya vengo de otra marca, y siempre la meta que a ti te piden, por ejemplo, si el año pasado en este mes se vendieron 10 millones, tiene que ser un 20% más o un 15%, algo así. No me puede pedir si el año pasado se vendieron 10 millones, no me puede pedir 30, porque ¿de qué estamos hablando?”. Y le dije yo, “usted no quiere que yo llegue a la meta”, “no, no se trata de eso”, y le dije “lo otro que le quería decir, cuando me tenían que pagar el bono, usted no estaba, no podía dar el ok, y yo trabajé, yo me lo merezco, no puedo estar esperando que usted llegue de vacaciones para que me den el bono”, le dije yo “¿qué onda, le gusta calentar la plata o qué?”, el viejo te juro que puso los ojos furia y me dijo “no, a mí no me gusta eso”, “pero es que eso es lo que yo pienso, que a usted le gusta calentar la plata, por qué no deja a otra persona que dé el ok, si yo trabajo, yo cumplo, me gusta que ustedes cumplan”.*

(ID19, mujer, 35 años, vendedora retail)

Dentro de las prácticas laborales destacan no solo aquellas en donde las condiciones de trabajo son situadas por los empleadores bajo los estándares laborales, sino que también aquellas que buscan traspasarle a los/as trabajadores/as los riesgos asociados a los procesos productivos, es decir, prácticas de “subjetivación del trabajo” (Moldaschl y Voß, 2002; Lohr y Nickel, 2009).

*Yo creo que acá en Chile es demasiado duro el trabajo y es muy mal pagado, te lo digo en mi caso, yo podía estar desde las 11 de la mañana hasta las 9 de la noche vendiendo, jugándotela por sacar las ventas... en el fondo igual te pagan bien, pero era demasiado tiempo el trabajo, demasiado duro, no sé si un cliente te rechazaba o la venta se caía te podían multar a ti, si el cliente no paga te multan, entonces como que no está muy bien valorado quizás. Mi punto de vista.*

(Mujer, GD sesión 8, grupo 6, mujeres 30-37 años, nivel educacional superior, tramo salarial medio)

Relevante es el hecho de que dichas percepciones se construyen a partir de un ideal de trabajo “digno” y su contraste con las experiencias que las personas viven cotidianamente en sus lugares de trabajo. Específicamente, el ideal se asemeja a los valores, prácticas e ideales asociados a la institución social del “trabajo asalariado” que surge en el marco de la modernidad y el proceso de industrialización de las sociedades, la cual ha determinado y ha sido reforzada a través de la legislación laboral hasta la crisis del modo de producción fordista. Sin embargo y a diferencia del “trabajo asalariado” o “trabajo decente” que ha venido promoviendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las dos últimas décadas, las formas de organización colectiva no aparecen en la mayoría de los casos estudiados como recursos relevantes para el logro de mejores condiciones laborales. Al contrario, el autoconcepto de estos/as trabajadores/as se estructura a partir de su autopercepción como sujetos que deben actuar en el mercado del trabajo de manera individual. En consecuencia, la búsqueda de un nuevo empleo suele ser la estrategia más habitual para enfrentar dicha precariedad (al respecto véase Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003). Por ejemplo, una participante (ID3) destaca el mal trato por parte de los jefes y las condiciones adversas en las cuales se trabaja, razones por las cuales ha decidido buscar un nuevo trabajo.

*P: Incluso ahora yo creo que hoy día quitan las llaves, así que voy a retirarme de acá, me aburrió. Aparte hemos tenido puras peleas con el jefe, así que quiero ver pega en otro lado.*

*I: Quieres ver pega en otro lado.*

*P: Sí, porque acá por lo menos los jefes no saben tratar, andan chispeando los dedos, esa cuestión me tiene más que choreada, así que mañana ya quiero empezar a trabajar, a demandar.*

*I: ¿Sí?*

*P: Sí, no, es que no puede ser. Incluso tuvimos una pelea cuando, no sé la última vez, no sé si se acuerda que llovizó, estaba llovisando y quería que estuviésemos afuera, porque nosotras éramos de patio y estábamos justo debajo techo en una parte que tienen ahí y los echaron pa' fuera, empezó a chispear los dedos, “que se vayan al tiro pa' afuera”. Ahí*

*tuvimos la primera pelea y de ahí ya ha pasado en varias oportunidades. Incluso me mandaron una carta la inspección por desobediente o algo así.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

Pese a la percepción de mal trato y abusos, algunos individuos desarrollan percepciones positivas respecto al mundo del trabajo. Éstas se configuran por contraste precisamente a partir de las buenas relaciones con jefes/as y/o colegas, vínculos de sociabilidad que, por lo menos parcialmente, pueden relativizar una percepción de absoluta negatividad frente a las condiciones laborales (véase al respecto Toro, Stecher, Godoy, 2012).

*Con mi jefe es excelente, con mi jefe, mi jefe es menor que mí, es un lolo, es súper buena. Y con mis compañeros de trabajo también.*

(ID20, mujer, 44 años, pastelera)

*P: Buena, es que yo siempre he sido bien amigable, me gusta andar buscando... tampoco soy envidioso que gane más plata, menos plata y hace la pega mejor. Siempre quisiera superar, de a poquito quería superar.*

*I: Obvio. ¿Y con tus jefes cómo era?*

*P: Bueno, yo quería hartar al jefe, él me dejaba del parque Brasil en el 25 de la Gran Avenida, bueno igual lo esperaba como 15 minutos que se bañara y todo eso, así que me dejaba más cerca de la casa y me iba más rápido.*

(ID17, hombre, 42 años, maestro de la construcción)

En resumen, las percepciones de las personas de clase media-baja respecto al mercado laboral en Chile suele ser negativas tanto debido a las condiciones estructurales de trabajo (salario, jornada laboral, situación contractual, etc.), así como por las prácticas en los espacios laborales. Trabajar es entendido entonces como una acción de sacrificio constante, dados los múltiples costos que tienden a asumir las personas para participar en el mercado laboral (no poder tener el tiempo suficiente para brindarles el cuidado adecuado a los hijos/as, falta de tiempo para sí mismos/as, largos tiempos de transporte, costos monetarios del transporte, costos físicos y psíquicos de la adaptación a prácticas laborales no dignas, etc.). Consecuentemente, se percibe un alto grado de insatisfacción/malestar respecto al a) no reconocimiento del aporte que cada persona hace a la división social del trabajo y con ello, al funcionamiento de la sociedad chilena y b) el alto costo que implica para los sujetos participar laboralmente en esta sociedad. En este contexto, las personas de este segmento suelen autopercebirse como objetos, como piezas intercambiables del engranaje productivo (véase al respecto PNUD, 1998, 2002; Espinosa y Morris, 2002; Cárdenas, 2005, 2010a, 2012). El trabajo remunerado emerge entonces como una actividad cuya dotación de sentido se encuentra en tensión. Si bien trabajar es gratificante en algunos aspectos (estructura la identidad, provee de determinados recursos económicos y vínculos sociales significativos), las condiciones laborales objetivas (salario, jornada de trabajo, seguridad social, situación contractual, relación trabajadores/as-empleador/a, etc.) y las prácticas sociales en los lugares de trabajo no responden a las expectativas que las personas tienen

respecto a su participación en el mercado del trabajo. Frente a dichas condiciones de trabajo los sujetos suelen sentir la necesidad de buscar un nuevo trabajo como estrategia para mejorarlas.

### **Principales motivaciones para cambiarse de trabajo**

Pese a que cambiarse de empleo no constituye un horizonte de acción central a priori para la mayoría de los individuos estudiados, todas las personas entrevistadas individual o grupalmente se han cambiado al menos una vez de trabajo. En el caso de las entrevistas individuales, instrumento mediante el cual se logró conocer cada cambio de trabajo de las personas, dichos cambios muestran deberse a variadas razones. Específicamente, se identifican tanto factores externos relativos al funcionamiento del mercado del trabajo y sus organizaciones (despidos, cese de faena), como decisiones personales.

Respecto a los cambios originados en decisiones por parte de los sujetos, la presente investigación muestra que el aumento de los ingresos absolutos y relativos constituye una de las principales motivaciones para cambiarse de trabajo. Al respecto, cabe tener presente que la gran mayoría de las personas entrevistadas constituye el ingreso principal del hogar y tiene diversos familiares a su cargo en términos económicos (hijos/as y nietos/as, principalmente). En el caso de aquellos hombres que viven con sus parejas y ya han sido padres, la generación de mayores ingresos se vuelve una motivación central para buscar un empleo mejor remunerado.

*Si po, es que mi taita siempre nos metió eso “ustedes tienen que aprender a tomar una pala, porque si no tienen una profesión tienen que ganarse la plata”. Entonces de repente su pololito por ahí, un radier, que poner cerámica a lo mejor y eso, eso más que nada, cuando no había necesidad, después de que esta niña quedó embarazada de la primera niña, tuve que poner... Mi esposa quedó embarazada de la primera niña ya tuve que “se te acabaron las vacaciones cabro”.*

(ID15, hombre, 33 años, maestro primera enfierrador)

*[...] Y más que después vinieron más niños, así que tuvimos que empezar a... empecé a tratar de buscar un rubro más, un rubro de trabajo más seguro, que me diera un sueldo fijo, con un contrato.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

*Porque ya estaba grande ya y mi esposa necesitaba calcetines, zapatos, ropa interior, entonces yo tenía que saber tenerle cosas para sus necesidades.*

(ID10, hombre, 46 años, construcción/guardia)

La presencia de problemáticas como el alcoholismo, la cesantía y/o la pobreza llevan también a las mujeres no jefas de hogar a buscar nuevas fuentes para compensar los bajos ingresos del proveedor del hogar y evitar que la familia se encuentre en una situación de pobreza.

*Porque donde ya tenía 3 hijos, tenía que mantener la casa, tenía que haber más, necesitaba ganar más plata, porque en ese tiempo yo vivía con el papá de mis hijos, de los 3 mayores, mis 3 hijos son de mi primera relación que yo tuve. Entonces el papá de él, de mis hijos, era bueno para el alcohol, era bueno para andar carreteando, le gustaba andar en un montón de cosas y en vez de traer la plata para la casa y se la pasaba a la mamá entonces yo dije que “no po” y con mis hijos nada y me puse a trabajar.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

En este contexto, la separación es un hito familiar central al momento de cambiarse de trabajo. Dentro de la muestra estudiada, dicho hito es posible de ser identificado principalmente en el caso de aquellas mujeres que asumen la jefatura de su hogar con posterioridad a la separación de su pareja.

*Sí, porque me separé yo ese año, 2012 y me quedé, así que tenía que trabajar más.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

*Vendí Avon, me ayudaba mi mamá y con eso me las arreglé, aparte que tenía esta casa que la arrendé, en ese tiempo cobraba como 40 lucas.*

(ID12, mujer, 32 años, asistente de profesoras)

Sin embargo, en las percepciones y evaluaciones que las personas realizan respecto al mercado laboral emergen un conjunto de otras motivaciones significativas. En general, éstas se refieren a limitar las prácticas de maltrato vividas en los espacios de trabajo remunerado.

*H: Claro, todo el rato amenazando, como una opresión que a uno le tenían de “si no haces esa pega te vas cascando”, siempre la amenaza estaba ahí, ese es el trato que tenemos todos lamentablemente.*

*H: Trabajabas con miedo.*

*H: En muchos casos y muchos compañeros de trabajo que decían “viene el mexicano, ponte a trabajar” compañeros también, en muchos compañeros vi temor en no enfrentar a los jefes, pero yo soy un poquito rebelde en ese sentido, porque no me gusta el abuso, me gusta que a nadie le pasara lo que me pasó a mí. Así que dije “no, este abuso no lo acepto, yo me voy” y me fui, me fui por mejores condiciones laborales en otro lugar, trabajar tranquilo.*

(Hombre, GD sesión 4, grupo 1, hombres y mujeres 30-37 años, nivel educacional medio, tramo salarial bajo)

Para poder limitar dichas condiciones de trabajo y sus consecuentes costos para las personas, algunos sujetos incluso han renunciando antes de encontrar un nuevo trabajo. Este tipo de acciones suelen ocurrir en el marco de condiciones de trabajo percibidas como

altamente explotadoras por las personas y con ello, generadoras de un gran malestar subjetivo.

*I: ¿Y en el Casino, usted renunció o la despidieron?*

*P: No, yo renuncié.*

*I: ¿Renunció y no tenía otro trabajo?*

*P: No. (...) Renuncié, porque ya no aguataba más. No, si eran muy difícil allá, la encargá.*

(ID11, mujer, 44 años, reponedora supermercado)

Dada la centralidad que tienen las prácticas laborales y el buen trato en las personas estudiadas, el logro de éstas tiende a constituirse en un factor subjetivamente relevante para centrar el desarrollo laboral de las personas al interior de la organización donde se encuentran trabajando. Frente a nuevas oportunidades laborales, las personas pueden preferir no cambiarse de lugar de trabajo. En consecuencia y desde el punto de vista subjetivo, las relaciones interpersonales en los espacios de trabajo constituirían no solo un factor para aminorar el impacto negativo de las condiciones laborales sobre las personas, sino que también un motivo central para que las personas permanezcan en un mismo lugar de trabajo y en el marco de éste vayan construyendo su trayectoria laboral.

*P: También si uno quiere comprar le hacen el descuento, el descuento que es el 20% que nos hacen el descuento de las compras de las cosas que uno pueda consumir, así que no, como le digo, a mí me gusta trabajar en donde estoy ahora, no me cambiaría de trabajo. Incluso el año pasado como en noviembre más menos me ofrecieron un trabajo.*

*I: Sí.*

*P: Sí, que quedaba casi frente al local donde estamos nosotras. Es una carnicería. Me ofrecían 210 líquido más las imposiciones, pero yo dije "no", o sea, uno igual por más dinero uno puede irse, pero ellos han sido tan buenas personas que no los voy a dejar botados "no – les dije yo- prefiero quedarme acá".*

(ID13, mujer, 38 años, vendedora en panadería)

Otro motivo para buscar un nuevo trabajo es lograr una mejor conciliación entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares. Acorde a la literatura especializada, la conciliación de las tareas productivas y reproductivas es un problema que suele afectar principalmente a las trabajadoras-madres producto del desacoplamiento entre tiempo(s) y espacio(s) productivos y reproductivos. El presente estudio confirma dicha problemática, siendo una motivación transversal dentro del grupo de mujeres analizadas. Como se indicará a lo largo de este informe, este segmento de la fuerza de trabajo buscará entonces lograr alcanzar una mayor cercanía física entre su hogar y su lugar de trabajo. El logro de dicho objetivo es percibido como un beneficio más relevante que el salario mismo, estando dispuestas a disminuir sus sueldos en pos de conseguir una mejor calidad de vida familiar.

*No, aparte había trabajado en otros trabajos, pero en Seli yo trabajé casi tres años, pero me retiré, porque después quedé embarazada de mi hijo más chico, pasaba con prenatal, o sea, con licencia, así que eso me choreó y no fui más a trabajar después, llegué hasta como los 6*

*meses, una cosa así, llegué hasta como los 6 meses. De ahí me retiré y de ahí empecé a trabajar en casas particulares no más, haciendo pololos, trabajando en el persa, en la feria, lo que saliera.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

Las tensiones en torno a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales son, sin embargo, un motivo que también ha afectado a parte de los trabajadores hombres estudiados. Dichas tensiones suelen estar vinculadas con sus parejas y su presencia en el hogar.

*Si poh y yo le decía que se fuera para allá conmigo poh y me decía “no, que mi trabajo”, “pero si aquí también hay trabajo”, “no es que mi mamá”, “bueno, a tu mamá la venimos a ver cuándo podemos”, “no, no”. Entonces fue en un momento como “o te vas conmigo o terminamos o me quedo solo allá o me devuelvo” y al final me devolví.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

*Porque yo fui a trabajar a Chillán y mi hijo menor había nacido y yo me estaba perdiendo muchas etapas de él.*

(ID14, hombre, maestro carpintero)

*Claro, ella se vino para acá para Santiago, se vino finalmente con el más chiquitito. Y bueno estuvimos un año, poco más de un año solos allá, yo seguí trabajando y después bueno ya hubieron otras cosas del trabajo y de Iquique que a mí ya me estaba cansando porque Iquique en ese entonces no tenía mucha variedad de cosas culturales, cursos o cosas por el estilo.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

Por último, las condiciones contractuales, específicamente el tipo de contrato de trabajo no suele ser un factor considerado al momento de evaluar las propias condiciones laborales como para cambiarse de trabajo. En muchas ocasiones, el tipo de contrato está dado por el rubro y la actividad que se realiza, por lo que los sujetos perciben al respecto una baja capacidad de agencia.

En resumen, la movilidad dentro del mercado laboral por parte de los sujetos estudiados encuentra en el logro de mayores ingresos una motivación central. Sin embargo, una diversidad de otras razones pueden motivar el cambio de empleo a lo largo de una trayectoria laboral. En dichas decisiones se conjugan situaciones personales y familiares, condiciones de trabajo, prácticas laborales, etc., por lo que la comprensión de la movilidad de las personas en el mercado del trabajo implica considerar la interrelación de dichos factores. Estos diferentes motivos de movilidad laboral se vuelven a analizar y discutir en este informe en el marco del análisis de cada tipo de trayectoria laboral en orden a que puedan ser comprendidos de manera integrada y desde la lógica del despliegue de cada una de estas trayectorias.

## **Estrategias de movilidad y permanencia laboral**

Como se explicó en el apartado anterior, permanecer y cambiarse de trabajo son objetivos de la acción individual que obedecen a una diversidad de motivos. En esta sección se abordarán las estrategias de permanencia y movilidad laboral utilizadas por las personas analizadas en el marco de este estudio. En dicho análisis se entenderá la movilidad y permanencia laboral como un mismo fenómeno, en la medida en que los resultados de este proyecto han mostrado que las acciones de las personas en relación al mercado laboral suponen su integración y permanencia a éste, pero varían según las motivaciones que adicionalmente cada persona tiene al respecto. En consecuencia, las estrategias de movilidad son finalmente estrategias de permanencia en el mercado del trabajo que buscan además alcanzar paralelamente otros objetivos. Los resultados de este estudio muestran que las estrategias de movilidad y permanencia laboral suelen estar motivadas por dos objetivos centrales: i) incrementar los ingresos absolutos y/o ii) incrementar los ingresos relativos. El análisis simultáneo de la movilidad y la permanencia laboral de las personas en este estudio de las trayectorias laborales se vuelve entonces central, pues permitiría abordar los diversos modos en que los individuos van entrelazando sus acciones y motivaciones en el mercado laboral y enfrentando, cuando es posible, las diversas formas de desigualdad social presentes al interior de éste. A continuación se describen las principales estrategias de movilidad y permanencia laboral identificadas a partir de las trayectorias laborales estudiadas.

### **i) Estrategias para el incremento de los ingresos absolutos**

Lograr un incremento salarial absoluto, es decir, un aumento en el salario que la persona percibe mensualmente es una motivación ampliamente extendida. Al respecto, existen distintas estrategias que se distinguen a partir de los testimonios de los participantes, las cuales se detallan a continuación.

**a. Ascenso laboral:** una forma de lograr el anhelado aumento salarial es mediante el ascenso en el mismo lugar de trabajo. Por ejemplo, una participante que trabaja en el sector público (ID4) ha incrementado sus ingresos sustantivamente a lo largo de su trayectoria, comenzando con tareas no-calificadas hasta profesionales en la misma organización. Su ascenso paulatino pero ostensible ha sido producto del reconocimiento de sus cualificaciones profesionales, su constancia, compromiso y actitud de servicio. Otro ejemplo es el caso de una participante que trabaja en una pastelería (ID13). Luego de que se ausentara un panadero, ella comenzó como ayudante de pastelero por unos días, pero su jefe al ver lo bien que trabajaba, le ofreció quedarse en aquel puesto por más tiempo; esto le permitió pasar de trabajar en la vitrina de los pasteles a prepararlos, significándole mayores ganancias y un aumento en su satisfacción laboral. Inclusive hoy en día quiere estudiar pastelería y continuar en su actual empleo. Ambos ejemplos dan cuenta de un

cambio de labores en la misma organización, lo que permitió un ascenso laboral e incremento de salario.

**b. Cambio en las condiciones contractuales:** otra estrategia para aumentar el ingreso en términos absolutos es a través de la mejora de las condiciones laborales, como es el caso de la participante ID11. Ella trabaja de reponedora en una de las principales cadenas de supermercados del país. Allí ella comenzó trabajando de auxiliar de aseo subcontratada, pero luego de un tiempo fue contratada directamente por el supermercado como reponedora. El cambio en sus condiciones contractuales le significó un aumento en sus ingresos y el reconocimiento de un conjunto de derechos laborales que le otorgan mayor estabilidad laboral y beneficios materiales. Sin conformarse con ello, actualmente quiere estudiar computación para seguir en la empresa, pero esta vez como cajera. Un ascenso laboral de este tipo le significaría mayores ingresos y un trabajo con menor esfuerzo físico. Cabe tener presente acá que, de acuerdo a las entrevistas individuales y colectivas analizadas, los cambios positivos en las condiciones contractuales no suelen ser habituales. Por el contrario, tienden a predominar cambios negativos en las condiciones laborales, los que no ocurren formalmente, sino que en las prácticas diarias de los lugares de trabajo.

**c. Aumento de la productividad:** otra modo para incrementar los ingresos absolutos es a través de aumentar la productividad. Por ejemplo, en el caso del sector comercio, la participante ID19 que trabaja en el retail indica que al aumentar las ventas se recibe un bono. En general, este tipo de estrategia es utilizada cuando existe algún tipo de ingresos variables asociados al salario mensual que percibe la persona.

**d. Trabajos paralelos:** una estrategia alternativa para lograr incrementar los ingresos absolutos es por medio del desarrollo de más de un trabajo o trabajos paralelos. Esto es usual en participantes del sector de la construcción (ID14, ID15, ID16) y en el caso de los profesionales, como ingenieros (ID6, ID7) e ingeniero marítimo (ID18). En concreto, esto significa que se desarrolla un trabajo central y adicionalmente se hacen “pololitos” los fines de semana en el caso de la construcción o consultorías u otros trabajos por parte de los profesionales. Al respecto, cabe mencionar que dentro de los profesionales estudiados hubo un caso (ID18) que realizó paralelamente a su trabajo profesional trabajos como electricista, puesto que correspondía a un oficio que aprendió mientras estaba desempleado como ingeniero marítimo.

**e. Cambio de trabajo:** otra estrategia para incrementar los ingresos absolutos es buscar un nuevo trabajo asalariado dentro de la misma profesión/oficio y/o rubro o bien en otra profesión/oficio y/o rubro. Tanto en las entrevistas individuales como colectivas este tipo de estrategia fue bastante usual, en especial el cambio de trabajo dentro de la misma profesión/oficio y/o rubro. El cambio de profesión/oficio y/o rubro constituye más bien una estrategia utilizada por los/as trabajadores/as que no tienen un oficio o profesión.

A pesar de estos casos de incremento salarial absoluto, gran parte de las personas entrevistadas suele percibir una relativa homogeneidad salarial en el mercado laboral, específicamente dentro del rubro o rama de la economía y/o profesión u oficio en el marco

del cual trabaja. Como se verá más adelante en el análisis de la tipología de trayectorias laborales, dicha percepción varía según el tipo de trayectoria, estructurándola consecuentemente de manera diferenciada. En este contexto, las estrategias de permanencia y movilidad laboral suelen entonces configurarse en torno al logro de un incremento salarial relativo.

## ii) Estrategias para el incremento de los ingresos relativos

Desde el punto de vista subjetivo, se percibe incremento de ingresos relativos cuando los tiempos y costos de traslado entre el hogar y el lugar de trabajo se ven disminuidos sustantivamente, cuando se accede a jornadas laborales menos extensas y/o intensas y cuando se logran relaciones laborales satisfactorias (buen trato en el lugar de trabajo). Para lograr un incremento salarial relativo, las personas utilizan las siguientes estrategias:

**a. Reducción distancia hogar-trabajo:** una primera estrategia de movilidad en el mercado laboral (y muchas veces condición para su permanencia) es alcanzar tiempos de traslado menores entre el hogar y el lugar de trabajo, y con ello un incremento en sus ingresos relativos. Este es un objetivo en torno al cual especialmente las trabajadoras suelen estructurar sus estrategias de movilidad laboral. Como se discutirá más adelante en este informe, dicho objetivo se articula a partir de la búsqueda de un lugar de trabajo que se encuentre ubicado espacialmente lo más cercano posible del lugar de residencia. De esta manera, las mujeres madres que trabajan remuneradamente y que suelen tener al mismo tiempo la principal responsabilidad de las tareas de cuidado de su hogar buscan re-limitar espacial y con ello, temporalmente su ámbito de acción en orden a lograr un adecuado desarrollo tanto de sus tareas productivas como reproductivas.

*No, otro lugar más cerca de mi casa, en caso de cualquier cosa me queda cerca, porque tengo dos niñas entonces ahí estoy.*

(Mujer, GD sesión 8, grupo 6, mujeres 30-37 años, nivel educacional superior, tramo salarial medio)

Dicha estrategia se entiende, como ya se ha indicado en este estudio, en el marco de un contexto societal complejo en términos de las expectativas sociales acerca de la fuerza de trabajo femenina: por un lado, crecientemente se promueve la participación laboral de las mujeres en el marco de condiciones laborales que suponen una “trayectoria laboral (masculina) normal”, es decir, sin responsabilidades en la organización y realización de las tareas reproductivas; por otro lado, se continúa esperando que las mujeres mantengan como principal función el desarrollo de las tareas domésticas y de cuidado. En consecuencia, esta estrategia de movilidad para la permanencia en el mercado laboral respondería a las expectativas sociales transmitidas en el proceso de socialización de las mujeres entrevistadas, puesto que busca asegurar su acción tanto en la esfera del trabajo (remunerado) como en la esfera de la familia. Dicha acción simultánea suele carecer de un soporte institucional adecuado, salvo la progresiva extensión de la educación pre-escolar (al

respecto véase Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Guzmán y Mauro, 2004a; OXFAM/TAC, 2003; Godoy, Díaz y Mauro, 2009; Cárdenas, 2010a, 2011b).

**b. Modificar la extensión y/o intensificación de la jornada:** esta estrategia se basa en redefinir la jornada de trabajo o buscar un nuevo empleo asalariado con menor jornada de trabajo o menos intensa. Por ejemplo, lograr alcanzar un trabajo con menores demandas, ya sea para tener una jornada menos intensa o menos extensa y que se ajuste al horario deseado.

*P: De lunes a lunes.*

*I: ¿Y el horario cómo era?*

*P: Entraba a las 9:00 y supuestamente salía a las 3:00 y el otro grupo entraba a las 3:00 y se cerraba a las 11:30, 12:00, faltaba una y yo me tenía que pasar de corrido, pero obviamente me lo pagaban, pero era muy pesado y aparte él era muy guagüita cuando lo dejé. Entonces no, era lo único malo.*

*(...) I: ¿Y ahí cómo es el horario de trabajo?*

*P: Es de, entro a las 8:15 y salgo a las 5:00, de lunes a viernes. Antes, en el otro trabajo trabajaba de lunes a lunes, no tenía libre, por cuestiones de que las chiquillas eran flojas y como yo generalmente siempre me ponían como jefa. Entonces si no iba una yo tenía que reemplazar a la que...*

(ID12, mujer, 32 años, asistente de profesoras)

### iii) El autoempleo: una estrategia transversal

El autoempleo constituye una estrategia alternativa que adquiere sentido en el contexto de una sociedad neoliberal, en la medida en que le permitiría al individuo, por los menos a priori, alcanzar un mayor grado de flexibilidad en la organización y el manejo de tiempo y el espacio (OXFAM/ACTIVA, 2003; Henríquez, Riquelme, Gálvez y Selamé, 2001; Henríquez, Cárdenas y Selamé, 2005; Cárdenas, 2010a, 2012). Dentro de los casos estudiados, el autoempleo es concebido como una estrategia para lograr un aumento de los ingresos absolutos y/o relativos, así como también un mayor control respecto a la distribución del tiempo y algunas condiciones de trabajo (jornada laboral, lugar de trabajo, autonomía en el modo de trabajo y sus contenidos, etc.). Este es precisamente el caso del entrevistado ID18, quien quisiera trabajar desde su casa a futuro para así evitar el desplazamiento diario hacia su lugar de trabajo.

*I: No sé, si te cambiaras, ¿qué trabajo te gustaría hacer? ¿Cómo sería tu trabajo ideal en el fondo?*

*P: Mira yo creo que el trabajo que tengo ahora se acerca bastante al trabajo ideal. (...) pero lo que mejoraría, para que fuera totalmente perfecto sería más lucas, menos viajes. (...) que yo igual vivo en Viña y viajo casi una hora para allá y una hora para acá, y es mucho, no me gusta cachay. Entonces me gustaría que mi trabajo quedara más cerca de mi casa e idealmente que mi trabajo quedara en mi casa. Eso ya sería espectacular, trabajar en lo mismo pero desde mi casa y con más lucas y ahí estaríamos listos.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

En el caso de la entrevistada ID19, el autoempleo es imaginado como una forma de trabajo que le permitiría también romper con el vínculo de dependencia con un jefe y orientar los logros económicos, derivados de las habilidades aprendidas durante su trayectoria laboral, a su beneficio personal y al de su familia.

*Porque yo genero plata, y la voy a generar para mí, ¿cachai?. Entonces siempre, ponte llevo acá y digo “sabe jefe, hagamos esto, me tinca esto”. Siempre tengo ideas para vender, para que salga. En cambio voy a ocupar todo lo que yo hago, todo va a ser para mí ¿cachai? Mira, a mí no me molesta tener jefe. Lo que me molesta es que me controlen. Me gusta que me dejen ser, ¿cachai?. Yo a mi jefe le digo: “a mí no me gusta que me chicoteen los caracoles, porque me los chicoteo yo misma”.*

(ID19, mujer, 35 años, vendedora retail)

La implementación del autoempleo como estrategia para ingresar, permanecer y/o movilizarse en el mercado laboral varía según género y tipos de trayectorias. Por ejemplo, en el caso de tipos de trayectorias relacionadas con el desarrollo de un oficio como es el caso de la construcción (varones), el autoempleo se identifica como una alternativa paralela al transcurso de la carrera, realizando “pololitos” durante los fines de semana (ID14).

*I: Ya tenía una pega vista. ¿Y en sus trabajos no ha hecho como pololitos?*

*P: Siempre.*

*I: ¿Siempre?*

*P: En todos lados te contratan para que le hagai muebles o para que le hagai, le pintí la casa varias cosas.*

*I: ¿Y le alcanza el tiempo para realizar eso?*

*P: Sábado y domingo.*

*I: También los trabaja.*

*P: O los días, de repente ella (esposa) misma me trae “Tomás hay que hacer un mueble” llevo aquí y hacemos el mueble aquí mismo en la casa.*

*I: ¿Y cómo son pagados esos trabajos?*

*P: A veces se pagan bien o a veces se cobra barato depende del cliente.*

(ID14, hombre, maestro carpintero)

El autoempleo se visualiza también como una estrategia de movilidad y permanencia al término de la carrera laboral, ya que físicamente no se va a estar apto para seguir desarrollándose en esa área. El/la trabajador/a se proyecta entonces en el mercado laboral a través de un empleo independiente como podría ser el tener un puesto en la feria (ID2).

*No poh, a mí en ese caso no me gustaría estar metido en el rubro de la enfierradura a la edad de mayor edad. A mí me gustaría estar con un puestecito en la feria, tener alguna... porque igual tiene que manejar un ingreso, uno no puede dejar de producir. Pero me gustaría sí estar trabajando con algún tipo de trabajo independiente. Tener mi tallercito de dulce, no sé poh, un puesto en la feria como le explicaba, tener un carro, poder trabajarlo, pero no*

*estar en la construcción, porque a esa edad ya es para dar pena no más y dando pena no tiene brillo.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

Sin embargo, el autoempleo tiene, desde el punto de vista subjetivo, también sus propias limitaciones. Como destaca el participante (ID17) del rubro de la construcción, a través de esta forma de trabajo no habría una posibilidad real de sostenimiento en su futuro debido a la gran inversión económica que se requiere para ponerlo en marcha. Ante la imposibilidad de contar con el capital suficiente para armar su propia empresa, el convertirse en capataz para enseñar a otros el oficio es la posibilidad que más lo motiva. Para esto declara estar dispuesto a aprender y capacitarse en todo lo que sea necesario.

*P: No, hay que tener lucas para eso, mínimo hay que tener 30 millones para hacer una empresa particular, hay que tener las redes sociales, contrato, todas las cosas.*

(...)

*I: ¿Y qué tienes que hacer para llegar a ser capataz?*

*P: Aprender todo, ser específico de todo lo que se sabe en la construcción, responsabilidad, y aprender, siempre aprender más.*

(ID17, hombre, 42 años, construcción M1)

En el caso de mujeres con baja calificación y bajas expectativas del futuro, ellas no mencionan el autoempleo como una alternativa (ID1, ID3, ID5, ID20). Sus prioridades apuntan a mejorar sus condiciones laborales inmediatas tales como horarios (de lunes a viernes diurno), lugar de trabajo (cerca del hogar), estabilidad laboral o incrementar ingresos fijos. Solo para una participante mujer el autoempleo constituye un plan de vida a corto plazo, el cual la motiva y la tiene constantemente planificando las etapas de este proyecto. En concreto, esta vendedora del sector del retail (ID19) ya estuvo buscando un lugar para comprar e instalar una botillería. Sin embargo, las cosas no resultaron como ella y su marido esperaban, por lo que decidieron esperar un tiempo más para implementar este tipo de estrategia. Hoy se encuentra con su marido en plena ejecución de este plan: él se ha ido a EE.UU. para trabajar y ahorrar dinero y ella continúa desempeñándose en su actual lugar de trabajo. Su objetivo es que cuando su marido vuelva, instalarán su negocio en Valparaíso (en el tiempo transcurrido entre la primera y segunda entrevista se realizó este viaje).

*Mira, tengo ganas de tener, pucha, puede ser una botillería. Me gustaría una botillería o un negocio así, pero que sea mío. Por eso tenemos planes con mi esposo de que si él se va a Estados Unidos, va a juntar plata y vamos a tener nuestro propio negocio.*

(ID19, mujer, 35 años, vendedora retail)

En conclusión, el autoempleo constituye dentro de los casos estudiados una estrategia de permanencia y movilidad laboral que está presente en el imaginario colectivo. Sin embargo, ésta no ha constituido ni pareciera ser considerada como una estrategia laboral que se implementaría de manera generalizada a futuro dado los límites y riesgos asociados a dicha

estrategia laboral, dentro de los cuales destaca el capital financiero requerido y los ingresos inestables asociados a dicha estrategia. Sin embargo, en sectores económicos donde el autoempleo tiene una larga tradición, como es el caso del sector de la construcción, este tipo de estrategia suele alcanzar una mayor presencia en la medida en que las habilidades y conocimientos asociados al oficio permiten desarrollar trabajos paralelos y el ejercicio mismo de este oficio supone el autoempleo como estrategia laboral básica.

#### **iv) Las redes sociales: recurso base de las estrategias de permanencia y movilidad laboral**

Las redes sociales, específicamente los vínculos familiares y extra-familiares constituyen un recurso fundamental de la vida económica y laboral de las personas (Granovetter, 1995; Portes, 1998). En efecto, los lazos familiares, laborales y de amistad, así como también los vínculos con personas ubicadas en posiciones de poder dentro del mercado laboral constituyen un recurso fundamental en todas las estrategias de permanencia y movilidad laboral estudiadas. Por esta razón, se destacan a continuación el tipo de vínculos sociales que las personas estudiadas han utilizado para movilizarse y permanecer en el mercado laboral.

Los vínculos familiares constituyen un tipo de vínculo social que cumplen un rol fundamental para la participación, permanencia y movilidad de las personas en el mercado laboral, en especial en el inicio de su trayectoria laboral. Concretamente, varios de los casos estudiados indican que el ingreso al mercado laboral ocurre al alero de sus vínculos familiares. La relevancia de este vínculo puede ser tal que incluso le permite a la persona comenzar a participar en el mercado laboral sin tener un determinado *expertise* en su primer trabajo. Este fue, por ejemplo, el caso de ID9.

*P: Empecé chica, empecé trabajando en una panadería.*

*I: Ya.*

*P: Pesábamos el pan y lo entregábamos al cliente.*

*I: OK. Y ahí más o menos, ¿qué edad tenía usted?*

*P: 17...*

*(...) No, trabaja un hermano, mi hermano trabajaba ahí, entregaba el pan, de las diferentes, de las mismas panaderías, lo trasladaba cuando faltaba.*

*I: Ah, él lo repartía.*

*P: Claro. Entonces él me iba a dejar allá, me iba a buscar. Teníamos esa posibilidad por ser hermanos.*

(ID9, mujer, 43 años, cocinera)

Un segundo tipo de vínculo social que permite ingresar, movilizarse y permanecer en el mercado del trabajo son los vínculos extra-familiares, específicamente los vínculos de amistad. Mediante este tipo de vínculo las personas logran informarse sobre las oportunidades laborales e incluso poder acceder a quien seleccionará a la persona para el puesto de trabajo. Este fue el caso de ID1, quien pudo movilizarse hacia un nuevo empleo gracias al contacto establecido por una amiga.

*I: ¿Y cómo llegaste a este segundo trabajo?*

*P: Porque yo tenía una amiga ahí donde quebró la fábrica. Ella me llamó para ir a este trabajo.*

*I: Ella te llamó.*

*P: Sí, dijo que yo era planchadora y era mentira.*

*I: ¡Ah!*

*P: Y tuve que llegar de planchadora y hacer lo que me mandaran, si es que no quedaba otra.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

Por último, la movilidad y la permanencia en el mercado laboral puede lograrse a través del vínculo con una persona conocida. Ésta puede ofrecer un vínculo directo a un nuevo empleo o intermediar para acceder a éste. La utilización de este tipo de vínculos se pueden reconocer, por ejemplo, en los casos de una entrevistada (GD sesión 8, grupo 6) y un entrevistado (ID16).

*Antes trabajé de garzona aquí en el Mall Panorámico y conocí a un tipo ahí en el café. Nos hicimos amigos, iba siempre, un gallo adulto, buena onda, yo le contaba mi historia. Era un argentino que vive en Israel, que venía a montar una empresa y me ofreció trabajo y yo como que estaba dudosa, será o no y bueno. Ya lo conocía hace como un año. Hasta que acepté el trabajo, me cambié de ahí y seguí con él.*

(Mujer, GD sesión 8, grupo 6, mujeres 30-37 años, nivel educacional superior, tramo salarial medio)

*I: ¿Pero aquí está en la misma empresa o no? ¿De ayudante y de maestro?*

*P: No. He trabajado en un sin número de empresas. En lo que son subcontratos uuh, ahí sí que los lapsos son súper cortos. Estoy hablando de tres meses en una empresa, 4 meses en otro. Entonces no, no ahí, sí que en ese tiempo ya han pasado montones de empresas, montones.*

*I: ¿Y cómo lo hacía para cambiarse de una empresa a otra?*

*P: Son contactos telefónicos.*

*I: Ah ya.*

*P: Contactos telefónicos. Una persona te puede dar un número. Tu llámaj, “sabís que soy maestro tabiquero ¿Tú tienes trabajo?”, “Si ven el lunes, preséntate acá” y eso y eso hacía yo.*

(ID16, hombre, 40 años, construcción M1)

Los resultados acá presentados son coincidentes con estudios previos para el caso de la sociedad chilena (Barozet, 2006; PNUD 2004, 2009), en donde el capital social y la cadena de favores resultantes o “pituto” es considerado por las personas como uno de los principales recursos de los individuos en el mercado laboral chileno. Aquel recurso que puede, por un lado, favorecer la permanencia y movilidad laboral, puede, por otro lado, generar también condiciones especialmente desiguales al respecto. Como destaca una persona estudiada, la percepción subjetiva de dicho recurso tiende a ser ambigua: mientras algunas personas cuentan con el capital social necesario para poder participar adecuadamente en el mercado

laboral, la ausencia de dicho recurso presentaría restricciones y situaría a la población restante en una situación de desventaja que tendería a reproducir el orden social existente.

*M: Con pituto, los buenos trabajos se consiguen por amistades, nada más y por ejemplo hay gente que sale de X (una organización del Estado) con buena plata y después tienen trabajo en otro lado y no le dan el pase a una persona que se recibe recién. No estoy de acuerdo con eso.*

(GD, sesión 2, grupo mixto 38-45 años, nivel educacional superior, tramo salarial medio)

Cabe señalar que del relato de los participantes no se menciona como estrategia de permanencia ni movilidad en el mercado laboral la formación o participación en organizaciones colectivas de trabajo (por ejemplo, sindicatos intra o inter-empresas). Dicho resultado se entiende en el contexto de una sociedad en la que, a partir de la sistemática represión a los/as dirigentes/as sindicales y el no reconocimiento de los derechos colectivos del trabajo durante la dictadura militar (1973-1989), el movimiento sindical ha experimentado un alto nivel de fragmentación (Barrera, 1994, 1998; OIT, 1998; Dirección del Trabajo, 2012, 2009). Al respecto, solo un participante relató excepcionalmente que se organiza con familiares que trabajan todos en la construcción para trabajar en conjunto y lograr mejores condiciones salariales (ID15).

*De a poco por lo mismo, primero estaba mi papá, yo dejé de estudiar “ya –me dijo- gratis no vai a estar en la casa, así que vamos a trabajar” y me puse a trabajar. Después con el tiempo cayó un hermano mío que viene después de mí, porque también necesitaba trabajar. Después otro hermano. Con ese hermano cayó otro primo y después cayó el otro primo, pero así en distintos años. Entonces ahí fuimos enseñándole el trabajo y todo el cuento y como somos familia nos fuimos afiatando entre nosotros y logrando un equipo para poder exigir plata, un equipo bueno.*

(ID15, hombre, 33 años, maestro primera enfierrador)

En conclusión, el sentido negativo que usualmente tiene el trabajo para los sujetos estudiados se expresa en la construcción de estrategias laborales que buscarían redefinir las condiciones en el marco de las cuales dichas percepciones se construyen. Al respecto, las estrategias de permanencia y movilidad laboral acá presentadas dan cuenta de un conjunto de factores subjetivamente relevantes que las personas buscan ir interrelacionando y armonizando entre sí a lo largo de su trayectoria laboral para lograr un mayor nivel de bienestar. El despliegue de una estrategia u otra varía, como se planteará en la presentación y el análisis de los tipos de trayectorias laborales, desde lógicas de participación laboral diversas estructuradas a partir de un conjunto de categorías sociales determinantes de la desigualdad social en Chile.

## **Tipos de trayectorias laborales y factores que intervienen en su desarrollo**

Para el caso de Chile, se han construido escasas tipologías relativas a las trayectorias laborales en el contexto de los actuales procesos de reestructuración productiva. Al respecto, destaca el estudio CEPAL (2005) y De la Lastra y Campusano (2006), el cual abarcó a personas de 30 a 40 años de edad, de distinta condición socio-económica, educacional y ocupacional, y residentes en la ciudad de Santiago. A partir de información cualitativa y cuantitativa, este estudio plantea que las trayectorias laborales de los adultos-jóvenes en Santiago pueden ser agrupadas en tres tipos de trayectorias laborales: a) Trayectoria ascendente con aumento de ingreso y cargo, b) Trayectoria ascendente solamente con aumento de ingreso, y c) Trayectoria descendente: disminución del ingreso. Adicionalmente, destaca un tipo de trayectoria de tipo plana, en la cual no habría variación ni en el ingreso ni en la ocupación, trayectoria que finalmente es agrupada dentro del tipo trayectoria descendente. En consecuencia, esta tipología entrega información relevante en la variación de las trayectorias laborales según sus fluctuaciones salariales y ocupacionales. Al respecto, plantea que cada tipo de trayectoria laboral representaría a un segmento específico dentro del mercado laboral: la trayectoria ascendente sería característica principalmente de fuerza de trabajo masculina profesional, la cual tendría además una relativa baja movilidad laboral externa; la trayectoria ascendente solamente con aumento de ingreso correspondería principalmente a fuerza de trabajo femenina, soltera y con mayor presencia de despidos; por último, la trayectoria descendente correspondería a fuerza de trabajo femenina y masculina con Educación Media que tiende a no trabajar en lo que estudió o áreas y puestos de trabajo previos.

El estudio de Mauro y Yáñez (2005) realiza también un aporte significativo a la construcción de tipologías laborales en Chile. A diferencia del estudio anterior, se clasifican acá las trayectorias laborales utilizando como criterios de distinción el número de empleos por persona y los cambios en la condición de actividad –ocupación, desocupación, inactividad económica– en un período de diez años. Mediante este análisis de tipo cuantitativo, se identifican dos tipos de trayectorias laborales: las *trayectorias laborales continuas* y las *trayectorias laborales discontinuas*. “Las *trayectorias laborales continuas* son las de aquellas personas que durante los diez años analizados estuvieron siempre ocupadas y no efectuaron ningún cambio de condición de actividad. Las *trayectorias laborales continuas* se dividieron en dos subtipos: las *trayectorias laborales continuas estables* (TCE), que comprenden a las personas que tuvieron un solo empleo durante todo el período estudiado, y las *trayectorias laborales continuas inestables* (TCI), que abarcan a las personas que siempre estuvieron ocupadas, pero tuvieron más de un empleo. Las *trayectorias laborales discontinuas* corresponden a las personas que cambiaron de condición de actividad; vale decir, transitaron entre situaciones de ocupación, desocupación e inactividad. A estos tránsitos se sumaron generalmente también cambios entre diferentes empleos” (Mauro y Yáñez, 2005: 15-16). Esta tipología permite dar cuenta de las diferentes formas de movilidad laboral en el mercado laboral chileno y su manifestación en el empleo y en la condición de actividad. Al respecto se concluye que las trayectorias laborales estudiadas son “inestables y

discontinuas” (ibid: 18), especialmente en el caso de la fuerza de trabajo femenina y joven. En el caso de las personas afiliadas al sistema previsional, esta situación tiene finalmente un impacto negativo sobre la situación previsional de las personas afiliadas producto de sus lagunas previsionales. En consecuencia, la inestabilidad laboral tendría no solo consecuencias negativas en la realidad material presente, sino que también futura de las personas.

El presente estudio busca hacer una contribución a los estudios y la construcción de tipologías de trayectorias laborales en Chile. Como se indicó anteriormente, el **objetivo general** de esta investigación es reconstruir, desde la perspectiva de las personas pertenecientes a la clase media-baja, los tipos de trayectorias laborales que caracterizan la participación laboral de este segmento e identificar los factores que inciden en el desarrollo de trayectorias laborales diferenciadas.

De acuerdo a este objetivo, se ha desarrollado una tipología que representa las distintas trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile. La elaboración de esta tipología se llevó a cabo a partir de la reconstrucción de las entrevistas individuales y las entrevistas biográfico-narrativas realizadas en el marco de este proyecto (ver tabla resumen con la caracterización de cada tipo de trayectoria al final de esta sección). Cada tipo de trayectoria laboral aborda distintas dimensiones, indicando sus características, condiciones laborales, estructura temporal y espacial, estrategias y tácticas, y la valoración que los sujetos hacen de su trayectoria. El análisis contiene un detalle explicativo de cada categoría y dimensión abordada, integrando citas de las y los entrevistados/as.

La lógica que sostiene esta tipología se basa en la consideración de un conjunto de categorías acordados previamente con el equipo PNUD. Éstos incluyen las condiciones laborales, estructura temporal y espacial, estrategias y tácticas, valoraciones respecto a la trayectoria laboral y el significado que los sujetos le otorgan a ésta. Junto con la consideración de dichas categorías, las narraciones de las personas entrevistadas constituyeron un material fundamental tanto para el análisis de dichas categorías como para la configuración de categorías nuevas (formación inductiva y deductiva de categorías). Por último, cabe tener presente que el material recogido fue analizado tanto intra-caso como inter-caso de manera tal de poder ir validando cada una de los tipos de trayectorias laborales construidas. Finalmente, la tipología de trayectorias laborales elaborada está conformada por cuatro tipos de trayectorias laborales:

- 1) Trayectoria subordinada
- 2) Trayectoria especialización en el hacer
- 3) Trayectoria escalamiento
- 4) Trayectoria circular

## 1) TRAYECTORIA SUBORDINADA

La **trayectoria laboral subordinada** se **caracteriza** por desempeñar principalmente actividades de aseo y ornato. Este grupo está conformado por mujeres jefas de hogar de baja escolaridad, sin estudios superiores ni capacitaciones formales. Sus opciones de trabajo remunerado están supeditadas a la *locación* (lugar de trabajo ubicado en su comuna, cerca del hogar e idealmente de acceso a pie) y el *horario*, debido a los roles de cuidado que deben desempeñar. Muchas de estas mujeres han sido madres a temprana edad, por lo que están a cargo de sus hijos/as y/o nietos/as. La edad de este grupo varía entre 37 y 43 años. Ejemplos de este tipo de trayectoria son las participantes ID1, ID3, ID8, ID9.<sup>7</sup>

Las **ocupaciones** actuales de las personas entrevistadas en esta trayectoria son: aseo en una municipalidad (ID1), aseo de buses (ID3), fiscalizadora de buses del Transantiago (ID8) y cocinera en un jardín infantil (ID9).

Las **condiciones laborales** de la trayectoria subordinada se caracterizan por no tener contrato o tener un contrato a plazo fijo con una empresa subcontratista. En consecuencia, no tienen vacaciones pagadas. Las jornadas laborales suelen ser extensas, con horarios “atípicos”, tales como turnos de noche, fines de semana, entre otras. Respecto a dichas condiciones laborales, los ingresos percibidos se ubican en torno al sueldo mínimo y su ingreso es el principal dentro de su grupo familiar. Este sueldo es escaso para cubrir las necesidades básicas, especialmente considerando que todos los casos estudiados son mujeres jefas de hogar que tienen más de un/a hijo/a y en muchos casos sustentan también a nietos/as. Su evolución salarial es plana e incluso en ocasiones se percibe a la baja.

*I: En el fondo usted ha visto que su salario ha ido aumentando...*

*P: Bajando.*

*I: ¿Cómo lo ve usted, que sube, que baja, que permanece igual?*

*P: Que permanece igual po, no sé yo encuentro que usted, bueno yo soy mala para sacar cuentas igual, pero si usted me saca cuentas cuando yo hacía el aseo en la casa particular, imagínese que trabajaba lunes, miércoles y viernes y eran 7 mil pesos, más que a uno le daban ¿cuánto le daban por locomoción? No me acuerdo, no me acuerdo cuánto me daban por el pasaje. Saque la cuenta de todo el mes cuánto sacaba.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

*Mira, gano 220, de los 220 me descuentan, me sacan para las imposiciones, vivo como 180 y tanto, no se puede pedir más, si el sueldo mínimo son 210, no se hace mucho. Es que de verdad la plata no alcanza para nada, para nada, para nada. Yo tengo una hija estudiando, imagínate ahora que hay buscarle colegio tengo que pagar 25 mil pesos mensuales. El papá no la ayuda, tuve que demandarlo.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

---

<sup>7</sup> La segunda entrevista (relato de vida) para profundizar características este tipo de trayectoria y corroborar diferencias con otras trayectorias se realizó con la participante ID1.

Los sujetos que construyen este tipo de trayectorias laborales suelen percibir sus condiciones de trabajo como una situación de “abuso laboral” por sus precarias condiciones laborales y el maltrato en los lugares de trabajo. Dicha situación pareciera verse reforzada por el hecho de que varias de estas trabajadoras no conocen sus derechos laborales.

*P: Sí, si había contrato y todo, pero sabís, te digo algo, yo no sabía ni una de esas cuestiones, nada, nada. Incluso cuando yo me retiré de ahí, pa’ los tres años de servicio que di, preguntame cómo me pagaron, ni... fue una mugre de plata que recibí.*

*I: ¿En serio?*

*P: ¡Te lo juro! Porque no sabía los sistemas laborales, nada. Claro me pagaban semanal a mí.*

*I: (...) ¿tienes contrato? O cómo es...*

*P: Es que yo le trabajo a una empresa interna. Entonces esta empresa... (...) Son por obra de faena, ellos no pueden hacer... según ellos, ellos ganan una licitación, ya, supón una licitación de 4 años, suponte y a nosotros no nos hacen ese contrato. Eso nos dicen ellos, nos hacen por ser, supone, nos hacen por 6 meses.*

*I: A ti te hacen por 6 meses y después otra vez por 6 meses, así.*

*P: Claro*

*(...) Me hicieron un anexo de contrato. Claro, o sea, tenían que habernos finiquitado ahora en octubre. Y a mí no me finiquitaron, me hicieron un anexo de contrato.*

*I: ¿Qué sería como una continuación hasta cuándo?*

*P: Hasta este otro año, hasta junio creo que sería. Pero a lo que voy yo es que no sé si acaso voy a tener vacaciones, no sé nada de eso, si es que vacaciones no me tomo como hace 8 años, trabajo...*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

*I: Oye, y cuando tú me decías que te tiene choreada el maltrato en tu trabajo actual, lo de los buses ¿Qué cosa es la que más te molesta?*

*P: Lo que pasa es que ellos se creen superior, la Yolanda, la señora Yolanda nooo, se creen como superior a uno y esa cuestión no, yo para mí, para mí son toda la gente igual, incluso ahora creo que llega hasta febrero esta cuestión y cierran el contrato por lo mismo, porque han tenido muchos reclamos.*

*I: ¿Y reclamos por parte de quién?*

*P: De Alsacia y todo, por ejemplo, el mismo, estos gallos como se llaman, de seguridad que ven ellos que dicen que lo están embarrando en la hora, no son tratos de formar a la gente y ellos exigen y exigen y exigen, por ejemplo, tienen que estar 20 personas en el patio, y no hay 20 personas, somos cuántos, somos 6 mujeres trabajando haciendo aseo, y un aguatero, un limpiavidrios, que ayer no fue así que sacaron a una de la línea, y hay que hacer igual los buses, hicimos más buses no más. Y las personas que haigan hay que terminarlo igual, sí o sí.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

Las iniciativas de **multiempleo** o “pololos” suelen ser implementadas para aumentar el ingreso familiar, ya sea en forma paralela al trabajo formal, en períodos de menos ingresos o de crianza cuando no se han percibido ingresos regularmente.

*I: Y hay otras personas que a veces pueden hacer otra pega paralela, u otras cosas así, ¿tú has hecho algo?*

*P: Mira, ¿trabajar así pa otros lados?*

*I: Sí*

*P: (...) No, el día domingo. (...) Sí, semana por medio.*

*I: O sea trabajas de lunes a sábado en la municipalidad de la Florida, ¿o de lunes a viernes?*

*P: No, de lunes a sábado.*

*I: ¿Y el domingo estás trabajando dónde?*

*P: En la comuna del Bosque.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

*I: ¿Y cuánto tiempo estuviste cuidando a tus hijos?*

*P: El Javier tenía como 8 años.*

*I: Hasta los 8 años.*

*P: Sí, 9 la Marlen, pero igual hacía pololos por ahí, lo que me saliera. De repente iba a planchar, a pesar de que no me gusta planchar, iba a planchar, lo que me saliera.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

Las tareas de cuidado y el trabajo remunerado suelen ser los ejes estructuradores del tiempo y espacio de este tipo de trayectoria laboral. El desarrollo de las acciones concernientes a dichas tareas debe desplegarse de manera parcelada y secuencial, dada la progresiva división funcional de las esferas de la vida en el marco del proceso de modernización de la sociedad chilena. Los espacios y tiempos resultantes para el desarrollo de las tareas productivas y reproductivas por parte de un mismo individuo son percibidos subjetivamente como una tensión, dado el carácter sincrónico que tiene la construcción de la vida cotidiana (véase al respecto Jurczyk y Rerrich, 1993; Schier y Jurczyk, 2007). En consecuencia, este tipo de trayectoria se va desplegando a partir de la búsqueda de un traslape o logro de una mayor cercanía de los espacios productivos y reproductivos en orden a alcanzar también un mayor control sobre ambos tiempos y espacios. Esto, porque la participación laboral de estas mujeres no es entendida por ellas mismas ni por su entorno como un acto de despliegue de su individualidad. Por el contrario, aquélla se enmarca dentro del orden tradicional de género y con ello, puede ser entendida como parte del proceso de “individualización controlada” (Beyer, 1987) o “dividida” (Diezinger, 1991), donde mujeres provenientes de sectores medios-bajos y bajos participan laboralmente, pero su existencia material y la conformación de su identidad a partir de sus propias expectativas es precaria al estar todavía fuertemente vinculada a su rol reproductivo y con ello, a las expectativas y los tiempos sociales de la reproducción. Se mantiene así su posición de dependencia (Diezinger, 1991) con su pareja, el padre de sus hijos/as, su familia de origen o el Estado.

*P: A ver, ahí trabajé hasta los... 18, 19, sí hasta los 19 años.*

*I: Ya.*

*P: Ahí nació mi hijo.*

*I: ¿Ahí nació su hijo?*

*P: Sí.*

*I: OK.*

*P: Ahí dejé de trabajar harto tiempo.*

(ID9, mujer, 43 años, cocinera)

*P: ... después dejé de trabajar en todo eso, después trabajé, después cuando trabajé de vendedora y en la Ruta 68 me parece que ahí quedé embarazada de mi hija y no trabajé durante 3 o 4 años y fue cuando empecé a trabajar acá.*

*I: Y esos 3 o 4 años que usted dice que no trabajó ¿no trabajó en nada de nada de nada?*

*P: En nada de nada de nada y me dediqué a puro cuidar a mi hija.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

*I: ¿Y cuál es tu horario? ¿Cómo son las condiciones?*

*P: Puro de tarde (...) De 4 a 12.*

*I: De la noche.*

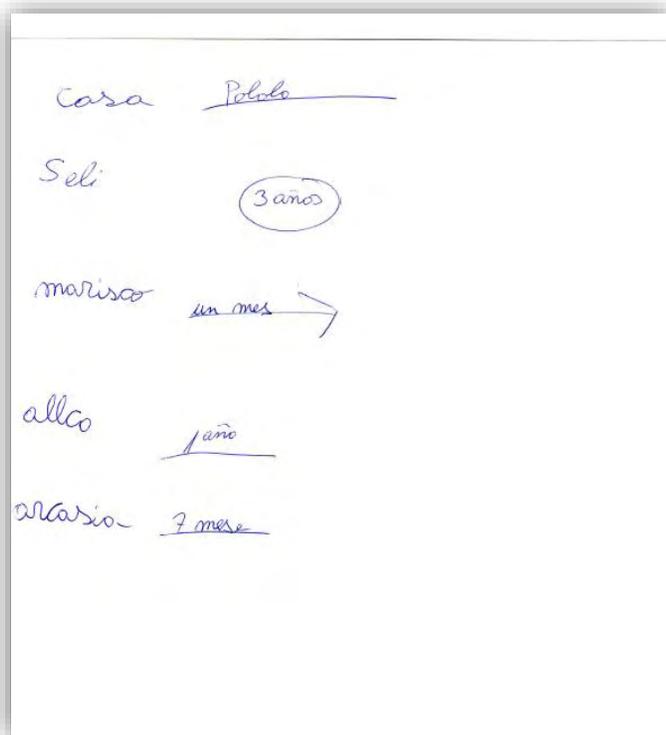
*P: Sí, de 4 de la tarde a 12 de la noche.*

*I: Ya. ¿Y te acomoda a ti eso?*

*P: Sí, porque la cuida ella [refiriéndose al bebé] y después llega mi otra hija y la ve a ella.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

El carácter intermitente y con ello, precario de la participación laboral femenina fue registrado en este proyecto no solo a través de las narraciones de los sujetos estudiados, sino que por medio del desarrollo de biogramas. Al respecto, el lenguaje simbólico presente en la trayectoria subordinada suele dar cuenta de momentos de participación laboral variables en su duración y frecuentemente no vinculados entre sí. Como lo muestra el caso de ID3, los momentos de participación laboral se gestan a partir de posibilidades laborales emergentes, las que se entrecruzan con hitos biográficos relevantes. Así lo representa en su biograma a continuación.



El **espacio** que estructura las acciones de este tipo de trayectoria subordinada es principalmente el espacio de la ciudad, específicamente Santiago (todos los casos referidos a la trayectoria subordinada corresponden a Santiago; otros tipos de trayectoria incluyen casos de la RM y V región). Dicho espacio es percibido como difícilmente controlable/manejable por los propios sujetos, especialmente en relación a otros dos espacios: el hogar y el trabajo remunerado. Esto, debido a que la ciudad es vivida como un espacio que dificulta la conciliación entre acciones laborales y de cuidado por sus grandes distancias y un sistema de transporte público deficiente. Al respecto, las narraciones dan cuenta de las acciones que los sujetos emprenden para controlar dicho espacio a partir de su delimitación (Jurczyk, 1998, 2013; Jurczyk et al., 2009). Dichas acciones buscan reducir los límites que suelen existir para relacionar hogar y el lugar de trabajo (remunerado) haciéndolo más manejable por los sujetos. Una modalidad adaptativa habitualmente utilizada dentro de este tipo de trayectoria para lograr dicho objetivo es reducir el espacio en que cotidianamente las personas despliegan sus acciones mediante un trabajo remunerado ubicado en la cercanía de su hogar. Dicha estrategia es implementada pese a que esto puede llegar a reducir sus posibilidades potenciales de mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

*Y lo que pasa es que yo aguanté, en qué sentido, porque estaba cerca de mi casa ¿me demoro cuánto? 2 minutos y me venía almorzar aquí a mi casa y ya. Entonces yo por eso aguantaba estar en ese trabajo y después ya cuando no ganó la licitación la señora que era mi jefa, me despidieron, me despidieron y ahí fue que entré a trabajar al Transantiago.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

I: ¿Y dónde te queda esto de los buses?

P: Aquí, terminando el Parque del Recuerdo, al lado.

I: Ah, te queda bien cerca de acá.

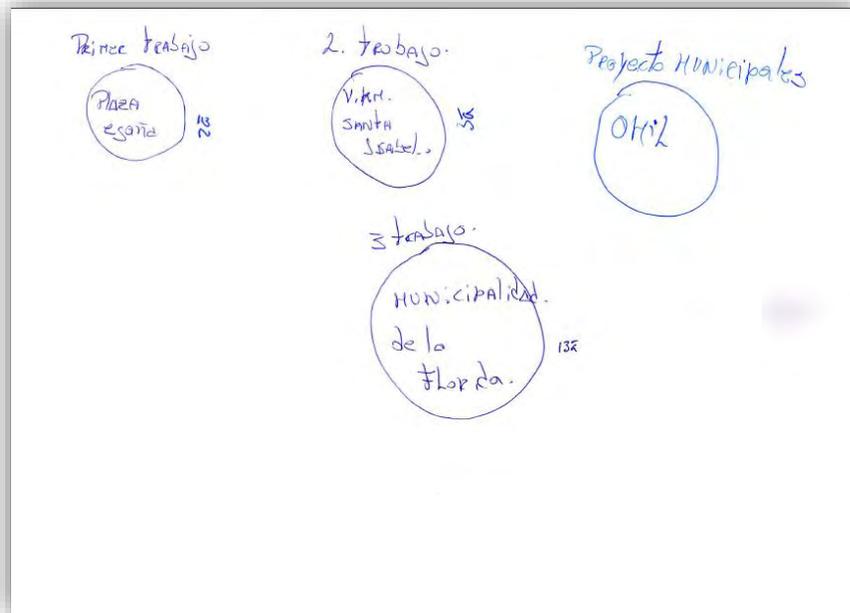
P: Sí, es que yo la última vez que trabajé estuve trabajando, cuánto, casi un mes, fue en Panamericana, fue para el terremoto y ahí dije nunca más trabajo lejos. Ahí sí ganaba plata, pero ¡no!

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

*Caminando muchas veces y a veces esperaba la micro si salía muy cansada. (...) Yo caminaba por el hecho que la micro se demora mucho en pasar. Y entre que esperaba la micro tanto que estaba paradita llegaba a mi casa...*

(ID9, mujer, 43 años, cocinera)

La **permanencia** y **movilidad laboral** en este tipo de trayectoria laboral está entonces estructurada en gran medida por la locación. Dicho factor no solo es destacado en las narraciones de las entrevistadas, sino que también en sus biogramas. Es así como en el biograma de una participante representativa de esta trayectoria subordinada (ID1) se grafican cada uno de los lugares en los cuales ha trabajado y no, por ejemplo, las funciones por ella allí realizadas.



La reducción de los espacios de acción es también una estrategia orientada a incrementar los ingresos relativos en el marco de la trayectoria subordinada. Específicamente, se intenta evitar el costo del transporte hacia y desde el trabajo en orden a que éste no afecte sus ya bajos ingresos. Esto, porque el costo del transporte puede llegar incluso a afectar sus posibilidades de permanencia en el mercado laboral. Cuando no es posible reducir dicho costo a través de un cambio en la locación, puede surgir como estrategia el no pago de los

costos de transporte pese a su uso. De acuerdo a Böhnisch (1997), pese a que dicha estrategia puede implicar una vulneración de las normas sociales, ésta busca asegurar, desde el punto de vista biográfico, la integración de las personas tanto al mercado laboral como a la sociedad.

*I: Para ti, ¿cuáles son las mayores dificultades que has tenido para trabajar?*

*P: La mayor dificultad ha sido la plata de la locomoción, que no alcanza (...) Queda cerca, pero la locomoción es mala de aquí a donde trabajo yo. Las micros pasan cada media hora, un cuarto de hora. Colectivo no tomo, porque... A veces no tienes plata en la tarjeta y pasas no más. O sea, yo todo el tiempo no lo hago, pero muchas veces cuando me quedo corta, tengo que hacerlo, pasar no más, "permiso". O paso la tarjeta y rojo, qué atroz.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

Respecto de las oportunidades laborales a las que acceden las personas, en la trayectoria laboral subordinada predomina una **orientación táctica**. Estas ofertas laborales corresponden, en términos generales, a puestos de trabajo vinculados al servicio doméstico, los servicios de aseo, actividades de recolección, ferias y otros, es decir, a experiencias laborales caracterizadas por períodos de tiempo acotado y bajos niveles de ingreso. Como resultado de ello, las trayectorias laborales de tipo subordinada no tienen un carácter lineal o ascendente. Por el contrario, se trata de trayectorias laborales impredecibles, con entradas y salidas del mercado laboral que dan cuenta de pocos y breves períodos de estabilidad laboral (3 a 5 años) originados en la necesidad de conciliar trabajo productivo y reproductivo así como en condiciones laborales precarias que no representan un beneficio subjetivamente relevante para los individuos. En consecuencia, el trabajo biográfico que realizan estas mujeres para poder responder a los mandatos sociales actuales relativos a una trayectoria laboral normal femenina, es decir, desplegada tanto en la esfera de la familia como del trabajo remunerado tiende a carecer de un sentido de continuidad y coherencia. Este tipo de trayectoria laboral se expresa finalmente en una actitud de desafección respecto a los vínculos laborales que establecen, tendiendo a ser éstos no solo inestables y frágiles producto de las condiciones laborales precarias, sino que también por la subjetividad resultante a partir de éstas.

*Entonces, igual para todo lo que trabajaba no era mucha la plata que pagaba este gallo, así que opté por irme.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipal)

La fragilidad y el carácter táctico de las trayectorias subordinadas se pueden comprender en el marco de las estructuras de desigualdad producidas en y por el mercado del trabajo. Como ha sido descrito, las entrevistadas enfrentan condiciones laborales precarias - inestabilidad laboral, bajos salarios, extensas e intensas jornadas laborales, sin derecho a vacaciones, entre otros-, que las sitúan en una posición de segregación ocupacional y social con estrechos márgenes de opciones ocupacionales y negociación de las condiciones de empleo. Como fue destacado en la presentación introductoria de este informe, las

condiciones estructurales del mercado del trabajo determinan entonces la capacidad de conducción y control sobre el “rumbo de la propia vida”. Se trata de relaciones altamente asimétricas que reproducen relaciones de subordinación social y laboral.

El carácter inestable e indeterminado de estas trayectorias –y por ello trayectorias tácticas<sup>8</sup>- se puede analizar entonces desde el ángulo de la dinámica del mercado –como expulsión-, o desde el ángulo de la lógica táctica de los agentes. En el primer caso, nos referimos a los despidos o desvinculaciones laborales que resuelven las empresas. Frente a ello, se activan contactos y se aprovechan las ofertas y oportunidades laborales que son susceptibles de conocer. El segundo ángulo de análisis permite observar el espacio de decisión propio - cuando este es posible-, y en consecuencia los tipos de coordenadas y criterios que operan en los desplazamientos laborales. Se puede comprender así el tipo de “cuentas” que los agentes estructuran en el espacio que queda enmarcado/delimitado por las condiciones de desigualdad del mercado laboral. Estas condiciones obligan trayectorias que dibujan “movimientos brownianos” (De Certeau, 1996), lo que es propiamente una característica del hacer táctico. Es importante recordar que la táctica es una acción calculada que se especifica a partir de la ausencia de un lugar propio y corresponde a un arte del débil (ibid.). En tal sentido, lo relevante en la comprensión del carácter táctico de la trayectoria subordinada se encuentra en lo que queda integrado en el cálculo de la acción.

La discursividad que mejor expresa este enmarcamiento de la acción táctica es el concepto de **abuso laboral**. Éste ha adquirido relevancia pública en los últimos años, debido a que ha logrado sintetizar las diversas experiencias de desigualdad y malestar que enfrenta la sociedad chilena contemporánea.

*...pero aunque uno no crea y uno no sabe las leyes del trabajo, abusan de ti. Entonces con los años vai aprendiendo todo eso y se ha visto más, porque se ha visto, ya no hay tanto abuso ¿me entendís?*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipal)

La expresión de abuso resume e integra dos elementos significativos. En primer lugar, expresa la condición de subordinación y explotación vivida por las entrevistadas, la cual se ve también reforzada por su desconocimiento de las leyes laborales y el escaso reconocimiento social alcanzado en relación a su trabajo remunerado. En segundo lugar y corolario de lo anterior, las enfrenta a su condición de objeto, de fuerza de trabajo desechable. Resulta interesante recordar que la etimología de abuso está relacionada con la raíz de uso, de la cual también derivan los conceptos de usura y usufructo. Los objetos son susceptibles de usar para que cumplan la función para la que están diseñados. Su vida útil

---

<sup>8</sup> La táctica “no dispone de una base donde capitalizar sus ventajas, preparar sus expansiones y asegurar una independencia en relación con sus circunstancias. (...) la táctica depende del tiempo, atenta a <coger al vuelo> las posibilidades de provecho. Lo que gana no lo conserva. Necesita constantemente jugar con los acontecimientos para hacer de ellos <ocasiones>. Sin cesar, el débil debe sacar provecho de fuerzas que le resultan ajenas. Lo hace en momentos oportunos en que combina elementos heterogéneos, pero su síntesis intelectual tiene como forma no un discurso, sino la decisión misma, acto y manera de <aprovechar> la ocasión” (De Certeau, 1996: L).

posibilita un usufructo, una ganancia que se obtiene hasta que la utilidad del objeto se desgasta o entra en desuso. El discurso social integra en el término abuso tres experiencias de subordinación de un individuo por parte de otro individuo o de un individuo por parte de un determinado orden social: a) condiciones laborales que favorecen relaciones de explotación en el mercado del trabajo, b) prácticas laborales de maltrato, y c) condiciones asimétricas de poder que dificultan la transformación de dichas experiencias de subordinación (véase al respecto Marx, 1867/1999).

Desde este punto de vista, en el carácter táctico de las trayectorias laborales subordinadas se ha integrado una **expectativa de funcionamiento** de las condiciones laborales que favorece la posibilidad de ser objeto de “abuso” en cualquiera de las modalidades destacadas. Las expectativas son esquemas que hacen referencia a lo conocido, anticipan lo que puede ser posible y atribuyen una condición de causalidad a la estructura que las sostiene. La calculabilidad social solo puede operar en el marco de este tipo de estructuras. En este caso, la experiencia social aprende y sabe –“ha sacado la cuenta”- que el mercado laboral abusa y expulsa y que las posibilidades de modificar estas condiciones son estrechas. En la *cuenta* se internaliza que los costos son altos y las retribuciones son bajas –en términos de ingresos-. Se trata de creencias socialmente estructuradas relativas al funcionamiento del mercado laboral que se confirman y reproducen a partir de los costos que se experimentan cotidianamente. La des-estandarización de estas trayectorias laborales, caracterizadas por recorridos inestables y desarrollos poco predictibles son, desde este ángulo de análisis, acciones calculadas y con ello, predecibles. Su consistencia se aprecia cuando se trata de decisiones –abandono temporal del empleo o el mercado del trabajo y/o transiciones y cambios de empleo- cuyo propósito es la protección frente al abuso: es un movimiento evitativo, que apuesta por condiciones algo más favorables frente a condiciones explícita y generalizadamente desiguales. Poco se pierde, algo se gana. El marco social –y jurídico- que permite relaciones laborales abusivas excluye la posibilidad de una potencial relación simétrica en las reglas de intercambio, por lo que excluye la posibilidad de optar y decidir por criterios estrictamente económicos, ya que los márgenes de mejoramiento de los ingresos son limitados. Frente a ello, los resultados de la investigación han permitido identificar que en las decisiones de esta trayectoria se integran criterios que consideran otros beneficios y costos. La permanencia y desplazamientos en los empleos dependen de decisiones que integran criterios relativos a: a) condiciones laborales –respeto de derechos laborales como jornadas, horarios y días festivos-; b) relaciones socio-laborales –trato de los jefes, clima laboral-, c) exigencias relacionadas con el tipo de trabajo – nivel de sacrificio que exige la actividad-, entre otros.

*Claro y a veces incluso nos estaban obligando que fuésemos para el 24 [de diciembre]. “No importa que me echen”, yo dije, “yo no voy a ir”. Me llamaron como 4 veces y yo apagué el teléfono, porque no había gente y la gente tiene que estar sí o sí, así que no. Incluso para el primero [de enero] yo creo que también voy a alegar. Estaba enojado el otro caballero que fue. “Que no es posible que toda la gente que hay no pueden ir a trabajar”. Yo dije, por lo menos es importante para mí para estar con mis hijos y yo no voy a trabajar ese día.*

*Nosotros salimos ese día el 24 en la mañana y entramos ayer, el 25 a las 12 un minuto, porque para ellos es día jueves y salimos a las 8. Así que no, son pillos...*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

La inclusión de diversos criterios en la toma de decisiones laborales vuelve lábil la relación que las personas estructuran con el trabajo remunerado. La lógica táctica de estas trayectorias implica entonces una permanente disposición a “aprovechar” la mejor oportunidad que se presente para mejorar las condiciones laborales no económicas ya descritas, así como para compatibilizar las exigencias del empleo con las otras esferas de la vida de las personas. En consecuencia, en las decisiones laborales de la trayectoria subordinada se integran criterios que desbordan los marcos estrictamente laborales –no se trata únicamente de decisiones vinculadas a las condiciones laborales-. Esto significa que, las trayectorias laborales subordinadas no se desarrollan de modo independiente de los contextos y vínculos sociales que habitan y comprometen a las personas. Como se ha manifestado a lo largo de este informe, las trayectorias laborales de las mujeres se despliegan de manera imbricada a su calidad de jefas de hogar, madre y responsables de las labores domésticas. En consecuencia, consideraciones relativas a la vida familiar y sus condicionamientos constituyen claves para comprender el tipo de prioridades que se establecen. Como se señaló anteriormente, el ejemplo más característico de ello es el cuidado de los hijos/as que influye en la relevancia de la proximidad de los empleos.

*Sí poh, he tratado, pero tampoco puedo dejarlos mucho solos y los chiquillos están solos, así que me había gustado por último ver otra pega. (...) Y aparte no la puedo dejar mucho sola a ella, no puedo dejarla que se vaya sola para afuera. Está todo el día encerrada en la pieza, igual es fome para ella, así que (...) yo me tendría que levantar aquí pónele 4:20 am, 4:30 am, tendría que estar aquí a las 5:30 am, entre vestirla a ella, tendría que dejarla como afuera, así que no, no me tincó, así que dije que no podía.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

*P: ¿Por qué crees que te has quedado en este trabajo 13 años?*

*I: Porque es de tarde, puedo ir a las reuniones de mi hija, llego más tarde.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

De este modo, la lógica táctica opera también a partir de esquemas de decisión que integran valores que están fuera de los marcos que elabora el mercado del trabajo. Estos corresponden a las externalidades no económicas de las exigencias laborales: tiempo para los hijos, para las relaciones de afecto, para el cuidado y la protección, entre otros. Estos valores no son cuantificables y su valoración no es mensurable en términos económicos, pero su peso relativo en los esquemas de decisión puede determinar el tipo de opciones que las personas privilegien. Efectivamente, estos constituyen criterios complementarios a la lógica de acción económica, pues estas decisiones vuelven a juntar, a redefinir los límites de aquello que, desde el punto de vista subjetivo, nunca debió separarse.

*[Me retiré] porque yo no podía ir a trabajar hasta la comuna del Bosque para Lo Espejo..., porque es demasiado retirado, imagínate, de 4pm a 12, a qué hora llego a mi casa aquí, 1, 2 de la mañana.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipal)

Los resultados de la investigación nos permite afirmar que la lógica táctica de la trayectoria laboral subordinada opera a partir de un modelo de decisión que integra dos marcos de referencia. El primero incluye las creencias y expectativas estructuradas respecto del funcionamiento de la lógica del mercado del trabajo, esto es, condiciones laborales precarias y abusivas que buscan ser evitadas y márgenes de mejoramiento de ingresos acotados que no constituyen, necesariamente, incentivo. El segundo marco de referencia vincula el conjunto de valores que estructuran las otras esferas de la vida. Hasta donde es posible observar, estos últimos tienen un peso relativo importante en las decisiones y acciones de los agentes acá estudiados, pues internaliza los costos familiares que externaliza negativamente el mercado laboral.



La permanencia y la movilidad en el mercado laboral dentro de este tipo de trayectoria laboral responden a decisiones que buscan satisfacer dos conjuntos de criterios: a) acotar los costos de los empleos precarios, limitando las condiciones de explotación –jornadas laborales extensas-, y mejorando las condiciones socio-laborales –buen trato-; b) articular o compatibilizar las exigencias, necesidades y tiempos dedicados a las otras esferas de la vida y minimizar los efectos negativos que las responsabilidades laborales pueden producir.

Relevante es tener presente que la acción táctica de la trayectoria subordinada se apoya en recursos sociales básicos. Acorde con lo planteado por Guzmán, Mauro y Araujo (1999) y Guzmán y Mauro (2004), las **redes** familiares y también las redes de amistades o conocidos son centrales en este tipo de trayectoria tanto para ingresar al mercado laboral como para movilizarse dentro de éste. Todas las entrevistadas de esta categoría relatan que han accedido a un trabajo por vinculación con un familiar, amigo/a, conocido, vecino/a, etc.

*I: Sí claro. Y entonces iba siempre a ese edificio y atendía distintos departamentos.*

*P: Sí, el mismo edificio.*

*I: Ah, ¿y cómo llegó usted a ese lugar?*

*P: Por una amiga, que trabajaba haciendo eso, que me dijo yo trabajo en diferentes departamentos, ella hacía dos departamentos en un día, todos los días.*

(ID9, mujer, 43 años, cocinera)

*I: Y la del Liceo ¿cómo llegaste para allá?*

*P: Que tengo... me tiraron con recomendaciones igual, aparte me conocen, las mismas tías de la Constanza.*

*I: Ah, porque tu hija va pa allá.*

*P: ¡Sí poh! Ella me está ayudando para que me pueda meter ahí. Aparte tengo al director que me conoce igual. Cualquier problema que tengo voy a hablar con él.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

*I: ¿Por qué tu mamá?*

*P: Ella me llevó a ese trabajo. Ella es maquinista. Era la que más sabía.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

Al mismo tiempo, las redes familiares, en especial madres y/o hermanas, son recursos principales para poder conciliar las responsabilidades laborales y familiares y con ello, permanecer y movilizarse dentro del mercado laboral.

*I: ¿Cómo ha sido para ti trabajar y ser mamá?*

*P: Fácil me la dieron cuando ellas eran chicas [dos hijas], porque mi mamá me las crío. Me puse igual irresponsable, yo creía que con dar plata, ella tenía que vérmelas, criármelas y todo. A mí mi mamá me lo dio fácil. Igual le daba plata a mi mami, pero ella y mis hermanas me las cuidaron. Así me la llevaba, trabaja, trabaja, trabaja.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

*I: Ya, ¿Y cómo lo haces con los niños, el más chiquitito? ¿Te lo ve alguien?*

*P: Sí, mi hija. Mi hija trabaja y después llega y nos acomodamos para verlo. Y tengo a mi mamá también que me lo ve.*

(ID20, mujer, 44 años, pastelera)

*P: Porque me los cuida mi mamá. (...)*

*I: ¿Y tu mamá vive acá?*

*P: Sí, vive como a 7 cuadras más allá de acá. (...)*

*I: ¿Y qué edad tiene tu mamá?*

*P: Mi mamá tiene como 62, 63 parece, por ahí.*

*I: ¿Y qué haces si tu mamá tiene que hacer un trámite o algo así?*

*P: Llévrselos, se los lleva, se los lleva o mi papá, se turnan entre los dos, pero se los lleva, ahora yo me lo llevo al colegio porque es medio día no más, entonces él juega, como él juega entonces se divierte toda la mañana jugando, entonces me lo llevo.*

(ID12, mujer, 32 años, asistente de profesoras)

Dentro del contexto ya descrito, la **valoración** que el propio sujeto hace de su trayectoria laboral es generalmente negativa, es decir, considera que sus condiciones laborales son precarias y que su trabajo tiene un escaso reconocimiento social. Específicamente, el trabajo remunerado realizado no es visibilizado tanto por su horario (nocturna o cuando los “oficinistas” no están) como por el lugar que ocupan los servicios y tareas de aseo dentro de la división social del trabajo.

*Y cómo le llamo y cómo le digo ahora, porque dije “ya no quiero ir más hacer el aseo”, porque ya estaba aburrida de siempre trabajar haciendo el aseo, de estar sacando caca -disculpe la palabra-.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

*P: Ya, es que te digo algo, yo tuve que hacerlo aunque no me gustaba mucho. La vergüenza me mataba, el sol no me gusta, ya tuve que hacerlo, porque al primer día me presenté, al segundo me iban a echar, así que tuve que hacerlo. Estuve como un año y medio trabajando en plazas y todas esas cuestiones.*

*I: Ya, ¿y cómo te sentías en ese trabajo?*

*P: No, no me gustó para nada, aunque igual no se trabaja mucho. Para qué te voy a decirte algo, más trabajaban los hombres, pero no, no me gustaba ese trabajo.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

En cuanto a la valoración que el mismo sujeto hace respecto a los logros obtenidos a partir de su trabajo, considera que ha logrado poco o nada como resultado de su esfuerzo y trabajo de años: los bienes materiales son insuficientes y las necesidades económicas no son cubiertas.

*I: Ana ¿Y qué siente que ha logrado producto de su trabajo?*

*P: Nada.*

*I: ¿Nada?*

*P: No po, no he logrado nada. (...) Si po nada po. Es que a ver yo le podría decirle, yo podría decir de todo lo que yo he trabajado no he podido juntar plata porque yo podría decirle “yo me siento orgullosa de haber comprado esa tele” no la he comprado yo, me siento orgullosa de haber comprado un microondas o una lavadora, no lo he comprado yo.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

Dichas percepciones se manifiestan finalmente en el cuerpo de los individuos, pues la sensación predominante es de abuso y mal trato, unido al cansancio por el trabajo físico, las largas jornadas laborales y un precario acceso a la atención médica. Esto tendría finalmente un impacto en su salud mental, en la medida en que percibiendo el futuro más bien negativo y con pocas esperanzas de cambio.

*I: Y si usted mira su vida laboral hacia atrás, la mira hacia atrás, desde aquí hacia atrás ¿cómo se siente usted al respecto? (...)*

*P: Cansá. (...) Después de que has trabajado todo lo que trabajé ¿cómo te sentí? Cansada po.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

*I: ¿Cómo ves tu futuro?*

*P: No lo veo muy bueno, porque para la edad que tengo igual estoy enferma de los huesos.*

*I: ¿Qué tienes?*

*P: Se me están descalcificando las uñas. No me gusta el sistema público, no voy. Ir a meterte a un consultorio es estar todo el día. Dios quiera que no llegue a eso, porque enferma no quiero llegar a vieja. Me gustaría tener plata para pagar médicos.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

La percepción respecto al futuro tiende entonces a ser de incertidumbre y escasas expectativas de mejoramiento y control de las condiciones de trabajo. En términos de Bandura, no se visualiza una autoeficacia individual ni colectiva para repuntar en sus vidas. En consecuencia, la desesperanza es una sensación predominante dentro del grupo de trabajadoras estudiadas.

*I: Ana ¿y cómo imagina usted su futuro? El suyo.*

*P: ¿Cómo me lo imagino? Así sin mentirle, sola. (...)*

*I: Ana ¿y en qué cree que va a trabajar en el futuro?*

*P: Yo creo que en el futuro yo voy a terminar haciendo aseo. (...) Porque a ver no sé po, de vendedora no creo, no le pego mucho de vendedora, no sé po no tengo estudios para estar trabajando en una oficina.*

(ID8, mujer, 38 años, fiscalizadora de buses)

Desde el punto de vista de estas mujeres, su baja escolaridad constituye el factor que explicaría su trayectoria laboral en labores de aseo y servicios, con limitadas posibilidades de ascenso y bajas remuneraciones.

*I: ¿Desde tu punto de vista, tú que trabajas en aseo, este rubro tiene algún techo para seguir desarrollándose?*

*P: No, avanzando no. Entraste y ahí te quedaste.*

*I: ¿Por qué crees que es así?*

*P: Porque llega casi pura gente que no ha estudiado, gente adulta de muy mala clase.*

(...)

*I: ¿Por qué crees que tu salario ha sido relativamente bajo?*

*P: Porque no tengo más estudios, eso es. Porque no terminé mi colegio, tengo hasta segundo medio. Yo creo que debe ser eso, no sé. Si tuviera otra educación, yo creo que ganaría más.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

A pesar de las variadas dificultades mencionadas anteriormente, estas mujeres se imaginan trabajando por un largo tiempo. Esto, debido a la centralidad que adquiere su rol productivo al interior de su propio hogar: por un lado, permite alcanzar un bienestar mínimo para sí mismas y para otros, en especial para sus hijos/as y/o nietos en el presente; por otro lado, sus precarias condiciones laborales no aseguran su realidad material futura, por lo que su participación en el mercado laboral debe lograr ser prolongada hasta que encuentre límites externos, como lo es el propio cuerpo.

*I: ¿Y con tu trabajo, Gladys, qué sientes que has logrado para ti y para tu familia?*

*P: Que a los chiquillos no les falte, no hemos tenido mucho, pero no nos ha falta para comer a ninguno de los tres, aparte los tres estudian así que igual sale pesado de todas maneras.*

(ID3, mujer, 37 años, aseo de buses)

*He tenido que hacerlo, porque soy mamá soltera, me dejaron con mi hija. Tengo que estar trabajando. Mis hijas están grandes ya, pero ese es el tema, de darle con el trabajo. No puedo decir no al trabajo.*

(ID1, mujer, 40 años, aseo municipalidad)

En suma, el tipo de trayectoria laboral subordinada supone un modo de ordenamiento secuencial de las acciones de los individuos en el mercado laboral, donde la participación laboral está sujeta a los tiempos y espacios relativos a las tareas reproductivas y la disponibilidad de ocupaciones no calificadas en el contexto de la división social del trabajo. Este tipo de trayectoria es entonces consistente con la llamada “trayectoria laboral femenina normal” en Chile, correspondiente a mujeres de bajo nivel educacional y provenientes de hogares de escasos recursos (Medel, Olivos y Riquelme, 1999; Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Guzmán y Mauro, 2004; Henríquez, Riquelme, Galvez y Selamé, 1998; Henríquez, Cárdenas y Selamé, 2005), en el marco de la cual la posición de subordinación de las mujeres provenientes de hogares de escasos recursos y bajo nivel educacional se expresa en el mercado laboral tanto a través de sus condiciones laborales como de su reconocimiento social y personal. En términos más generales, este tipo de trayectoria laboral es consistente con el tipo “habitus del trabajador asalariado” (*Lohnarbeiterhabitus*) desarrollado por Witzel y Kühn (1999: 40), donde los individuos deben asegurar la continuidad de su participación en el mercado laboral, independientemente de las responsabilidades que adicionalmente tengan en otras esferas de la vida. En el caso de los individuos ordenados bajo el tipo de trayectoria laboral subordinada, dicha continuidad laboral tiende a no ser asegurada vía mayores grados de capacitación, sino a partir de la aceptación de las ofertas laborales que la persona encuentre y que la estructura de oportunidades proporcione. Asimismo, incrementar el salario pareciera constituirse en un objetivo muy difícil de alcanzar por los sujetos, puesto que incluso alcanzando una posición mayor en la jerarquía laboral (por ej. como supervisora) el salario no logra un incremento sustantivo. Este tipo de trayectoria laboral afecta finalmente de manera negativa la percepción y valoración que estas personas tienen de sí mismas, así como de sus expectativas relativas al futuro, careciendo de optimismo, esperanza y bienestar en el presente. De esta manera se conformaría un tipo de subjetividad laboral funcional al modo de producción y acumulación de una sociedad de los servicios neoliberal. Ésta se constituye, por lo menos en el caso de los servicios de aseo, a partir del acceso masivo a una fuerza de trabajo de bajo valor y alta rotación en donde prima la fuerza de trabajo femenina de bajo nivel educacional y económico. Desde el punto de vista subjetivo, la autoeficacia individual o colectiva no constituyen recursos para la transformación de dichas condiciones de trabajo ni del carácter de predestinación negativa que adquiere la propia trayectoria laboral y de vida, hecho que finalmente contribuiría a la reproducción de este tipo de trayectoria laboral dentro de un segmento de la fuerza de trabajo en esta sociedad.

## 2) TRAYECTORIA ESPECIALIZACIÓN EN EL HACER

El tipo **trayectoria laboral especialización en el hacer** se **caracteriza** por un camino ascendente con importantes avances durante la historia laboral, pero con un techo predeterminado. Comienza en actividades no calificadas y luego desarrolla un oficio. Con una baja escolaridad inicial, la persona se capacita, especializa y perfecciona en el mismo trabajo. La adquisición de conocimientos y habilidades específicos le permite ir alcanzando progresivamente un lugar relativamente más seguro dentro de la división social del trabajo. A pesar de que existen diferencias de este tipo de trayectoria según rama económica y rubro, lo común es que el trabajo se aprende en la práctica, es decir, a través del mismo quehacer laboral. De esta manera, los individuos que van desplegando este tipo de trayectoria laboral pueden ingresar y movilizarse dentro de un determinado oficio.

*I: ¿Y cómo se puede aprender eso?*

*P: En la práctica no más, sí, en el campo, ahí se aprende. Sí, no, ahí yo era preguntona también. Yo quería aprender y me enseñaron. Sí, después estuve a cargo... bueno un año igual me jodieron porque yo estuve a cargo de todas las notas de todo el plan Poli, era hartito, hartito, pero no me subieron a jefa de cuadrilla, porque todos los chiquillos hacían lo mismo que yo, tomaban notas, y ellos sí tenían su jefatura y yo no.*

*(...) También, también acá en P. [empresa agroexportadora] tengo contrato de jefa de cuadrilla, C1, porque hay C3 y esos ganan un poquito más plata. Y en T. [otra empresa agroexportadora] yo igual trabajé hartito tiempo de obrera, igual que las demás. Después de un tiempo como era más antigua y sabía el trabajo, me ponían de supervisora para enseñar a la gente, trabajar con gente.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

La trayectoria de especialización se observa en trayectorias laborales que se despliegan en diversos sectores de la economía. Al respecto, en el presente estudio se pudieron identificar tanto semejanzas como diferencias en la trayectoria según dichos sectores de la economía y sus subsectores (rubros). Por lo tanto, para este tipo de trayectoria se realizó en este estudio una subdivisión según dichos criterios: construcción (ID2, ID10, ID14, ID15, ID16, ID17), trabajo agrícola (ID5, temporera), pastelería (ID20), retail (ID19, ID11), educación (ID12).

Ejemplos del tipo de trayectoria especialización en el hacer mención construcción son los participantes ID2, ID10, ID14, ID15, ID16, ID17.<sup>9</sup> En general, son hombres que trabajan en el sector de la construcción, que comienzan como jornaleros y gracias a la especialización y experiencia en el mismo trabajo llegan a ser maestro de primera (M1). Usualmente son jefes de hogar y viven en familias nucleares o extendidas. El rango de edad fluctúa entre 42 y 46 años.

---

<sup>9</sup> Al participante ID16 se le realizó la segunda entrevista (relato de vida) para profundizar características de este tipo de trayectoria y corroborar diferencias con otras trayectorias.

Ejemplo del tipo de trayectoria especialización en el hacer mención trabajo agrario es la participante ID5 (temporera), a quien se le realizó la segunda entrevista (relato de vida) para profundizar características en este tipo de trayectoria y corroborar diferencias con otras trayectorias.

Dentro de este tipo de trayectoria, el oficio constituye una estructura de acción central para los sujetos. Los diversos casos estudiados reflejan en sus relatos la reproducción de un saber-hacer que se despliega diacrónicamente y que les permite predecir las posibles posiciones de alcanzar dentro de una jerarquía específica asociada a su rubro. Sin embargo, dicha jerarquía supone finalmente también su subordinación a las profesiones y con ello, a los conocimientos y habilidades no manuales a los cuales estos individuos han tenido un relativo escaso acceso.

*P: Sí, ahí en ese trabajo sí, porque algunos van ascendiendo igual po. Sí, algunos ya pueden, ya son jefe de cuadrilla. Ya son assistants que están un poquito más abajo que el agrónomo, como que el agrónomo le da la orden a él y después vienen los jefes de cuadrilla y así.*

*I: Ya, o sea vienen primero; ¿cuál es más abajo?*

*P: El trabajador agrícola. Después el jefe de cuadrilla, después viene el assistant. Y ahí viene el agrónomo.*

*I: ¿Y después del agrónomo?*

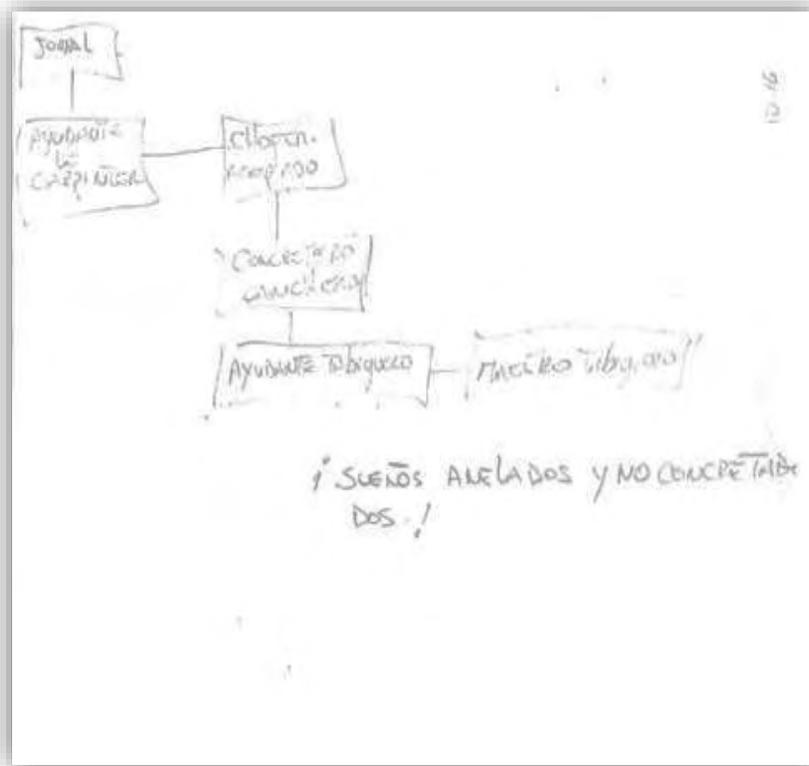
*P: El mero mero (risas). El mero mero. Si po el más grande, el administrador.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

*Primero es jornal, después ayudante, maestro de segunda y después recién pasas a ser carpintero de primera, y hay carpintero de terminaciones que es el que hace las cosas más finas. Yo trabajo en obra gruesa, donde se hace lo más bruto, los hormigones más brutos. Después vienen las terminaciones y se trae a lo que va terminando la torre, a poner la tabiquería, la pintura, todo eso. Eso se llama terminaciones.*

(ID17, hombre, 42 años, construcción M1)

A modo de ejemplo, el biograma del participante ID16 muestra el camino desde jornalero hasta maestro tabiquero, una especialización que le otorga un mayor valor, en tanto fuerza de trabajo, en el marco de la rama de la construcción. Sin embargo, este camino no ha estado exento de frustraciones y limitaciones, por lo que escribe “sueños anhelados, pero no concretados”.



Las **condiciones laborales del tipo trayectoria especialización en el hacer** se caracterizan por un contrato fijo por faena y modalidad de subcontratación. En general, el contrato se hace por el sueldo mínimo, pero el salario acordado es mayor y corresponde a un nivel medio. La evolución salarial es ascendente y se relaciona tanto con el incremento de su productividad como con el desarrollo y especialización dentro de su oficio. Las vacaciones se conciben como una pausa o descanso entre proyecto y proyecto; están supeditadas a las faenas, ofertas laborales y tiempos de la construcción o del rubro en cuestión. Pese a que en este tipo de trayectoria laboral los ingresos suelen ser relativamente mayores al tipo de trayectoria laboral subordinada, las prácticas laborales también dan cuenta de relaciones laborales asimétricas que finalmente terminan expresándose en condiciones de trabajo precarias y generadoras de un malestar subjetivo subyacente a éstas.

*P: ¡Sí! Casi la mayoría de los contratistas, por ejemplo, casi todos te hacen el contrato por el mínimo.*

*I: Siendo que el sueldo es mayor.*

*P: Siendo que el sueldo es mayor.*

*I: ¿Y tú has dicho alguna vez esa diferencia?*

*P: Es que uno con los años, uno sabe que la cosa es al menos, son así, son así. Que es una... cómo le dijera, las palabras que se podrían decir, son leyes, leyes que prácticamente no las, porque si uno dice pucha, "ya yo le trabajo, pero, a mí me hace el contrato por mis 500 lucas, le decís", "no, usted no me sirve, vaya a buscar a alguien que le haga contrato por 500 lucas, si total ahí en la puerta hay 4, 10 personas que están esperando por la misma pega". Así que*

*uno tiene que asumir y trabajar a lo que ellos disponen no más. Ese es uno de los puntos bien delicados que se da aquí en Chile en el sentido laboral, de que lo perjudican a uno con los contratos, por ejemplo, contratos casi todas las empresas chicas o grandes te hacen el contrato por el mínimo, siendo que lo demás en las liquidaciones te ponen horas extras, bonos, desgaste de herramientas y te suman y te van sumando la cantidad de plata que te ofrecen.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

*P: A veces lo hacen por dos meses primero y ya después lo van cambiando como anexo, cambiando de faena. Por ser, la primera era de siembra, ahora es de polinización y después ya viene el de cosecha.*

*I: Ya, o sea te van haciendo contrato de dos meses por cada una de estas etapas.*

*P: Sí, según la faena que uno haga. (...)*

*P: No, esas vacaciones que tengo cuando no tengo trabajo, esas son mis vacaciones. (...)*

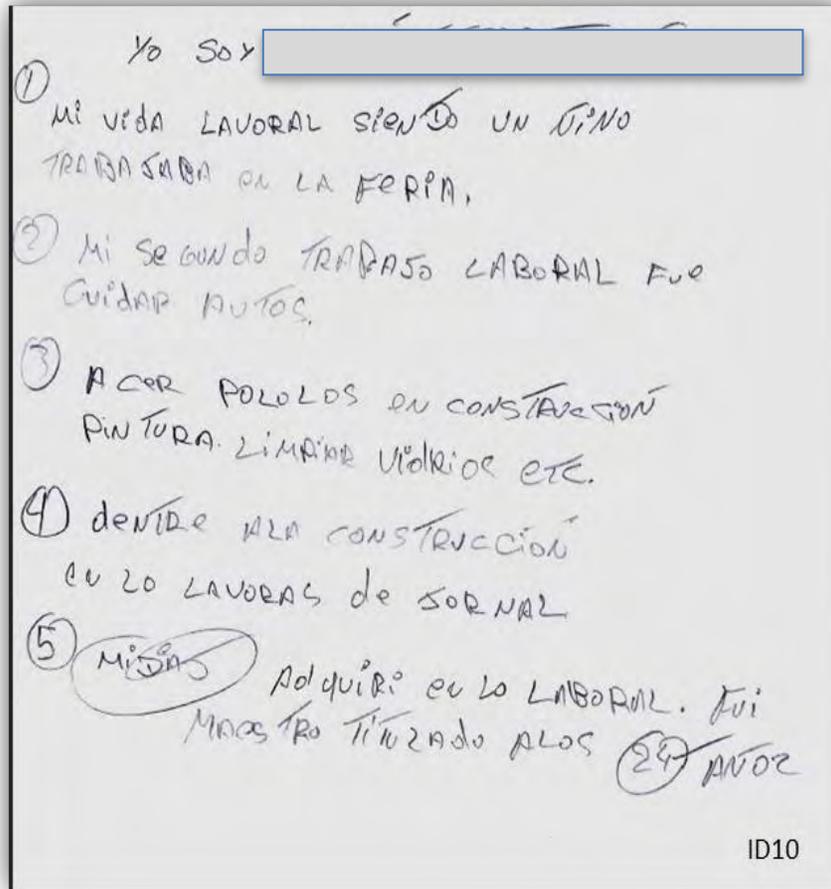
*I: Y cuándo tú decías que lo que a ti te gustaría es tener un trabajo estable...*

*P: Sí, para no andar de aquí para allá, para tener vacaciones igual, vacaciones pagadas. Porque la temporada pasada cobré el seguro de cesantía, pero me lo pagaron en 2 pagos, como había juntado hartos meses... y cobré un puro pago, porque el otro no alcancé, porque como entré a trabajar... el primero me lo pagaron el 23 de octubre y el segundo era para el 25 de noviembre y yo entré el 14 y ya trabajando para qué lo iba a cobrar, mejor lo dejaba que se acumulara por si aca para después, mejor. Así que eso.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

El tiempo en este tipo de trayectoria viene estructurado a partir del oficio, que define un pasado, presente y futuro de continuidad dentro de aquel. El pasado queda estructurado a partir de lo ya aprendido y hecho en el marco de este oficio. El presente se configura a partir de la necesidad de sobrevivencia material tanto del sujeto como de su familia, así como a partir de la posición alcanzada en dicho oficio. El horizonte temporal futuro está conformado a partir de las posiciones ya alcanzadas en el oficio y las restantes posiciones que debe alcanzar la persona para su consolidación dentro del oficio y su mercado laboral específico.

La trayectoria laboral se estructura a partir de posiciones concretas que los individuos deben alcanzar para seguir avanzando en la especialización en un determinado rubro. Como lo ilustra el participante ID10 en su biograma, este tipo de trayectoria laboral se constituye a partir de una participación laboral que supone ir ocupando diversas posiciones dentro de un mismo oficio y rama económica.



Al respecto, el cuerpo constituye un espacio central de construcción del tiempo en el marco del respectivo oficio. Dado que este tipo de trayectoria laboral suele estar presente, por lo menos en parte, en los oficios manuales, las posibilidades y limitaciones físicas asociadas a los accidentes laborales o enfermedades van estructurando adicionalmente el tiempo futuro de dicho/a trabajador/a.

*I: O sea hasta cuántos años más te ves...*

*P: Yo me veo uno 5, 6 años más, con arriba de 55 años creo que es una edad buena para retirarse de la construcción, con 55 años, es una edad más menos razonable, porque después como le digo, el viejito, el tatita anda dando la lata no más en la pega, le andan haciendo el sueldo, y es penca, es penca que los mismos cabros, cabros jóvenes que lo ven a uno, qué viejo tal por cuál si yo te hago el sueldo.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

Cabe tener presente que el tiempo de cada oficio viene también predeterminado por los tiempos productivos de cada rubro o rama económica. Por ejemplo, en el caso de la temporera (ID5), en su biograma ella destaca años y meses en los cuales trabajó para cada empresa. Esto es así, pues su participación laboral está determinada por los diferentes períodos de cosecha del año. En consecuencia, ella realiza trabajo agrícola para una

empresa contratista y luego para otra según el producto agrícola que corresponda en ese momento cosechar (nueces, vegetales, etc.). Paralelamente, ella ha ido intercalando trabajo en casa particular cuando no ha habido trabajo agrario disponible o bien cuando no ha podido iniciar un nuevo trabajo agrícola producto del atraso de la temporada de cosecha del trabajo agrícola del momento.

I: Y, ahora que ves tu biograma, tu vida laboral que sería esto, ¿qué nombre le pondrías o cómo la caracterizarías?

P: No sé poh, ¿cómo se puede caracterizar? Mi vida por temporadas.

I: Mi vida por temporadas.

P: Sí poh, son puras temporadas. Ya sé que voy a terminar aquí y que voy a empezar las nueces.

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

Empece a trabajar a los 18 años/ Em Takii hasta ~~1994~~ 2006  
1994 (18) invierno Ballena. →  
Pioneer 2007, 2008, 2009. 2010 abril Takii; 2011 sept. 22 febrero  
Pisque en las nuevas 2007, 2008, 2009. 7 →  
Morzanto\* 2011 febrero a abril  
Ondes must 2011 mayo + sept. 2012 Nov 2013 en casa particular  
Ondes must. junio. 13 sept. casa 3 veces x semana  
Pioneer. nov. 2013. Particular 2 x semana.  
octubre.

Central en la estructuración temporal de este tipo de trayectoria laboral son los trabajos y tiempos reproductivos conformados en el marco de las relaciones de género. Al respecto, el presente estudio muestra que pese a la linealidad temporal resultante de los oficios estudiados, aquella es relativizada y tensionada por los tiempos reproductivos. En concreto, la necesidad de las trabajadoras mujeres de sincronizar los tiempos del trabajo remunerado y los tiempos del trabajo familiar no solo da origen a trayectorias laborales estructuradas en el marco de jornadas de trabajo de mediodía acordes a las jornadas escolares de los hijos, sino que también a jornadas de trabajo nocturno con miras a estar presente en el hogar

mientras los hijos están despiertos. Dicha disposición por el trabajo nocturno pasa a ser funcional a los requerimientos de trabajo nocturno de determinadas ramas económicas y/o rubros.

*Tenía como unos 4 o 5 años, entonces ahí igual tenía que hacer como un y después de eso igual cuando estaban chicos tenía que trabajar de noche para no tener problemas de día por ellos.*

(ID11, mujer, 44 años, reponedora supermercado)

La **estructuración espacial** es variable y determinada por la obra/proyecto/trabajo. Depende del lugar donde se generen las condiciones para integrarse laboralmente (a una obra) y el tiempo en que dichas condiciones persistan. La continuidad espacial está dada por las etapas que conforman el oficio mismo. En este sentido, el oficio constituye un espacio intangible dentro del cual las personas pueden ir desplegando sus acciones, saberes y habilidades.

*P: ...como le explicaba, llegué a conocer, a ser bien conocido, entonces después empezaron a pasarme peguitas pa' salir a trabajar para afuera.*

*I: ¿Para fuera dónde?*

*P: Para fuera, pa' regiones, anduve prácticamente 5, 7 años anduve trabajando para afuera. He hecho el hospital de Talca, estuve tres años trabajando en la hidroeléctrica, la Confluencia, acá en San Fernando en la cordillera.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

En este tipo de trayectoria predomina una **orientación estratégica** entrelazada con las condiciones laborales de los sectores de la economía, rubros y oficios a los que pertenecen los/as entrevistados/as. Específicamente, posibilitan trayectorias laborales de tipo ascendente, tanto en el plano económico como en el desarrollo del oficio, enmarcadas en las condiciones, características y límites del sector económico y oficio que se desempeñan. Como resultado de ello es posible observar procesos de aprendizaje de oficios, condiciones laborales relativamente más estables basadas en el *expertise* adquirido y las redes laborales y sociales construidas, ascensos en la jerarquía laboral, entre otros, lo que posibilita trazar proyecciones en la trayectoria laboral. La reconstitución de la trayectoria laboral evidencia los esfuerzos iniciales de los/as entrevistados/as por integrarse en un espacio socio-laboral específico que exige procesos de aprendizaje, cualificación y especialización, los que suelen ser, sin embargo, de carácter informal ("se aprende en el hacer"). Así mismo, supone un progresivo proceso de posicionamiento en el rubro, la construcción y mantención de recursos sociales (redes), la aceptación de normas y reglas propias del rubro y la inclusión de criterios de decisión propios del sector.

*P: Uh! Llevo más de 20 años, 22 años que estoy en el rubro de la enfierradura. Claro que me tomó más de un año aprender el... entrar recién en el trabajo. Estuve trabajando en diferentes trabajos, de jornal. El jornal en la construcción es el que está para todo (...)*

*El que lo mandan pa' allá, pa' acá, que tú hace esto. Claro el jornal es el que hace todo. Y ahí yo empecé a ver, empecé a observar la carpintería, la enfierradura, la electricidad, gasfitería, bueno diferentes rubros que se dan en la construcción y me llamó la atención, me llamó la atención la enfierradura.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

*Cuando muy joven, menor de edad partí como jornal en la construcción (...) no sé estamos hablando de 16 años. Después pasé a ser ayudante carpintero, porque como uno más joven aspira a ser un poquito mejor y ve que lo que está ganando y siempre quiere ganar un poquito más. Después pasamos a ser chofer de acoplado. El chofer de acoplado es el que maneja el tractor y reparte el material en toda la obra. Eso es ser chofer de acoplado. Luego concretero, pero canchero, concretero canchero es el que se dedica en la parte donde se recibe todo el concreto, o sea, el que va dando las niveletas, el que va dando los niveles para así la construcción de los ladrillos para toda la parte, el perímetro de la casa. Luego pasamos a ayudante de tabiquero. Esto fue los primeros años cuando llegó a Chile una empresa australiana a enseñarle a los carpinteros la tabiquería en bulcometal. Los cursos los hacía en esos años Volcán y ahora en estos tiempos maestro tabiquero, que eso es a lo que me dedico hoy en día.*

(ID16, hombre, 40 años, construcción M1)

Las estrategias no son susceptibles de estructurar sin sujeción a relaciones y espacios sociales a partir de los cuales establecer metas, administrar recursos y relaciones, y con ello, desplegar una cierta capacidad de agencia. Al respecto, uno de los aspectos distintivos de la lógica estratégica de la trayectoria especialización en el hacer es que, efectivamente, “permite capitalizar las ventajas adquiridas, preparar las expansiones futuras y darse así una independencia con relación a la variabilidad de circunstancias” (De Certeau, 1996: 42). Por ello, es una trayectoria que se caracteriza por una orientación estratégica: los agentes son capaces de definir un lugar propio –la especialización en el oficio dentro del rubro-, y desde esa posición administrar una serie de recursos –sus propias capacidades, sus vínculos-, en función de determinadas metas. En concreto, su lógica estratégica se estructura sobre la base de dos ejes: a) uno temporal, relativo al desarrollo de su trayectoria a lo largo del tiempo y los ritmos impuestos por el oficio –proceso que incluye etapas, aprendizaje y posiciones en una dinámica de escalamiento sustentada en la especialización y cualificación-; y b) un eje espacial, relativo al contexto de relaciones y recursos disponibles en el ámbito de desarrollo –proceso que incluye la elaboración de un conocimiento relativo a las posiciones y juegos de poder que se estructuran en el espacio social-. La estrategia es un cálculo que integra ambas coordenadas, lo cual implica la elaboración de un mapa –un conocimiento- que permita transitar el espacio social administrando los lugares, las posiciones y las relaciones de poder que pueden posibilitar o inhibir un trayecto que depende finalmente del aprendizaje del oficio.

*En realidad las oportunidades no se dan así como así, porque la mano de obra, había bastante mano de obra. Entonces los carpinteros eran bien reacios a enseñarle a alguien. Entonces aquí más que nada era llegar con la simpatía del jefe y que él impusiera de que yo*

*fuera el ayudante. Esa fue la manera de llegar. Entonces era uno de los medios que se podía hacer en ese tiempo.*

(...)

*Por la experiencia. Yo creo que ya uno se va especializando y va teniendo sus propias técnicas y va siendo mucho más rápido y su trabajo en sí va siendo mejor calificado.*

(ID16, hombre, 40 años, construcción M1)

Las estrategias son susceptibles de conducir en la medida que los agentes tienen capacidad de trazar proyecciones –metas-, en un campo social determinado –con un mapa de la dinámica del campo-, y utilizar diversos recursos para la consecución de los fines. En síntesis, el carácter estratégico de este tipo de trayectoria está relacionado con los siguientes aspectos:

- **Proyección:** los entrevistados tienen la capacidad de reconocer las proyecciones laborales del oficio y reconocer la necesidad de invertir tiempo en aprendizaje y especialización (inicio de una carrera y con ello, definición de metas).

*Claro, el contrato después de jornal pasa después a ser ayudante de carpintero. Desde ya es distinto, porque queda estipulado que eres ayudante. Es una retribución mayor a la que se ganaba como jornal y después como chofer había un bono extra. (...). Que también me gustaba la idea era aprender todos los oficios que hay en la construcción.*

(ID16, hombre, 40 años, construcción M1)

- **Posicionamiento por cualificación:** La trayectoria asume que el proceso de aprendizaje en el trabajo posibilita alcanzar posiciones en una escala ascendente y estrechamente vinculada al nivel de especialización y cualificación que se adquiere.

*Entonces cuando uno está trabajando se dan cuenta si este maestro es bueno. Entonces lo dejan clasificado y lo guardan en su agenda.*

(ID16, hombre, 40 años, construcción M1)

- **Elaboración de conocimiento:** los aprendizajes no se limitan a aquellos relacionados con las habilidades y competencias del oficio. El desarrollo de la estrategia en este tipo de trayectoria depende del conocimiento que se estructure respecto de las relaciones sociales que en cada ámbito o sector operan. Supone entonces una comprensión de la estructura de posiciones y relaciones de poder características de los contextos laborales en los que se desempeñan, así como la valoración de la autoeficacia colectiva.

*Nos hacen contrato aparte, pero igual el equipo. O sea, somos todos o no es ninguno, porque así se puede patalear más plata (...) somos todos enfierradores, nos dedicamos a la instalación del fierro. Esa es la pega de nosotros y ahí le fuimos enseñando el trabajo y ahora tuvimos un equipo y nosotros exigimos las monedas y nos pagan lo que exigimos.*

(ID15, hombre, 33 años, maestro primera enfierrador)

*Claro, siempre tratan de formar un equipo bueno. Entonces ahí es donde a uno lo valorizan, a uno lo están llamando para buenos trabajos.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

- **Reconocimiento y respeto de las reglas y normas sociales internas:** Esto no solo incluye la especialización en el oficio, sino también el desarrollo de habilidades socio-laborales tales como cumplimiento, confianza, apoyo entre pares, entre otros en el marco del proceso de socialización laboral.

*Todos ahí nos vamos apoyándonos, enseñándole al pollito nuevo, le vamos enseñando para que aprenda, si igual es buena pega.*

(ID15, hombre, 33 años, maestro primera enfierrador)

*Entonces se va corriendo la voz en el rubro de la enfierradura, se corre la voz, entre los jefes, las empresas, se corre la voz, "este cabro es bueno pa' la pega, este es un maestro bueno, este maestro no te deja votado, este maestro te empieza la pega y te la termina, no es un maestro que va a estar dos semanas, va a estar un mes y después le van a ofrecerle más plata y se va a ir, no este maestro no". A este tú le decís, "maestro yo le hago tanta plata, pero usted me termina la pega y el maestro te la termina". Entonces uno se va dando a conocer.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

- **Uso y/o administración de recursos sociales:** Las redes laborales y personales tienen una relevancia central dentro de este tipo de trayectoria, puesto que constituyen recursos a partir de los cuales informarse sobre las ofertas laborales y acceder a mejores proyectos.

*Y ahí empecé a juntarme con gente que derivaba en la enfierradura, hasta que se me dio el cupo y ahí me metí a trabajar en fierro. Ahí estuve como de ayudante, prácticamente como dos años, tres años estuve, aprender a conocer el fierro, a cómo se trabajaba y después ya me dieron la oportunidad y empecé a surgir, a hacer trabajos de a poquitito, trabajos chicos y empecé a aprender mucho mejor trabajos y hasta que después de 5 años más menos. En ese tiempo ya era más delicado. Cualquiera no pasaba a ser maestro de primera. Y después de 5 años ya se puede decir que aprendí a leer, a interpretar planos, a interpretar todo lo que eran planos, los planos tradicionales, los planes brasileños, el plano americano.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

*I: ¿Cómo te ves?, ¿Qué te imaginas de tu vida a los 50?*

*P: Ser capataz, todo lo que se aprende enseñarle a la juventud que viene abajo, a enseñarles los riesgos de la construcción. Siempre hay que ser precavido. Yo he visto gente que se ha cortado debajo de un serrucho, he visto galletas y explicándoles, enseñándoles a otras personas que tienen que usar su PP, porque si no es la vida de ellos, porque si ellos se cortan una mano...*

(ID17, hombre, 42 años, construcción M1)

El modelo de decisión de la lógica estratégica de la trayectoria de la especialización en el hacer implica considerar las posiciones, las relaciones, los recursos y los conocimientos - sociales y laborales- relevantes para conducir y posibilitar el desarrollo laboral. Sin embargo, dicho modelo de decisión supone también un desacoplamiento respecto de los vínculos sociales familiares, como es en el caso de los diversos oficios del rubro de la construcción,

oficios de una fuerte tradición laboral masculina. Se integran así en los cálculos las externalidades familiares que esta estrategia comporta.

*I: ¿Y ahí cómo lo hacías con tu familia 7 años? ¿Ibas y venías o se cambiaron?*

*P: No poh, ahí se trabaja 10 por 5, 20 por 5. Es relativo. Siempre es 20 por 10. Igual uno está viniendo todos los meses. Igual uno tiene sus días para estar con la familia. Eso es lo más ingrato que puede existir, porque uno igual va dejando un poquito de lado la familia, pero por lo monetario y por trabajar, si uno no puede dejar de trabajar.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

Sin embargo, el modelo de decisión de la lógica estratégica en este tipo de trayectoria presenta diferencias de género significativas. Mientras los costos resultantes de las externalidades familiares generadas por dicho modelo son asumidas por otros en el caso de los trabajadores del sector de la construcción entrevistados, dichos costos suelen ser asumidos por las propias trabajadoras del sector agrícola, la pastelería y la educación o por sus familiares (femeninos) más cercanos.

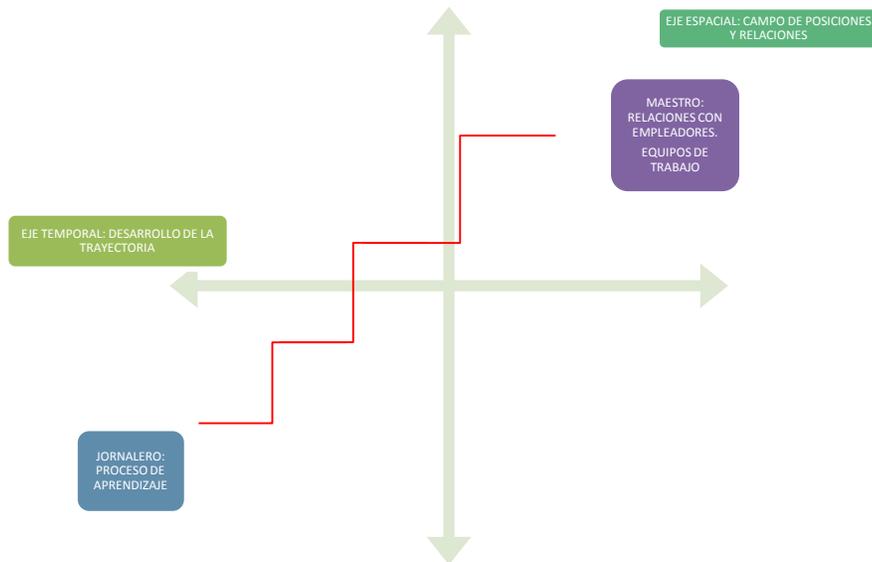
*Entonces mi mamá ya está como media, ya está en su edad, entonces preferí hacerlo así, quedarme acá que igual era mucho más bajo, sueldo mínimo y estoy cerca, en caso de cualquier cosa yo sé que puedo pedir permiso y salir a ver a los niños.*

(ID12, mujer, 32 años, asistente de profesoras)

Como ya ha sido indicado, las estrategias son acciones calculadas (De Certeau, 1996). El modelo de calculabilidad opera integrando los dos ejes descritos –tiempo y contexto–, los que se posibilitan y refuerzan mutuamente. Ambos ejes suponen establecer posiciones en el espacio y el tiempo que abren márgenes para nuevas opciones, nuevas modalidades de negociación y nuevas oportunidades. En consecuencia, no es lo mismo negociar desde la posición de jornalero que de la de maestro de primera. Tampoco es lo mismo negociar de modo individual que colectivamente como parte de un equipo de trabajo o trabajadores de una misma rama productiva, puesto que cada una de estos oficios, es decir, posiciones dentro de la jerarquía laboral resultante de la división social del trabajo, supone diversos recursos para la definición del orden social. Desde esta perspectiva, el esquema implicaría situar los ejes como puntos –andamios– en un continuo que conducen el proceso ascendente:



En consecuencia, en el eje temporal lo que se aprecia es un proceso de aprendizaje del oficio que posibilita el acceso a nuevas posiciones en función de la cualificación y la especialización que se adquiere en la práctica, así como el reconocimiento social de las habilidades adquiridas. A su vez, esta trayectoria no es posible sin el despliegue de una serie de acciones cuyo propósito es integrar diversos recursos del campo de relaciones que se estructuran en los sectores ocupacionales. Como ha sido señalado, estas acciones estratégicas establecen posiciones diferenciales en el campo, las que permiten nuevas condiciones laborales. Esto no es posible tampoco sin la acreditación de prestigio. Por ello, parte importante de la socialización que estructura este tipo de trayectoria laboral otorga especial relevancia a la adquisición constante de cualificaciones formales y certificaciones.



Dada la relevancia de las credencias educativas formales en la sociedad chilena, la falta de dichas credencias es considerada por los propios sujetos como un factor explicativo para las desigualdades salariales en Chile. En este sentido, el proceso de socialización laboral permitiría aprender diferentes oficios, pero desde el punto de vista de los sujetos dicha

posición en el mercado del trabajo no les aseguraría finalmente las condiciones laborales ni el reconocimiento social esperado por ellos/as, pues no contarían con aquellas credenciales educativas.

*I: Y en tu opinión, cuál crees tú que son las principales limitaciones para que la gente gane más plata, más dinero en Chile, que tengan un mejor salario.*

*P: Ah, la educación.*

*I: La educación, ¿por qué?*

*P: Porque igual hay unos que no saben leer. Yo igual tengo compañeros que no saben leer. Uno me dice: "¿qué dice aquí?". También era jefe de cuadrilla. Los dos fuimos los últimos jefes de cuadrilla y le enseñamos a usar el Ipad y todas esas cosas.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

Pese a la relevancia de la educación formal en el marco de esta trayectoria, las posibilidades laborales se ven también moldeadas por las relaciones familiares y comunitarias. Al respecto, las **redes y vínculos** son fundamentales para explicar el ingreso al mercado del trabajo y la movilidad laboral.

*I: ¿Y cómo llegaste a eso de Pirque?*

*P: También por un dato, una señora me dio el dato, así que ahí empecé.*

*I: ¿Una señora de dónde?*

*P: De allá de la Paloma, de aquí de Paine.*

*(...)*

*I: Oye, y volviendo a tu primer trabajo, María Elena, ¿cómo es que llegaste ahí a T. [empresa agrícola] a los 18 años?*

*P: Por mi mamá, ella trabajaba ahí.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

En la tipo de trayectoria especialización en el hacer, la **valoración** que el propio sujeto hace de su trayectoria laboral es alta. Visualiza la metamorfosis de su trayectoria desde sus inicios hasta hoy, comenzando con variadas actividades no calificadas para luego desarrollar un oficio y especializarse dentro de éste alcanzando el techo de su carrera (a pesar de que hay diferencias según rubro). El sujeto percibe reconocimiento de sus pares y jefes debido a su especialización y trayectoria. Siente satisfacción de lo logrado producto de su trabajo para sí y su grupo familiar. Ha sido capaz de sortear desafíos y alcanzar una relativa estabilidad. Sin embargo, el desgaste físico del trabajo corporal envuelto en sus labores diarias impone un límite en el desarrollo de su oficio/trayectoria y una vejez prematura.

*I: Y lo último, respecto a tu vida laboral, ¿qué sientes que has logrado como producto de tu trabajo, de todos estos años, para ti y para tu familia?*

*P: ¡Mucho! No tengo lo que tenía antes. Antes teníamos camarotes de madera fea, ahora cada uno tiene su pieza, su cama de dos plazas, tele, cable, se independizó todo, todos tienen sus piezas, antes no, antes dormíamos en una pura cama, era un puro cuadrado y ahí dormíamos en camarotes y la cama mía la dividía una cortina no más.*

(ID17, hombre, 42 años, construcción M1)

*Mira, en realidad a mí me gusta lo que hago, eso debo decirlo, que yo disfruto mi trabajo, soy súper como... mira, la gente cree que soy como que me caso con las marcas, pero yo no, yo me caso conmigo. A mí me gusta hacer bien mi pega, yo en la marca que esté, lo voy a hacer bien, porque me gusta, yo disfruto. Acá por ejemplo, yo creo que el punch mío es... porque toda la gente me dice ¿qué haces para vender tanto? y es por ejemplo que la persona viene a buscar un pantalón y yo le hago el conjunto, la camisa y la chaqueta y se van en vez de con una prenda, con tres, pero siempre que la persona quede feliz. Yo no le busco lo más caro, le busco lo que le viene.*

(ID19, mujer, 35 años, vendedora retail)

*I: Ah entiendo. Oiga ¿y usted qué siente que ha logrado producto de su trabajo?*

*P: He logrado, a ver de mi trabajo he escrito hartas cosas. Como le reitero nuevamente, a mis hijos, yo en el último matrimonio que se hizo, mi compañera como se dice... y eso fue con esfuerzo. Porque el refrigerador que compré no me lo regalaron. La cocina, los muebles, la mesa, cerámica, a mí no me lo regalaron. Entonces yo he logrado hartas cosas y con esfuerzo. Yo siempre le voy a decir: yo no soy ladrón, no soy ladrón, yo soy de trabajo, de esfuerzo.*

(ID10, hombre, 46 años, construcción/guardia)

La valoración positiva de la propia trayectoria laboral no solo favorece el desarrollo de una autoeficacia individual, sino que también colectiva. Así como el individuo se valora y se considera capaz de realizar un trabajo de calidad, que es valorado por otros y por sí mismo, tanto él como un conjunto de sus colegas perciben que su trabajo colectivo permitirá la realización de un buen trabajo.

*I: Y cuando tú dices, Juan, que te dieron hartas satisfacciones estos trabajos, ¿en qué sentido satisfacciones?*

*P: Tanto monetariamente, porque el rubro es bien pagado, es harto sacrificado sí, por la enfierradura por sí es un trabajo bien bruto, bien pesado, pero satisfacciones que uno es bien valorado, cotizado. Por ejemplo, uno, un maestro de primera como llega a ser uno, que por sí lo valorizan bastante bien, es bien valorizado el maestro, sobre todo cuando son maestros buenos, a uno siempre lo están mandando a buscar, siempre. "Oiga maestro, tengo una peguita, me salió una pega en tal lado, usted podría venir? Lo conversamos, a ver si le gusta el trabajo". Y empezamos a trabajar y hacemos un grupo de gente, porque siempre los grupos, un edificio, un edificio se demora póngale usted 8 meses. Entonces por sí, al hombre que toma el edificio o la empresa en este caso, siempre le gusta trabajar con gente de primera.*

(ID2, hombre, 43 años, construcción M1)

En la trayectoria especialización en el hacer se visualizan diferencias según rubro en relación a la autopercepción del sujeto. Por ejemplo, en el trabajo agrario de temporera, la participante estudiada se percibe a sí misma trabajando todo el tiempo, pero girando en torno a períodos y productos, lo que ha marcado una "vida por temporadas", como ella misma la define. Vale decir, su tipo de trabajo por temporada define sus otras áreas de la vida, su valoración y percepción del futuro.

*I: Y por último, ¿cómo te ves a ti misma?*

*P: Cómo me veo a mí misma. Trabajando siempre. Siempre lo mismo. (...) Sí, dándome vuelta en lo mismo.*

*I: ¿Qué es dándote vuelta? ¿en qué?*

*P: En P. [empresa agrícola], las nueces, en P. [empresa agrícola], las nueces. Bueno y a mi hijo que no le ha faltado nada en todo caso. No nos ha faltado nada desde que estamos solitos. Primera vez que no he tenido problemas económicos.*

(ID5, mujer, 38 años, temporera)

La trayectoria laboral de la participante ID5 temporera constituye una forma específica que adquiere el trabajo agrícola dentro de este tipo de trayectoria laboral: se aprende un oficio realizando el trabajo, en el hacer (en el campo); dicho oficio suponen un proceso de creciente especialización y ascenso laboral (aunque limitado). Esta especialización y ascenso está asociada a su vez a una evolución salarial ascendente (dentro del límite de temporera), la que le permitiría al sujeto cubrir sus necesidades y las de su familia. Al igual que en otros rubros como el de la construcción, el trabajo manual es parte fundamental de la labor realizada en el marco de esta trayectoria y con ello, la trayectoria laboral tiene efectos en el cuerpo mismo de la persona. Por ejemplo, la temporera entrevistada expresa temor por potenciales efectos secundarios de exponerse al sol (cáncer a la piel). A su vez y al igual que en la construcción, la carrera de temporera es relativamente corta, ya que se basa en el esfuerzo físico que los sujetos pueden desplegar en sus labores diarias. Ambos rubros tienen condiciones laborales similares en cuanto al contrato de trabajo por faena (sin vacaciones pagadas). La diferencia entre el rubro agrícola (temporera) y el de la construcción es la sensación de temporada de ir cambiando de producto (nueces, frutas, etc.) mientras en la construcción se realiza la misma labor por periodos más largos (por piso o edificio). La valoración de su trayectoria y la autopercepción del sujeto es más positiva que la de trayectoria subordinada.

Hay que notar que las trayectorias son dinámicas y en algunas ocasiones se puede transitar de un tipo de trayectoria hacia otra. Un ejemplo concreto al respecto pudo ser observado dentro de este tipo de trayectoria laboral, donde la participante ID13 (vendedora pastelería) se encuentra en transición desde la trayectoria subordinada hacia la trayectoria especialización en el hacer. Dentro de su mismo trabajo, ella está comenzando a especializarse en ventas de pasteles y visualiza una potencial mejora en su situación; a pesar de recibir un sueldo mínimo, éste tendrá un alza temporal en su remuneración por tareas adicionales que realiza en este período (vendedora y cocina). Ella estima que el haber aprendido a realizar una nueva función en su lugar de trabajo podrá brindarle mejores perspectivas en su futuro próximo. Este caso es consistente con casos observados por ejemplo en el estudio de Witzel y Kühn (1999), donde los sujetos pueden haber tenido una trayectoria laboral del tipo “hábito del trabajador asalariado”, basado en el aseguramiento constante de la reproducción material de la persona. Sin embargo, en la medida en que los espacios de trabajo ofrecen posibilidades de movilidad interna, es decir, dentro de la misma organización, las personas pueden desarrollar una trayectoria de especialización en el hacer

o “de identificación con la empresa” (Witzel y Kühn, 1999: 32). En ese caso, el tipo de especialización en el hacer no constituye un aprender y desarrollar un oficio entre empresas diferentes (como suele ser el caso de los trabajadores agrícolas o de la construcción estudiados), sino que al interior de ésta. Este tipo de dinámica fue observada también en el caso de la trabajadora que se desempeña en un colegio como inspectora, pero que puede asistir a las/os profesoras/es en la sala de clases. El poder especializarse en el mismo lugar de trabajo suele no suponer un incremento significativo de los recursos, pero sí un cierto aseguramiento de la permanencia laboral.

En resumen, la trayectoria especialización en el hacer se caracteriza por su progresiva estructuración a partir del aprendizaje de un oficio. Éste dota a los sujetos de experiencias potencialmente predecibles y ascendentes en el campo laboral, las cuales se enmarcan dentro de posiciones con habilidades, conocimientos, beneficios y deberes respecto a las cuales los sujetos van desplegando sus acciones. Dicho campo de acción pareciera dotar a los sujetos de ciertas certezas básicas, pese a los procesos de deslimitación de las empresas y los mismos oficios. En concreto y a pesar de que las condiciones de trabajo pueden variar entre los diferentes rubros y ramas económicas, los sujetos que desarrollan este tipo de trayectoria laboral suelen percibir ingresos relativamente superiores a los sujetos representativos de la trayectoria subordinada, así como su inestabilidad laboral logra ser contrabalanceada a partir del progresivo *expertise* que les aseguraría una relativa mayor permanencia en el mercado laboral.

### 3) TRAYECTORIA ESCALAMIENTO

La **trayectoria laboral escalamiento** se **caracteriza** por hombres y mujeres que han vivido cambios positivos importantes y avances en su historia laboral y personal producto de la adquisición de conocimientos, habilidades y certificaciones en el sistema educacional superior. Actualmente viven en familias relativamente pequeñas, pero en sus inicios laborales compartían un espacio común con la familia extendida. El rango de edad es entre 32 y 34 años. Ejemplos de participantes para este tipo de trayectoria son ID4, ID6 e ID18. En particular, el participante ID18 se encuentra en transición desde una trayectoria circular a una de escalamiento. La protagonista y representante de este tipo de trayectoria es la asistente social ID4 con quien se realizó la segunda entrevista en profundidad (relato de vida).

Las **condiciones laborales** se caracterizan por un contrato a honorarios, independiente u otras modalidades. La evolución salarial es claramente ascendente en comparación con las tipologías ya presentadas y aquella está ligada a proyectos y/o tipo de trabajo: antes de ser profesional era bajo, pero una vez siendo profesionales y reconocidos como tales en el espacio laboral, incrementan sus ingresos sustantivamente a un nivel medio-alto. Sin embargo, dichos ingresos pueden también variar dependiendo del proyecto. Su jornada laboral está estructurada a partir del logro de una meta o resultado. Valoran la libertad para distribuir el tiempo en pos del logro de sus objetivos. Siendo profesionales, tienen derecho a vacaciones pagadas, situación que se diferencia claramente de las condiciones laborales de sus trabajos previos poco calificados y transitorios (por ejemplo, call center).

*P: Bueno, yo estoy a honorarios, quiere decir que yo entrego boletas todos los meses, tengo que hacer un informe de mis actividades y tengo un contrato.*

*I: ¿Cada cuánto tienes que hacer ese informe?*

*P: Todos los meses, un informe de lo que hice. Y aparte a nosotros no nos hacen contrato, es como un convenio, después sale una resolución, pero ese convenio puede hacerse por todo el año o por algunos meses. Dependiendo de la necesidad de la empresa o de, porque igual el [servicio público] es como una empresa.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

*I: ¿Y cómo son tus condiciones de trabajo? O sea, ya sé que eres tu propio jefe, pero cómo son.*

*P: Te lo resumo, nosotros trabajamos por meta, un trabajador independiente la ventaja que tiene es que define la meta del día y yo, por ejemplo, si la mañana la tengo que condicionar a la entrega de un producto tengo que esforzar todo lo que yo tenga disponible en la mañana, el día, la semana previa para llegar con esa meta. Si yo logro desarrollar esa meta en una hora, yo quedo libre el resto del tiempo. Así van avanzando los diferentes proyectos a medida de que tú veas coordinación con la gente que necesita el producto final.*

(ID6, hombre, 32 años, ingeniero, independiente)

La **estructuración del tiempo** de estos sujetos está marcada por un horizonte temporal de largo plazo enmarcado dentro de su profesión. Sus acciones no están orientadas solo por el presente, sino que se entienden como acciones que se despliegan dentro de un proyecto vital con orientación de desarrollo. En este sentido, el presente es un momento transitorio, una etapa para alcanzar un objetivo mayor. Sin embargo, este objetivo mayor es redefinido en la medida en que se ha alcanzado el peldaño de desarrollo previo. El proceso y logro de una nueva etapa involucra la activación de recursos tanto laborales como personales.

*P: Yo en 10 años más quiero ser jefa. Pero en 10 años más, no ahora.*

*(...) Tener una jefatura, pero una jefatura cuando yo ya tenga mi postgrado, haya aprendido. Igual ahora me siento un bebe de... no tengo todos los conocimientos ni la experiencia que necesito para ser jefa de un departamento, una oficina, un área de [servicio público], en el cual tú puedas tener gente a tu cargo. Yo ahora no me siento preparada, porque yo quiero aprender más, pero sí en 10 años más me gustaría tener una jefatura, tener mayor responsabilidad, porque ahora estoy preparándome para eso, aprendiendo. Eso implica también mayor sueldo, mayor responsabilidad y también más horas todavía en la pega si es que se puede.*

*(...)*

*P: Este es tu biograma; si ahora lo miras completo, porque esto está representando los distintos momentos de tu historia laboral, de tu trayectoria, ¿cómo la calificarías o qué nombre le pondrías? ¿Cómo la describirías?*

*P: Hay un desarrollo.*

*I: ¿Sí?*

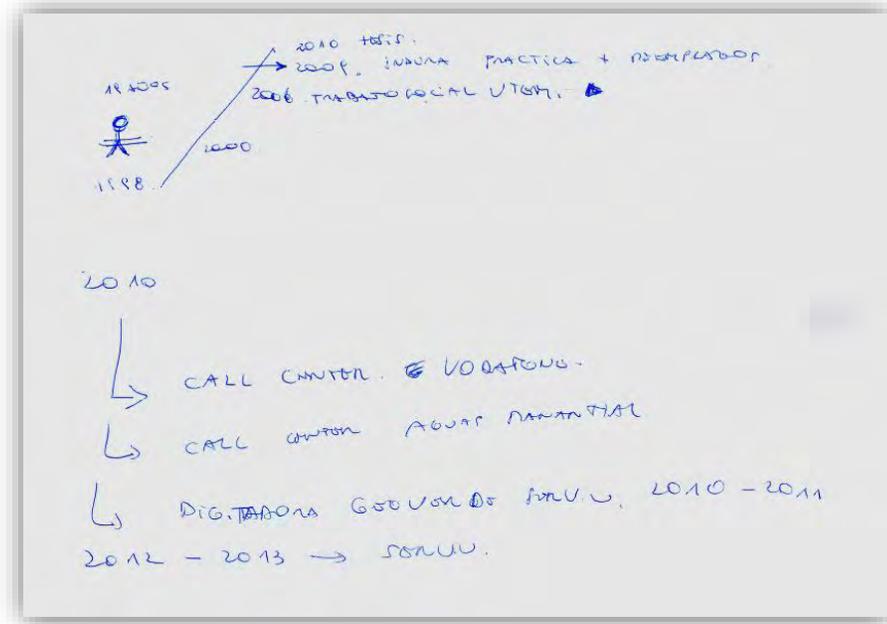
*P: Yo la veo como un desarrollo, como paulatino, eso...*

*I: Está bien, ¿y qué te hace pensar que sea como en desarrollo?*

*P: Porque junto con... a qué va esa palabra, por el desarrollo personal que fue siempre de la mano con el tema de la madurez personal que me fue ayudando a desarrollarme profesionalmente. Entonces fueron de la mano siempre, porque si hubiera llegado esto acá, quizás no tendría las mismas herramientas.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

En el marco de este tipo de trayectoria laboral de escalamiento, el trabajo es entendido como un espacio de desarrollo tanto personal como laboral. Como lo indica el biograma de la entrevistada ID4, los aciertos y errores personales y laborales son considerados como aportes y oportunidades para construir y perfilar la vida profesional del sujeto tanto en el presente como en su futuro.

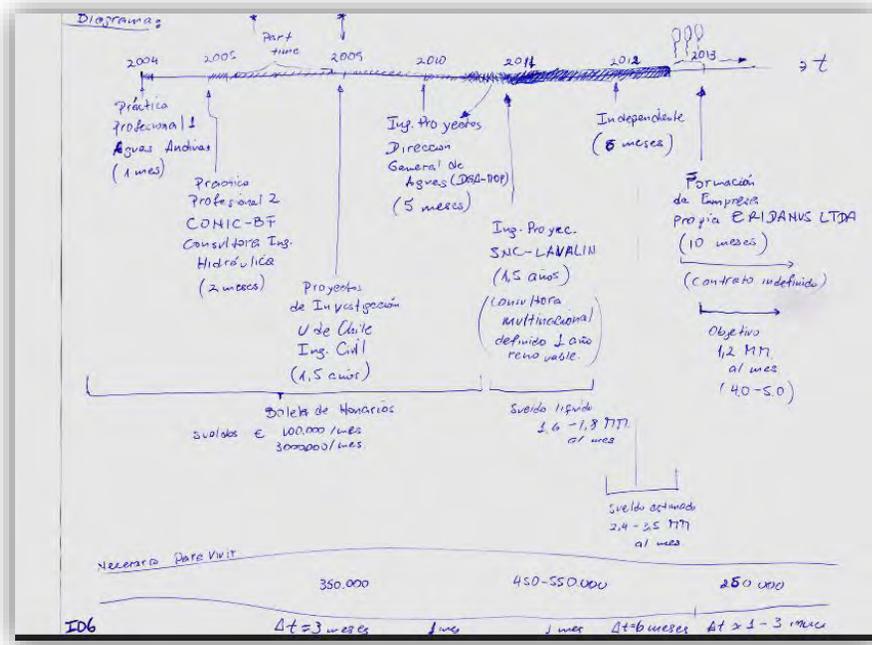


I: Y ahora pensando en tu vida laboral completa. Si tuvieras la posibilidad de cambiar alguna decisión que has tomando en relación a tu vida laboral. ¿Qué harías de otro modo?

P: Yo creo que nada. O sea, yo me he mandado varias empujadas, o sea, yo te estoy haciendo un filtro bacán, porque en el fondo si yo te cuento todo, es como pa' teleserie. Ya, sí, pero cosas que la mayoría no está orgullosa y no estaría orgullosa yo, la verdad es que no. O sea, yo no sería hoy lo que soy si no me hubiera mandado todas esas empujadas. Si no hubiera estado en este call center, si no hubiera sido digitadora. Es más si yo no hubiera sido digitadora no hubiera tenido la posibilidad de postular a este cargo, cachai. Y estando en el call center yo tuve la oportunidad, me entiendes, es una cadena. Entonces hasta el error de no sé po, no sé po de haberme pitiado dos carreras hizo que yo después cayera en trabajo social. Entonces yo no me arrepiento de ninguna cosa.

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

La percepción del trabajo como un espacio de despliegue del sujeto pareciera ser una característica habitual en el caso de los profesionales en la sociedad chilena contemporánea (ver al respecto Cárdenas, 2005, 2010, 2012, 2013a; Soto, 2011; Sisto, 2009a, 2009b). Como lo ilustra el siguiente biograma del participante ID6, dicho despliegue supone no solo lograr mejores condiciones de trabajo, sino que por sobre todo perfeccionarse en la propia profesión (adquirir y desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y credenciales educativas) y alcanzar mayores niveles de autonomía y/o de participación en los procesos de toma de decisión en el espacio del trabajo.



Bueno, si yo hiciera como un desarrollo a través de línea de tiempo los hitos que yo te coloqué acá son como los grandes proyectos en general que uno va desarrollando en su crecimiento; acá trabajé 1,5 años desde el 2009 y eso vale decir todo el 2009 más la mitad del 2010.

(ID6, hombre, 32 años, ingeniero, independiente)

En el tipo de trayectoria laboral escalamiento, **la estructuración espacial** queda relegada a un segundo plano, volviéndose prioritario el desarrollo de la tarea que se debe realizar. Independientemente de las condiciones de trabajo asociadas a un determinado espacio laboral, dicho espacio es considerado como un escenario pasajero dentro del cual los sujetos despliegan sus acciones con miras al próximo escenario laboral.

P: Pero acá por ejemplo, hubo proyectos que yo desarrollé para la minería (...) uno se tiene que ir para fuera, porque tiene un contrato pequeño de por medio, no es mala paga y uno lo hace.

I: Entiendo. Ok.

P: Entonces hay condiciones que sufrir acá, por ejemplo, con temperaturas cercanas a los 0 grados, altitud 4000 metros, andas apunado, no puedes dormir, pero vas por 3 o 4 días. (...)

I: ¿Y tú por qué realizabas esa labor, por ejemplo?

P: Bueno habían tres motivaciones y una es aprender, otra es viajar y en tercera es la parte económica; finalmente la que te va quedando como residuo en el cuerpo es la primera, adquirir conocimiento, la segunda viajar y poder ver algunos rincones de ciertos lugares.

(ID6, hombre, 32 años, ingeniero, independiente)

Sin embargo, en todo espacio ocupado se busca identificar un conjunto de recursos mediante los cuales poder alcanzar el objetivo actual o la siguiente etapa. En este sentido, el espacio se vuelve una herramienta para la acción. Este sería el caso del Estado chileno como lugar de trabajo, en especial para las mujeres que trabajan allí. Acorde con estudios previos para el caso de Chile (Cárdenas, Correa y Prado, 2013, 2014), el Estado chileno, a diferencia del sector privado, emerge como un espacio donde las mujeres han podido alcanzar puestos directivos y con ello, movilizarse laboralmente al interior de esta organización. Los esfuerzos que ha hecho el Estado por institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género (PNUD, 2012; Guzmán y Montaña, 2012) dotarían a dicho espacio de una autoeficacia colectiva que finalmente redundaría positivamente en la autoeficacia individual de sus trabajadoras. La capacidad de perseverar, un recurso central en la trayectoria escalamiento, adquiriría sentido para los sujetos a partir de sus propias vivencias en su lugar de trabajo.

*I: Y ahora que tú estas en el [servicio público] y en el sector público ¿Tú crees que hay algún techo para que uno se pueda seguir desarrollándose en el sector público?*

*P: Yo creo que uno de los sectores en que uno tiene más libertad como mujer, porque no siento que haya un techo. O sea, yo creo que una puede ser directora, ministra, ahora de todo.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

En este tipo de trayectoria predomina una **orientación estratégica** vinculada a un desarrollo personal y profesional de carácter autónomo. Dicha orientación supone saltos cualitativos y cuantitativos en la inserción laboral, los cuales son el resultado de estudios y capacitaciones formales. Así mismo, comprende un nivel importante de confianza en las propias capacidades y en la estructura de oportunidades socialmente producidas. El logro de una integración laboral satisfactoria supone destinar un período de tiempo significativo a la acumulación de capital personal y laboral (certificaciones), en el marco del cual los sujetos deben movilizar recursos sociales y temporales en función de metas de desarrollo.

*Como que todo este tiempo fue necesario para que yo viera en el fondo cuál era mi vocación, cuáles eran mis capacidades, porque muchas veces cuando uno está, sale del colegio, ve que es bueno para varias cosas, pero no necesariamente por ser bueno, por ejemplo, para las ciencias, quiere decir que vas a ser buena enfermera. (...) Entonces todo ese tiempo fue necesario para que yo recién el 2006 ingresara a trabajo social en la UTEM y entrara. Eso no solamente significaron años, sino que mucha plata.*

*(...) el tema de la capacitación es súper bien visto. O sea, yo pude ganar más, porque me capacité, también saqué una carrera, después saqué un diplomado, tuve experiencia laboral.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

*Bueno he aprendido a validarme, he aprendido a enseñar también y me han dicho que tengo, que soy muy cuidadoso para enseñar y explicar ciertas metodologías (...) entonces el trabajo ha sido una oportunidad bella de explorar el mundo, el mundo interior y también el mundo exterior. El mundo interior algunas veces lo desarrollas compartiendo con tus pares y ampliando tus conocimientos.*

(ID6, hombre, 32 años, ingeniero, independiente)

Pese a que la trayectoria de escalamiento se estructura a partir de las profesiones de los sujetos que la llevan a cabo, los casos estudiados dan cuenta de diversos márgenes para su biografización, es decir, para su interpretación y adaptación a las necesidades y expectativas de los individuos. Condición necesaria para ello es el logro de estudios universitarios completos y, en ciertos períodos de tiempo la superposición de trabajo y estudio, el desarrollo de prácticas profesionales, procesos de titulación u otros. Las decisiones en los períodos de “preparación” o de acumulación de capital simbólico y social integran eventuales costos que son internalizados como sacrificios –sobre-exigencias, sobrecargas de trabajo, compatibilización de tiempos familiares, etc.- que potencialmente pueden ser compensados social, laboral o económicamente en el largo plazo. Como ya se destacó, una estrategia supone la capacidad de trazar proyecciones –metas-, y rutas, las que requieren la movilización de recursos –inversiones-, en una trayectoria que permite la acumulación y disposición de capitales. En síntesis, estos períodos de tiempo pueden ser conceptualizados como inversiones en aprendizaje, conducentes a obtener: a) certificaciones (capital simbólico); b) experiencia laboral (capital laboral); c) vínculos y redes (capital social).

*Siempre en este rubro se dice que todo se aprende, pero nada es más difícil que aprender un idioma. Por eso yo me enfoqué en el idioma, porque no sé inglés, o hacer un proceso documental quizá tres meses si saliste porro, pero un idioma en un año si es que te vas a vivir afuera po, cachay.*

*(...) El idioma (...) y el tema de los contactos, tener buenos contactos. (...) Cuando necesitai algo, creo que lo más importante si tú no sabes algo, es saber a quién preguntarle y que te puedan dar una respuesta ojalá lo más cercana, o mejor.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

*Sí y ahí me pagaban algo como de 120 mil pesos, pero me daban almuerzo y tenía como varios beneficios y para tu currículum era como súper bueno hacer la práctica en esa empresa, porque es como súper grande. Tiene sede en otros países.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

La orientación estratégica presente en este tipo de trayectoria laboral supone no solo el logro de posiciones predefinidas por la profesión misma, sino la capacidad de trazar metas propias en el marco del proyecto biográfico específico. Específicamente, la orientación estratégica de la trayectoria del escalamiento es un tipo de agencia capaz de trazar continuamente metas, con el objeto de conducir un proyecto de vida que logra construir espacios propios y posicionamientos sociales que se convierten en plataformas para procesos y condiciones de desarrollo futuro con sentido subjetivo. En consecuencia, este tipo de trayectoria elabora una concepción del trabajo como un espacio de desarrollo, aprendizaje, oportunidades y dignificación, en la que cada actividad y logro se entrelaza y despliega a través de la vida laboral de la persona. En el marco de la trayectoria de escalamiento el trabajar constituye para los sujetos un ámbito de despliegue de sí mismos, sus capacidades y conocimientos, así como un trayecto en el que es posible, por lo menos potencialmente, una continua acumulación de “activos” en pos de objetivos laborales o en

función de un proyecto de vida. La adquisición de un oficio no significa para el sujeto el logro de una acción acabada ni la adquisición de un patrón de comportamiento automáticamente reproducible, sino más bien un conjunto de conocimientos y habilidades a partir de los cuales poder proponerse y alcanzar nuevos objetivos. En consecuencia, el concepto de trabajo de este sujeto sobrepasa/desborda los límites de su oficio, actuando más bien bajo la lógica del “aprender a lo largo de la vida”.

*Yo tengo una forma de trabajar que para mí el trabajo, todo es digno y con todo aprendo, aunque esté moviendo una caja, entiendo que eso ayuda (...). Y en el fondo, cada uno de los trabajos que he tenido, incluyendo el call center, me ha dado capacidades para la pega que tengo ahora.*

*(...)*

*I: ¿Y te gustaría seguir desarrollándote como trabajadora social o más bien como trabajadora social en el sector público?*

*P: Sabes, a mí gustaría tener una jefatura más adelante en el [servicio público].*

*I: Ya*

*P: Hacer clases en la universidad. Hacer un magister, cachai. A su debido tiempo, porque claro está. O sea, yo tengo otras prioridades económicas en este momento. Pero mi idea como familia, nos vayamos afirmando, es mi idea. Pero sí me veo en el área vivienda, porque me siento muy cómoda ahí, cachai.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

*Bueno hay un brazo de lo que yo me agarro para dar mi respuesta, el primer brazo es la formación de las personas, la familia como unidad local de formación te tiene que proveer de las herramientas que te hagan voluntarioso en el trabajo y aquí una herramienta que dignifica y tú a lo largo de tu vida ves el mínimo esfuerzo y la mayor renta y eso es un mal enfoque y hoy en día en la sociedad tenemos –desde mi punto de vista–.*

(ID6, hombre, 32 años, ingeniero, independiente)

La orientación estratégica de la trayectoria del escalamiento se apoyaría entonces en un régimen de valor –marco ideológico-cultural- que organiza una disposición ética frente al trabajo. Como muy claramente lo formulan las citas presentadas, “todos los trabajos sirven”, “te hagan voluntarioso en el trabajo y aquí una herramienta que dignifica”, “para mí todo trabajo es digno y con todo aprendo”. Desde dichas valoraciones es posible comprender el tipo de disposición y orientación que los sujetos mantienen y conducen a lo largo del tiempo.

En tal sentido, para comprender la lógica y efectividad de la estrategia de la trayectoria del escalamiento no es suficiente reconocer las metas que se trazan, las rutas que se adoptan, los hitos que se cumplen o el valor que adquiere el trabajo y el aprendizaje en el proyecto de vida, pues solo constituyen puntos de referencia que intentan dar coherencia a la acción. Por el contrario, es necesario reconocer las recetas, es decir, acciones o secuencias de

acciones más o menos prefiguradas que responden a condiciones sociales conocidas y que están orientadas en función del cumplimiento de determinados propósitos.

Desde la perspectiva del análisis que aquí proponemos, estas recetas son disposiciones que actúan como engranajes en el marco de la estrategia de la trayectoria escalamiento, las que se utilizan como recursos de acción ad hoc a marcos sociales o institucionales particulares. En consecuencia, las acciones relativas al mercado laboral estarían orientadas de acuerdo a dos tipos de recetas: a) aquellas que están orientadas a la gestión del individuo, en las que se pueden incluir, por ejemplo, los comportamientos adaptivos en los entornos laborales: resultan recursos pertinentes en los enmarcados laborales –por ejemplo, mantener una disposición favorable frente a distintos tipos de tareas-; y b) aquellas que están orientadas a gestionar los recursos sociales que implican los entornos cercanos: por ejemplo, los apoyos económicos de padres o parejas, los cuales finalmente implican compromisos que se establecen en el marco de los vínculos primarios –es probable que aquí operen estructuras y relaciones de reciprocidad que enmarcan y condicionan los proyectos de vidas-. Específicamente, entre las primeras destacan recetas que implican gestionar tácticamente disposiciones y comportamientos que propicien inserciones y desempeños laborales óptimos. Las citas que se mencionan a continuación grafican este tipo de fórmulas: una ética del esfuerzo y compromiso laboral asegura desempeños laborales sobresalientes, lo que permite aprovechar oportunidades laborales o establecer vínculos a través de la colaboración laboral.

*Y a uno le dan oportunidades ¿cierto? Y esas oportunidades hay que utilizarlas. O sea, yo cuando estuve como secretaria a mí lo que me pedías yo lo hacía y no porque yo estuviera titulada, porque soy asistente social, yo ya estoy titulada yo no voy a estar en, haciendo esto.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

*Yo te diría saber siempre qué es lo que está pasando, estar actualizado en qué es lo que está pasando, estar informado. Entonces eso yo creo que es importante, estar lo más actualizado en conocimiento, como digo en lo que está pasando.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

*Ahí desarrollo también apoyo a diferentes proyectos chicos, dado que yo no tenía mucha experiencia, nuevamente soy el que está apoyando en diferentes materias, pero también yo venía con un conocimiento variado. Entonces podía estar en un área y podía dar mis recomendaciones, podía dedicarme a hacer una mejora en algunas cosas. Entonces podía dedicarme una semana a esto, un mes en esto otro, paralelo algo de 2 meses, yendo a reuniones a fin de año por las diferentes metas que se tenían que cumplir y ahí ves tú mi desarrollo en esa en la parte gubernamental.*

(ID6, hombre, 32 años, trabajador por cuenta propia)

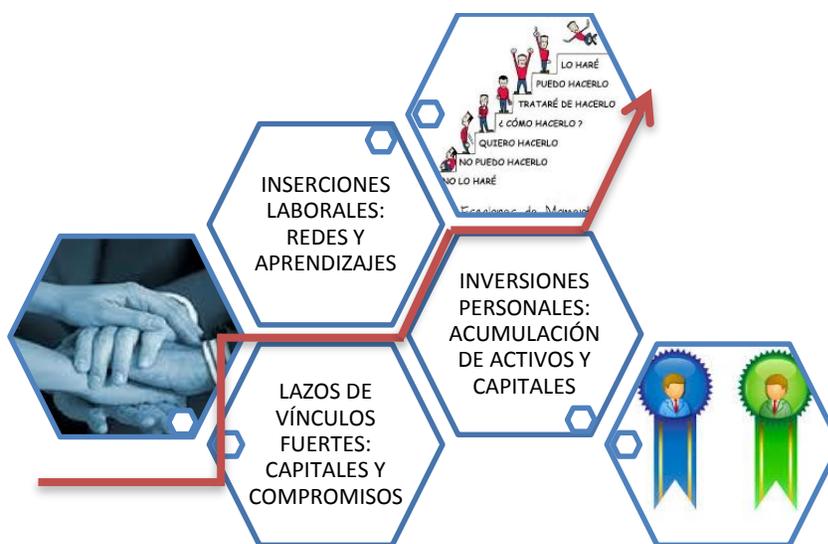
En un segundo ámbito, parecen adquirir relevancia recetas relativas a las reglas de los vínculos próximos. Las estrategias de escalamiento suponen la organización de diversos recursos –sociales y económicos-, a lo largo de extensos períodos de tiempo. Esto implica, entre otros aspectos, sostener inversiones que son susceptibles de efectuar en el marco de

los apoyos y “préstamos” que los círculos sociales primarios pueden hacer efectivo –familia, amistades, parejas-. No solo se trata de redes dispuestas para facilitar el acceso a recursos, espacios o posiciones, sino que constituyen recursos que se activan en función del desarrollo de las trayectorias de las personas. De este modo, es posible que la orientación estratégica del escalamiento no solo esté apoyada y posibilitada por las prestaciones que disponen los vínculos próximos, sino que imbricada y enmarcada en las reglas de reciprocidad que estructuran este tipo de lazos.

*Yo a la mamá de mi hijo la estoy ayudando para que termine sus estudios y a partir del 2012, 2011 prácticamente hubo un aporte de capital hacia ella bien fuerte y estoy haciendo todo mi esfuerzo para llegar a puerto. Bueno, los estudios en general más mi apoyo monetario a mi hijo son 300 mil pesos mensuales y eso se ha mantenido con estos dos últimos meses más conversados para que ella recupere algunos fondos que ha tenido guardados desde antes de que ella empezara a estudiar, terminando ahora una carrera técnica y eso va ayudar un poquito a solventar gastos futuros. Entonces fue un proyecto planificado entre ambos, pero que no, pero que uno algunas veces tiene que verse no afectado, pero si limitado por estas variaciones en el tiempo.*

(ID6, hombre, 32 años, trabajador por cuenta propia)

El núcleo crítico de decisiones que se adoptan en la orientación estratégica de la trayectoria escalamiento no estaría entonces circunscrito únicamente a las inversiones personales que se deben efectuar para acumular capitales y activos en el desarrollo de la propia trayectoria, sino que a aquellas decisiones que se incrustan en los lazos de los vínculos fuertes y sus compromisos.



En síntesis, los modelos de calculabilidad que operan en las decisiones de la trayectoria escalamiento parecen integrar dos estructuras que operan simultáneamente. Por una parte, un esquema temporal de mediano y largo plazo que organiza el tipo de inversiones presentes en función de las metas de desarrollo que se proyectan. Estas decisiones

comprometen recursos y activos que posibilitan crear las condiciones para la acumulación de capitales, pero al mismo tiempo, parecen internalizar compromisos de reciprocidad y apoyo mutuo a lo largo del tiempo. Por otro lado, se observa un esquema de incrustaciones –esto es decisiones que se adoptan en el marco de relaciones y vínculos sociales que deben ser considerados como parte de los compromisos que los sujetos respetan o establecen. Al respecto, es posible distinguir entre a) imbricaciones de lazos fuertes –recursos y activos que sirven de apoyo en el presente, pero que parecen comprometer contraprestaciones en el futuro- y b) imbricaciones de lazos débiles que implican inversiones de corto plazo orientadas a generar retornos inmediatos.

En el tipo de trayectoria escalamiento, la **valoración** que el propio sujeto hace de su trayectoria laboral es alta. Reconoce un avance sustantivo en su historia laboral y vislumbra un futuro positivo. Ha logrado ser profesional y obtener saltos cualitativos en términos de salario, desarrollo personal y profesional. Esto no ha estado exento de problemas personales y laborales, así como trabajos y condiciones laborales altamente insatisfactorias. Sin embargo, su valoración positiva se construye en torno a la percepción acerca de lo ya logrado. Realiza sus actividades con dedicación y prolijidad y le da valor a lo que hace, así como valora su autonomía. El resultado involucra satisfacción personal y aspiraciones a seguir desarrollándose. Esto incide en una autopercepción positiva y una visión optimista respecto al devenir laboral. Su autoeficacia individual es alta, lo que se manifiesta en valorar su trayectoria y experiencia, visualizarse capaz de lograr lo que se propone y establecer metas altas, desarrollarse y confiar en un futuro positivo.

*I: ¿Y como ves el futuro?*

*P: Lo veo bien, sí. Yo creo que lo peor ya pasó. (...) Creo que mientras esté preocupado de estar como, de esas cosas que te decía que consideraba importantes para la pega, como estar actualizados, mejorar cada vez más el inglés. Mientras esté en eso, no veo por qué me pueda ir mal. Y si se termina mi trabajo aquí por cualquier motivo, si me despiden o lo que sea, mientras yo tenga esas dos cosas bien, creo que no debiera costarme tanto encontrar trabajo aunque sea en otra cosa. No se po, si yo hablo bien inglés y más menos sabes qué es lo que está pasando en todos lados, podría trabajar hasta en una empresa de turismo, o no se po, en la competencia. Ahora no le veo mayor problema. Porque antes cuando buscaba pega me preguntaban “¿Cuánta experiencia tiene?”, no tengo experiencia, y al tiro partía mal.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

*Yo creo que trato hacer lo mejor para todos. Pero a veces me funciona y a veces no. Soy una persona que siempre trata, a ver, buscar como el bien no solamente pa' mí, sino para los demás, cierto. No importa la forma, cachai. A veces las mentiras blancas tienen que hacerse. Y de repente el otro no sabe lo que es mejor pa' él, pucha. Y tenía que manejar un poco la situación. Es triste, pero es así. Pero soy una persona que trata de buscar lo mejor para el otro y para mí, cachai, y para mi familia. Y hago todo lo que está de mi alcance hasta que me canso, porque igual tengo un límite.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

Las condiciones laborales favorables y las posibilidades de experimentar cierta libertad en el espacio laboral inciden positivamente en la valoración de la actividad que realizan así como en la satisfacción personal y autopercepción.

*I: (...) ¿Y cómo te sientes en este trabajo como ejecutiva?*

*P: Me gusta, es que yo tengo harta libertad, aparte estudio profesional, el sueldo es bueno.*

*I: ¿Sí? ¿Cuánto ganas?*

*P: Como un millón.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

Por último y pese a que este tipo de trayectoria se estructura bajo la lógica de la progresión ilimitada, las profesiones de los sujetos sí pueden limitar, en la práctica, el logro de condiciones laborales mejores. Es así como se observan no solo condiciones de trabajo diferentes entre los casos estudiados, sino también posibilidades de acceso a mejores condiciones laborales diferenciadas. En consecuencia, el horizonte de acción del desarrollo constante tendría en las profesiones un límite para los logros a alcanzar.

*I: Y en el caso de... porque estabas contando si fuese en el sector público o en el [servicio público] específicamente. Y ahora en el caso de trabajadora social ¿tú ves que hay un techo para seguir desarrollándose?*

*P: Ah sí, siempre como trabajadoras sociales no vamos a ganar más de tanta plata. (...) O sea, eso es como que aunque hagai todos los cursos habidos y por haber, tendrías que ser claro, tener un gran... yo no soy política. Entonces yo no tengo un partido político. Y aunque lo piense, yo no sirvo pa' eso. Entonces la única forma que como trabajador social llegue a un cargo muy muy alto, sería asociándome a algún partido y yo no estoy dispuesta a hacerlo. Entonces como, no es como un médico que tu podis ganar cuatro, cinco, seis millones, no. Nosotras así sin partido y sin, porque subdirectora tampoco puedo ser cachai, en el área pública. Gerenta difícilmente, porque eligen los ingenieros comerciales, cachai.*

*I: Ya*

*P: Entonces hay un límite.*

*I: O sea, por profesión tú crees que ellos...*

*P: Por profesión y por validar, por como ha trabajado la misma profesión pa' validarse. O sea, yo te decía la otra vez que los arquitectos trabajan menos, en mi pega, ganan más, doscientas lucas más. Y ellos se van más temprano que yo y ni siquiera tienen, o sea, no crítica mía. O sea, nosotros tenemos a familias con subsidios, pero no tienen proyectos. Entonces el jefe es arquitecto, todos los cabros son arquitectos. Y chiquillos, no tenemos proyectos. O sea, las familias están reclamando, porque tienen su subsidio hace rato, subsidios que nosotros les tramitamos como asistentes sociales y nosotros tenemos que calmarlos, porque estoy haciendo mal tu pega, porque la vieja está reclamando. Está reclamando, porque tú no hay hecho un proyecto gueon y estoy ganando más plata que yo. Cachai, aunque sean doscientas lucas. Son doscientas lucas, cachai. Se supone que tú eres mejor profesional, porque estás ganando más que yo. Entonces por qué no tienes tus proyectos hechos, cachai.*

*(...) O sea, nosotras tenemos un compromiso distinto como asistente social. Y en general con todas las pegas nos va a pasar que nosotras vamos a ir un paso más adelante, no porque sea más fácil, porque es muy difícil que a una familia tú la convenzas pa' que postule. O sea,*

*manejar familias es difícil. Pero tiene poco valor, porque la vieja no tiene valor. Y el proyecto con que ganas plata tiene valor. Pero la vieja, la opinión que tiene la vieja no tiene ningún valor, cachai. Entonces si yo soy la que está trabajando con las viejas y la vieja no importa, obviamente mi pega vale menos que el proyecto, que el plano, que la casa, cachai. Entonces ese el límite que tenemos, que es propio de la profesión. Y no sé po. Y hasta que no salga una trabajadora social opinando en la tele como que no vaya no sé po. La televisión envíe un experto y salga un asistente social, porque nunca salen. O sea, sale un sociólogo, sale la psicóloga, sale cualquier profesión. Sale el caballero que limpia antes que la trabajadora social, cachai. Y eso es, porque en el fondo no nos validamos.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

El rubro y el tamaño de la organización donde se insertan los sujetos introduce también variaciones en sus condiciones de trabajo. En consecuencia, la intersección de dichas categorías estructurará las condiciones laborales concretas de los sujetos al interior de su profesión y limitará en mayor o menor medida sus posibilidades para poder acceder a mejores condiciones laborales.

*Mira, supongamos que llegue a gerente general de aquí de la empresa, ese sería el techo de la empresa, no podría llegar más allá de eso, porque no creo que me den la mitad de las acciones (risas). Porque no se po, esta es una empresa chica y por mucho que la tratemos de desarrollar nunca va a llegar a ser, el ejemplo que te ponía recién, la Sudamericana de Vapores, no va a llegar a ser Sudamericana de Vapores. Entonces no se po imagínate, después podí pasar a Sudamericana de Vapores, por ejemplo, podí pasar a lo mejor a algo más político como SEREMI de Transporte o Ministro de Transporte. (...) Se puede llegar muy arriba, hay empresas muy grandes, capaz que las más grandes sean las navieras. No se po, en Chile, las que mueven contenedores hay dos, la Sudamericana de Vapores y la CCNI, no sé si has escuchado de ella, Compañía Chilena de Navegación Interoceánica (...) que son grandes y prestan servicios en todo el mundo, cachai. Van a China, van a Europa. Y tienen oficinas allá. Claro, se puede, quizá no llegar a ser el gerente general, pero de repente que te manden a dirigir la oficina en Perú. Pero para llegar a una cosa así hay que dedicarse mucho, aprender harto y pasar por hartas cosas po'.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

Así mismo, la propia estructura de oportunidades que ofrece el régimen de bienestar en esta sociedad establecería límites concretos al avance de los sujetos en el marco de esta trayectoria. Específicamente, un sistema de previsión social que se funda bajo el supuesto del ahorro individual, los altos ingresos y el empleo estable no daría cabida a los movimientos de los sujetos en esta trayectoria. Pese a que ellos han ido logrando percibir ingresos más altos, las condiciones laborales tienden a ser inestables y con ello, no aseguran las condiciones requeridas para una previsión social que les permita una vejez materialmente asegurada. En consecuencia, la trayectoria escalamiento mantiene su sentido subjetivo en la medida en que se enmarca dentro del presente y un futuro relativamente inmediato. En la medida en que es proyectada a más largo plazo, las posibilidades que la orientan tienden a ser reemplazadas por diversos riesgos.

*I: Pero al mismo tiempo, la vez pasada comentabas acerca del modelo económico, como las incertezas o las debilidades que traía en el tema pensión, de salud. Como todo esto que el futuro no se ve tan bien.*

*P: No, ni si quiera quiero verlo, porque yo no tengo ninguna, o sea, yo no le he regalado todavía tanta plata a las AFP, entonces, no. La única forma de yo tener como después que tenga que jubilarme alguna vez. Yo creo que tengo la opción de dispararme o haber tenido una propiedad para arrendarla. O irme a un hogar, yo creo que el dispararme es la mejor opción o ser tan no sé po, no sé la verdad que yo lo único que veo como en el ámbito así como más global que quizás que estoy deseosa de ver qué pasa en el tema de la educación. Que me permitiría tener quizás un ahorro pa' poder comprar una propiedad y poder después con eso tener como un pseudo, una pseudo pensión. Pero yo, o sea, mientras pueda yo no le voy a dar plata a la AFP.*

(ID4, mujer, 34 años, asistente social, servicio público)

En el caso del tipo de trayectoria escalamiento, su lógica de desarrollo constante puede estar fundada no solo en el alto nivel educacional de los sujetos y con ello, un interés implícito por el aprender, sino también en los siguientes factores adicionales: a) las experiencias laborales previas, las cuales han tendido a ser precarias (en consecuencia, estos sujetos estarían más bien evitando/escapando del riesgo de la precariedad o para decirlo en positivo, desarrollando recursos para acceder a trabajos no precarios); b) el discurso neoliberal, que proclama que están dadas las condicionantes estructurales para la movilidad social y solo falta que los sujetos, acorde a la lógica capitalista, se muevan, creen y destruyan lo creado; c) la creciente devaluación educativa, es decir, un creciente distanciamiento entre los conocimientos y habilidades aprendidas y las tareas que las personas deben realizar efectivamente en el mercado laboral; d) los procesos de reorganización productiva que tienden a desdibujar las ocupaciones existentes y definir simplemente tareas a ser realizadas, entre otros.

En síntesis, la trayectoria laboral escalamiento se configura en torno a la institución social de la profesión, ordenando diacrónicamente las acciones de los individuos en relación a los conocimientos, las habilidades y los comportamientos socialmente esperados para ingresar, permanecer y movilizarse en el mercado laboral. Los casos estudiados muestran que efectivamente la participación laboral de estos/as profesionales la han llevando a cabo dentro de los límites de su profesión, es decir, se han integrado laboralmente en espacios laborales donde han podido aplicar las habilidades y conocimientos aprendidos. Al respecto, sus condiciones de trabajo son ciertamente mejores en términos del nivel de ingreso y trato que las de los tipos de trayectorias laborales hasta acá presentados. Sin embargo, sus experiencias laborales concretas (desempleo y dificultades para conciliar tareas productivas y reproductivas) así como sus propias expectativas e intereses los han llevado a reinterpretar los límites mismos de su profesión. Esto ha significado adquirir nuevas cualificaciones y certificados según los requerimientos y posibilidades emergentes en el mercado laboral y sus propios intereses y expectativas de posicionamiento en dicho mercado. Dichos resultados son consistentes con las así llamadas “profesiones individuales”

*(Individualberufe)* (Dostal, Stooß y Troll, 1998; Voß, 1997, 1998, 2002, 2012), donde los sujetos deben situarse reflexivamente en relación a su propia profesión y redefinir los límites normativos de ésta según sus propias necesidades y oportunidades. En este sentido, el trabajo remunerado es entendido como un espacio tanto de generación de recursos para asegurar la propia sobrevivencia y de su familia, así como de desarrollo, aprendizaje y de despliegue de sí mismos en un contexto laboral altamente cambiante.

#### 4) TRAYECTORIA CIRCULAR

La **trayectoria laboral circular** se **caracteriza** por profesionales de ingreso medio que han alcanzado un techo de desarrollo sin grandes satisfacciones en términos de sus condiciones laborales, en especial, su nivel salarial. A partir de dicho límite, las condiciones de trabajo de la persona comienzan a ser constantemente las mismas, pese a moverse en el mercado laboral entre puestos de trabajo en diferentes lugares de trabajo. El individuo empieza entonces a circular entorno a esas condiciones de trabajo. En general, los sujetos que representan este tipo de trayectoria laboral han sufrido quiebres familiares, su núcleo es pequeño e intergeneracional. Edad: 32 y 42 años. Dentro de las personas entrevistadas, los casos ID7 e ID18 han desplegado este tipo de trayectoria laboral. El relato de vida correspondiente se realizó con el participante ID18.

Las **condiciones laborales** de este tipo de trayectoria laboral se caracterizan por tener contrato laboral y un nivel de ingreso medio. La evolución salarial es circular, dentro de un rango de variación pequeño. La jornada laboral es extensa e intensa (12 horas), en ocasiones con turnos y jornadas de trabajo nocturno. Si bien en el contrato laboral está estipulado el derecho a vacaciones, en la práctica no es posible hacer uso de dicho derecho por estar éstas subordinadas a los ritmos productivos de los lugares de trabajo y no existir opciones de reemplazo del trabajador en dicho periodo.

*I: ¿Y más o menos de qué salario estamos hablando? Cuando hablamos de este salario que no varía mucho.*

*P: Yo partí aquí en 700 mil pesos en M.N. [maestranza], salté a U. [empresa] por 650, entre medio estuvo la I. [empresa] que estuvo en 450 y después salté a W.M. [empresa] por 750, estamos hablando de una variación de 50 mil pesos más menos. Sin nada más, ni vacaciones, ni horas extras. Entonces yo a esas alturas, si me preguntaba, estaba desilusionado de lo que hablábamos recién, esto no iba para ninguna parte.*

*(...)*

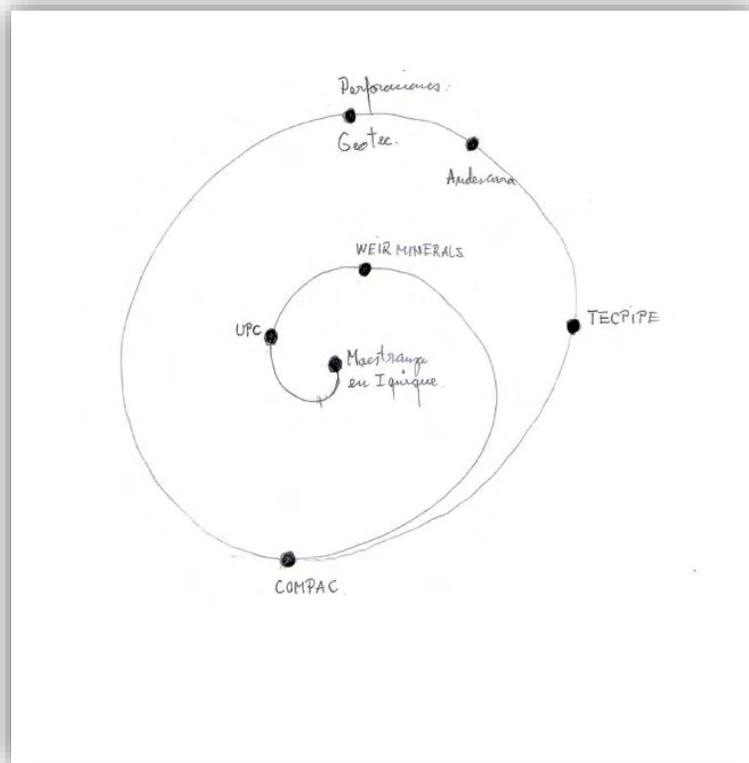
*I: Entiendo, perfecto y su jornada era más larga que las 8 horas.*

*P: Estamos hablando de horarios de entrada de las 7.30 de la mañana, 8 de la mañana y salida a las 3 de la mañana del otro día, ese es más menos el training de trabajo que había mantenido yo tanto en M.N. [maestranza] como también aquí en U. [empresa].*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

La **estructura temporal** está marcada por el presente (el ahora) y a la vez una sensación de eterno retorno hacia el pasado en términos de las condiciones laborales que la persona ya ha tenido (ver biograma a continuación). Pese a que se intenta generar un cambio de rumbo en la trayectoria desarrollada hasta el momento, la valoración que el mercado laboral hace de las calificaciones obtenidas son menores a las expectativas que tiene el sujeto, imponiéndole restricciones en su desarrollo profesional. A su vez y pese a tener conciencia de su malestar respecto a sus condiciones de trabajo, la intensidad y la extensión de las jornadas laborales así como la carencia de momentos para descansar (fines de semana, vacaciones) le impiden elaborar una estrategia a largo plazo que le permita introducir un

giro en su trayectoria laboral. A continuación se muestra el biograma del participante ID7 que ilustra la característica circular o en espiral de su trayectoria. La persona tiene la sensación predominante de que por más que realice diversos esfuerzos (por ejemplo, tomar trabajos que impliquen un traslado de su lugar de residencia, trabajar en todas las jornadas laborales requeridas) se vuelve al mismo punto de partida en términos de sus condiciones laborales. En definitiva, la persona tiene dificultades para construir un espacio temporal futuro respecto a mejoras sustantivas en términos salariales u otras condiciones laborales.



I: ¿Y qué nombre le pondría usted a su historia laboral, si hay alguna palabra, un concepto que sintetice? ¿O cómo la calificaría?

P: ¿A la historia laboral?

I: Sí, a su historia laboral.

P: Yo le pondría "marcando el paso".

I: Ah perfecto, ok. ¿Y qué significa para usted ese...?

P: Marcando el paso significa estar casi siempre en la misma posición, bajo el mismo, bajo un mismo marco, no cambiar digamos, por mucho que ahora le puedan cambiar el nombre, el título de la posición que uno va a ocupar, generalmente siempre se cae como en lo mismo. No he salido yo de las supervisiones, en una oportunidad estuve como de gerente, pero al final hacía la pega de supervisor.

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

El **espacio** de acción en este tipo de trayectoria se encuentra determinado en gran medida por la oferta laboral que promete mejorar sus condiciones de trabajo. Frente a la posibilidad de encontrar allí mejores posibilidades laborales, el individuo tiende a movilizarse y adaptarse a mercados laborales lejanos de su lugar de residencia (por ejemplo, a otras regiones del país), esperando que esta vez sí encontrará las condiciones laborales deseadas. En contraposición con la trayectoria subordinada, es el espacio laboral y no el espacio doméstico el eje en torno al cual se tienden a estructurar las acciones de los sujetos a lo largo de su vida.

*P: Lo primero fue M.N. [maestranza] en Iquique, el de acá en ese periodo estaban pasando en esos años 1997, 1998, por una de las tantas pseudo mini recesiones, caídas del cobre, porque nosotros cada dos años, tres años y medio que son los ciclos, estamos con una desaceleración, o con una reactivación o estamos nuevamente con estos problemas económicos. Entonces estaba complicado acá en Santiago y se dio esta oportunidad (...) Lo malo es que Iquique por el sueldo que yo tenía, tenía que estar en unas pensiones no muy buenas, me enfermé varias veces, la salud se me resintió, los horarios eran tremendamente largos, bueno, las condiciones laborales no eran las que uno podría haber esperado desde un principio.*

*(...) O sea, tuve que arrendar una pensión, una pieza, quedarme allá y prácticamente no utilizaba la pensión tampoco, porque estaba como hasta las 3 de la mañana prácticamente todos los días y me iba a la pensión, llegaba como a las 4 a dormir y a las 8 ya tenía que estar de vuelta. Si es que no había problemas en los turnos de noche, porque muchas veces llegaban a las 5 de la mañana, a las 4 a buscarme en camioneta, que había un problema, y que iba a ver qué es lo que pasaba.*

*I: ¿Y eso significaba que los fines de semana venía a Santiago?*

*P: Fines de semana, yo llegaba a veces, no siempre. Pero a veces llegaba también y me tenía que devolver ¿te acuerdas? [a madre] Muchas veces me tenía que devolver.*

*I: Porque lo llamaban.*

*P: Y tenía que devolverme.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

La estructuración de este tipo de trayectoria respondería, en gran medida, a un proceso de desgaste vinculado al ajuste de expectativas, la frustración laboral y social, y el debilitamiento de proyecciones de desarrollo conformadas en torno a la institución social de la profesión. Al respecto, cabe tener presente que dichas expectativas se sitúan en un contexto social más general, en donde el obtener una formación y un título universitario es asociado a un imaginario colectivo relativo a la movilidad social en el país. Dentro de éste se ha entendido crecientemente durante el siglo XX que la educación sería el medio principal para la movilidad social y la superación de las desigualdades sociales en Chile. Sin embargo y en el marco de una expansión exponencial del sistema superior universitario en las últimas décadas, las expectativas sociales relativas a una creciente profesionalización de su fuerza de trabajo pareciera no ofrecer como un beneficio inmediato un mejor nivel para las personas. En dicho contexto, el malestar de los profesionales adquiere características específicas, pues el ajuste de expectativas pareciera ser especialmente alto.

*La primera experiencia ya como ingeniero fue bastante buena en varios aspectos, pero con sentimientos encontrados, porque yo realmente entraba a una cosa que en la universidad me decían, uno se generaba ciertas expectativas, que después generalmente no se cumplen, que después muchas expectativas se deterioran o se desvanecen, digamos.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

*P: Claro, yo pensaba que iba a salir de Ingeniero Transporte Marítimo y la iba a romper, ¿cachai?, iban a estar así haciendo fila para buscarme y trabajar en alguna empresa cotota.*

*I: ¿Y no fue tan así?*

*P: No fue para nada así, ¿cachai?*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

Para comprender adecuadamente el planteamiento que se desarrolla aquí, es importante advertir que en este tipo trayectorias se integran al menos dos tipos de experiencias que determinarían la elaboración de una narración de frustraciones: a) experiencias negativas en el ámbito laboral: bajos niveles de ingreso comparativo a los pares y a la cantidad de años invertidos en educación superior, condiciones laborales precarias o extremas, escaso reconocimiento profesional, entre otros; b) experiencias personales y familiares: las experiencias negativas vividas en el ámbito laboral tenderían a impactar negativamente en la vida personal y familiar de las personas, generando en éstas procesos de transformación complejos para los individuos.

*... y aquí la gracia es que yo trabajé como jefe de mantención o mantenimiento en realidad y nuevamente bajo condiciones de horarios extremas. Lo demás era la misma precariedad. Yo cuando hablo de precariedad digo instalaciones no aptas para estar más allá de 8 horas.*

*(...) Yo migro de M.N. [maestranza] de Iquique por un tema más menos familiar, yo acá por un tema de los horarios, de lo que sucedía allá, yo ya estaba teniendo problemas con mi pareja.*

*(...) Ahí yo tengo malos recuerdos, porque hice muchas cosas, me sacrificué harto y los dejé con un sistema que incluso hoy en día están ocupando hoy día en Inglaterra y en Brasil que lo vinieron a ver aquí, a sacarle fotos, a entregarle planos, y recibí solamente, me dieron un premio, pero el premio me lo dieron lamentablemente o me lo iban a dar después de que me echaron. Entonces fue una cosa bien de sentimientos bien encontrados, porque las cosas que hice me dejaron bastante conforme.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

*Sabes que no me siento exitoso, no me siento que he logrado muchas cosas en realidad. Yo diría que los logros quedan más en la zona a lo mejor del conocimiento, hasta del orgullo capaz, pero no me siento muy exitoso con lo que he hecho hasta el momento. Probablemente sea con lo de Lota, poder conocer la cultura del lotino, del minero, el tema de los productos del mar que allá se veían muchos y muy baratos, y ricos y frescos, y harto, pero bueno, a esta altura queda como en la pampa de los recuerdos no más. (...)*

*Porque no sé, como te contaba que cuando estaba en la U, tenía las mejores expectativas máximas y cuando salí al mundo, por decirlo así, empezamos a bajar, ¿cachai? y no pasaba nada, y empecé a trabajar, como te decía, en la construcción, de maestro, todo cochino y*

*después cuando me fui para Lota, ahí estaba más mejorcito y después me vine para acá y de nuevo para abajo, igual trabajé en la construcción. Pero en la construcción, como te contaba, también empecé a tirar para arriba y después me mandaron a las dunas que fue horrible eso.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

La **frustración de expectativas** que se fue gestando a lo largo de la trayectoria trazada se convierte entonces en un elemento estructurante de este tipo de trayectoria. Los sujetos crean expectativas de desarrollo y movilidad a partir de los recursos que socialmente se les han indicado deben adquirir –título profesional-. Específicamente, los niveles y los tipos de estudio constituyen para los individuos parámetros objetivos que configura un horizonte de expectativas relativo a los tipos de trabajo y niveles de remuneración susceptibles de alcanzar. Estos criterios parecen luego determinar decisiones en materia laboral, pues indicarían el tipo de trabajo esperable y aceptable. Sin embargo, la estructura del mercado laboral limita o acota esas posibilidades en términos del tipo de ofertas que efectivamente provee.

En este tipo de trayectoria predomina una **orientación táctica** vinculada a la expectativa de mejoramientos coyunturales de las condiciones laborales. En términos generales, se trata de sujetos que tienen trayectorias laborales vinculadas a empleos formales que acceden a niveles de ingresos medios. Sin embargo, luego no pueden seguir avanzando en el marco de su trayectoria laboral, pues pese a lograr avanzar en términos de sus ascensos laborales, estos no se traducen en mejores condiciones laborales, sino que en mayores responsabilidades y costos para sí mismos. Su trayectoria laboral asume entonces la lógica de orbitar en función de la consecución de puestos de trabajo que supongan mejoramientos de su calidad laboral y de vida, objetivo que finalmente no consigue. El sujeto comienza entonces a “orbitar”. En consecuencia, opera tácticamente en función de las posibilidades y ocasiones que se presentan; se moviliza en función de aprovechar oportunidades coyunturales de mejoramiento. Dicha estrategia de permanencia y movilidad laboral le impediría entonces finalmente sostener un proyecto de desarrollo laboral relativamente consistente a lo largo del tiempo, pudiendo generar también problemas en su vida familiar y personal.

Frente al desacoplamiento entre expectativas socialmente estructuradas y las características de la oferta laboral, algunos individuos adoptarían una racionalidad decisoria que opere en la lógica del “mientras tanto”. Esto es, inserciones laborales que no cumplen los parámetros esperados, pero que son aceptados a la espera de una oferta laboral consistente con las expectativas trazadas desde las competencias profesionales adquiridas. Tal como se ha señalado repetidamente a lo largo de este texto, esta lógica tiene un carácter táctico, pues se trata de un modelo de decisión que se moviliza en diversas experiencias laborales a la espera de lograr encontrar aquella que represente las condiciones laborales anheladas. No es extraño entonces que como resultado de ello se conformen evaluaciones negativas relativas a decisiones adoptadas y que las trayectorias tomen la forma de “saltos en círculo”, caracterizadas por narrativas ambivalentes.

*I: ¿Y cuánto tiempo estuvo en esa empresa?*

*P: Estuve poquito, debo haber estado, tres meses, tres meses, porque cuando llegué me habían dicho “no te preocupes, vamos a contratar otro supervisor y ustedes van a rotar”. Porque me dijeron primero, “cómo estás para el trabajo nocturno”, yo le dije mientras no sea de por vida, estaría bien. “No, no, si vamos a colocar otro supervisor y rotan y van a tener tiempo incluso para salir los fines de semana” [risas], qué se yo, van a vivir una vida, porque sabían más o menos de la realidad. Ahí había un compañero, el que me había traído justamente, porque teníamos ese problema. Finalmente no fue así, finalmente no trajeron nunca al segundo supervisor y a mí me tocó una de las labores que mi compañero tomó fue tomar el día y yo quedé en la noche. Y en la noche el primer mes ya estábamos más o menos, el segundo mes ya estaba a penas, el tercer mes ya no daba, te acuerdas [a madre] que ya no almorzaba nada, el estómago... no me aguantaba.*

*(...) El trabajo como trabajo no aportó mucho, porque ya todo lo que sabía lo había aprendido afuera, entonces yo ahí, desde ahí en adelante empecé a moverme solamente por calidad de trabajo, condiciones de trabajo y de remuneración.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

En síntesis y en un esfuerzo por esquematizar este modelo de decisión táctico, proponemos analizar la orientación táctica de esta trayectoria como una circularidad que opera en una dinámica de ambivalencia social. Las decisiones adoptadas son decisiones temporales que operan a modo de paréntesis –a la espera de–, pues no responden a los parámetros de las expectativas socialmente construidas y se hacen efectivas en función de resolver las necesidades coyunturales personales y laborales. El mercado laboral se aprecia como un campo de posibilidades limitado y desacoplado de las expectativas elaboradas. En consecuencia, cada nuevo movimiento laboral se adopta con un cálculo que integra los siguientes criterios: a) un mejoramiento coyuntural de las condiciones laborales; b) un trabajo temporal a la espera de una oferta laboral que satisfaga las expectativas; c) la necesidad de resolver las exigencias económicas personales y familiares; y d) un margen de riesgo aceptable, aunque ello tenga un costo en la coherencia de la trayectoria laboral. Este modelo decisional reproduce entonces una dinámica de insatisfacción y frustraciones laborales, afecta la trayectoria laboral y alimenta una dinámica circular que limita progresivamente las posibilidades de estructurar una trayectoria laboral en desarrollo.



En el tipo de trayectoria circular, la **valoración** que el propio sujeto hace de su trayectoria laboral es ambigua. Si bien reconoce el desarrollo intelectual y adquisición de conocimientos que ha implicado su trayectoria, las condiciones del mercado laboral en su especialidad lo mantienen desencantado, frustrado y con bajas expectativas de cambio. A pesar de contar con estudios superiores, un alto compromiso con la tarea y esfuerzos sustantivos en términos personales y laborales, sus condiciones de trabajo no mejoran: el salario es medio y tiene un rango determinado, se trabaja de noche y/o largas jornadas, el reconocimiento por parte de la empresa es esporádico o nulo y las posibilidades a futuro se vislumbran parecidas incluso a las de comienzos de su trayectoria laboral. Por tanto, ni los logros materiales producto del trabajo son totalmente gratificantes, ni las consecuencias del trabajo en la vida personal y familiar son satisfactorias. Como resultado, el individuo siente frustración y malestar respecto al mercado laboral, pero interés en el conocimiento y aprendizaje continuo.

*I: Y en ese sentido ¿qué siente usted que ha logrado con su, con toda su historia laboral?*

*P: Los logros son personales solamente, logro material prácticamente no tengo ninguno, no tengo auto, todavía no me compro casa... en fin, estoy despreocupado de todas las cosas, pero sí, del conocimiento en lo personal estoy contento, porque igual si a mí me llevan a conversar de cualquier cosa, puedo rebatir y puedo desenvolverme sin pasar por loco o por desubicado en cualquier, casi en cualquier rubro diría a estas alturas.*

*I: Sí.*

*P: Es como satisfacción personal.*

*I: Sí, entiendo perfecto. ¿Y usted cómo se imagina su vida en el futuro?*

*P: Yo creo que igual.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

Pese a que la persona cuenta con uno de los recursos que supuestamente se puede integrar adecuadamente al mercado laboral, esto es, altos niveles educacionales formales, su percepción de autoeficacia individual es baja y su sensación predominante es de estancamiento. En concreto, por más que se esfuerce y desarrolle el individuo, cree que no logrará saltos cualitativos permanentes en el mejoramiento de su situación laboral y personal: la trayectoria está constituida por momentos de mejores y peores condiciones laborales, predominando finalmente los momentos de condiciones de trabajo de baja calidad (véase al respecto OIT, 1998). En cuanto a la autoeficacia colectiva, el sujeto no se asocia con otros en pos del logro de metas comunes. Su trayectoria es construida individualmente y los logros alcanzados son atribuidos de modo personal. Los colegas y/o el grupo de trabajo no constituye un recurso central en la construcción y el despliegue de la trayectoria laboral.

*P: O sea finalmente volvía a caer en lo mismo, por más que uno trate de salir del laberinto para tratar de bifurcarse para otro lado, finalmente uno llega al mismo camino principal digamos.*

*I: Sí, como el dibujo que usted...*

*P: Como eso, porque aquí yo tengo un despegue inicial digamos con bajo sueldo, altos horarios, qué se yo, el horario más o menos se mantiene, el sueldo se mantiene, hasta que llego a perforaciones donde el sueldo sube notablemente, el horario de descanso y las condiciones mejoraron notablemente. Más menos se ha como mantenido, porque aquí en T. [empresa] yo trabajé bastante, pero no me excedía en los horarios. Hoy sí, nuevamente en C. [empresa de producción industrial plástica] me estoy excediendo en los horarios, porque el sueldo también lo amerita.*

(ID7, hombre, 42 años, ingeniero en ejecución)

Por último, los casos analizados muestran que las trayectorias laborales pueden experimentar transformaciones en sus patrones de desarrollo. Tal es el caso de ID18. Este ingeniero marítimo ha sido agrupado tanto en este tipo de trayectoria como en la trayectoria escalamiento, puesto que después de vivir un período de comportamientos asociables a la trayectoria circular, donde él mismo definió su trayectoria laboral como una “montaña rusa”, pudo cambiarse de trabajo y acceder a nuevas condiciones laborales. La transición de un tipo de trayectoria laboral a otro fue posible, en gran medida, a partir de sus relaciones familiares y de conocidos. Específicamente, su madre conocía a un ex-colega de su padre ya fallecido, a quien ella un día lo encontró por casualidad en un lugar donde ella se encontraba. Después de enterarse él de la situación laboral de este ingeniero y su hermano, este ex-colega medió para que ambos tuviesen la oportunidad de poder postular a diferentes puestos de trabajo que en ese momento se ofrecían en lugares que él conocía. De esta manera, tanto este ingeniero marítimo como su hermano pudieron encontrar un nuevo empleo, que es el que ambos desarrollan actualmente.

*P: Y ya poh, le comenta que era farero y le comenta que él también había trabajado con fareros, cuento corto, esta persona había sido varios años jefe de mi papá.*

*I: ¿En serio, lo conocía, qué loco?*

*P: Sí, y nos dice que le gustaría conocernos porque nos había conocido de chiquititos, que le gustaría conocernos, ver cómo estamos, qué estamos haciendo y bueno, yo en ese tiempo estaba trabajando de electricista en el perraje, en obras de construcción, y mi hermano él sí se dedicó a la música, él nunca dejó de estudiar, él estudió seis años música y después terminó trabajando en la construcción también. (...)*

*P: Sí, él sí, sí. Y este comandante dice “ah, yo tengo unos amigos, voy a hacer unas llamadas y yo los ubico a los dos”. Y mi hermano, como era músico, le hizo la movida para entrar a la armada como músico.*

*I: Ya, ¿como profe o como músico?*

*P: No, como músico, le hizo la movida sí para postular porque para postular tienes que ser menor de 24 años y sin hijos y mi hermano tenía 26 años y una hija. (...) Entonces lo ayudó para que postule pero él tenía que quedar por sus propios méritos.*

*I: Claro.*

*P: Y la cosa es que quedó, quedó como percusionista, el es percusionista, así es que ahora anda en Punta Arenas.*

*I: ¡Qué buena!, y ¿le gusta?*

*P: Si poh, además que él siempre fue como más cuadrado, más tipo militar para sus cosas, no sé, cuando éramos chicos tú entrabas a mi pieza y estaba todos pata para arriba, y entrabas a la pieza de mi hermano y tenía doblada hasta la ropa sucia.*

*I: Debe estar feliz entonces con la estructura. Ya, y ti ¿Dónde te puso?*

*P: En una pesquera, en Lota.*

*I: Ahí te fuiste a Lota.*

*P: Si poh, y llegué a Lota, fui a la pesquera y me dicen “mira, acá en la pesquera no pasa nada, pero una de las empresas mías, porque tengo una empresa de seguridad y necesito un supervisor de recursos humanos” y ahí me fui a trabajar a Lota, a la empresa de seguridad en recursos humanos.*

(ID18, hombre, 32 años, ingeniero marítimo)

En síntesis, la trayectoria circular está marcada por el presente y una sensación de eterno retorno, el que está estrechamente relacionado con un proceso de desgaste vinculado a la pérdida de expectativas, la frustración laboral y social, y el debilitamiento de proyecciones de desarrollo. En este tipo de trayectoria los entrevistados cuentan con niveles de cualificación profesional, lo que configura un horizonte de expectativas relativo a los tipos de trabajo y niveles de remuneración susceptibles de alcanzar. Sin embargo, sus experiencias laborales no han logrado satisfacer las expectativas elaboradas, afectando el reconocimiento social de la persona y su autovaloración. Se trata entonces de un tipo de trayectoria laboral circular como resultado del desacople entre las expectativas ancladas a las cualificaciones y las efectivas posibilidades ocupacionales que produce el mercado laboral. En este sentido, implica un quiebre con la trayectoria normal de profesionales, pues ésta ha supuesto en Chile la integración al Estado y a la empresa privada bajo condiciones laborales “normales”, es decir, estables y con ingresos que permiten cubrir las necesidades del profesional y su familia (véase al respecto Cárdenas, 2005, 2010, 2012, 2013a; Soto, 2011; Sisto, 2009a, 2009b). Por ello, se trata de trayectorias que no se despliegan linealmente ni avanzan en términos de un progreso hacia cada vez mejores condiciones

laborales, sino que han alcanzado un límite en su desarrollo. A partir de dicho límite, este tipo de trayectoria asume una lógica circular, cuyo movimiento está orientado a la consecución de puestos de trabajo que ofrecerían mejoramientos coyunturales en sus condiciones laborales, especialmente en sus remuneraciones, pero que finalmente llevan al sujeto a trabajar bajo condiciones laborales similares a sus anteriores trabajos. En consecuencia, las decisiones adoptadas son decisiones temporales y situacionales a la espera de ofertas laborales que posibiliten un desarrollo profesional acorde a las expectativas trazadas. Por ello, la continuidad y discontinuidad está supeditada a la aceptación de ofertas laborales que la persona encuentre y que la estructura de oportunidades proporcione. Al respecto, el incremento de salario resulta un objetivo complejo de alcanzar por los sujetos. En este sentido, la metáfora de la circularidad expresa desde el punto de vista subjetivo un proceso de debilitamiento en la percepción de autoeficacia individual así como en sus expectativas relativas al futuro, careciendo de optimismo, esperanza y bienestar en el presente.

En suma, estos cuatro tipos de trayectorias laborales (subordinada, especialización en el hacer, escalamiento, circular) dan cuenta de diferentes modos de ingresar, permanecer y movilizarse en el mercado laboral, con variadas consecuencias para el individuo y su grupo familiar. A continuación se presenta un cuadro resumen de los tipos de trayectorias y las características abordadas en este informe.

**Cuadro resumen Tipología Trayectorias Laborales**

TRAYECTORIA DIMENSIONES	TRAYECTORIA SUBORDINADA	TRAYECTORIA ESPECIALIZACIÓN EN EL HACER	TRAYECTORIA ESCALAMIENTO	TRAYECTORIA CIRCULAR
<b>CARACTERIZACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujer</li> <li>• Baja escolaridad; sin estudios formales ni informales</li> <li>• Actividad no calificada (aseo y ornato)</li> <li>• Roles de cuidado</li> <li>• Familia extendida</li> <li>• Ingreso casi/principal</li> <li>• Edad: 37-43</li> <li>• ID1, ID3, ID8, ID9</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombres/Mujeres</li> <li>• Baja escolaridad; capacitación en el hacer</li> <li>• Oficio (construcción), vendedora, reponedora, asistente de profesor</li> <li>• Jefe de hogar, ingreso principal</li> <li>• Familia extendida/ Madre soltera</li> <li>• Edad: 33-46</li> <li>• ID2, ID5, ID10, ID11, ID12, ID13 (en transición), ID14, ID15, ID16, ID17, ID19, ID20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombres/Mujeres</li> <li>• Estudios superiores</li> <li>• Profesionales</li> <li>• Núcleo familiar pequeño/ intergeneracionales</li> <li>• Edad: 32-34</li> <li>• ID4, ID6, ID18</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombre</li> <li>• Estudios superiores</li> <li>• Profesionales</li> <li>• Núcleo familiar pequeño/ intergeneracional</li> <li>• Edad: 32-42</li> <li>• ID7, ID18 (en transición)</li> </ul>
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato a plazo fijo / subcontratado /sin contrato /</li> <li>• Salario mínimo</li> <li>• Evolución salarial plana</li> <li>• Multiempleo</li> <li>• Sin vacaciones</li> <li>• Jornada de trabajo por turnos / horario atípico (nocturno, fines de semana)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato a plazo fijo (por faena) / subcontratado</li> <li>• Ingreso medio</li> <li>• Evolución salarial vinculada a ascenso dentro del oficio</li> <li>• Multiempleo esporádico</li> <li>• Pause entre contrato y contrato</li> <li>• Vacaciones entre contrato/faena, sin pago.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con o sin contrato / independiente</li> <li>• Nivel de ingreso medio-alto</li> <li>• Evolución salarial vinculada a cambios en la relación y/o proyecto laboral/ salto cualitativo en el ingreso</li> <li>• Vacaciones desde que es profesional</li> <li>• Jornada de trabajo por</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con contrato</li> <li>• Nivel de ingreso medio-alto</li> <li>• Evolución salarial plana con techo</li> <li>• En la práctica sin vacaciones, aunque en el contrato la otorga</li> <li>• Jornada laboral extensa y fuera de horarios</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabajo regular</li> </ul>	meta/resultado/intensa/extensa en ocasiones	
<b>ACCESO, PERMANENCIA Y MOVILIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a través de redes y según oportunidades</li> <li>• Permanencia variable e inestable</li> <li>• Relativa alta movilidad por despidos, cambios e insatisfacción laboral</li> <li>• Sin planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a través de redes y según oportunidades</li> <li>• Permanencia breve según faena y reconocimiento social</li> <li>• Relativa alta movilidad determinada por oficio</li> <li>• Planificación leve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso alternativo (redes, emprendimientos y postulaciones)</li> <li>• Permanencia por etapas</li> <li>• Movilidad leve con orientación ascendente</li> <li>• Proyecto laboral caracterizado por la planificación y la calificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a través de redes y según oportunidades</li> <li>• Permanencia acotada</li> <li>• Relativa alta movilidad</li> <li>• Planificación puntual</li> </ul>
<b>ESTRUCTURA TEMPORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horizonte de especialización dentro del oficio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horizonte de desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horizonte orbital</li> </ul>
<b>ESTRUCTURA ESPACIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar de residencia y roles de cuidado definen posibilidades de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad espacial determinado por faena y roles de cuidado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad urbana. Lo espacial no determina su opción de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De acuerdo al proyecto</li> </ul>
<b>TÁCTICA / ESTRATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predomina la táctica, privilegiando criterios no económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predominan estrategias laborales enlazadas al oficio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predominan estrategias orientadas al desarrollo laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predomina táctica orientada al mejoramiento de las condiciones laborales</li> </ul>
<b>VALORACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración trayectoria: nula</li> <li>• Sensación: cansancio, abuso, depresión, desesperanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración trayectoria: especialización</li> <li>• Sensación: logro, reconocimiento, desgaste físico, satisfacción, orgullo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración trayectoria: desarrollo</li> <li>• Sensación: orgullo, satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración trayectoria: orbital</li> <li>• Sensación: desencanto, frustración, insatisfacción</li> </ul>

## **7. Conclusiones**

El presente estudio tuvo como objetivo reconstruir, desde la perspectiva de las personas pertenecientes a la clase media-baja en Chile, los tipos de trayectorias laborales que caracterizan la participación laboral específica de este segmento e identificar los factores que inciden en el desarrollo de trayectorias laborales diferenciadas. Al respecto, cabe tener presente que estas trayectorias laborales se despliegan en un contexto social específico: una sociedad neoliberal, en el marco de la cual se han llevado a cabo tanto reformas laborales como procesos de reorganización productivo que han buscado alcanzar un uso flexible y de bajo costo de la fuerza de trabajo. Asimismo, la acción estatal en materia de bienestar social se encuentra focalizada en la población de menores recursos, por lo que los pilares fundamentales del bienestar de la mayoría de las personas en esta sociedad son el mercado laboral y su familia.

En términos generales, los resultados de la presente investigación muestran una diversidad de tipos de trayectorias laborales al interior de la clase media-baja tanto en términos de las características sociodemográficas de los sujetos que las despliegan, así como de sus condiciones laborales, estructuras temporales y espaciales, sus percepciones e impactos subjetivos, las atribuciones causales construidas subjetiva e intersubjetivamente y las estrategias y tácticas de permanencia y movilidad laboral desplegadas. Esta diversidad de tipos de trayectorias laborales constituyó en este estudio una invitación a intentar comprender de manera detallada, pero también sintética las características de cada tipo de trayectoria laboral. La construcción de una tipología de trayectorias laborales da cuenta de dicho ejercicio. A continuación se presentan y discuten sintéticamente los principales resultados de este estudio.

### **El malestar subjetivo frente al mercado del trabajo: percepciones y atribuciones causales**

En primer lugar, las trayectorias laborales estudiadas confirman que las dinámicas de desigualdad en Chile se construyen y reproducen, en gran medida, a través del mercado del trabajo. Al respecto, el fenómeno de la precariedad laboral, el que sitúa a los individuos en una situación multidimensional de desigualdad social, constituye un problema social que cruzaría todos los segmentos específicos que conforman la así llamada clase media-baja estudiada. Si bien la evolución salarial puede presentar variaciones más significativas en uno u otro tipo de trayectoria laboral, en todos los tipos de trayectorias laborales identificados se expresa alguna de las dimensiones del fenómeno de la precariedad laboral. Más aún y acorde con estudios previos (OIT, 1998; Wormald y Ruiz-Tagle, 1999; Sehnbruch, 2006), el predominio de vínculos contractuales a corto plazo (contratos a plazo fijo, contrata, a honorarios, etc.) constituye un factor determinante en la delimitación de condiciones laborales altamente inestables.

Complementariamente, el haber podido estudiar las trayectorias laborales desde el punto de vista de los propios sujetos permite relevar que aquella inestabilidad contractual generalizada encontraría en las prácticas sociales, específicamente laborales, parte importante de sus fundamentos institucionales. En concreto y acorde con estudios previos del PNUD (PNUD, 2002, 2009, 2012) y otros autores (Espinosa y Morris, 2002; Cárdenas, 2005; 2010a, 2012,

2013a), la inestabilidad laboral pareciera construirse a partir de diversos modos en que las personas son tratadas en el mercado laboral (por ejemplo, a través de amenazas, generación de competencia entre pares, no reconocimiento de la labor realizada, no respeto de las condiciones laborales acordadas, etc.). Así, estas prácticas sociales constituyen, independientemente de la situación contractual de los individuos, el contexto laboral dentro del cual la fuerza de trabajo ha sido socializada bajo la lógica de la adaptación y con ello, de la reproducción de dichas condiciones de trabajo. Su no aceptación/reproducción suele significar el despido, es decir, una movilidad forzosa dentro del mercado laboral. Precarización laboral y subjetivación del trabajo serían entonces dos fenómenos complementarios en el marco de los cuales las personas estudiadas han ingresado, se han movilizadas y permanecido en el mercado laboral.

Al respecto, las percepciones de los/as trabajadores/as de clase media-baja sobre el mundo del trabajo suelen ser negativas. Esto es así independientemente de la situación laboral actual y las vivencias que las personas hayan tenido a lo largo de su trayectoria laboral. En términos generales, aquellos malestares se refieren al hecho de tener que realizar un conjunto de sacrificios y esfuerzos para integrarse y participar en el mercado del trabajo, los cuales finalmente no se expresarían en beneficios ni para sí mismos ni para la mayoría de la población en el país. En dicho balance subjetivo, el beneficio de una autonomía económica relativa y el reconocimiento social que se alcanza por participar laboralmente no sería mayor que los costos asociados a trabajar remuneradamente para este segmento de la fuerza de trabajo: salarios que no permiten asegurar una realidad material básica, inseguridad contractual, extensas e intensas jornadas de trabajo, largos períodos de desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo remunerado, escasa infraestructura, servicios precarios para conciliar trabajo productivo y reproductivo, y maltrato laboral.

Cabe acá detenerse para otorgarle una especial atención a una de las dimensiones principales de malestar resultantes a partir de aquellas percepciones negativas: el maltrato laboral. Éste se refiere a las prácticas laborales y sociales de no reconocimiento del aporte que cada persona hace al bienestar de esta sociedad. Como ha mostrado esta investigación, estas prácticas de maltrato se manifiestan material y/o inmaterialmente, tendiendo a complementarse ambas formas de no reconocimiento social y a contribuir a una reproducción de relaciones asimétricas tanto en la esfera del trabajo remunerado como en las restantes esferas de la vida social. Al respecto, son las trabajadoras, especialmente aquellas mujeres que realizan en el mercado laboral trabajos relacionados clásicamente con las tareas reproductivas (aseo, cocina y cuidado de otros), quienes suelen percibir dicho maltrato como una sensación constante y de difícil modificación en el mercado del trabajo. Este caso expresa de manera especialmente evidente las oportunidades, pero también los costos y malestares que tiene actualmente la participación laboral de las personas de clase-media baja, en especial de las mujeres con bajo nivel educacional: las condiciones laborales altamente flexibles en el uso de la fuerza de trabajo han producido, por lo menos en parte, una ruptura de ciertos límites institucionales que impedían la participación laboral femenina y con ello, se han incrementado sus posibilidades para integrarse a dicho mercado. Sin embargo, la participación laboral de este segmento de la población de clase-media baja ocurre dentro de límites claramente definidos por categorías sociales clásicas de desigualdad y estratificación social, tales como la clase, el género, la profesión y el oficio.

Junto con las percepciones relativas al mercado laboral, las atribuciones causales que los propios entrevistados/as construyen respecto a dicho mercado constituyen un factor central para comprender aquellas percepciones. De hecho, estudios recientes (PNUD, 2012; Cárdenas y Flores, 2009) indican que las percepciones respecto al mundo del trabajo sería más positiva entre quienes tienen un mayor nivel educacional en Chile. Sin embargo, parte de los profesionales, es decir, aquel grupo ocupacional que tradicional y actualmente accede a mejores condiciones de trabajo, tiene también una percepción negativa respecto al mercado laboral, pues a partir de sus propias experiencias o las de otros/as profesionales han vivido que dicho imaginario de movilidad social basado en la adquisición de credenciales educativas no se expresa finalmente en una realidad material concreta a partir de la integración al mercado laboral. De acuerdo a las entrevistas individuales y colectivas realizadas en el marco de esta investigación, el hecho de que algunos profesionales de clase media-baja no logren encontrar un trabajo estable o bien se desempeñen en actividades distintas a las escogidas en sus estudios superiores conlleva frustración y una orientación meramente utilitarista respecto del trabajo remunerado: es un medio para intentar satisfacer las necesidades personales y familiares. Este sentido del trabajo descansa, en gran medida, en el incumplimiento de las expectativas socialmente construidas respecto del valor social –y las ventajas comparativas– de los certificados como medio para la movilidad social. En consecuencia y acorde a estudios previos relativos a la fuerza de trabajo joven en la Región Metropolitana (Cárdenas y Flores, 2009), el incumplimiento de dichas expectativas pareciera configurar una actitud de desafección respecto al vínculo laboral, donde cada empleo sería entendido principalmente como una estancia temporal a la espera de una inserción laboral con potencial de desarrollo.

### **Trayectorias laborales diversas**

En este contexto social, el despliegue de las capacidades de agencia para enfrentar las actuales condiciones de trabajo a través de estrategias y tácticas de permanencia y movilidad laboral constituye un desafío no menor. Frente a esta atribución de causalidad, la presente investigación ha destacado que, según la información recogida a partir de las entrevistas colectivas e individuales realizadas, las acciones que los sujetos de clase media-baja despliegan en el marco de este contexto laboral se basa habitualmente en una actitud de desafección, protección y evasión. Esta se expresa finalmente en una constante movilidad en el mercado laboral o una permanencia laboral en sus puestos de trabajo, la que, sin embargo, suele estar dotada de un sentido de malestar e inseguridad respecto a dicho vínculo laboral. En consecuencia, estos resultados confirmarían, desde el punto de vista de los propios sujetos, la importante presencia de momentos de movilidad en las trayectorias laborales identificadas por estudios previos llevadas a cabo para el caso de Chile (entre otros, Guzmán, Mauro y Araujo, 1999; Olavarría, 2001, 2002; Duarte, 2009; Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003; Guzmán y Mauro, 2004a, 2004b; Mauro y Yáñez, 2005; Dávila, Ghiardo y Medrano, 2005; De la Lastra y Campusano, 2006).

¿Cómo se entienden dichas formas particulares de movilidad y permanencia en el mercado laboral? Al respecto, las entrevistas individuales llevadas a cabo para este estudio han permitido identificar cuatro trayectorias laborales diferenciadas especialmente según sus estrategias de movilidad y permanencia en el mercado laboral así como también según la

subjetividad que la sustenta: subordinada, de especialización en el hacer, de escalamiento y circular. Se destacan a continuación estos tipos de trayectorias laborales así como algunos aspectos particulares de éstas que permitirían responder aquella pregunta.

Un primer tipo de trayectoria laboral es la **trayectoria subordinada**. Ésta la desarrollan mujeres jefas de hogar de bajo nivel educacional (generalmente educación básica o media incompleta), que carecen de un oficio o profesión y que tienen hijos/as y/o nietos/as a su cargo. Este tipo de trayectoria laboral se constituye a partir de una subjetividad configurada por una imagen del mundo del trabajo que, según sus experiencias laborales concretas, se caracteriza por sus bajos ingresos y escasas posibilidades para obtener mayores ingresos, su nula consideración respecto a las responsabilidades reproductivas de los/as trabajadores/as y relaciones laborales predominantemente de maltrato. Dicha imagen del mundo del trabajo se ve reforzada por una imagen de sí mismas desvalorizada, carente de optimismo y esperanza, y en donde la autoeficacia individual y colectiva no constituyen recursos para la transformación de dichas condiciones de trabajo ni del carácter de predestinación negativa que adquiere la propia trayectoria laboral y de vida. A partir de aquella imagen del mundo del trabajo y de sí mismas, estas mujeres estructuran concretamente sus acciones de permanencia y movilidad laboral según criterios que no se acotan únicamente al salario, sino que consideran también las posibilidades de cuidado de sus hijos y el trato en los lugares de trabajo. Dado que el mercado laboral no les ofrece condiciones de trabajo que les permitan integrar cada uno de estos criterios entre sí y los referentes normativos que subyacen a éstos (“ser buena trabajadora”, “ser buena madre”), sus acciones suelen desplegarse con una relativa alta movilidad en el mercado del trabajo, caracterizadas por experiencias laborales de tiempo acotado y niveles de ingreso constantemente bajos. Considerando que los ingresos absolutos suelen ser bajos independientemente del lugar de trabajo, los sujetos permanecen en su nuevo lugar de trabajo cuando éste les ofrece ingresos relativos mayores, es decir, menores costos en términos de los tiempos de desplazamiento hogar-lugar de trabajo, las posibilidades de cuidado de los hijos y las relaciones laborales interpersonales. Solo en los casos en que las condiciones laborales permiten asegurar mejores ingresos relativos, los sujetos permanecen en su lugar de trabajo actual. Se van configurando así trayectorias laborales con escaso sentido de coherencia y continuidad.

Otro tipo de trayectoria laboral es la **trayectoria circular**. A diferencia del tipo de trayectoria laboral anterior, ésta es desplegada por profesionales, es decir, por trabajadores con un nivel educativo especialmente alto dentro del mercado laboral nacional. Dado el imaginario de movilidad social construido en torno a la educación superior, la imagen que tienen estos sujetos sobre el mundo laboral es especialmente crítica, puesto que las condiciones laborales a las cuales acceden no corresponden a condiciones laborales progresivamente mejorables. Por el contrario, sus condiciones de trabajo, en especial, sus ingresos han alcanzado un límite, el cual no es superado pese a ir adquiriendo cada vez mayores responsabilidades laborales y tener jornadas laborales intensas y extensas. La experiencia laboral concreta vivida no es coherente con el horizonte laboral y material construido en el marco del imaginario colectivo meritocrático. La imagen de sí mismo que emerge al respecto es una imagen fuertemente tensionada por la decepción, la frustración, la duda y el escepticismo frente al mercado laboral y la sociedad, pero que al mismo tiempo tiene una certeza básica de contar con los recursos para poder integrarse laboral y socialmente. Sin embargo, la estructura de oportunidades que

ofrece el mercado laboral limita una y otra vez las posibilidades de despliegue de dicho sujeto. En consecuencia, las acciones que despliega en el mercado laboral tienden a estar estructuradas bajo una lógica de órbita en función de la consecución de puestos de trabajo que supongan mejoramientos coyunturales de su calidad laboral y de vida. La movilidad laboral se organiza entonces tácticamente en función de las posibilidades y ocasiones temporales que se presentan, impidiéndole construir un proyecto de desarrollo laboral y familiar relativamente consistente a lo largo del tiempo.

Respecto a estos dos primeros tipos de trayectorias laborales (subordinada y circular) cabe acá destacar un resultado de relevancia para los estudios de trayectorias laborales. Pese a las diferencias en términos educacionales, de género y de condiciones de trabajo que presentan ambos tipos de trayectorias laborales, éstas se fundan en subjetividades caracterizadas por i) una imagen del mundo del trabajo caracterizada por una lógica de subordinación y explotación, basada principalmente en un escaso reconocimiento social en relación al trabajo remunerado realizado y ii) una imagen de sí mismos como fuerza de trabajo que en el mercado laboral se vuelve un objeto altamente desechable y que, a partir de una escasa confianza en la autoeficacia individual y colectiva, tiene una sensación de impotencia, es decir, de incapacidad para influir y modificar sus condiciones de trabajo, especialmente en términos de sus ingresos, jornadas de trabajo y trato laboral, pese a intentarlo constantemente.

A diferencia de los dos tipos de trayectorias laborales ya mencionados, el tipo de trayectoria de especialización en el hacer y trayectoria laboral de escalamiento presentan, pese también a sus diferencias en términos educacionales y de género, una imagen del mundo laboral y de sí mismos relativamente semejantes:

En el caso del tipo **trayectoria de especialización en el hacer**, ésta es desplegada por hombres y mujeres que suelen ser jefes de hogar y que tienen un nivel educacional escolar incompleto o completo, pero que han aprendido un oficio a través de experiencias laborales específicas en alguno de los sectores de la economía. Su imagen sobre el mundo del trabajo es también negativa, especialmente debido a los bajos ingresos. Sin embargo, la imagen de sí mismos es positiva, debido a los avances alcanzados en el mercado laboral desde que comenzó a trabajar en actividades no calificadas hasta aprender y desarrollar un oficio. Al respecto, el reconocimiento de sus pares y jefes basado en su especialización y trayectoria laboral alcanzada, así como la realidad material lograda para sí y su grupo familiar tienden a ser pilares fundamentales de dicha imagen positiva de sí mismo. En consecuencia, las acciones que lleva a cabo en el mercado laboral logran un sentido de coherencia y continuidad en torno al oficio aprendido. En concreto, los sujetos suelen construir un tipo de trayectoria laboral de tipo ascendente, tanto en el plano económico como en el desarrollo del oficio, en la medida en que la enmarcan en las condiciones laborales específicas del sector económico y oficio o profesión que desempeñan. De esta manera, los sujetos pueden trazar ciertas proyecciones de posicionamiento en el rubro o rama económica donde trabajan. Sin embargo, el carácter lineal de este tipo de trayectoria es relativizado y tensionado a partir de las trayectorias de las trabajadoras. Sus narraciones acerca de su trayectoria laboral incluyen períodos de inactividad laboral o dificultades para permanecer en el mercado laboral producto de sus responsabilidades familiares. El trabajar en el marco de jornadas laborales de mediodía o nocturnas constituyen un intento por mantener dicha linealidad.

El tipo **trayectoria laboral de escalamiento** corresponde al modo en que personas profesionales han ingresado y se han desarrollado en el mercado laboral. Característico dentro de ese tipo es el hecho que son personas que han ingresado al mercado laboral con anterioridad al desarrollo de sus estudios superiores. En consecuencia, han podido observar las variaciones que sus condiciones de trabajo han tenido una vez que han obtenido su título profesional y han sido reconocidos como tales. Al respecto y a diferencia de los tipos de trayectorias laborales discutidas, la trayectoria laboral de escalamiento presenta una evolución salarial claramente ascendente. Sin embargo, dichos ingresos pueden también variar dependiendo del proyecto o tarea que estén realizando, puesto que su condición laboral contractual suele ser definida (a contrata, por prestación de servicios, etc.). En el marco de estas experiencias y condiciones laborales, los sujetos que despliegan este tipo de trayectoria laboral tienen una imagen relativamente positiva respecto al mercado laboral: pese a percibir que el mercado laboral es, en términos generales, altamente precario y desigual, tienen una relativa mayor confianza respecto a la estructura de oportunidades socialmente producida y sus posibilidades de hacerlas efectivas a partir del desarrollo de sus capacidades y esfuerzos. Complementariamente, las imágenes de los individuos sobre sí mismos es positiva respecto a lo laboralmente logrado y producto de ello, optimista respecto al devenir laboral. Sus acciones en el mercado laboral se despliegan entonces dentro de un proyecto vital con orientación de desarrollo, por lo que todo logro laboral alcanzado se entiende como una etapa para alcanzar un objetivo mayor. En este sentido, la permanencia en un determinado puesto de trabajo o proyecto se encuentra temporalmente acotada, siendo la movilidad laboral un medio central para poder permanecer en el mercado laboral.

Respecto a estas dos últimos tipos de trayectorias laborales (especialización en el hacer y escalamiento) cabe destacar que, pese a las diferentes condiciones laborales resultantes de su posición dentro de la división social del trabajo estructurada según oficios/profesiones y género, su percepción acerca del mercado laboral es relativamente más positiva y su confianza en la autoeficacia individual es mayor que en las trayectorias subordinada y circular. En ambos casos se observa la elaboración de estrategias de movilidad y permanencia laboral centradas en el logro de sus objetivos individuales en el marco del oficio o profesión adquirida. Esto significa que, pese a las diferencias materiales (de ingresos) e inmateriales (educativas y de status) entre estos dos tipos de trayectorias laborales (especialización en el hacer y escalamiento), en ambos el trabajo es entendido como un espacio de desarrollo tanto laboral como personal. Específicamente, la trayectoria laboral se va desplegando como un proyecto laboral y vital con orientación de futuro. En relación a las situaciones de desigualdad personalmente vividas, estos sujetos tienden a intentar modificarlas desde la acción individual. La movilidad laboral constituye entonces un medio a través del cual ir permaneciendo en el mercado laboral y buscando mejorar las propias condiciones laborales.

### **La multidimensionalidad de la desigualdad en las trayectorias laborales: la estructuración de las acciones en el mercado del trabajo**

La construcción y el análisis de estos cuatro tipos de trayectorias laborales ilustra el carácter multidimensional de la desigualdad y las formas en que específicamente se interrelacionan algunas categorías sociales entre sí. En el caso del presente estudio, fueron analizadas las

trayectorias laborales de personas entre 30 a 45 años de edad correspondientes a la clase media-baja en Chile, constituyendo entonces la clase y la edad las variables dependientes en este análisis. En relación a éstas, los tipos de trayectorias laborales construidos relevan la importancia de las categorías sociales género, nivel educativo y profesión en la estructuración de trayectorias laborales diferenciadas. Pese a que en el presente estudio se consideró también la etnia y la región (V región y RM) como variables estructurantes de este tipo de trayectorias laborales, no se recogieron resultados significativos al respecto. Por esta razón, se destacan a continuación algunos de los principales resultados relativos a aquellas categorías sociales.

En primer lugar, los resultados confirman la importancia de las relaciones de género en la participación de los individuos en el mercado laboral. Pese a que las trayectorias laborales de hombres y mujeres presentan un escaso incremento en sus ingresos a lo largo del tiempo, aquellas dan cuenta de i) una segregación profesional según género en el mercado laboral y ii) tensiones resultantes de la conciliación trabajo productivo y trabajo reproductivo. Respecto a este último punto, las trayectorias laborales femeninas muestran cómo el individuo puede ocupar posiciones desventajadas en el mercado laboral y en la escala social por un período prolongado en el tiempo cuando debe conciliar el trabajo productivo y reproductivo. En efecto, la muestra estudiada en el marco de este proyecto ha permitido analizar especialmente el caso de mujeres jefas de hogar con hijos a cargo, quienes suelen tener la principal responsabilidad en el desarrollo de las tareas productivas y reproductivas. Pese a que su participación laboral puede ser interpretada como el resultado del proceso de deslimitación, específicamente de pérdida de capacidad normativa de las principales instituciones (trabajo asalariado y familia nuclear) que han limitado las acciones de las mujeres en la sociedad moderna, los resultados de esta investigación muestran que sus acciones han sido al mismo tiempo re-limitadas bajo los valores, normas e imaginarios colectivos del orden tradicional de género. Es así como las relaciones de género no solo estructuran de manera diacrónica, sino también sincrónica las acciones de estas mujeres a través de su rol de trabajadora y madre.

Conciliar los tiempos biográficos y cotidianos significa al mismo tiempo conciliar espacios de acción diferenciados: el espacio del trabajo productivo y el espacio del trabajo reproductivo. En el marco de un régimen de bienestar donde las propias personas y sus familias constituyen su principal recurso de acción, la participación laboral de estas mujeres de clase media-baja no significa entonces automáticamente mayores posibilidades para la construcción de un proyecto de vida auto-formulado y auto-construido. Por el contrario, las trayectorias laborales analizadas pueden ser entendidas más bien como parte del proceso de "individualización controlada" (Beyer, 1987) o "dividida" (Diezinger, 1991), donde mujeres provenientes de sectores medios-bajos y bajos participan laboralmente, en la medida en que económica y socialmente dicha participación se ha vuelto relevante, pero su existencia material y la conformación de su identidad y su proyecto de vida se encuentran todavía fuertemente estructurados y tensionados por el orden tradicional de género. La trayectoria normal femenina en este segmento de la fuerza de trabajo se enmarca entonces dentro de las dinámicas de deslimitación tanto de las instituciones sociales del trabajo asalariado y la familia nuclear. Aquellas suponen que las mujeres madres-trabajadoras deben desarrollar i) la capacidad para entrar y salir del mercado del trabajo de acuerdo a los requerimientos externos

(despidos, apertura de nuevos espacios laborales en lugares distantes, embarazos, tareas de cuidado, etc.) y ii) la capacidad para permanecer en dicho mercado bajo el desarrollo simultáneo del trabajo productivo y reproductivo. Dicha trayectoria laboral tiende entonces a biografizarse o des-estandarizarse forzosamente a partir del modo específico en que estas mujeres organizan y despliegan finalmente ambos trabajos, siendo usualmente complejo en la construcción biográfica no solo el manejo de las asincronías entre ambos trabajos y las extensas jornadas laborales, sino que también la mantención de la capacidad de acción en contextos urbanos adversos a dicha conciliación (largas distancias de desplazamiento, precaria conectividad, etc.).

Adicionalmente, durante el desarrollo de este estudio, la profesión, es decir, el conjunto de saberes, habilidades y conocimientos (técnicos o profesionales) tipificados y delimitados institucionalmente para la participación en el mercado laboral, fue emergiendo como una institución social central para comprender estas trayectorias laborales y su estructuración en el mercado laboral. Esto en un doble sentido:

- 1) Los oficios o profesiones resultante de aquella institución social facilitan la permanencia y movilidad laboral de las personas más allá del nivel educacional formalmente aprendido. Dicha dinámica es especialmente clara en el segmento de los oficios, donde la carencia de certificados adquiridos en el sistema educacional formal puede ser compensada a partir del aprendizaje vicario, es decir, la adquisición de nuevos comportamientos y con ello, de nuevos conocimientos a partir de la observación y el modelaje de otros/as significativos en espacios formativos no formales. En efecto, la mayoría de los/as trabajadores/as estudiados que cuentan con un oficio muestran que éste logra estructurar tanto las acciones presentes como su continuidad y proyección en el futuro a través de la predefinición de un horizonte de acción significativo, dotando a los sujetos de certezas básicas para la construcción de estrategias y prácticas para ingresar, movilizarse y permanecer en el mercado de trabajo. Esto significa que el aprendizaje de un oficio lograría incluso desarrollar o reforzar las creencias de autoeficacia de quienes ejercen un oficio, teniendo un impacto positivo sobre su identidad y el modo en que se enfrentan los desafíos y riesgos asociados al trabajo productivo. Por el contrario, quien tiene un nivel educacional bajo y además carece de un oficio, se encuentra en una situación de desigualdad especialmente compleja en el mercado del trabajo y a nivel social, dado que carece de dos recursos básicos para posicionarse en dicho mercado. Por ejemplo, éste sería el caso de las trabajadoras del rubro del aseo, cuyas tareas carecen de habilidades y conocimientos fuertemente tipificados, pues socialmente se supone que son aprendidas/os en el espacio del hogar y, en principio, pueden ser realizadas por toda persona.
- 2) Los oficios y profesiones continúan estructurando el posicionamiento y la jerarquización de las personas en el mercado laboral y el orden social, pero se redefinen en el contexto de la reestructuración productiva y complejizan así las relaciones de desigualdad. A la luz de los resultados recogidos, la profesión constituye aún una institución social central en la regulación de los procesos de diferenciación y ordenamiento de las funciones al interior del mercado laboral y el orden social, así como también en el establecimiento de relaciones asimétricas de poder y con ello, de

la desigualdad social. Sin embargo, en el contexto de los procesos de reestructuración productiva, dentro de los cuales el sistema educacional ha tendido a privatizarse y a extender el acceso a la educación, las profesiones ya no constituyen un recurso que asegure completamente el empleo y condiciones laborales de calidad a quienes los detentan. Al mismo tiempo, los oficios aprendidos informalmente en el marco de los sectores económicos emergentes en términos del empleo, como lo son el comercio y los servicios, trazan nuevos horizontes de acción, con posibilidades y riesgos para los sujetos. Ambas dinámicas demandan una actitud activa y flexible por parte de los sujetos en relación a su posicionamiento laboral e introducen transformaciones en la jerarquía ocupacional y social, complejizando finalmente las relaciones de desigualdad y su comprensión.

### **¿Es posible la transformación de las trayectorias laborales en el tiempo?**

Pese a la evidente estructuración de las trayectorias laborales, aquellas muestran algunas variaciones en el tiempo. En concreto, algunos individuos han transitado desde un tipo de trayectoria laboral hacia otro. ¿Qué recursos permiten dichos tránsitos entre diferentes tipos de trayectorias laborales? Abordar dicha pregunta es especialmente relevante en los casos en que el tránsito de una trayectoria laboral a otra da origen a diversas formas de malestar subjetivo. Desde dicho punto de vista, el poder constituirse en “agente”, es decir en sujeto con capacidad para influenciar intencionalmente el propio funcionamiento y nuestras circunstancias de la vida (Bandura, 2002) es una condición central para poder enfrentar, por lo menos parcialmente, dicho malestar. Como se indicó anteriormente en este informe, uno de los recursos centrales de agencia del ser humano son las creencias de autoeficacia (Bandura, 1997). Éstas regularían el funcionamiento humano a través de procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y decisionales, mediante los cuales el individuo concebiría de manera positiva (mejora) o negativa (debilita) el transcurso de su vida.

Los resultados del presente estudio muestran que los trabajadores y las trabajadoras de clase media-baja suelen intentar constituirse en agentes a partir de la creencia en la autoeficacia individual. Específicamente, en un contexto en donde el discurso sobre la movilidad social se ha estructurado en torno al sistema educacional y el mercado laboral, los sujetos buscan adquirir en el sistema educacional formal los recursos para poder influenciar su trayectoria laboral. En este sentido, el no poder adquirir dichos recursos es entendida como una de las principales causas para comprender e interpretar los malestares subjetivos en relación a la propia trayectoria laboral. Al respecto, el uso de las habilidades blandas (capacidad de negociación, capacidad para identificar los propios recursos, capacidad para establecer límites, capacidad para construir y utilizar redes sociales, etc.) suele ser un recurso fundamental para la introducción de cambios en la trayectoria laboral o para el logro dentro de mejores condiciones laborales dentro de la trayectoria laboral ya trazada.

La creencia en la agencia individual para la construcción y el despliegue de la trayectoria laboral tiene como contrapartida una escasa o nula creencia en la agencia colectiva. En efecto, la mayoría de las personas entrevistadas suelen no visualizar en su horizonte de acción a un actor colectivo en el marco del cual poder alcanzar mejores condiciones laborales. Estas

percepciones así como su imaginario colectivo resultante contradicen, en parte, las propias experiencias que los sujetos han tenido a lo largo de su trayectoria laboral. En efecto, quienes han logrado transitar de un tipo de trayectoria a otra o quienes han logrado desplegar un tipo de trayectoria laboral subjetivamente significativa han tenido en algún momento de aquella el apoyo de personas significativas (familiares, amigos, conocidos) para aprender un oficio o el desarrollo de una tarea y para ingresar, movilizarse y permanecer en el mercado laboral. Al respecto, los sujetos suelen identificar como único recurso colectivo a su familia. Esta suele constituirse en un dispositivo de apoyos y prestaciones para los sujetos tanto en la formación para el mercado laboral como para su acción al interior de éste. La familia es ciertamente un grupo humano que puede permitirle al sujeto manejar y forjar de manera positiva su presente y futuro. Sin embargo, dicho recurso tiene la desventaja que mediante su acción se reproducen las desigualdades sociales y el orden social dentro del cual se enmarcan. Al mismo tiempo, reducen las posibilidades de acción de los sujetos para encontrar en el colectivo una diversidad de recursos para el logro y el aseguramiento de su bienestar más allá del apoyo esporádico que puedan brindar, por ejemplo, las redes laborales.

Esta negativa percepción acerca de la eficacia colectiva pareciera poder explicarse por lo menos a partir de dos antecedentes: i) los antecedentes históricos y contemporáneos de control y represión de la acción colectiva en Chile. En efecto, la escasa o nula creencia en la eficacia colectiva para el logro de efectos deseados no constituye una dinámica exclusiva del mercado laboral, sino una dinámica cultural que estructura hasta hoy las interrelaciones en la sociedad chilena contemporánea. La conformación del colectivo como agente de cambio constituye un proyecto que genera miedo más que confianza en el imaginario colectivo de esta sociedad, invalidándolo así como recurso para la acción; ii) una cultura organizacional que, en tanto colectivo, reproduce a través de sus prácticas laborales aquella dinámica de negación del agente colectivo y le ofrece a los/as trabajadores/as escasas posibilidades de movilidad interna y con ello, de transformación de su trayectoria laboral. En dicho contexto, los sujetos suelen verse forzados a buscar mejores condiciones laborales a través de su movilidad externa, es decir, en el mercado laboral.

Mantener una estructura de oportunidades basada principalmente en la agencia individual pareciera constituir hoy una limitante central para la superación de las desigualdades sociales en Chile. Esto, porque los procesos de producción son principalmente colectivos, es decir, las personas crean con otros. Una negación del colectivo en dicha esfera de la vida favorecería comportamientos de desafección, específicamente de escaso compromiso por parte de los/as trabajadores/as con el proceso productivo, lo que finalmente tendría también un impacto negativo sobre la producción social del bienestar y las posibilidades de superación de las desigualdades sociales. Como dio cuenta este estudio, la pertenencia a un colectivo, como lo son finalmente los oficios y profesiones, le permite a los sujetos contar con vínculos y órdenes normativos básicos que estructuran su acción y le otorgan sentido. En el marco de los procesos de deslimitación de la esfera del trabajo (remunerado) y de la familia, este tipo de orientaciones básicas para la acción constituirían un recurso fundamental para construir la participación laboral de las personas a lo largo de su vida.

Por último, frente a las posibilidades de transformación de las trayectorias laborales en el tiempo cabe preguntarse si es posible movilizarse o avanzar “infinitamente” en el mercado laboral. La respuesta es no. El presente estudio indica que existen diversos límites

estructurales e institucionales. Si en relación al género se observa el ya clásico “techo de cristal”, en el caso de los oficios y las profesiones se evidencia una jerarquía ocupacional relativamente clásica, en donde las profesiones suelen ocupar posiciones superiores tanto en términos materiales (salarios, etc.) e inmateriales (status, etc.). Pese a que el presente estudio da cuenta de posibles transformaciones de dichos privilegios en el contexto de los procesos de transformación productiva y de la privatización y masificación de la educación, situación evidenciada mediante la trayectoria laboral de tipo circular acá analizada, por el momento se observan diversas limitaciones estructurales e institucionales que no están permitiendo transformaciones significativamente positivas de las trayectorias laborales en términos de sus condiciones de trabajo.

## 8. RECOMENDACIONES

### Desafíos en el ámbito de la formación del capital humano

Este estudio permite corroborar que hombres y mujeres de la clase media-baja en Chile cuentan, en general, con un bajo nivel educativo, lo que condiciona su acceso a fuentes laborales de escasa calificación técnica. Sin perjuicio de lo anterior, los tipos de trabajos que se desarrollan tienen diferentes tipos de aprendizajes y, en algunos casos –trayectoria especialización en el hacer- corresponden a procesos informales de desarrollo de competencias en oficios y especializaciones. Junto con lo anterior, se observó un cierto déficit en el nivel de conocimiento que las y los entrevistados tienen respecto de sus derechos laborales. Ello facilitaría la vulneración de los derechos laborales de las y los trabajadores, así como la conformación de condiciones para prácticas laborales abusivas. En virtud de lo anterior, es recomendable:

- A) Fortalecer esfuerzos tendientes a mejorar los niveles educativos de las y los trabajadores, mediante el reconocimiento formal de las competencias y aprendizajes desarrollados en sus oficios;
- B) Apoyar la creación de culturas laborales que integren una valoración y respeto de los derechos de las y los trabajadores, y privilegien prácticas laborales basadas en el buen trato. Para ello sería primeramente central promover la discusión pública sobre lo que en la sociedad chilena se entiende por “buen trato” en el espacio del trabajo. Luego de ello, consensuar un concepto de “buen trato”, así como llevarlo a la práctica a través de iniciativas de fomento del buen trato laboral (elaboración de un sello o certificación laboral, premiaciones anuales, etc.).

Esto implica que en el ámbito de la formación es relevante fortalecer líneas de acción orientadas a:

- 1) Fomentar la nivelación de estudios;
- 2) Continuar desarrollando y fortaleciendo los programa de capacitación en oficios;
- 3) Ampliar la certificación de oficios relacionados tradicionalmente con el ámbito reproductivo, como es el aseo, la preparación de alimento, el cuidado de infantes, personas ancianas y/o enfermas;
- 4) Seguir promoviendo los sistemas de registro de personas certificadas;
- 5) Promover la formación en derechos laborales;
- 6) Promover competencias laborales relacionadas con el buen trato.

### Desafíos en el ámbito de la organización

Los niveles de sindicalización en el país son bajos en comparación al contexto internacional. En el marco de los resultados del estudio, se pudo constatar que hay sectores laborales que efectivamente cuentan con escasa participación en organizaciones sindicales y que no reconocen en los actores colectivos un recurso para el bienestar subjetivo y colectivo. Dadas las características de los sectores laborales analizados, parece oportuno desarrollar esfuerzos

adicionales orientados a fortalecer la organización sindical y promover la deliberación colectiva en las organizaciones.

Paralelamente, en el marco de este estudio se apreció que las y los trabajadores participaban en redes o asociaciones informales que les posibilitan aprendizaje de determinados oficios, acceso a diferentes tipos de trabajo y, en menor medida, a mejores condiciones de negociación. Por tanto, se sugiere:

- A) Promover y fortalecer la organización sindical;
- B) Incentivar la participación activa de los sindicatos en la discusión e implementación de medidas para la formación del capital humano y el buen trato laboral.

### **Desafíos en el ámbito de la fiscalización**

Los resultados del estudio muestran que en diversos sectores laborales se mantienen condiciones que favorecen prácticas de abuso y vulneración de los derechos laborales de las y los trabajadores. Es parte de los desafíos de la sociedad promover una cultura laboral que desarrolle buenas prácticas en este sentido. En esta orientación los esfuerzos de comunicación pública se deben considerar como apoyos importantes en la creación de contextos favorables para modificar las malas prácticas laborales y promover buenas prácticas laborales en las organizaciones. Reforzar las capacidades de fiscalización de la institucionalidad pública constituye un ámbito de recomendaciones permanentes. Es por eso que se sugiere desarrollar iniciativas orientadas a ampliar e innovar en las formas de fiscalización y denuncia con el objeto de mejorar la eficiencia y eficacia de la capacidad de fiscalización institucional.

Dentro de las medidas que podrían implementarse se encuentran:

- A) Generar espacios de diálogo social para relevar y discutir las prácticas laborales actuales y la superación del maltrato laboral;
- B) Avanzar en la fiscalización de las prácticas laborales y el respeto del Derecho del Trabajo;
- C) Desarrollar una diversidad de formas presenciales y virtuales de denuncia de situaciones de maltrato laboral y vulneración de los derechos del trabajo;
- D) Difundir y penalizar los casos de malas prácticas laborales y fomentar/premiar prácticas laborales basadas en el respeto del trabajador/de la trabajadora como persona.

### **Desafíos en el ámbito de las políticas laborales**

La investigación realizada da cuenta de un mercado laboral aún escasamente formalizado en términos de la formación de la fuerza de trabajo así como de su búsqueda de empleo. Son finalmente las redes informales el principal recurso utilizado en este sentido, lo que tendería a reproducir y profundizar las desigualdades sociales en Chile. Al mismo tiempo, los resultados mostraron que i) los salarios de las personas no varían significativamente en el tiempo, pese a

que en la práctica se extienden las jornadas laborales y ii) una estrategia de incremento salarial relativo por parte de las personas es acotar el mercado laboral de búsqueda a espacios localmente delimitados. Al respecto, se sugieren las siguientes iniciativas:

- A) Fortalecer los mecanismos públicos de búsqueda de empleo (bolsas de empleo presenciales y virtuales, sistema de asesoramiento para el postulante a un nuevo empleo, etc.);
- B) Promover el establecimiento de un salario mínimo por hora;
- C) Fomentar la configuración de mercados laborales descentralizados, colaborando en la difusión de la oferta laboral regional y local.

### **Desafíos para la investigación**

El estudio permite identificar que las trayectorias laborales están condicionadas tanto por factores estructurales como por factores socio-culturales. De ello se desprende la necesidad de ampliar y profundizar ámbitos de investigación que permitan complementar la información y conocimiento de las condiciones laborales que enfrentan las y los trabajadores en el país así como el modo en que buscan manejar su contexto laboral. A modo de ejemplo, es posible identificar que en ciertos sectores profesionales se han generado condiciones que inhiben el desarrollo de trayectorias laborales ascendentes acordes a las expectativas generadas socialmente. En este tipo de casos, parece oportuno analizar las actuales condiciones de mercado para profesiones o especializaciones técnicas potencialmente saturadas o que han perdido valor social y de mercado. Al respecto, se proponen las siguientes iniciativas:

- A) Desarrollar estudios de panel centrados en las trayectorias laborales. En general, existen escasos estudios de panel en Chile, situación que es aún más escasa en el caso de las trayectorias laborales. Llevar a cabo este tipo de estudios, idealmente a través de una aproximación cuantitativa y cualitativa, permitiría conocer más en detalle el desarrollo de las trayectorias laborales de diferentes segmentos de la fuerza de trabajo en el tiempo;
- B) Continuar avanzando en el estudio de las prácticas laborales que inhiben o permiten el mejoramiento de las condiciones laborales;
- C) Analizar las prácticas laborales específicas de oficios y profesiones saturados o con bajo valor social;
- D) Caracterizar culturas laborales en diversos sectores de la economía nacional para poder comprender dichas prácticas laborales;
- E) Avanzar en el estudio de las desigualdades a partir de un concepto de condiciones laborales más amplio que incluya las percepciones subjetivas y su concepto de bienestar: las relaciones entre colegas, las relaciones con jefaturas, las oportunidades de conciliación trabajo productivo-reproductivo, las oportunidades de movilidad interna y externa, las expectativas laborales, etc.;

- F) Continuar estudiando las trayectorias laborales de mujeres según sus realidades familiares específicas y el modo en que intentan conciliar trabajo productivo y reproductivo en el marco de dichos contextos.

## 9. Bibliografía

- Abramo, L. (2002): "Tendencias del empleo femenino en Chile y en el MERCOSUR en los años noventa", en: L. Abramo/R. Infante/A. Marinakis/ M.E. Valenzuela/ J. Velasco, *Políticas de empleo, salarios y género en Chile*, OIT/ETM, Santiago de Chile, p. 59-75.
- (2004): "¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?", *Estudios Feministas*, 12 (2), Florianópolis.
- Abramo, L./Valenzuela, M.E. (2007): Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina, L.Abramo (Ed) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, p. 29-62, OIT, Santiago de Chile.
- Abril, G. (1995): Análisis semiótico el discurso. En: Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Editorial síntesis, ...
- Alcaide Lozano, V. (2013): *El capital social y las trayectorias laborales: Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral*. Tesis Doctoral en Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, Número 3, Ginebra.
- Apitsch, U. (2010): Care, Migration and the Gender Order, en: U. Apitsch/M. Schmidbaur (Eds.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*, p. 113-125. Verlag Barbara Budrich, Opladen y Farmington Hills, MI.
- Apitsch, U./Schmidbaur, M. (2010): Care und Reproduktion. Einleitung, en: U. Apitsch/M. Schmidbaur (Eds.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*, p. 11-22. Verlag Barbara Budrich, Opladen y Farmington Hills, MI.
- Aulenbacher, B. (2010): „Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive“, en: F. Böhle/G.G.Voß/G. Wachtler (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 301-328, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000): Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75–78.
- Bandura, A. (2002): Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (2), 269–290.
- Barozet, E. (2006): El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile, *Revista de Sociología* 20, Departamento de Sociología, Universidad de Chile, p. 69-96.
- Barrera, M. (1994): Política de ajuste y proceso de democratización en Chile: sus efectos sobre los trabajadores. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 56, N°1, El sindicalismo en la globalización, Enero-Marzo 1994, p. 105-129.
- (1998): "Las reformas económicas neoliberales y la representación de los sectores populares en Chile", en: *Revista Mexicana de Sociología*, Universidad Autónoma de México, p.3-20.
- Bayón, M.C./Roberts, B./Saraví, G.A. (1998): "Ciudadanía social y sector informal en América Latina", *Perfiles Latinoamericanos*, 13. Facultad de Ciencias Sociales (FLACSO), México.

- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Auf den Weg in eine andere Moderne*. Suhrkamp, Frankfurt.
- Beck, U./Bonß, W./Lau, Ch. (2004): "Entgrenzung erzwingt Entscheidung: Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?", en: U. Beck/Ch. Lau (Eds.), *Entgrenzung und Entscheidung: Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a.M.
- Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (1994): *Riskante Freiheiten. Zur Individualisierung von Lebensformen in der Moderne*. Suhrkamp, Frankfurt a. M.
- Bensusán, G. (2006): Las reformas laborales en América Latina, en: E. De la Garza Toledo (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, p.367-384. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.
- Beyer, J. (1987): *Das verrückte Kind*. Dissertation, Universität Bremen, Bremen.
- Böhnisch, L. (1997): *Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung*. Juventa. Weinheim/München.
- Bolte, K.M. (1983): Subjektorientierte Soziologie – Plädoyer für eine Forschungsperspektive, en: Bolte, K.M./Treutner/E. (Eds.): *Subjektorientierte Arbeits – und Berufssoziologie*. Campus, Frankfurt a.M./New York.
- (1997): Subjektorientierte Soziologie im Rahmen soziologischer Forschung-Versuch einer Verörtung, en: G.G. Voß/ H. J. Pongratz (Eds.), *Subjektorientierte Soziologie*. Leske + Budrich, Opladen, Deutschland.
- Bolte, K.M./Treutner/E. (Eds.) (1983): *Subjektorientierte Arbeits – und Berufssoziologie*. Campus, Frankfurt a.M./New York.
- Bolte, K.M./Brater, M./Beck, U. (1988): Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse, en: K.M. Bolte (Ed.) *Mensch, Arbeit und Betrieb*, p. 39-54, VCH -Verlag, Weinheim.
- Bosch, G. (2010): „Strukturen und Dynamiken von Arbeitsmärkten“, en: F. Böhle/G.G. Voß/G. Wachtler (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 643-670, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Brunet Icart, I./Alarcón Alarcón, A. (2005): Mercado de Trabajo y Familia, en: *RIPS Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, Universidade de Santiago de Compostela.
- Callon, M. (1998): Los mercados y la performatividad de las ciencias económicas. Apuntes de investigación traducido de Callon, M. The embeddednes of economic markets in economics. Callon, M. (Ed), *The laws of the markets*. Backwell, Oxford.
- (2001): "Redes tecno-económicas e irreversibilidad". *Redes*, junio, vol. 8, n° 017, págs. 85-126. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina.
- Callon, M./Latour, B., (2011): "¡No calcularás! o como simetrizar el don y el capital". *Athenea Digital*, Vol. 11, n° 1, marzo, págs. 171-192, Universitat Autònoma de Barcelona.
- CASEN (2006): *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2006*, MIDEPLAN. URL: <http://www.mideplan.cl/casen/index.html>[accessed 29 diciembre 2008].
- Cárdenas, A. (2005): *El sujeto y el proceso de transformación en las condiciones de trabajo en Chile. Elementos teóricos y empíricos para la discusión*, OIT-Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina (<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec012.pdf>).

- (2010a): *Soziale Exklusion im chilenischen Arbeitsmarkt und die Integration der hochqualifizierten Erwerbstätigen: der Fall der TeleheimarbeiterInnen*, Freie Universität Berlin ([http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS\\_thesis\\_00000016076](http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_00000016076)).
- (2010b): *Trabajo penitenciario en Chile*, GTZ-Ministerio de Justicia de Chile-ICSO (<http://www.icso.cl/wp-content/uploads/2012/01/TRABAJO-PENITENCIARIO-EN-CHILE-versión-final-v2.pdf>).
- (2011a): *Mujeres y Cárcel en Chile*. GTZ-Ministerio de Justicia de Chile-ICSO, (<http://www.icso.cl/wp-content/uploads/2012/01/Proyecto-Grupos-Vulnerables-CPF-GIZ-MINJU-ICSO-versión-final-para-página-web-Diciembre-2011.pdf>).
- (2011b): *Trabajo y maternidad: estudio biográfico interpretativo sobre la articulación del ámbito laboral y familiar en mujeres con hijos en la primera infancia*. Proyecto FONDECYT Iniciación N°11110420, Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT).
- (2012): “Precarización laboral e individualización: el caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile”, en: A. Cárdenas/F. Link/J. Stillerman (Eds.): *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, p. 219-236, Catalonia, Santiago de Chile.
- (2013a): “Ciudadanía social, Informalidad y trabajo a domicilio: el caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile”, en: C. Figueroa (Ed.). *Chile y América Latina en el Bicentenario. Ciudadanías, Democracias y Narrativas Históricas*. RIL Editores, p. 209-248.
- (2013b): “Género y precarización laboral: El trabajo penitenciario femenino en Chile”, en: C. Mora (Ed.), *Patrones de Desigualdad en Chile: La Continua Relevancia del Género*, Editorial Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile, p. 143-168.
- Cárdenas, A./Correa, N./Prado, X. (2013): “Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral chileno”. Ponencia a ser presentada en GT 18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social, XXIX CONGRESO ALAS 2013, Santiago de Chile.
- Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (2012): *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile.
- Cárdenas, A./Undurraga, R. (2014): El sentido del trabajo en mujeres privadas de libertad. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, vol 9, p. 286-309.
- Carpio, J./Klein, E./Novacovsky, I. (Comp.) (2000): “Introducción”: en Carpio, J./Klein, E./Novacovsky, I., *Informalidad y Exclusión Social*, Fondo de Cultura Económica, Siempro, OIT, Buenos Aires, p.11-22.
- Castel, R. (1995): *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Fayard, Paris.
- Castells, M. (2004): La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol. I *La sociedad red*. Siglo XXI Editores, México D.F./Bs.As.
- CEPAL (1996): *Quince años de desempeño económico. América Latina y el Caribe, 1980-1995*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- (2005): Informe Estudio Trayectorias Laborales. Santiago: Kaleido Consultores. URL: <http://www.eclac.org/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf> (acceso 11 de julio de 2014).

- (2011): *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2011*, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- Contreras, D./Puentes, E./Bravo, D. (2005): Female Labor Participation in Greater Santiago, Chile: 1957-1997. A synthetic cohort analysis. *Journal of International Development*, 17,2, 169-186.
- Dávila, O./Ghiardo, F./Medrano, C. (2005): *Los desheredados. Trayectorias de vida y nuevas condiciones juveniles*. CIDPA Ediciones, CIDPA, Valparaíso.
- De la Lastra, C./Campuzano, C.L. (2006): "Trayectorias Laborales Juveniles", en: Weller, J. (Ed.), *Juventud y mercado laboral: brechas y barreras*. Santiago: FLACSO-Chile/CEPAL, p. 51-81.
- De la O./R. Guadarrama (2006): "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina", en: E. De la Garza Toledo (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa, p. 289-308
- Demszky von der Hagen, A./Voß (2010): "Beruf und Profession", en: F. Böhle/G.G.Voß/G. Wachtler (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 751-803, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Díaz, X. (2004): La flexibilización de la jornada laboral. En R. Todaro/ S.Yáñez (eds.) *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: CEM, p. 123-189.
- Diezinger, A. (1991): *Frauen: Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallgeschichten*. Leske + Budrich, Opladen.
- Dirección del Trabajo (2009): *ENCLA 2008. Informe de Resultados. Sexta Encuesta Laboral*. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Santiago de Chile.
- (2012): *ENCLA 2011. Informe de Resultados. Novena Encuesta Laboral*. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Santiago de Chile.
- Duarte Quapper, C. (2009): "Sobre los que no son, aunque sean. Éxito como exclusión de jóvenes empobrecidos en contextos capitalistas". *Última Década* N°30, p. 11-39, CIDPA, Valparaíso.
- Echeverría, M. (2010): *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.
- Echeverría, M./Uribe, V. (1998): "Condiciones de trabajo en sistemas de subcontratación". Serie *Documentos de Trabajo* N°81, OIT/ETM, Santiago de Chile.
- Elger, T. (1991): Task Flexibility and the Intensification of Labour in UK Manufacturing in the 1980s. En A. Pollert (ed.) *Farewell to Flexibility?* Oxford: Basil Blackwell, pp. 46-66.
- Esping-Andersen, G. (2011): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- Espinosa, M./Morris, P. (2002): "Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores". Departamento de Estudios, *Cuadernos de investigación* N° 16. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Feixa, C. (1999): *De jóvenes, bandas y tribus*. Ariel, Barcelona.

- Ferguson, S.J. (ed) (2013): *Race, gender, sexuality y social class: dimensions of inequality*. London: Sage.
- Gálvez, Th./Henríquez, H./Morales, G. (2009): "Holding y tiendas: La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo". *Cuaderno de Investigación*, N°36, Departamento de investigación, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.
- Glaser, B. (2004): Remodeling Grounded Theory. *The Grounded Theory Review: An international journal* 4 (1).
- Glaser, B./Strauss, A. (1967/1998): *Grounded Theory: Strategie qualitativer Forschung*. Huber, Bern; Göttingen; Toronto; Seattle.
- Godoy, L./Díaz, X./Mauro, A. (2009): "Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000". *Revista UNIVERSUM*, N°24, Vol.2, Universidad de Talca.
- Goicovich, I. (2000): "Del control social a la política social. La conflictiva relación entre los jóvenes populares y el Estado en la historia de Chile", *Última Década* N°12, p. 103-123, CIDPA, Viña del Mar.
- Gottschall, K./Voß, G.G. (Eds.) (2005): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Ewerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Arbeit und Leben im Umbruch*. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Gesellschaft. Band 5. 2. Auflage. Rainer Hampp Verlag.
- Granovetter, M. (1974/1995): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. The University of Chicago Press, Estados Unidos.
- Gubbins, V./Browne, F./Bagnara, A. (2003): "Familia: innovaciones y desafíos. Las familias chilenas en la década 1992-2002", en: INE, *Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censos 1992-2002*, Cuadernos Bicentenario, Santiago de Chile.
- Guzmán, V./Mauro, A./Araujo, K. (1999): *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado del trabajo*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Guzmán, V./Mauro, A. (2004a): "Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía", en: R. Todaro/S. Yáñez (Eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, p.207-245. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Guzmán, V./Mauro, A. (2004b): "Trayectorias laborales masculinas y orden de género", en: R. Todaro/S. Yáñez (Eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, p.246-293. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Hein, K./Cárdenas, A. (2009): "Perspectivas de Juventud en el imaginario de la Política Pública". *Última Década*, N°30, p.95-120, CIDPA, Valparaíso.
- Henríquez, H./Riquelme, V./Gálvez, T./Selamé, T. (2001): "Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio". *Cuaderno de Investigación* N°9, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.
- Henríquez, H./Cárdenas, A./Selamé, T. (2005): "Trabajo a domicilio en el Siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, *Cuadernos de Investigación* N°26, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.

- Henríquez, H./Uribe-Echevarría, V. (2003): "Trayectorias Laborales: la certeza de la incertidumbre". *Cuaderno de Investigación*, N°18, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.
- ILO (2009): *Global Employment Trends for Women*. March 2009. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_114109.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114109.pdf) [acceso 11 marzo 2009].
- INE (2003): *Cuánto y cómo cambiamos los chilenos. Balance de una década. Censos 1992-2002. Cuadernos Bicentenario*, Santiago de Chile.
- INE (2006): Enfoque estadístico. Fecundidad en Chile. *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas*. 7 de Diciembre 2006.  
URL: [http://www.inemagallanes.cl/archivos/region\\_estadistica/Mujer/Fecundidad%20Mujer.pdf](http://www.inemagallanes.cl/archivos/region_estadistica/Mujer/Fecundidad%20Mujer.pdf) [acceso 10 abril 2007].
- Iranzo, C./de Paula Leite, M. (2006): "La subcontratación laboral en América Latina", en: E. De la Garza Toledo (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, p.268-288. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.
- Janshen, D. (2000): *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen- und Männerforschung*. Campus Verlag, Frankfurt/Main.
- Jurczyk, K. (1998): "Time in women's everyday lives", *Time and Society* 7(2) 283-308.
- Jurczyk, K. (2013): Flexible work: implications for the social meaning of children, en Ellingsaeter, A.L./Jensen, A.-M./Lie, M., *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*, Routledge/European Sociological Association Studies in European Societies, London/New York, p. 48-67.
- Jurczyk, K./Schier, M./Szymenderski, P./Lange, A./Voß, G.G. (2009): *Entgrenzte Arbeit-entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Edition Sigma, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Kalleberg, A. (2009): "Rethinking the Sociology of Work, Workers and the Workplace". *Labour and Industry* 19(3) 29-48.
- (2012): "Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología", en: A. Cárdenas/F. Link/J. Stillerman (Eds.): *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, p.41-53, Catalonia, Santiago de Chile.
- Kratzer, N./Boes, A./Döhl, V./Marrs, K./Sauer, D. (2004): "Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung", en: U. Beck/Ch. Lau (Eds.), *Entgrenzung und Entscheidung: Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?*, p.329-359. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a.M.
- Kohli, M. (1985): "Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente", en: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Köln.
- (1986): "Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne", en: Berger, J. (Ed.), *Soziale Welt*, Sonderband 4, Schwartz, Göttingen.
- (1994): "Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie", en: U. Beck/E. Beck-Gernsheim (Eds.), *Riskante Freiheiten*, p. 219-244. Suhrkamp, Frankfurt a.M.
- (2007): "The institutionalization of the life course: looking back to look ahead", en: *Research in Human Development*, Vol. 4, p.253-271.

- Larrañaga, O. (2006): "Comportamientos reproductivos y fertilidad, 1960-2003", en: Samuel Valenzuela, Eugenio Tironi y Timothy Scully (eds.) *El eslabón perdido: Familia, modernización y bienestar en Chile*. Santiago: Taurus, pp. 137-176.
- Latour, B. (2008): *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría actor-red*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Leitner, A. (2001): "Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation", *Reihe Soziologie* Nr.47, Institut für Höhere Studien, Wien.
- Lohr, K./Maria Nickel, H. (Eds.) (2009): *Subjektivierung von Arbeit-Riskante Chancen*. Westfälisches Dampfboot, Münster.
- López, D. (2008): "Flexibilidad laboral en Chile: Un paseo por la realidad", en: A. Soto (ed.) *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM, pp. 41- 50.
- Lykke, N. (2010): *Feminist studies: a guide to intersectional theory, methodology and writing*. London: Routledge.
- Marcus, G.E. (2011): Etnografía en/del sistemamundo. El surgimiento de la etnografía multilocal. *Alteridades*, 11 (22), p.111-127.
- Marx, K. (1867/1999): *El Capital*. Tomo I. Fondo de Cultura Económica, México.
- Mauro, A./Yáñez, S. (2005): "Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal". *Cuadernos de Investigación* N°1, Santiago: CEM.
- McCall, L. (2005): "The complexity of intersectionality", *SIGNS: Journal of Women in Culture and Society*, 30,3, 1771-1800.
- Moldaschl, M. /Voß, G.G. (Eds.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*. Bd.2. München/Mehring.
- Moldaschl, M. (2010): "Organisierung und Organisation von Arbeit", en: F. Böhle/G.G. Voß/G. Wachtler (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 263-299, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Montaño, S. (2003): "Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza", en: R. Atria and M. Siles (eds) *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*, Santiago: CEPAL/Michigan State University. p. 361-377.
- Mora, C. (2006): "The Meaning of Womanhood in the Neoliberal Age: Class and Age-Based Narratives of Chilean Women", *Gender Issues*, Spring, p.44-65.
- Morgado Valenzuela, E. (1999): "Las Reformas Laborales y su impacto en el funcionamiento del Mercado del Trabajo". *Serie Reformas Económicas*, N° 32. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Morrison, A.M./White, R.P./Van Velsor, E. (1987): *Breaking the Glass Ceiling*. Reading, Addison Wesley, Mass.
- Mickl-Horke, G. (2007): *Industrie- und Arbeitssoziologie*, Oldenbourg, München.
- Nickel, H.M. (2000): „Frauen(erwerbsarbeit) am Ende der Industriegesellschaft“, en: D. Janshen (Ed.), *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen – und Männerforschung*. Campus Verlag, Frankfurt/Main.
- Novick, M./Carillo, J. (2006): Eslabonamientos productivos globales y actores locales: debates y experiencias en América Latina, en: De la Garza Toledo, E. (Coord.), *Teorías Sociales y*

*Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, p.243-267. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.

- Ñopo, H. (2007): The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003 from a Matching Comparisons Perspective. *Inter-American Development Bank and IZA*. Discussion Paper, 2698. URL: <http://ftp.iza.org/dp2698.pdf> [acceso 29 enero 2010].
- Núñez, J. / Gutiérrez, R. (2004): Class discrimination and meritocracy in the labor market: evidence from Chile. *Estudios de Economía*, 31,2, 113-32.
- Núñez, J. / Pérez, G. (2007): "Dime cómo te llamas y te diré quién eres: la ascendencia como mecanismo de diferenciación social en Chile". *Serie Documentos de Trabajo*, 269, Departamento de Economía, Universidad de Chile. URL: <http://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/aa544858-58b8-4808-98de-c7c5a16f2c33.pdf> [accessed 9 December 2009].
- OIT (1998): *Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- (2011): *Panorama Laboral 2011*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- (2012): *Panorama Laboral 2012*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- OECD (2013): *OECD Better Life Index 2013*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), París.
- Olavarría, J. (2001): *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo*. FLACSO-Chile.
- (2002): "Hombres: Identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia", en: J. Olavarría/C. Céspedes (Eds.), *Trabajo y familia: ¿Conciliación? Perspectivas de género*. SERNAM/FLACSO/CEM, Santiago de Chile.
- OXFAM /ACTIVA Consultores (2003): "Trabajo a domicilio, ¿Opción u obligación?", *Serie Derechos laborales*. OXFAM Chile, Santiago de Chile.
- OXFAM/TAC (2003): *Recolectoras de frutos silvestres. Oficio de mujeres en la Región del Bío Bío*. OXFAM Chile, Santiago de Chile.
- Paugam, S. (1995): The spiral of precariousness: a multidimensional approach to the process of social disqualification in France, en G. Room (Ed.) *Beyond the threshold: The measurement and analysis of social exclusion*. The Policy Press, University of Bristol.
- Piña, C. (1999): "Tiempo y memoria. Sobre los artificios del relato autobiográfico ". [Artículo]. En: *Revista Proposiciones*, Vol.29. Santiago de Chile: Ediciones SUR. Obtenido desde: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=522>. [Consultado en: 12-07-2009]
- Piras, C. (Ed.) (2006): *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.
- PNUD (1998): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Las paradojas de la modernización*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2000): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2002): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2004): *Informe Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿para qué y para quién?*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.

- (2009): *Informe Desarrollo Humano en Chile. La manera de hacer las cosas*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2010): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- (2012): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Bienestar subjetivo. El desafío de repensar el desarrollo*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile
- PNUD/OIT (2009): *Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.
- Portes, A. (1998): Social Capital: Its Origins and and Applications in Modern Sociology, *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, p.1-24.
- (2000): “La economía informal y sus paradojas”, en: J. Carpio/E.Klein/I. Novacovsky, *Informalidad y Exclusión Social*, p.25-49. SIEMPRO-Organización Internacional del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires/México D.F.
- (2003): “Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal”, *Serie Políticas Sociales*, N°68, División de Desarrollo Social, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Portes, A./Castells, M./Benton, M.A. (1989): *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Portes, A./Haller, W. (2005): “The informal economy”, en: N.J. Smelser/R. Swedberg (Eds.) (2005), *The Handbook of Economic Sociology*, p.403-425. Princeton University Press.
- Portes, A./Smith, L. (2007): “Institutions and Development in Latin America. A Comparative Analysis. *CMD Working Paper #08-01*. The Center for Migration and Development. Working Paper Series. Princeton University.
- Portes, A./Smith, L. (2012): *Institutions Count: Their Role and Significance in Latin American Development*. University of California Press.
- PREALC (1981): *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) /Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Ramos, C. (2009): *La Transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.
- (2012): “Nuevas prácticas de trabajo y sus ambivalentes efectos sobre los trabajadores”, en: A. Cárdenas/F. Link/J. Stillerman (2012), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile, p.89-108.
- Reinecke, G. (1997): “Flexibilidad, innovaciones y cadenas productivas: la industria textil y del vestuario en Chile”. *Documento de Trabajo* N°55. Equipo Técnico Multidisciplinario OIT, Santiago de Chile.
- Reinecke/G./Valenzuela, M.E. (2012): Oportunidades perdidas: Negociación colectiva y distribución de ingresos en Chile, en: A. Cárdenas/F. Link/J. Stillerman: *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, p. 109-125, Catalonia, Santiago de Chile.
- Ruiz-Tagle, J. (2007): Forecasting wage inequality. *Estudios de Economía*, 34,2, 141-62.
- Ruiz-Tagle P., J. (1985): *El sindicalismo chileno después del Plan Laboral*, Programa de Economía del Trabajo, Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile.

- Ruiz-Tagle P. , J./Wormald, G. (1999): "Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Chile". Serie *Documentos de Trabajo* N°106, Oficina Internacional del Trabajo/Fundación Ford, Santiago de Chile.
- Santibáñez, D. (2013): "Políticas Públicas, modelos culturales y territorios: un enfoque contextual y cultural para la investigación evaluativa. Limitaciones e incompatibilidades en la actividad extractiva de buzos mariscadores", en: Peroni, A. y Keim, D. (Compiladoras). *Investigación Evaluativa de Políticas Públicas, Programas y/o Proyectos Sociales*. ReLAC-Chile, Núcleo de Evaluación de Políticas Públicas, Universidad de Chile.
- Sassen, S. (2007): *Una sociología de la globalización*, Katz Editores, Nueva York.
- Sayer, A./Walker, R. (1994): "Más allá del fordismo y de la flexibilidad", en: A. Sayer/R.Walker, *La nueva economía social. Reelaboración de la división del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Schier, M./Jurczyk, K. (2007): "Familie als Herstellungsleistung in Zeiten der Entgrenzung", en: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34/2007, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.
- Scribano, A.O. (2008): *El proceso de investigación social cualitativo*. Ediciones Prometeo, Buenos Aires, Argentina.
- Sehnbruch, K. (2006): *The Chilean labor market – a key to understand Latin American labor market*. New York: MacMillan.
- Selamé, T. (2004): *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile. Proyecto Género, Pobreza y Empleo*. OIT y PNUD. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Sennett, R. (1998): *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. W.W.Norton, New York.
- (2005): *The culture of the new capitalism*. Yale University Press, New Haven.
- SERNAM/INE (2004): *Mujeres Chilenas: Tendencias de la última década. Censo 1992-2002*. Departamento de Estudio y Estadísticas y Departamento de Comunicaciones, SERNAM.
- Solimano, A. (2007): "Sobre la reproducción de la desigualdad en Chile: concentración de activos, estructura productiva y matriz institucional", *Documento de Trabajo* N°1, International Center for Globalization and Development (CIGLOB), Santiago de Chile.
- (2012): *Capitalismo a la chilena y la prosperidad de las élites*. Catalonia, Santiago de Chile.
- Stajkovic, A.D., y Lee, D.S. (2001): *A meta-analysis of the relationship between collective efficacy and group performance*. Paper presented at the national Academy of Management meeting, August, Washington, DC.
- Sunken, G. (2003): La pobreza en la ciudad: capital social y políticas públicas, en: R. Atria/M. Siles (eds), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*, p. 303-38. Santiago: CEPAL/Michigan State University.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Todaro, R./Yáñez, S. (Eds.) (2004): *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Tokman, V. (1992): *Beyond Regulation: The Informal Sector in Latin America*. Lynne Rienner Publishers, Boulder.
- (2007): "Modernizing the informal sector", *DESA Working Paper* N°42.

- Tokman, V./Martínez, D. (1999): *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Lima.
- Tokman, V./Klein, E. (1996): *Regulation and the informal economy. Microenterprises in Chile, Ecuador, and Jamaica*. Rienner, Colorado/London.
- Toro, J.P./Stecher A./Godoy, L. (2012): "Calidad de vida laboral y sentidos del trabajo en operarios de supermercados en Santiago de Chile", en: A. Cárdenas/F. Link/J. Stillerman (Eds.): *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, p. 281-294, Catalonia, Santiago de Chile.
- Undurraga, R. (2011): *Between family and work: women's participation in the labour market in Chile*. Ph.D. tesis en Sociología, University of Warwick, Coventry, Reino Unido.
- (2013a): "Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral?", en: C. Mora (Ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago: Editorial Alberto Hurtado.
- (2013b): '¿Qué hace creer que es el 'mejor' candidato para el cargo? Procesos psicosociales en el reclutamiento y selección de personal en Chile', ALAST (Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo), VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, ALAST, Sao Paulo, Brasil.
- (2013c): "'Tiene que ser alguien de buen perfil' Hiring practices in Chile and inequalities in the labour market', VII Congreso CEISAL (Consejo Europeo de investigaciones sociales de América Latina), Oporto, Portugal.
- (2014): 'Race, Gender, Sexuality and Social Class'. *Gender in Management: An International Journal* 29(4), p. 254-256.
- Urmeneta, R. (1999): "La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: contrataciones temporales, subcontrataciones y despidos", en: V. Tokman/D. Martínez, (Eds.). *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. OIT Lima.
- Vallas, S. (1999): "Rethinking Post-Fordism: The meaning of workplace flexibility", *Sociological Theory*, Vol. 17, Nº1, p. 68-101.
- Vega Ruiz, M.L. (2001): *La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado. Oficina Regional para América Latina y el Caribe*, OIT, Lima.
- Visacovsky, S. (1995): "La invención de la etnografía", *Antropología y Ciencias Sociales*, (5). Buenos Aires: 7-24.
- Voß, G.G. (1997): "Beruf und alltägliche Lebensführung – zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft", en G.G. Voß/H.J. Pongratz (Eds.) *Subjektorientierte Soziologie*, Leske + Budrich, Opladen, p.201-222.
- Voß, G.G./Pongratz, H.J. (Eds.) (1997a): *Subjektorientierte Soziologie*. Leske + Budrich, Opladen.
- Voß, G.G./Pongratz, H.J. (1997b): Subjekt und Struktur - die Münchener subjektorientierte Soziologie, en. G.G.Voß/H.J. Pongratz (Eds.) (1997): *Subjektorientierte Soziologie*, Leske + Budrich, Opladen.
- Witzel, A./Kühn, Th. (1999): "Berufsbiographische Gestaltungsmodi -Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben", Sonderforschungsbereich 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf, *Arbeitspapier* N° 61, Universität Bremen.
- World Bank (2005): *World Development Indicators 2005*. URL: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) [acceso 5 septiembre 2007].

- World Bank (2013): *Chile. Country Brief*. URL: <http://web.worldbank.org/> [acceso 20 marzo 2013].
- Wormald, G./Ruiz-Tagle, J. (1999): Exclusión Social en el mercado del trabajo: el caso de Chile. Documento de Trabajo N°106, OIT-Fundación Ford, Santiago de Chile.
- Wormald, G./Cereceda, L.E./Ugalde, P. (2002): “Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social: los grupos pobres de la Región Metropolitana de Santiago de Chile en los años noventa”, en: R. Kaztman/ G. Wormald (eds): *Trabajo y Ciudadanía: Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*, Montevideo: Cebra, p.133-238.
- Yáñez, S. (2004): “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción”, en: R. Todaro/S. Yáñez (Eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, p.35-63.

## 10. Anexos

### Anexo 1: Caracterización de la muestra

Para comprender las trayectorias laborales del segmento estudiado, se presentan a continuación los 20 casos estudiados, describiendo su situación laboral, personal, familiar, vivienda y otros aspectos que permiten imaginarse la persona en cuestión.

**ID1:** Mujer. Vive en la comuna de Puente Alto, Santiago, tiene 40 años y enseñanza media incompleta –segundo medio-. Su vida laboral comenzó a los 19 años cuando quedó embarazada de su primera hija; en esa etapa trabajó en distintos talleres de confecciones como deshilachadora, planchadora y terminó como controladora de calidad. Luego entró a trabajar en aseo y ornato en la municipalidad de La Florida. Actualmente, trabaja hace 13 años en una empresa que presta servicios de aseo para la municipalidad de La Florida, con horario de 16:00 a 24:00 hrs. de lunes a viernes y los sábados hasta las 12:00 hrs. Tiene un contrato por faena y su salario es el sueldo mínimo. Además, domingo por medio trabaja de aseo en la comuna de El Bosque donde recibe un pago de \$15.000.- por el domingo. Anhela terminar la enseñanza media y continuar estudios superiores en enfermería, para ser dama de rojo o cuidar enfermos.

**ID2:** Hombre. Vive en la comuna de Puente Alto, Santiago, con su pareja, sus 3 hijos y 4 nietos. Ha trabajado en ventas de calzado, reponedor de supermercado, conserje, conformó una fábrica de confites con su padre y un carro de mote con huesillos y sopaipillas; ha sido jornal y ayudante enfierrador. Actualmente, es maestro de primera enfierrador y trabaja de lunes a viernes de 8:00 a 19:00 hrs., y los sábados de 8:00 a 14:00 hrs. con un sueldo entre \$400.000 a \$800.000. Sin embargo, por este mes dejó de trabajar para cuidar a su padre enfermo y temporalmente está trabajando en la amasandería de su suegra.

**ID3:** Mujer. Vive en la comuna de Recoleta, Santiago, tiene 37 años, enseñanza media completa (terminó colegio 3 años en uno); tiene 3 hijos, no obstante conviven en su hogar 19 personas y solo 2 de ellas trabajan. Comenzó a trabajar cuando cursaba sexto básico y por lo mismo tuvo que dejar el colegio. Trabajó en dos empresas de aseo, pero se retiró luego de quedar embarazada. Posteriormente tuvo un período en el que cuidaba a sus hijos y también trabajaba haciendo aseo, planchando, lavando, etc., además de vender artículos usados en ferias libres y fue vendedora de mariscos. Actualmente trabaja de aseo en Alsacia (Transantiago) con un horario de 22:30 a 7:00 hrs. con contrato de trabajo por el sueldo mínimo. Adicionalmente recolecta latas de bebidas para luego venderlas. Su anhelo es trabajar de aseo en un colegio con un horario de lunes a viernes y le gustaría comenzar estudios de pedagogía.

**ID4:** Mujer. Vive en Providencia, Santiago, tiene 34 años, 1 hijo, convive con su pareja. Es trabajadora social y tiene un diplomado en perito social forense. Mientras estudió siempre trabajó. Comenzó a estudiar enfermería y para generar dinero cuidaba a un niño, pero luego se retira. Comienza a estudiar obstetricia, pero se retira al quedar embarazada de su hijo. Estudia trabajo social, realiza su práctica profesional y reemplazos de verano. Mientras estudia trabajo social y junto con realizar la tesis de grado trabaja en dos call center. De uno de los call center pasa a digitadora y luego de secretaria en el servicio público. Ya titulada trabaja de

secretaria en el mismo servicio público a la espera de la apertura de alguna vacante profesional. Lo consigue y actualmente se desempeña como ejecutiva social con contrato y un sueldo de \$1.000.000 con un horario de 9:15 a 22:00 o 2:00 hrs. En el futuro quiere estudiar un post grado y tener una jefatura en el servicio público.

**ID5:** Mujer. Vive en Paine, tiene 38 años, es separada, tiene 1 hijo, tiene enseñanza media completa. La mayoría de sus empleos a lo largo de la vida se han relacionado con la agricultura y el trabajo temporal (temporera); en ausencia de estas actividades agrícolas, se desempeña como asesora del hogar durante algunos meses del año. Como temporera, su contrato es por faena y percibe un sueldo de \$300.000 o más dependiendo de los extras. Ha ganado experiencia de temporera y actualmente es jefa de cuadrilla. Tiene una jornada de trabajo de 8:00 a 18:00 hrs. y se traslada en bicicleta o en bus. Ella aspira a tener un trabajo con mayor estabilidad y para eso quiere estudiar costura o peluquería.

**ID6:** Hombre. Vive en Santiago centro, tiene 32 años, 1 hijo y es ingeniero civil de una universidad pública. Realizó sus prácticas profesionales en Aguas Andinas y Consultora Hidráulica. Luego trabajó en ingeniería en proyectos de División General de Aguas y SNC Lavalin. Actualmente trabaja en su propia empresa junto a un socio, para la cual arriendan una casa y tiene un sueldo variable de \$2.400.000 a \$3.500.000, pero inestable dependiendo de proyectos y compromisos. En el futuro quiere participar en la construcción de Chile desde un cargo público.

**ID7:** Hombre. Vive en Santiago centro, tiene 42 años, 4 hijos, vive con dos de ellos y su madre. Es ingeniero en ejecución mecánica de una universidad pública. Comenzó trabajando como aseo en el aeropuerto, en un hotel, guardia de seguridad y vendedor en un local de comida rápida. En la universidad realizó ayudantías y luego comenzó a trabajar como ingeniero y a realizar consultorías. Después trabajó en diversas regiones del norte y sur del país desempeñándose como jefe de mantención, supervisor y jefe de operaciones en empresas mineras. Actualmente es supervisor de montaje en una empresa de producción industrial de plásticos. Trabaja jornada completa y acorde a los requerimientos de la empresa, sin contrato y con un sueldo aproximado de \$1.200.000. En el futuro quiere ser independiente y dedicarse al diseño mecánico.

**ID8:** Mujer. Vive en Santiago, tiene 38 años, 4 hijos y vive junto a su pareja y madre. Su trayectoria laboral comenzó a los 15 años en una empresa de elaboración de alimentos, pero luego de quedar embarazada hace una pausa y empieza a trabajar de llavera y aseo en la construcción, vendedora, aseo en casa particular, empaquetadora, aseo y luego fiscalizadora de buses del transporte público y vendedora de una tienda de ropa en un centro comercial. En la actualidad, es fiscalizadora de buses del transporte público. En el futuro cree que volverá a trabajar en los servicios de aseo.

**ID9:** Mujer. Vive en Lo Barnechea, Santiago, tiene 43 años, enseñanza media completa, es soltera y tiene 3 hijos. Comenzó su vida laboral cuando aún estaba en el colegio y trabajaba junto a su hermano en una panadería. A los 19 años interrumpe su trayectoria para dedicarse al cuidado de su primer hijo, y a los 21 años con la llegada de su segundo hijo vuelve a retomar el trabajo, pero esta vez de aseo en departamentos particulares, luego de mucama en un hotel, donde se retira y consigue trabajar de aseo en la casa de su jefa. Luego de renunciar

a su último empleo se dedica al cuidado de su hija adolescente y encuentra trabajo en supermercado Jumbo en el área de fiambrería. Actualmente, se encuentra trabajando en la cocina de un jardín infantil de lunes a viernes desde las 8:00 hasta las 17:30 hrs. con una empresa subcontratada por un organismo estatal y recibe el sueldo mínimo. Lo que busca en el futuro es continuar trabajando con un mejor salario y con un horario de lunes a viernes.

**ID10:** Hombre. Vive en Puente Alto, tiene 46 años, 2 hijos, es separado y tiene enseñanza básica completa. Comenzó a trabajar a los 10 años en ferias libres como “fletero” y luego comenzó a cuidar autos. Al casarse, comenzó a realizar pequeños trabajos de construcción, aseo en la construcción, jornal, maestro albañil y guardia. En los últimos años, estuvo trabajando como maestro albañil con contrato de trabajo y un sueldo de \$280.000. Sin embargo, al momento de la entrevista se encontraba sin trabajo. En el futuro quiere trabajar nuevamente como maestro albañil o ser conserje.

**ID11:** Mujer. Vive en Viña del Mar, tiene 44 años, está casada –su esposo trabaja en el mismo supermercado–, tiene 2 hijos y tiene enseñanza media completa. Anteriormente trabajó como asesora del hogar, reponedora de una empresa de alimentos, auxiliar de aseo en un casino de juegos en la zona central del país y en una de las principales cadenas de supermercados del país. Actualmente trabaja en el mismo supermercado pero como reponedora, donde tiene contrato indefinido, con salario mínimo, su jornada se distribuye en dos turnos, uno de mañana 10:00-16:30 y en la tarde 16:30-23:00 hrs. y se traslada en micro. Le gustaría continuar en la cadena de supermercados para la cual trabaja, pero como cajera, para lo cual quiere realizar el curso correspondiente.

**ID12:** Mujer. Ha vivido en Curacaví durante toda su vida, tiene 32 años, es separada y tiene 2 hijos. Luego de salir del colegio ingresó a la carrera de pedagogía en la universidad, pero luego de 2 años tuvo que dejar sus estudios producto de su primer embarazo. Por lo tanto, buscó empleo en su comuna y trabajó como vendedora de fiambres, menaje y perfumería. Dentro de esos años, también realizó cursos de cajero bancario y computación. En la actualidad trabaja de asistente de profesores e inspectora de patio en un colegio, tiene contrato a plazo, con sueldo mínimo y su horario es hasta las 17:00 hrs., y se va caminando. Anhela seguir estudiando, para ganar más dinero.

**ID13:** Mujer. Vive en Valparaíso, tiene 38 años, es separada y vive con sus padres, tiene 2 hijos y enseñanza media completa. Se inserta al mercado laboral luego de su separación, donde encuentra empleo como vendedora en una pastelería y luego en una cadena de negocios de venta de productos de belleza. Actualmente atiende una pastelería y tiene contrato indefinido, gana el sueldo mínimo y sus horarios se distribuyen en turnos de lunes a viernes entre 8:00 a 16:00 hrs. o de 16:00 a 23:00 y se traslada en colectivo o micro. Para mejorar sus ingresos le gustaría realizar un curso de pastelería.

**ID14:** Hombre. Vive en Valparaíso, es casado –su esposa trabaja de asesora del hogar y vende productos plásticos en ferias libres–, tiene 2 hijos, el mayor vive con su abuela y el menor ha fallecido; tiene enseñanza media completa. Comenzó su trayectoria laboral desde pequeño cuando trabajaba con su padre en un bosque, luego como brigadista de CONAF, operario, jornal, ayudante y actualmente es maestro carpintero y trabaja en una construcción donde

tiene contrato por faena y su salario bordea los \$500.000; la jornada es de 8:00 a 18:00 hrs. y se traslada en el auto de su vecino que a la vez es su compañero de trabajo.

**ID15:** Hombre. Vive en Puente Alto, Santiago, tiene 33 años, es casado –su esposa es técnico nivel superior y trabaja, tiene 3 hijos y llegó a tercero medio. Comenzó a trabajar desde pequeño limpiando aviones, de tapizador y junior, y en la actualidad es maestro enfierrador en una construcción, donde tiene contrato por faena, gana entre \$800.000 y \$850.000, trabaja desde las 8:00 a las 18:00 hrs., y se traslada en auto propio.

**ID16:** Hombre. Vive en Puente Alto, Santiago, tiene 40 años, es casado –su esposa vende helados en la casa-, tiene 2 hijos y su nivel educacional es media incompleta. Su trayectoria laboral siempre ha estado ligada a la construcción, como jornal, ayudante carpintero, conductor, concretero, ayudante tabiquero y actualmente es maestro tabiquero donde tiene contrato por faena, su sueldo bordea entre los \$600.000 y \$650.000, trabaja desde las 8:00 hasta las 18:00 hrs., y se traslada en auto propio.

**ID17:** Hombre. Vive en Puente Alto, Santiago, tiene 42 años, tiene 3 hijos, es casado y enseñanza media incompleta. Comenzó trabajando desde muy niño como cuidador de autos en calle Mapocho y a la vez era empaquetador en una tienda de abarrotes del sector, para luego ser descargador de camiones en la Vega Central. En la adultez, comenzó trabajando como carpintero, jornal y maestro carpintero en tres empresas constructoras, respectivamente. Además realizó dos cursos de capacitación, el primero como riger y carpintería. Actualmente trabaja en una constructora, con contrato y un sueldo de \$700.000 y un horario de 8:00 a 18:00 hrs.

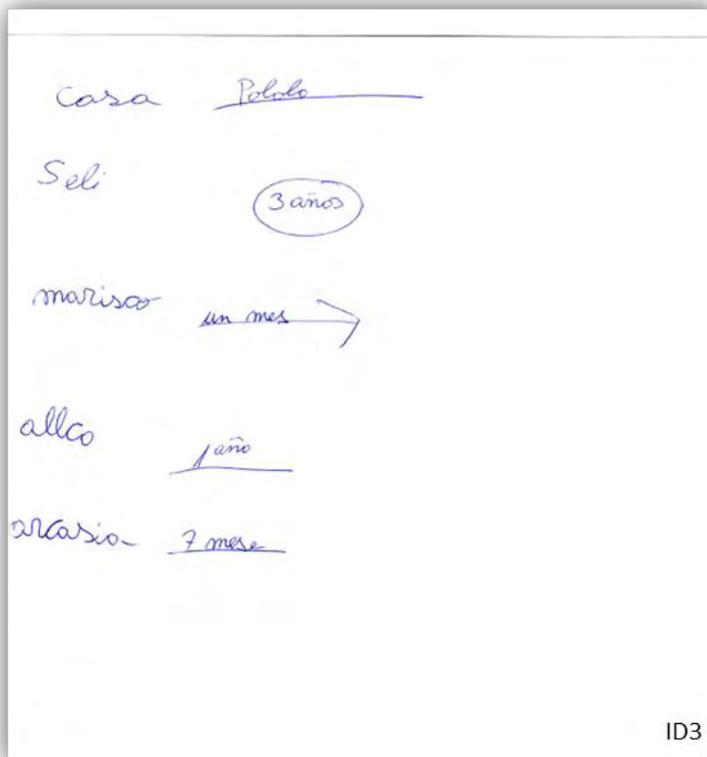
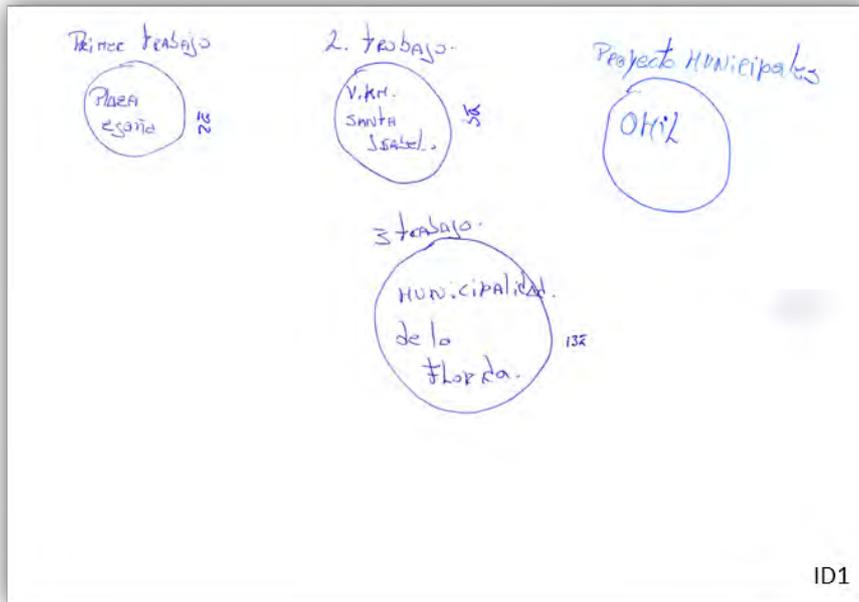
**ID18:** Hombre. Vive en Viña del Mar, tiene 32 años, casado y tiene un hijo y una hija de su esposa, y es ingeniero marítimo. Anteriormente trabajó como electricista y cantante en las micros, actualmente trabaja en soporte de ventas en empresa importadora, su sueldo es de \$400.000 y se traslada en transporte público. Anhela trabajar desde su hogar para evitar los traslados.

**ID19:** Mujer. Vive en Viña del Mar, tiene 35 años, es divorciada y casada nuevamente, tiene un 1 hijo, estudió venta y publicidad en un liceo comercial. Ha tenido diversos empleos, pero de corta duración, tales como asesora del hogar, atención de público en hostel, vendedora independiente de verduras y ropa y luego vendedora de servicios telefónicos y sistemas crediticios farmacéuticos. Actualmente trabaja en una empresa de vestuario masculino dentro de una casa comercial en un centro comercial, donde tiene un salario por metas que va desde los \$420.000 a \$450.000, tiene un horario de 11:00 a 21:00 hrs., de lunes a viernes y sábados hasta las 12:00 hrs. y se traslada en micro. En el futuro le gustaría tener un negocio junto a su esposo.

**ID20:** Mujer. Vive en Curacaví, tiene 44 años, es separada y tiene 5 hijos, pero vive con 3 de ellos. Siempre ha trabajado en fábricas de pasteles –pasteles que caracterizan su comuna-. En la actualidad tiene contrato indefinido por el sueldo mínimo, su horario es de 8:30 a 16:00 hrs., y se traslada caminando a su trabajo.

## Anexo 2: Biogramas

### i. Trayectoria Subordinada



Fiscalización 2014 contrato	Vendedora Paris Anexo de trabajo	Fiscalización contrato	Azo Transamburgo Contrato y vacaciones
Empresario Zuñiga sin contrato.	Casa particular sin contrato	vendedora Basconia Garcen sin contrato	llavero y limpieza en construcción sin contrato

ID8

Para Adre SA - unidades...

Hotel

OPSA

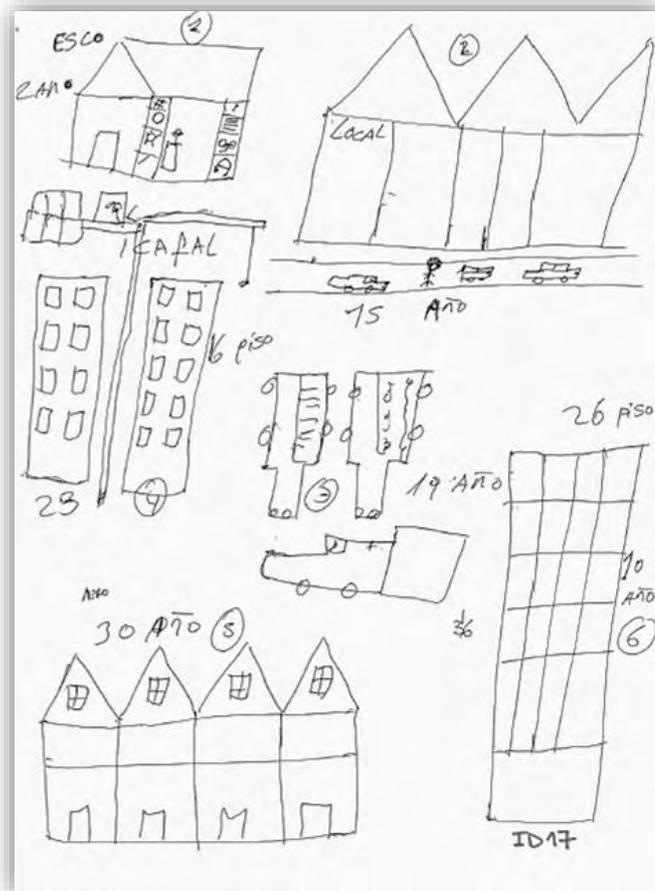
gobierno

vacaciones - 2014

ID9

## ii. Trayectoria Especialización en el hacer

### a) Rubro Construcción

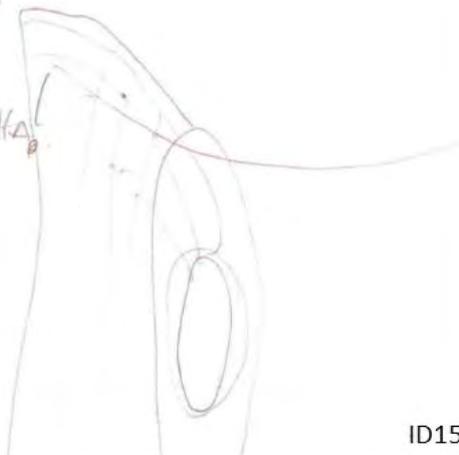


YO EMPRESA TRABAJAR DESDE LOS 9 AÑOS EN LOS BOSQUES DE PUELLO, PELANDO VARIAS Y RETORTANDO ASTILLAS HASTA 3º MEDIO TRABAJA Y ESTUDIA, EN 4º MEDIO ENTRA A TRABAJAR EN LA CONAT TRABAJE DOS TEMPORALDAE DESPUES ENTRA A TRABAJAR A LA FABRICA DE MUEBLES INNER 1990-1995 - DESPUES MAESTRANSA PUERTO UN AÑO SANTA ISABEL - CONSTRUCTORA CLAUDIO BRUCKY 2 AÑO - CONSTRUCTORA TEGA - CONSTRUCTORA AECNEGUA 3 AÑOS - 7 AÑOS TRABAJE INDEPENDIENTE CON INTERVALO TAMBIEN TRABAJE EN UN MINIMARKET DE LAMILLO SANCHEZ 3 AÑOS FABRICA DE MUEBLE PROMA POR 9 AÑO Y ACTUAL MENTE ESTOY EN OTRA EMPRESA DE MUEBL DE LLAMA NOBEL HAUS. APARTE TENGO UN CURSO DE GASTRONOMIA.

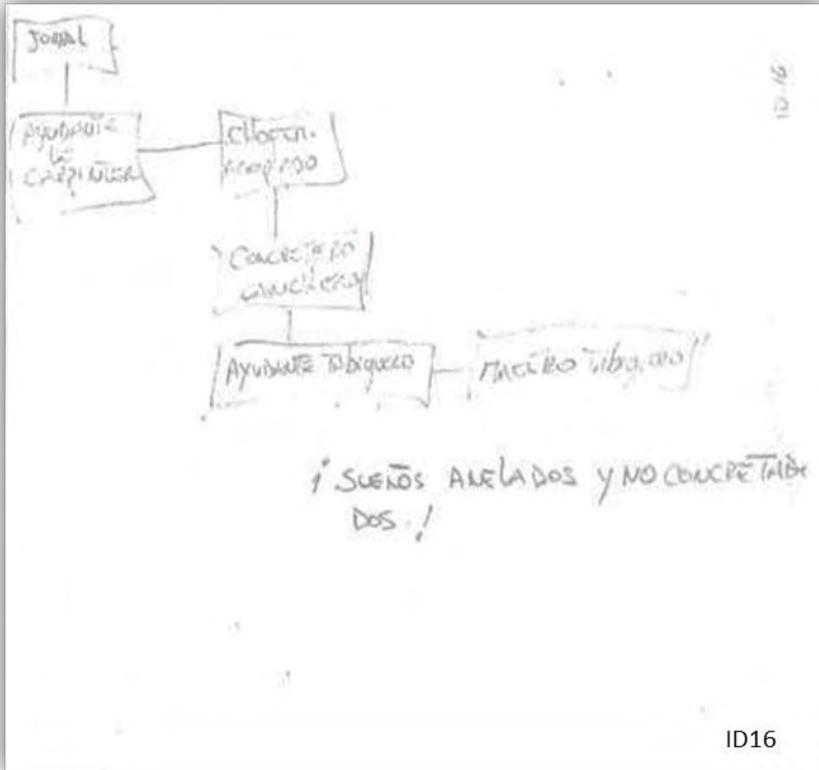
ID14

- \* TRABAJANDO DE LOS 13 AÑOS EN CUALQUIER CASA
- \* DESPUES ME RETIRE DEL COLEGIO Y ME FUI A LA CONSTRUCCION CON MI PAPA.
- \* DESPUES COMO JUNIOR EN LA UNIVERSIDAD LA REP.
- \* ME RETIRE Y ME FUI DENUEVO A LA CONST. Y AQUÍ ESTOY • ESTADO FOERBA VALPARAISO, CHICUREO, LO ANDES

¡ SACANDOSE LA CHUCHA!



ID15



b) Retail

Carozzi - Corenelo. 7 meses  
Casino Vista del Mar. auxiliar 1 año  
Lider. Auxiliar 4 años  
Lider. Preparadora 2 años.

ID11

1<sup>er</sup> trabajo - salvat. Venter  
2<sup>do</sup> trabajo: Core. 2 años Edad de mi hijo  
Compucenter - <sup>Temporada</sup> SEVIC. 5 años. Vendedor de Teléfonos  
Operar. <sup>Temporada</sup> hotel. 6 años.  
<sup>Temporada</sup> Nana ☹️ 3 meses 7 años  
Telefonica - cur vende g.p.  
Banco 2 años  
Ripley 10.

ID19

c) Trabajo Agrícola (temporera)

Empeze a trabajar a los 18 años/ En Taki hasta ~~1994~~ 2006  
1994 (en invierno) Palmar. →  
Pioner 2007, 2008, 2009, 2010 abril Taki; 2011 sept. 22 febrero  
Pisque en las nuvas 2007, 2008, 2009. 7 →  
Morzanko\* 2011 febrero a abril  
Amdis must 2011 mayo + sept. 2012 en casa particular  
Amdis must. junio. 13 sept. casa particular 3 mes x semana  
Pioner. novi 2013. particular 2 x semana.  
octubre.

ID5

d) Otros rubros

Fabrica de dulces SANDY.  
Entre. a trabajar en el año 2010.  
estube. 2 meses. sin trabajo  
Por problemas de ENFERMEDAD de MI HIJO

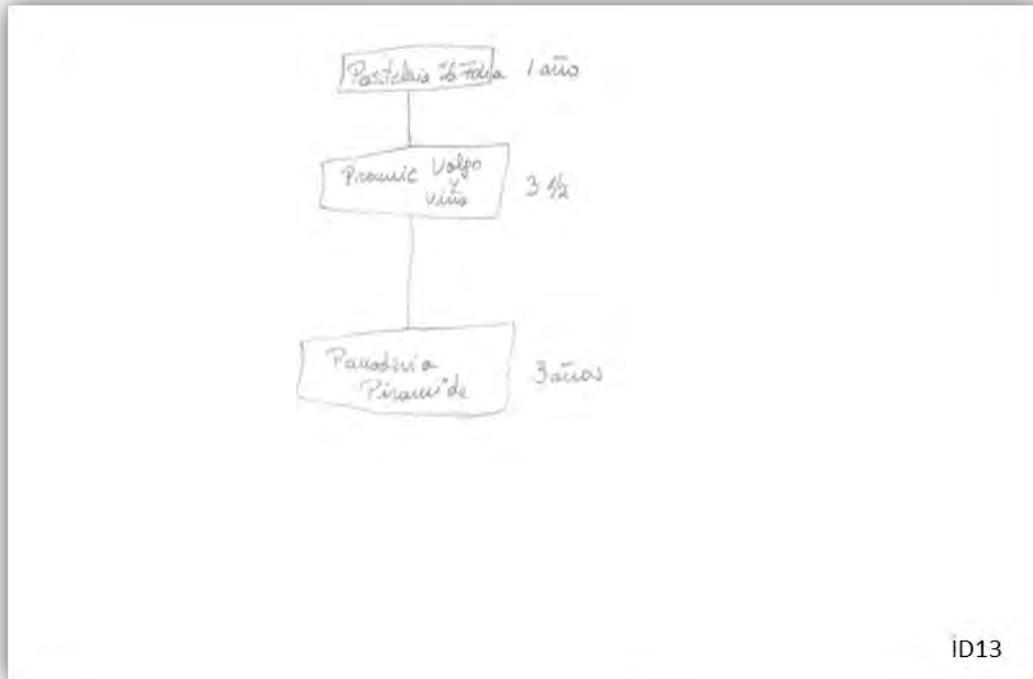
ID20

19 años.  
2004  
Trabaje 4 años  
2005 trabajo en Plásticos.  
2006 : trabajo en Repimeria "Habit"  
Este trabajo y me fuere sin trabajo  
Tuve a mi hijo por hoy tiene 6 años  
2007 : cesante  
2008 : Celateria - "Historia" - para produci.  
2012 : trabajo 4 años  
Curso : De Computacion a hora del sereno :  
J. Rondero, profesor de Ciencias  
2012 : Curso "Ejercicios Prácticos de Excel"  
2012 trabajo como docente de Educación  
Escuela valle de Ramón Guarcas  
termino cesante 26 febrero 2014.  
Esperando su rehabilitación médica.

Proceso de Maduración

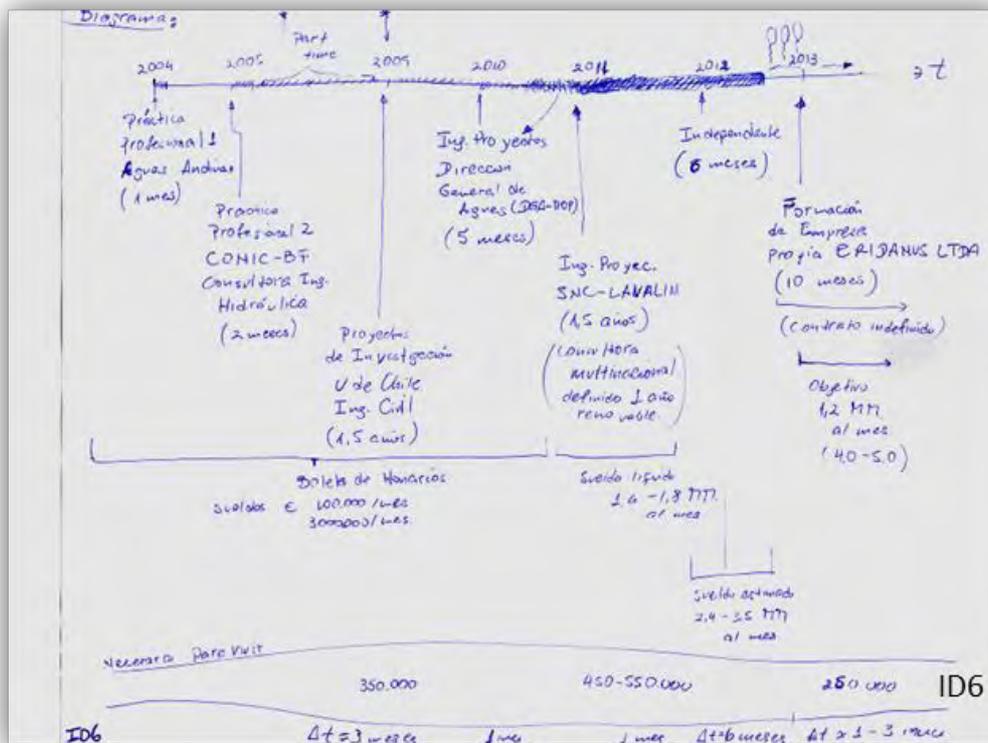
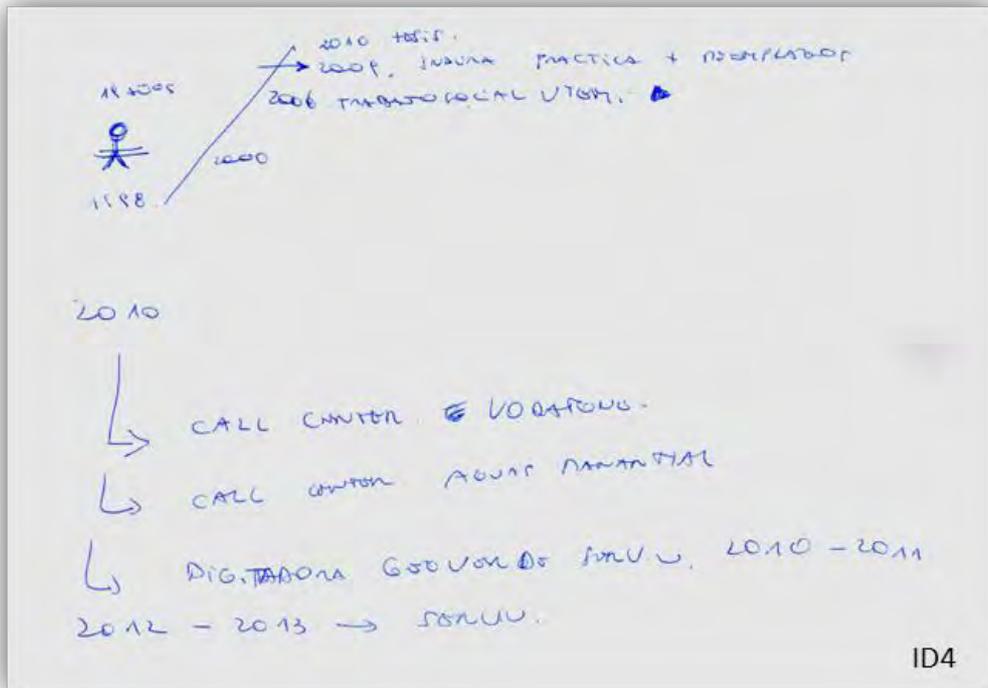
10-12

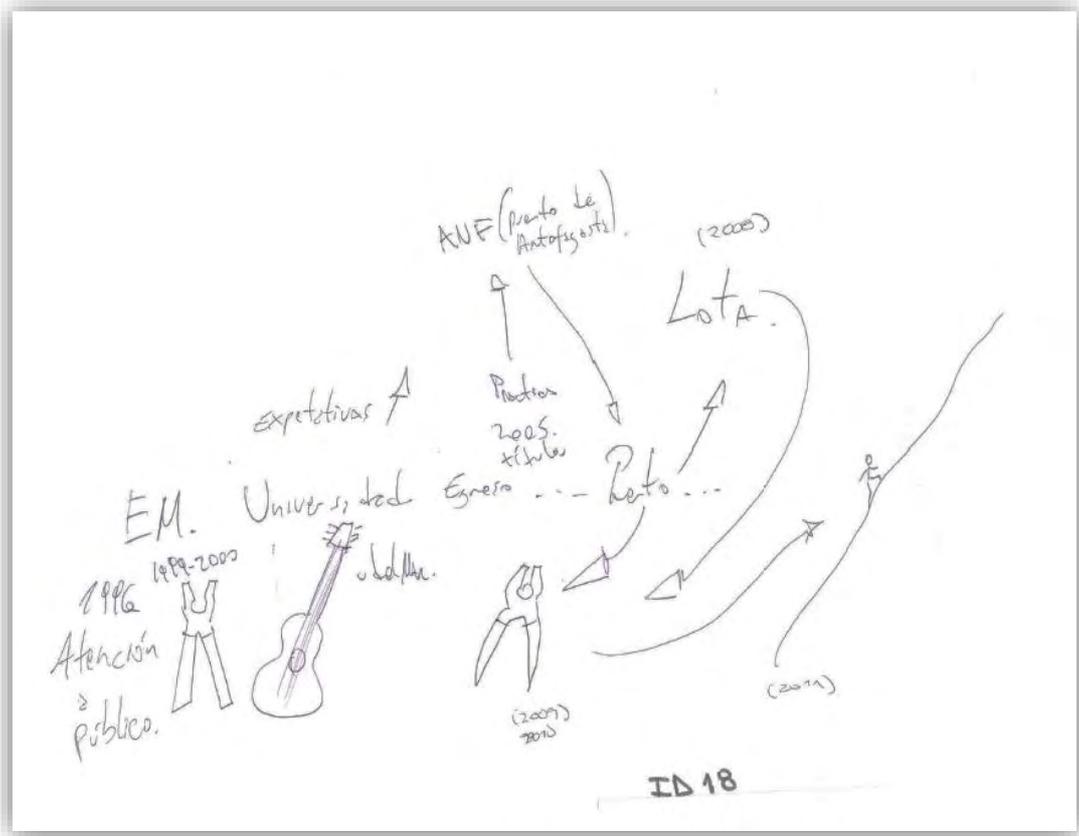
e) Transición entre trayectoria Subordinada y Especialización en el hacer



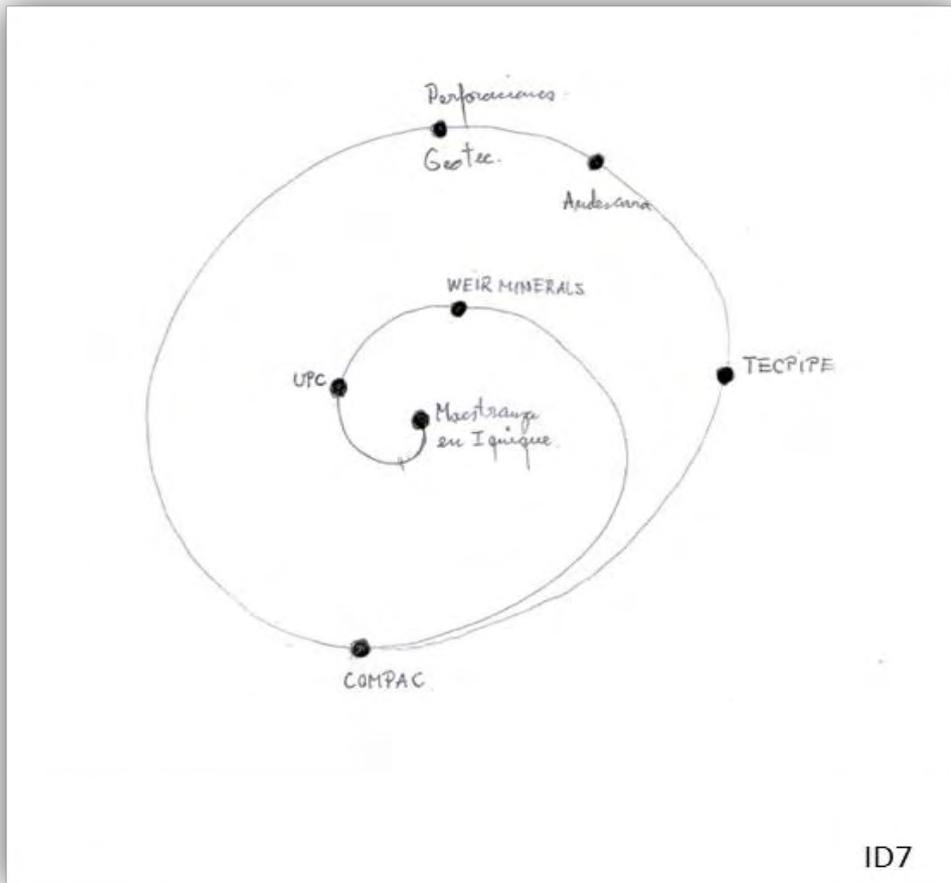
ID13

iii. Trayectoria Escalamiento





#### iv. Trayectoria Circular



### **Anexo 3: Análisis y reporte Atlas.ti**

A partir del análisis de las 20 entrevistas en profundidad que componen este estudio a través del software Atlas.ti, emergieron 97 códigos primarios. Estos corresponden a temas emergentes que estructuran los discursos de cada uno de los entrevistados y que simultáneamente van configurando algunos patrones y categorías que se repiten en todas las entrevistas.

Partiendo de la teoría fundada de Glaser y Strauss (Grounded Theory) (Glaser y Strauss, 1998; Glaser, 2004), el análisis supone un diálogo constante entre los fundamentos teóricos de este estudio y los contenidos que van emergiendo en cada una de las entrevistas y biogramas. Por este motivo, se utilizó como punto de partida y guía de este análisis las dimensiones generales de la pauta de entrevista:

- Dimensión laboral
- Dimensión subjetiva
- Condiciones en las situaciones de cambio
- Lógicas de acción
- Valoraciones actuales
- Evaluación de la situación laboral en Chile
- Valoración trayectoria laboral y proyecciones.

Estos 97 códigos, correspondientes a un nivel de análisis textual, fueron levantados desde el propio discurso de los entrevistados (codificación bottom-up) y han contribuido a la consolidación de categorías analíticas a nivel conceptual:

- Condiciones de trabajo
- Acceso, permanencia y movilidad
- Estructura temporal
- Estructura espacial
- Táctica/Estrategia
- Valoración

Estas categorías han sido elaboradas incorporando tanto la codificación primaria, los objetivos de la investigación, los resultados emanados del proceso de investigación y la discusión y acuerdos con el equipo PNUD.

Posteriormente, en un nivel de análisis conceptual más complejo, se sugiere una tipología de 4 trayectorias laborales. Esta tipología permite clasificar y comprender las diferencias y puntos de encuentro entre los 20 casos, y dar cuenta de las trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile.

A continuación se presenta el listado de los 97 códigos emergentes:

**Listado de códigos**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Importancia de la valoración externa del empleo</li> <li>2. Importancia de las relaciones interpersonales</li> <li>3. Influencia de otros en las decisiones laborales individuales</li> <li>4. Inicio en la trayectoria con formación universitaria</li> <li>5. Inicio temprano de la trayectoria laboral</li> <li>6. Insatisfacción con las condiciones económicas</li> <li>7. Internet en la búsqueda de empleo</li> <li>8. Movilidad territorial según proyecto</li> <li>9. Organización sindical</li> <li>10. Percepción de desventaja por falta de estudios</li> <li>11. Percepción de evolución ascendente en la trayectoria laboral</li> <li>12. Percepción de la desigualdad en la trayectoria laboral</li> <li>13. Percepción de trayectoria plana</li> <li>14. Percepción positiva del empleo</li> <li>15. Periodos breves de cesantía</li> <li>16. pero siempre va a haber alguie..</li> <li>17. Presencia/Ausencia regulación y leyes laborales</li> <li>18. Prevención de riesgos como estrategia de permanencia</li> <li>19. Proactividad e iniciativa en el empleo</li> <li>20. Problemas de salud y movilidad laboral</li> <li>21. Protección social (previsión, salud, etc.) como factores de permanencia</li> <li>22. Proyección laboral sin conexión con la experiencia previa</li> <li>23. Proyección y crecimiento en la actividad laboral actual</li> <li>24. Reconocimiento de logros producto del trabajo</li> <li>25. Relación con el/los jefes</li> <li>26. Relevancia de la ubicación del lugar de trabajo</li> <li>27. Relevancia del tiempo en la definición de la trayectoria</li> <li>28. Salario</li> <li>29. Salario mínimo para vivir</li> <li>30. Salud mental</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>49. Abusos laborales</li> <li>50. Acceso a beneficios</li> <li>51. Acceso a empleo sin preparación y/o experiencia en el área</li> <li>52. Acceso a políticas públicas de empleabilidad</li> <li>53. Alta movilidad en la trayectoria</li> <li>54. Aprendizaje de tareas y especialización</li> <li>55. Ausencia de contrato laboral</li> <li>56. Ausencia de estrategias de movilidad</li> <li>57. Baja relevancia del trabajo en las proyecciones de futuro</li> <li>58. Bonos para aumentar el sueldo</li> <li>59. Búsqueda de estabilidad laboral como motivo de movilidad</li> <li>60. Cambio de gobierno y movilidad en el sector público</li> <li>61. Capacitación como estrategia para mejorar el salario</li> <li>62. Certificación de capacitación</li> <li>63. Cesantía</li> <li>64. Condiciones económicas en la permanencia y movilidad en el empleo</li> <li>65. Condiciones laborales para el desarrollo de las actividades</li> <li>66. Contacto de familiares y/o amigos en estrategias de movilidad y acceso laboral</li> <li>67. Contexto familia, hijos y embarazo como motivaciones de movilidad</li> <li>68. Contexto familiar y embarazo en el inicio de la trayectoria laboral</li> <li>69. Contrato de trabajo</li> <li>70. Contrato de trabajo a plazo fijo</li> <li>71. Contrato por el mínimo</li> <li>72. Deserción escolar</li> <li>73. Desilusión con la trayectoria</li> <li>74. Dificultades económicas</li> <li>75. Dificultades en el contexto familiar</li> <li>76. Discriminación género</li> <li>77. Día libre, día de descanso</li> <li>78. Educación y/o capacitación como estrategias de movilidad</li> <li>79. Elección y/o modificación de horarios de trabajo según contexto familiar</li> <li>80. Empleo informal en menores de edad</li> </ol>
--	---

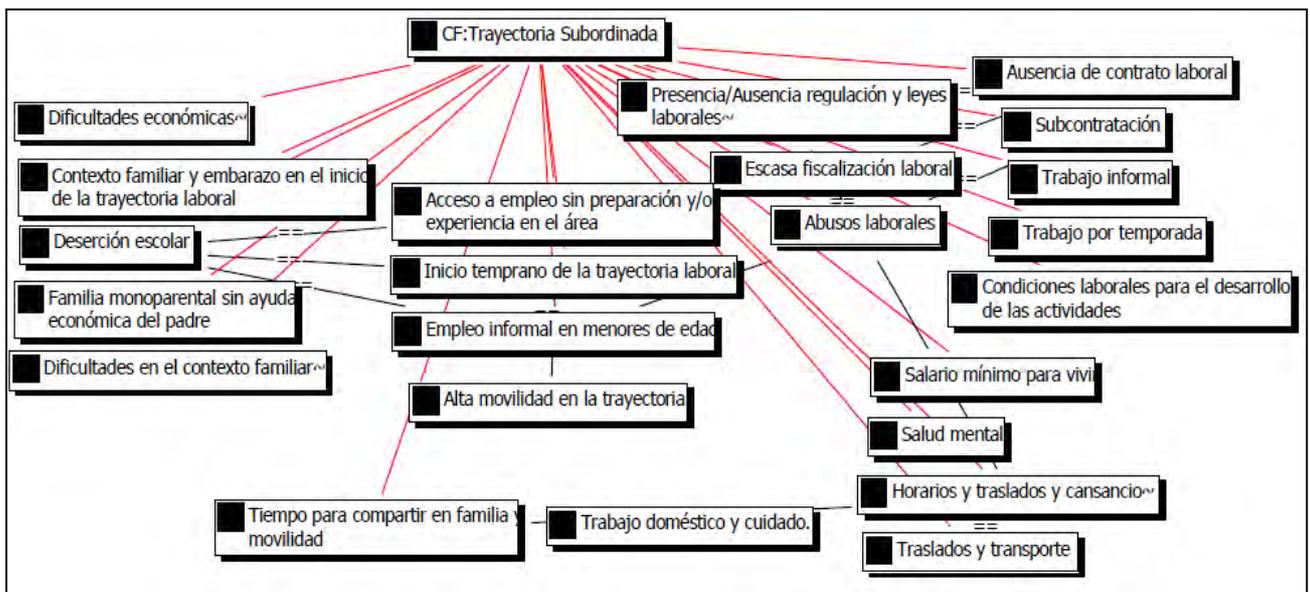
<ul style="list-style-type: none"><li>31. Salud y familia</li><li>32. Subcontratación</li><li>33. Tiempo para compartir en familia y movilidad</li><li>34. Trabajo doméstico y cuidado.</li><li>35. Trabajo en equipo y apoyo</li><li>36. Trabajo extra/pituto para complementar el salario</li><li>37. Trabajo físico y esfuerzo</li><li>38. Trabajo independiente</li><li>39. Trabajo informal</li><li>40. Trabajo por temporada</li><li>41. Traslados y transporte</li><li>42. Trato laboral</li><li>43. Turnos</li><li>44. Tuve que hacerlo, percepción de baja autoeficacia en la búsqueda y movilidad en el empleo</li><li>45. Vacaciones</li><li>46. Valoración de la trayectoria laboral</li><li>47. Valoración negativa del tipo de actividad y condiciones del empleo</li><li>48. Viajes como motivación para la permanencia en un empleo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>81. Empleo sin relación con los estudios</li><li>82. Emprendimiento familiar</li><li>83. Endeudamiento</li><li>84. Endeudamiento vivienda</li><li>85. Escasa fiscalización laboral</li><li>86. Estudios universitarios</li><li>87. Evaluación de la situación laboral en Chile</li><li>88. Expectativas ascenso socioeconómico</li><li>89. Experiencia laboral como estrategia de permanencia y ascenso</li><li>90. Exploración laboral y movilidad</li><li>91. Factores macro económicos en la movilidad</li><li>92. Familia monoparental sin ayuda económica del padre</li><li>93. Género y tipo de empleo</li><li>94. Herramientas personales para la búsqueda de empleo</li><li>95. Horarios y traslados y cansancio</li><li>96. Horas extras</li><li>97. Impacto positivo en la imagen de sí mismo</li></ul>
---	---

### Representaciones Gráficas (Networks)

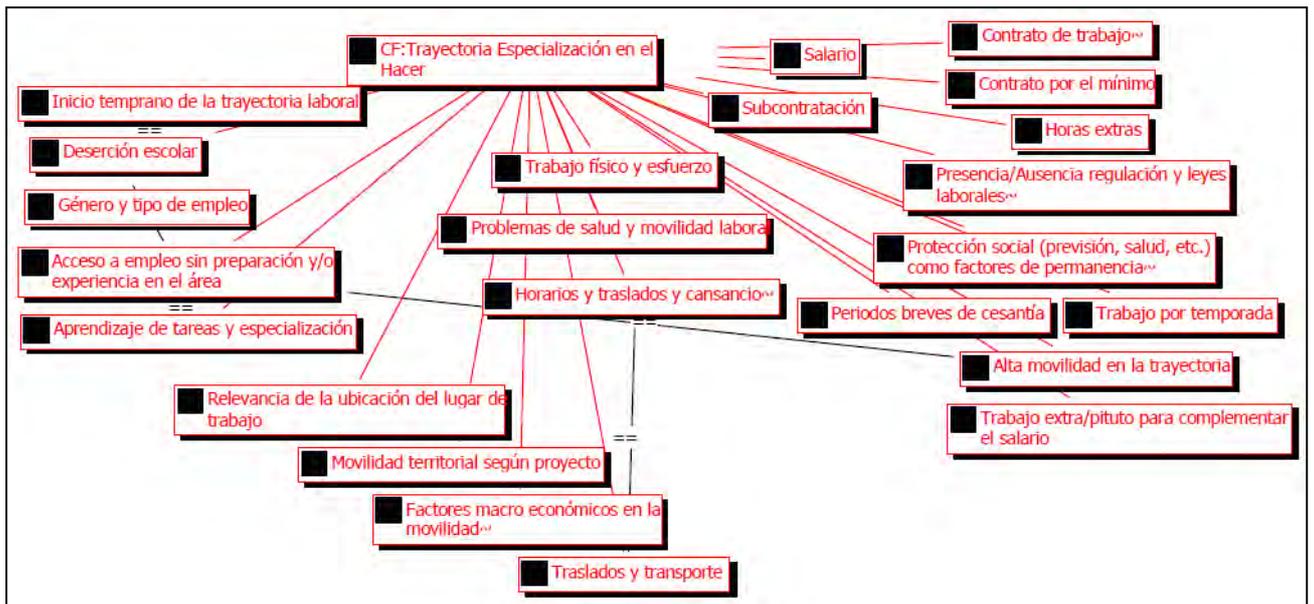
Una de las herramientas analíticas del software Atlas-ti, es la creación de representaciones gráficas (Networks), estas permiten ilustrar las relaciones sugeridas entre los códigos emergentes así como también crear nuevas relaciones entre estos. En este caso particular, el diseño de representaciones gráficas se ha llevado a cabo en un proceso dialógico entre los principales hallazgo de esta investigación y los códigos descriptivos y textuales que emergen de los 20 casos.

A continuación se presentan 4 representaciones gráficas correspondientes a cada una de las 4 trayectorias laborales considerando la categoría condiciones laborales. Cada una de las representaciones ilustra los códigos con mayor densidad que permiten describir estas tipologías, esto es, aquellos códigos que se repiten en la mayoría de las entrevistas. La relaciones entre cada uno de los códigos no sugieren causalidad, si no un análisis exploratorio de aquellos aspectos biográficos familiares, laborales y contextuales, que aparecen como fundamentales para cada trayectoria.

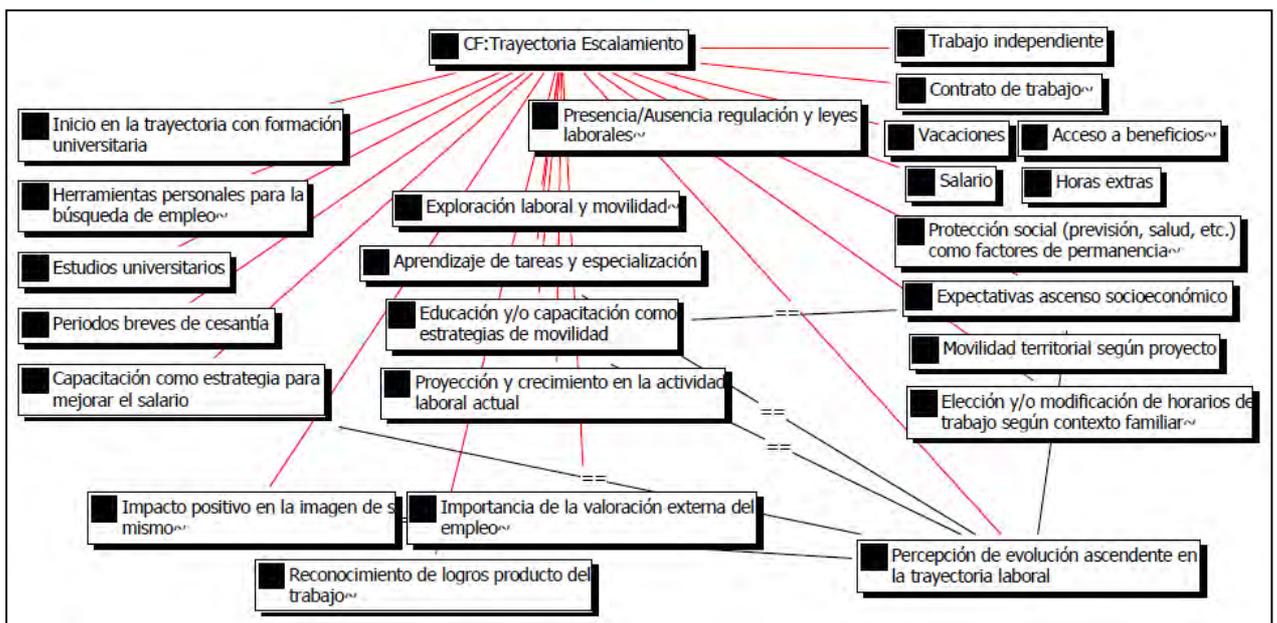
#### a. Trayectoria Subordinada: Condiciones Laborales



**b. Trayectoria Especialización en el Hacer: Condiciones Laborales**



**c. Trayectoria Escalamiento: Condiciones Laborales**



**d. Trayectoria Circular: Condiciones Laborales**

