

VINCULACIÓN LABORAL FLEXIBLE: CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD LABORAL EN PSICÓLOGOS ADULTOS JÓVENES (**)

NÍCKOLAS LAPORT (*)
ARTURO DE SARRATEA

AUGUSTA BECKER
GASTÓN OCAMPO

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

RESUMEN El mundo del trabajo ha sufrido diversas modificaciones en el último tiempo. La adopción de políticas cada vez más flexibles por parte de las organizaciones, configuran el contexto del trabajo actual. Si el trabajo ha sido concebido históricamente como uno de los principales mecanismos de integración social y uno de los otorgadores más relevantes de identidad, al encontrarse éste en medio de fuertes modificaciones, entonces, lo que se desafía es la identidad, reconocida como principal fuente de significados y acciones orientadas a las distintas formas de vinculación social. El presente artículo expone la investigación realizada en torno a la construcción de identidad laboral de jóvenes profesionales psicólogos en condiciones de vinculación laboral flexible.

PALABRAS CLAVE flexibilidad laboral; identidad laboral; inserción laboral

FLEXIBLE LABOR ENTAILMENT: CONSTRUCTION OF LABOR IDENTITY IN YOUNG ADULT PSYCHOLOGISTS

ABSTRACT The world of the work has undergone several modifications in the last time. The adoption of more flexible policies on the part of the organizations, configure the context of the present work. If the work has been conceived historically like one of the most important mechanism of social integration and one of the most relevant giver of identity, when being this one in the middle of strong modifications, then, which defies is the identity, recognized as main source of meaning and oriented actions to the different forms from social entailment. The present article sets out the investigation performed around the construction of labor identity of professional young psychologists in conditions of flexible labor entailment.

KEYWORDS work flexibility; work identity; laboral insertion

RECIBIDO 17 Septiembre 2009 **CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:** Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A. y Ocampo, G. (2010). Vinculación laboral flexible: Construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes. *Psicoperspectivas*, 9 (1), 138-157. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

ACEPTADO 05 Marzo 2010

* **AUTOR PARA CORRESPONDENCIA:**
Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Correo de contacto: nickolas.laport@gmail.com

(**)Este artículo está elaborado a partir del trabajo realizado para la tesis de grado "Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral y efectos sobre los procesos de vinculación en psicólogos adultos jóvenes" de los mismos autores, la cual se realizó en el marco de la investigación Fondecyt N° 11060280 "Construcciones de identidad laboral en profesionales adultos jóvenes en condiciones de vinculación laboral flexible, y efectos sobre los procesos de gestión de empleabilidad y de vinculación social" del Dr. Vicente Sisto Campos.

DOI:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE1-FULLTEXT-91
ISSN 0717-7798
ISSNE 0718-6924

Introducción

Diversas fuentes afirman que en la actualidad nos encontramos en medio de fuertes transformaciones globales. Éstas afectarían a los distintos ámbitos de lo social, como los políticos, económicos y tecnológicos, entre otros (Castells, 1997; Hopenhayn, 2001, entre otros). El mundo del trabajo no ha estado ajeno a estas modificaciones, donde para hacer frente a mercados económicos cambiantes, las organizaciones han adoptado políticas de cada vez mayor flexibilidad, con el objeto de responder de manera fluida y en un tiempo relativamente breve a estas condiciones (Yañez, 1999).

Con lo anterior, han ocurrido cambios que disminuyen las leyes que en algún momento proporcionaron seguridad al trabajador; todo esto con el objeto de propiciar un aumento en la libertad de acción de las organizaciones. Para López (2004): "las empresas exigen cada vez más a sus empleados y a cambio no garantizan ya seguridad ni ningún tipo de futuro" (p.178), favoreciendo con esto la gestación de un sujeto trabajador que queda liberado a su suerte, obligado a autogestionarse en pos de una ocupación que no garantiza su estabilidad. Por lo anterior, diversos autores coinciden en plantear que tales condiciones laborales se asocian a la llamada precariedad del trabajo (Blanch, 2006; Diaz, Godoy y Stecher, 2005; Garay 2001; Sisto, 2006).

Si el trabajo ha sido concebido históricamente como uno de los principales mecanismos de integración social y el otorgador por excelencia de identidad (Gorz, 1991), al encontrarse éste, en medio de fuertes modificaciones, entonces: "lo que se desafía es la identidad reconocida como principal fuente de significados y acciones orientadas a las distintas formas de vinculación social, así como la gestión de la trayectoria profesional" (Sisto, 2006 p. 2).

Considerando que en nuestro país el estudio de la precarización laboral ha estado orientado preferentemente hacia los modos de exclusión social, y no así a los de inclusión, se torna relevante explorar los actuales procesos de construcción de identidad en los sujetos supuestamente favorecidos, como es el caso de profesionales universitarios adultos jóvenes. Es así como este artículo pretende: conocer y analizar las construcciones de identidad laboral que desarrollan profesionales entre 25 y 34 años, psicólogos/as provenientes de universidades tradicionales y privadas antiguas de la Región Metropolitana y de Valparaíso, en condiciones de vinculación laboral flexible.

Para abordar esta temática se trabajó desde una perspectiva de tipo cualitativa. La muestra estuvo conformada por profesionales titulados de Psicología, cuya mayor proporción de ingreso provenga de vinculaciones laborales no amparadas por contratos estables e indefinidos. Los profesionales considerados, son provenientes del grupo “universidades tradicionales antiguas y privadas antiguas de la Región Metropolitana y la de Valparaíso” según el Ranking de Universidades Chilenas a partir de los ingresos de sus titulados, efectuado por el Banco Central (2004).

Los datos fueron producidos mediante la entrevista activa reflexiva individual semiestructurada (Denzin, 2001); accediendo así, a las narraciones que los sujetos realizaron acerca de sí y de su historia social y laboral. Finalmente, los datos fueron trabajados mediante el análisis de discurso (Potter, 1996; Iñiguez, 2003) que entiende la producción de narraciones e historias en tanto acciones sociales, permitiendo ver sus efectos sobre la relación social.

1. Marco Teórico

1.1. Trabajo y sujeto: Un acercamiento histórico

En distintas fuentes, se intenta comprender la actual situación del trabajo a partir de su recorrido histórico. Garay (2001), menciona que existen una serie de estudios referentes a las economías precapitalistas y preindustriales, que pueden entregar luces respecto a la forma como era concebido el trabajo en aquellas sociedades que centran sus actividades en la recolección, la caza o la agricultura. En estos casos, la familia se transformaría en la unidad básica de producción económica y de reproducción social, ya que el grueso de las actividades e interacciones tenían lugar dentro de los espacios íntimos, y el trabajo tenía como objeto sustentar la supervivencia y continuidad del grupo familiar, cobrando relevancia de este modo el ámbito privado por sobre el público (Gorz, 1991). Es así como las sociedades preindustriales tenderían a guiarse por lineamientos de autoproducción y autoconsumo, teniendo como eje la lógica de la necesidad, manteniéndose ajenas al principio de productividad que comenzaría a implementarse a partir de la Revolución Industrial.

Es desde este hito histórico que irrumpe el capitalismo económico. Este hecho constituye el gran paso para la concepción de la productividad como objetivo fundamental del trabajo. En este contexto, la racionalidad científica, emerge como punto referencial en la optimización de la producción, y en la creación de un proceso mecanicista

del trabajo (Garay, 2001; Gorz 1991); lo anterior, implicaba que el trabajador pasara la mayor parte del tiempo fuera de su hogar, desarrollando su labor dentro de la misma industria. Es posible afirmar entonces, que si en las sociedades preindustriales el trabajo era relegado a la esfera privada, en este nuevo período se produce una transmutación del ámbito laboral hacia lo público, ya que a través de su salario y de lo que produce en su trabajo, el trabajador adquiere una nueva condición como ciudadano (Garay, 2001).

Un primer elemento a considerar es la función mercantil que adquiere el trabajo, transformándose éste, en un valor de cambio, donde la fuerza laboral es convertida en una mercancía que puede ser intercambiada, y desde ahí que se constituye en uno de los objetos de mayor plusvalía (Garay, 2001). Por otra parte, el trabajo posibilita el desarrollo de interacciones socialmente estructuradas, que a diferencia de las relaciones establecidas en los ámbitos privados, se amparan en normas jurídicas, morales y técnicas, las que paulatinamente irán dotando al trabajador de un cierto status laboral. Al respecto, Gorz (1991) plantea que es en el trabajo, donde el sujeto consigue una existencia y una identidad social, gracias a él es que se inserta en una red de relaciones e intercambios que le posibilitan medirse y encontrarse con otros.

Según Castells (1997), es posible posicionar al trabajo en el contexto de una “sociedad de la información”, de mercados económicos cambiantes y globalizados, y donde las organizaciones constantemente deben hacer frente a las demandas de este mercado. Es entonces donde la flexibilidad aparece como el pilar fundamental del mercado laboral para responder de manera fluida, y en un tiempo relativamente breve, a estas condiciones cambiantes (Yañez, 1999).

En este contexto es que varios autores (Blanch 2006; Garay 2001; Sisto, 2006), coinciden en plantear que un cambio en las condiciones laborales implican una precarización en la experiencia laboral, dentro de lo cual Offe (1997) identifica dos dimensiones de este fenómeno, a saber: a) la precariedad de subsistencia y; b) La precariedad de la situación social. La primera refiere a que el salario recibido por el trabajador no alcanza a retribuir las necesidades mínimas de éste; la segunda dimensión constituye una condición de empleo “irregular”, que no permite asegurar un espacio desde donde el sujeto pueda controlar su presente y proyectar su futuro, ni tampoco es capaz de otorgarle un sitio estable en la sociedad. La precariedad de la situación social,

refiere principalmente a contratos cuya mayor proporción de ingresos es variable (por metas, comisión, cumplimiento de objetivos, prestación de servicios).

Si bien es posible reconocer la diversidad de opiniones respecto al valor de la desregularización laboral, desde estos autores se puede comprender ésta con una "connotación de inestabilidad e imprevisibilidad nociva, así como la falta de reconocimiento y aprecio social que va unida a esta condición" (Agulló 2001, p. 105). En este mismo sentido es que los trabajos precarios son comprendidos como "aquellos que reducen en forma significativa la capacidad de planificar y controlar su presente y futuro (del sujeto)" (Cano, 1997, p. 54).

Para Sennett (1998) este tipo de trabajos se caracterizarían por su incapacidad de generar un proyecto de vida; en este sentido, la flexibilidad del trabajo y los modos de comportamientos asociados, caracterizados por la falta de compromiso a largo plazo, el inmediatismo, la débil lealtad, el juicio basado en la conveniencia individual, se involucran en todas las relaciones interpersonales del sujeto, poniendo en riesgo la propia conformación del carácter, así como el desarrollo de vínculos sociales estables y duraderos

1.2. La identidad como construcción y espacio de conflicto

La identidad es un concepto ampliamente trabajado en la psicología por diversos autores, muchos de ellos ponen énfasis en perspectivas que la comprenden como una suma pasiva de roles a lo largo de toda la vida de las personas (Longo, 2006). Sin embargo, desde otra perspectiva, y siguiendo a Dubar (2000), se puede entender la identidad como una negociación interactiva y significativa, dejando de lado su carácter estable y rígido para dar pie a un espacio en construcción y eminentemente dinámico.

Desde esta visión se desprende que la identidad es una construcción/reconstrucción entre dos procesos y dimensiones: lo biográfico y lo relacional. El primero de éstos, representa una negociación que orienta lo que uno "quiere ser" en relación con su propia historia; mientras que el segundo, refiere a una transacción que tiene lugar entre el individuo y las instituciones o grupos de los cuales es parte, orientándose a que tipo de persona "uno es". Es así que la identidad es el producto de una articulación dinámica entre una dimensión personal y otra relacional, posible de vislumbrar en el plano del discurso.

Finalmente es posible afirmar que las fuentes significativas de la subjetividad son múltiples, las que no se encuentran constituidas de manera armónica y estática, sino que, por el contrario, está cruzada por prácticas y discursos muchas veces en contraposición. En definitiva, la identidad es un espacio de conflicto, superposición, restricción y oportunidades; una producción histórica continua entre el sujeto y su contexto.

Al considerar entonces la identidad como una construcción que emerge fuertemente desde el espacio social, y al trabajo como el lugar donde el sujeto pasa la mayor parte de su tiempo, es que resulta apropiado retornar a la idea de que el ámbito laboral se constituye como espacio fundamental de la construcción dinámica de identidad, a partir del valor adquirido como principal mecanismo de integración social (Garay, 2001; Gorz 1991; Sisto, 2006; Hopenhayn 2001, entre otros). Es por esto que no es posible investigar las construcciones de identidad laboral independiente del contexto socio-histórico en el que se sitúa; ya que al producirse cambios en la esfera laboral, y en la forma en como se entiende y experimenta el trabajo, inevitablemente producirá modificaciones en la manera que se constituye la identidad (Sisto, 2006).

1.3. Una revisión al contexto nacional de flexibilización laboral

Al situarnos en la experiencia laboral de Chile y en su recorrido histórico, diversos autores (López, 2004; Mizala y Romaguera 2000; Coloma y Rojas, 2000) sostienen que ésta se relaciona con el desafío de los países en su inserción en la economía internacional, lo que a su vez requiere de un mercado laboral con capacidad de adaptación y que favorezca el crecimiento de la productividad (Mizala y Romaguera, 2000)

En lo referido al mercado del trabajo y su marco legislativo en Chile, durante todo el período posterior al año 1973, la desregulación y flexibilización del mercado laboral, fueron piezas fundamentales de la nueva estrategia de desarrollo seguida por la economía del país. En definitiva, la orientación central de las reformas a las leyes laborales fue la de permitir un mercado laboral más flexible, que fuera funcional a un comportamiento más competitivo de los mercados y a la generación de un mayor número de empleos.

En este sentido, la legislación laboral chilena ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas. Siguiendo a Mizala y Romaguera (2000) y a López (2004), se podrían distinguir cuatro grandes períodos históricos que dan cuenta de las diversas transformaciones. El primero de los períodos, terminaría en 1973 y se caracterizaría

por una legislación laboral proteccionista. Un segundo momento, abarcaría el período de 1973 a 1978, y correspondería a una normativa anuladora de muchos derechos, entre cuyos rasgos centrales figuran la suspensión y prohibición de la negociación colectiva y de la actividad sindical, la facilitación del despido, y la introducción de reajustes de remuneraciones obligatorios para los sectores público y privado. Posteriormente existe un tercer período, desde el año 1979 al año 1989, caracterizado principalmente por una disminución del poder sindical. Finalmente el cuarto período, que comienza en 1990, se reforma la legislación laboral para aminorar el desequilibrio negociador de los trabajadores (Mizala y Romaguera, 2000).

Durante los últimos años, las innovaciones legislativas en materia laboral han persistido en un debate en torno a la flexibilidad laboral, razón por la cual ha sido preciso continuar realizando diversos ajustes legislativos, los que se han caracterizado en liberar de regulación las modalidades de contratación laboral, despido y las condiciones de trabajo, como también de restringir intensamente el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva. (Lopez, 2004). En la actualidad se han realizado diversas modificaciones a la ley vigente de subcontratación, que, según la Dirección del Trabajo (2006) intentan detener ciertas prácticas ligadas al ámbito de la prestación de servicios, estableciendo normas que buscan proteger la vulneración de los derechos laborales a partir de establecer los contratos bajo la razón social de un tercero.

2. Metodología de Investigación

Teniendo presente que el objeto de esta investigación es describir y analizar las construcciones de identidad que se generan en condiciones de vinculación laboral flexible, se optó por una metodología de tipo cualitativa. La muestra estuvo conformada por profesionales titulados de Psicología, cuya mayor proporción de ingreso provenga de vinculaciones laborales no amparadas por contrato estable e indefinido. Los profesionales considerados, fueron provenientes del grupo “Universidades tradicionales antiguas y privadas antiguas de la Región Metropolitana y la de Valparaíso” de acuerdo al Ranking de Universidades Chilenas según los ingresos de sus titulados, realizado por el Banco Central (2004).

2.1. Métodos y técnicas a utilizar

Dentro del contexto de vinculación laboral flexible, esta investigación se centra en los procesos de construcción de identidad laboral. De esta manera se desarrolló una es-

trategia de orden cualitativo (Dubar, 2000) apuntando a explorar en los procesos de construcción identitaria, elemento que los estudios estadísticos no pueden abordar en su totalidad.

La metodología cualitativa se hace más pertinente en esta investigación, ya que permite penetrar en los espacios de transformación social, y desde ahí, dar cuenta de las dimensiones y consecuencias relacionadas con los cambios en el trabajo. Además de esto, la tendencia de los distintos investigadores del tema (Blanch 2006; Longo, 2006; Agulló, 2001) ha sido utilizar este marco de referencia metodológico para efectuar sus propias investigaciones, criterio bajo el cual se adscribe este trabajo por ser significativo y pertinente.

2.2. Acerca de los criterios muestrales

Siguiendo los criterios proporcionados por la *Grounded Theory* (Glaser y Strauss, 1967) se procedió a un muestreo teórico de los sujetos, seleccionando según la riqueza de información que proveyeron para los propósitos de estudio.

Las condiciones de la muestra fueron las siguientes:

1. Psicólogos de ambos sexos.
2. Todos ellos de vinculación laboral flexible, es decir, para el caso de este estudio, cuya mayor proporción de ingreso, entendida como más del 50% de sus remuneraciones, provenga de algún tipo de vinculación laboral no amparada por un contrato estable e indefinido (como por ejemplo: boleta de honorarios profesionales, contratos temporales o por proyecto y/o comisiones).
3. Que se ubiquen en el rango de edad entre 25 y 34 años.
4. Que sean provenientes de universidades tradicionales y privadas antiguas de la Región Metropolitana y la de Valparaíso, según la clasificación del Banco Central de Chile (2004).
5. Que se encuentren en el mercado laboral como profesionales por lo menos desde hace tres años.

Con respecto al número de entrevistados, la *Grounded Theory* (Glaser y Strauss, 1967), plantea que la recogida de datos acaba cuando existe saturación de información. Este concepto hace referencia a que llegado un momento la información producida deja de aportar aspectos relevantes al problema de investigación, ya que se torna repetitiva. Este criterio, utilizado en gran cantidad de investigaciones cualitativas actuales, considera al participante como actuando dentro de una comunidad (Iñiguez y Antaki, 2003), planteando así, que cada uno de los partícipes representa una posición social.

En relación a la selección de la muestra, junto con el criterio de trabajar con las Universidades señaladas por el Banco Central, se ha optado por utilizar aquellas provenientes de las regiones Metropolitana y de Valparaíso. Lo anterior, responde a dos razones: la primera ligada a la concentración de trabajadores y universidades en ambas regiones, y la segunda, tiene relación con la accesibilidad a la muestra para los investigadores. De este modo, la muestra final utilizada para la elaboración de este artículo, está conformada por 9 profesionales psicólogos (5 hombres y 4 mujeres) todos trabajando hace más de tres años en condiciones de flexibilidad laboral.

2.3. Método de producción de información

La forma mediante la cual se realizó la producción de datos fue a través de la entrevista activa reflexiva individual semiestructurada. Este tipo de estrategia se constituye como una herramienta de trabajo para conocer la construcción de identidad y sus efectos en la generación de vínculos sociales. (Wiesenfeld, 2000).

Según diversos autores, (Denzin, 2001; Holstein y Gubrium, 1995; Lincoln y Guba, 2003) las entrevistas fueron alguna vez pensadas para ser un camino por el cual la información fuese transmitida de un sujeto pasivo a un entrevistador omnisciente. Sin embargo, estos mismos autores adscriben a una concepción de entrevista donde es posible acceder a los procesos de construcción de sí mismo; donde el sujeto, a través de una relación dialógica, va narrando una historia de sí. En la entrevista activa reflexiva, los sujetos que participan del dialogo (entrevistador-entrevistado) son considerados constructores activos de significados en la relación. Es desde aquí que se logra la aproximación a los procesos en los cuales lo "real" adquiere sentido de un modo cotidiano. Además de lo anterior, Denzin (2001) destaca que los participantes de la entrevista no son sujetos inocuos, sino que mas bien representan roles que están constituidos por múltiples narrativas sociales.

Las entrevistas fueron grabadas y luego transcritas según convenciones de transcripción basadas en el sistema de Jefferson que permite destacar características del habla relevantes en la interacción (Potter, 1996).

2.4. Análisis de información

La perspectiva analítica adoptada fue el análisis de discurso. Para Potter (1996) “centrarse en el discurso significa que el interés se centra en el habla y en los textos como partes de prácticas sociales” (p. 138). Es en este sentido que un discurso es entendido como un conjunto de prácticas lingüísticas que mantendrían y promoverían ciertos tipos de relaciones sociales (Iñiguez, 2003).

Relacionado con lo anterior, se entiende el análisis de discurso como: “el estudio de cómo esas prácticas actúan en el presente manteniendo y promoviendo estas relaciones, es sacar a luz el poder del lenguaje como una práctica constituyente y regulativa” (Iñiguez y Antaki en Iñiguez 2003, p.99).

Desde esta perspectiva, el análisis debe describir los diversos repertorios interpretativos, en tanto elementos esenciales que los hablantes utilizan para construir versiones acerca de sí, su situación y relaciones. De esta forma, la pregunta que guía al analista de discurso, dice relación con la construcción que realiza el discurso, la función que éste tiene, como se articula y qué se obtiene a través de esta construcción (Potter y Wetherell, 1987).

El tipo de análisis de discurso propuesto por Potter (1996), brinda la posibilidad de observar los procesos de subjetivación relacionados con la identidad y el trabajo, lo que permite determinar las demandas a la acción subyacentes a la construcción de los marcos de referencia, en los cuales se establecen estos conceptos.

Este artículo se orienta al análisis de la construcción de identidad, por lo que resulta fundamental mencionar cómo entiende el análisis de discurso al sujeto. En este sentido, Parker (1992) entiende que: “un sujeto, un sentido del ser, es una constitución localizada al interior de la esfera expresiva, la cual encuentra su voz a través de grupos de atributos y responsabilidades asignadas a él como a una variedad de otros objetos” (p. 9), reconociendo de esta forma, a esta construcción como una producción sociohistórica situada. Si se ha entendido a la identidad como una construcción relacional, en que lo biográfico se construye a partir de la relación social (Dubar, 2000), el

análisis de discurso se constituye como una adecuada herramienta para comprender las construcciones de identidad como construcciones relacionales. A través de las funciones prácticas y sociales de los discursos, y de los argumentos retóricos, los sujetos dan cuenta de la construcción de la identidad.

3. Análisis de los Resultados

3.1. Identidad laboral

A partir de las entrevistas realizadas, emerge una serie de discursos heterogéneos, con múltiples matices y aristas, que constituyen la identidad laboral de los psicólogos adultos jóvenes en el contexto de la flexibilización laboral.

3.1.1. Joven cabrón

Me gusta, aparte ser un joven cabrón (o.1) como que me sube un poquito el ego, así como que... como que al haber tan poco acá en Chile (Becker, De Sarratea, Laport y Ocampo, 2007, p. 13)¹.

Este texto permite observar como el hablante se presenta a sí mismo como “un joven cabrón”, recurso que le posibilita diferenciarse de otros, ya que “al haber tan poco acá en Chile”, muestra cualidades exclusivas, lo que es relatado como un plus que incluso “sube un poquito el ego”.

PS: Lo que pasa es que yo (...) cuando estaba en la universidad, hacía ayudantías de psicología social con el Santiago Pérez² y trabajaba en el grupo de psicología social e intervención psicosocial con el José Cárdenas (...) así de voluntaria (...) entonces efectivamente al final nos salían proyectos, postulábamos a un proyecto, a otro, y entonces empezamos a hacer proyectos y a trabajar pal Ministerio de Educación, pal Ministerio de Salud, pa distintas partes (...), entonces no me fue tan difícil cuando yo salí (...) yo me titulé a los veinticuatro años y ya estaba trabajando, entonces cuando salí postulé a distintas pegas y quedé po, porque tenía como buen currículum (Becker et al., 2007, p.13).

El sujeto construye una narración con una serie de recursos que cumplen la función de validar su identidad. Desde la cita anterior, se observa la acreditación del trabajador

¹ Las transcripciones completas se encuentran disponibles en la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

² Todos los nombres de personas, instituciones y lugares, han sido modificados con el objeto de mantener la confidencialidad.

a partir de las instituciones en las cuales se ha desempeñado, y por la calidad profesional de las personas con las que ha realizado su labor, estableciendo de esta manera, una trayectoria reconocida. Este recurso va dándole soporte a la identidad laboral, estableciendo que no es cualquier trabajador, poniéndose al nivel de las personas que nombra, incluyéndose a sí mismo en un plural “postulábamos a un proyecto a otro, y entonces empezamos a hacer proyectos y a trabajar pal Ministerio de Educación, pal Ministerio de Salud” sustentando, de esta forma, un currículum reconocido.

Por otra parte, a partir de los discursos se da cuenta de un sujeto que genera una relación particular con el trabajo, en donde este último es construido como necesitando de él.

E2: ¿Pero tu conocías alguien ahí, te ofrecieron, te ofreciste?, ¿Cómo llegaste?

PS: No po, ahí, a mi me recomendaron, me recomendaron (...) y de ahí también otras profesoras, y ya resulta que recomendaciones de tres, cuatro personas, el jefe de carrera dijo ya confío en él entonces.

E1: Parece que tener buena relación con ciertas personas facilita totalmente.

PS: Si, si, de hecho alguna, yo cuando parti: buscando pega en psicología me dijeron, yo estaba buscando en el diario, me dijeron, la pega de un diario no es buena (Becker et al., 2007, p.15).

En este contexto, cobra relevancia la recomendación dentro de las redes de contacto. Es así, como desde el discurso del sujeto, irrumpe la “recomendación” como una validación de sí mismo, ya que las voces acreditadas dan prestigio y confianza. Por otra parte, las características individuales, se constituyen como un importante criterio de validación.

PS: No sé, no tengo idea, yo creo (que) creo que uno tiene que funcionar por los méritos, por nada más que por los méritos, o sea no hay ningún otro espacio de trabajo que no sean los (méritos) esa es como pa mi la ley de funcionamiento siempre (Becker et al., 2007, p.15).

En la cita se observa un discurso cosificador, donde el hablante refuerza la narrativa de un sujeto que sólo puede ser medido a partir de sus méritos (“uno tiene que funcionar por los méritos, por nada más que por los méritos”). Que los méritos sean “la ley de funcionamiento siempre”, construye un trabajo que demanda un sujeto que los posea.

PS: También yo sé que nunca me voy a quedar sin pega así como un.

E2: Pero lo sabí como una cosa de piel no?

PS: De piel no mas ¿Cómo no voy a encontrar pega? Si siempre voy a encontrar

E1: O sea pega hay, digamos

PS: Pega hay, lo que pasa es que uno tiene que saber primero donde buscar, cómo buscar, estar actual con las cosas, pega siempre hay (Becker et al., 2007, p.16).

El mundo de los méritos es también el mundo de las oportunidades, (“pega hay”), poniendo énfasis en las capacidades individuales del sujeto, en donde “es uno” el que “tiene que saber primero donde buscar, como buscar y siempre estar actual”.

Junto con lo anterior, otra idea que toma fuerza en la construcción de identidad laboral del psicólogo joven, hace referencia a un contexto que demanda al sujeto una continua movilidad, mostrándose ésta como la única forma de acción valida para desenvolverse.

3.1.2. Agencia

E1: y pareciera ser que perder tiempo como en esta...

PS: En este cuento no podí perder tiempo es estar fuera, o sea es súper estresante, porque tení que estar todo el tiempo postulando, todo el tiempo mostrándote todo el tiempo haciendo cosas (Becker et al., 2007, p.16).

A través de una narrativa factual, el sujeto construye un mundo exigente, donde no existe otra alternativa que estar todo el tiempo haciendo cosas. El señalamiento de un contexto “súper estresante” reafirma la condición demandante de éste, que obliga a “estar todo el tiempo postulando, todo el tiempo mostrándote todo el tiempo haciendo cosas”.

Junto con la demanda de hacer muchas cosas, los hablantes construyen un mundo donde es preciso hacerlas todo el tiempo, incluso en los momentos dedicados al descanso, como es el caso de las vacaciones.

E1: ¿Pero ustedes tienen vacaciones?

PS: Si, están las vacaciones pero en las vacaciones también estoy haciendo cosas, cachay? Y (el:) además que yo soy medio hiperkinético, no puedo estar quieto (Becker et al., 2007, p.17).

El hablante valida su imposibilidad de no poder parar, a partir de una característica personal (ser "medio hiperkinético"). De esta forma, la demanda externa por estar constantemente en movimiento se naturaliza como algo propio del sujeto.

Junto con la construcción de un trabajador creador de su propio devenir, las narrativas muestran un espacio en donde el riesgo se hace presente, principalmente en el ámbito económico.

PS: Ahora mismo me podrían llamar y decirme sabís que quedaste cesante en todos los lugares donde trabajo porque en el club también boleteo, entonces es como ya, cuesta, con eso arrojarse a proyectos personales muy grandes, o sea me compré auto hace poco (...) y me costó mucho porque la mitad lo pague con ahorros de toda mi vida entonces y la otra la estoy pagando en letras entonces pensaba ¿tendré la plata el próximo año para seguir pagando las letras? ¿Tendré la pega el próximo año? (Becker et al., 2007, p.18).

Acá se observa la construcción de un mundo inestable, donde está presente el cuestionamiento respecto del futuro (¿Tendré la pega el próximo año?), el cual se muestra incierto, donde "cuesta con eso arrojarse a proyectos personales"

PS: Yo en cuanto a lucas actualmente vivo bien, cachay? Yo ahorro bastante, tengo una vida súper (...) austera, tengo buenos ahorros, cachay, ahorros que con decirte que se me echó a perder el televisor, nunca me compré el televisor (Becker et al., 2007, p.19).

PS: yo tengo plata guardá siempre (...) cosa de que si, no se po, tengo un problema, Manuel (hijo) se tiene que ir a la clínica, se va a la clínica, hay plata pa eso (.) o sea hay un funcionamiento en donde (.) la flexibilidad laboral no tiene que afectar (.) grandemente a la economía del hogar y a la forma en la cual uno vive (Becker et al., 2007, p.19).

La austeridad y el ahorro se presentan como herramientas de control del espacio próximo. "Hay un funcionamiento en donde (...) la flexibilidad laboral no tiene que afectar (...) grandemente a la economía del hogar y a la forma en la cual uno vive". El entrevistado establece una narrativa factual, en donde el sujeto impide que las inestabilidades puedan acercarse a este espacio, desde un discurso imperativo que deja de lado cualquier otra posibilidad. Esto da cuenta de un profesional capaz de posicionarse por sobre la incertidumbre. El ahorro y la austeridad ponen un énfasis en la agencia del sujeto como el único factor que permite sobresalir en un espacio de inseguri-

dad; otorgándole un sustento para poder actuar, optar y moverse con independencia y libertad, más allá del contexto de incertidumbre.

3.1.3. Libre elector

Hasta el momento se ha presentado un sujeto como un constante realizador, con el control de sus decisiones, y en persistente movimiento. Todas estas características se ven cruzadas por un motor de las decisiones del sujeto: el deseo. Éste funciona como un evaluador de la satisfacción que los trabajos le reportan, con lo cual el sujeto ratifica y da sentido a sus opciones laborales.

PS: Me encanta lo que hago, me encanta, lo disfruto pero a concho, o sea me pagan por algo que cuatros años lo hacía gratis. (...) Entonces pa mí ha sido espectacular, a mi me encanta el trabajo (Becker et al., 2007, p.20).

Los espacios laborales son juzgados según su capacidad de generar satisfacciones individuales. Señalar que “me pagan por algo que cuatros años lo hacía gratis” se utiliza como un argumento que reafirma la idea del deseo como principal motivación del sujeto para quedarse en un trabajo.

PS: Tenía que estar de nueve a seis todos los días, y además de estar de nueve a seis todos los días (...) tenía que hacer algún trabajo comunitario los fines de semana (...) ni cagando por un millón de pesos ni cagando (...) no, porque yo tengo la posibilidad de estar con el Manuel (hijo) (...) ir a verlo al colegio cuando pueda, si tengo alguna emergencia voy a estar con él, o sea tengo, tengo gratificaciones también (0.1) entonces (...) yo no quiero ser rica, no me interesa ganar plata, no tengo ninguna aspiración (...) muy grande a nivel económico (...) si tengo un auto que me permita moverme, si no tengo deudas (...) (...) y está todo como bien, bien po (...) yo no necesito más, no quiero comprarme un auto mejor, ni tener más plata (Becker et al., 2007, p.20)

La narración anterior hace una separación entre dos tipos de trabajo: uno que permitiría satisfacer los deseos de los sujetos, y otro que, por el contrario, no. En este sentido, la libre elección se muestra como la capacidad del sujeto para ir en busca de la satisfacción de tal deseo. “Yo tengo la posibilidad” es el espacio en que el deseo puede ser satisfecho. A partir de esto, el trabajo estable es construido como un sitio en donde no existe esa libertad para la satisfacción del deseo.

Ez: Oye, yCuál sería la pega que nunca te iríay?

PS: La pega que nunca me iría? (...) un banco por ejemplo (...) en una pega en que me requiera el cien por ciento de mi tiempo, o sea esas pegas en que no te respetan el horario de salida (...) que no tení tiempo pa na (...) esas cosas eh, yo no transo la, no transo mi vida (...) mi espacio: (...) privado digamos (...) por la pega (...) creo que no, no, no vale la pena no sería una persona feliz (...) tendría que tener mucha necesidad (...) mucha mucha mucha pero prefiero hacer otra cosa antes que eso (...) otra cosa, hasta (...) o sea prefiero dedicarme a los mosaicos y vender (...) en la feria (...) que, que, que dejar de ser feliz (Becker et al., 2007, p.22).

Lo anterior construye una “opción de vida”, en donde el valor del tiempo cobra relevancia como un espacio para satisfacer las necesidades individuales. “Una pega que requiera el cien por ciento de mi tiempo” refleja un espacio laboral que no permite satisfacer los deseos personales, ante lo cual incluso se propone la renuncia a la propia profesión (“antes de eso prefiero dedicarme a vender mosaicos (...) en la feria”) antes de transar un pequeño espacio de la felicidad que implica la constante posibilidad de optar.

4. Discusión Final

A partir del análisis antes expuesto, es posible plantear las siguientes ideas respecto a la construcción de la identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes en condición de vinculación laboral flexible.

En un primer momento, se ha dado cuenta de la construcción de un trabajador distinto al resto, un “joven cabrón” que a partir de diversas estrategias argumentativas, busca diferenciarse de otros profesionales. Una de éstas, tiene relación con acreditar su labor y valía como trabajador, a partir de las instituciones y las personas con las cuales ha compartido experiencias laborales. Este historial forma parte de la validación del trabajador que le permite acceder a los mejores trabajos. En la presentación de los logros con los cuales este sujeto se cuenta, las atribuciones y responsabilidades son siempre individuales. La defensa de la posición actual (definida desde el éxito), es descrita como dependiendo de los méritos y habilidades individuales, y es con esta vara con la cual el profesional mide y busca ser medido.

Otro argumento utilizado para validarse como profesionales de excelencia, es la construcción de un contexto que le presenta una continua demanda de mantenerse siempre en movimiento. En algunos momentos, el mundo laboral es relatado desde la adversidad, lo cual le resulta útil al sujeto en cuanto se muestra siendo capaz de sobre-

ponerse a éstas condiciones. En este sentido, el sujeto se presenta como gestionando su propio destino, emprendiendo nuevos proyectos, incluso frente a un contexto incierto, validándose de esta forma como interlocutor de su posición social.

Además, la narración de este mundo fluctuante y en constante movimiento, demanda al sujeto "no poder parar". La imposibilidad de detenerse emerge desde el discurso, no como una de las reglas del juego dentro de la flexibilidad laboral; es atribuida en muchos casos a una característica propia. El no tener tiempo de detenciones es naturalizado y se corporiza en la hiperkinesis.

Uno de los ámbitos en los cuales el contexto se relata particularmente incierto, es el económico. En este sentido, es frecuente la aparición de las dificultades que reviste realizar planificaciones a largo plazo en proyectos que involucren cierto sustento monetario. Frente a esta dificultad, los hablantes presentan ciertas herramientas (austeridad y ahorro) que son relatadas como posibilitando el control de sus espacios próximos, con el objeto que éstos no se vean afectados por el ámbito inestable de la flexibilidad. El hecho de presentar dificultades en el contexto laboral, se transforma en una manera de reafirmar la agencia del sujeto y la capacidad del controlar su propia vida.

Junto con la agencia y la capacidad de control, emerge de los discursos un profesional libre elector en las decisiones que toma. Estas últimas, se narran posibilitando la satisfacción en el corto plazo de los deseos personales, e incluso este parámetro ratifica cualquier opción laboral que el sujeto tome. En este sentido la narración aparece mostrando a la flexibilidad como el único espacio laboral donde la satisfacción del deseo es posible. Trabajar flexiblemente es la mejor opción de vida para los sujetos, ya que ahí es donde es posible satisfacer sus deseos.

En cuanto a la construcción de identidad desprendida de los discursos, resulta interesante retomar el concepto propuesto por Dubar (2000) quien entiende la identidad como un espacio de conflicto, superposición, restricción y oportunidades; una producción histórica continua entre el sujeto y su contexto. Esta definición se observa concretamente en los discursos de los entrevistados, en donde por un lado emerge un sujeto que se encuentra adaptado al contexto que le otorga libertad, y por otro un sujeto que vive en una nebulosa que le impide proyectarse. Ambas aristas son parte de un espacio de conflicto de este profesional. Además, resulta interesante observar

que la “libertad” y la “precariedad” que presenta este conflicto también son reproducciones de los discursos del debate público en torno a la flexibilidad laboral.

Relacionado con lo anterior, la construcción de sujeto que emerge desde los discursos, se encuentra alineada con un contexto más amplio, el cual, guiado desde una óptica posmodernista, nos presenta un discurso que promueve el emprendimiento individual como el mecanismo por excelencia para alcanzar el desarrollo sustentable de los pueblos; bajo esta lógica, lo que se espera de los sujetos, es que estos se muevan justamente por metas individuales, valiéndose de las habilidades que han adquirido en el camino. De esta manera, la presente investigación resulta reveladora en cuanto nos permite vislumbrar cómo este sujeto que es construido en el discurso de los profesionales, reproduce cierto ordenamiento y formas de gobierno más amplias. En base a esto, bien cabe preguntarse por aquellos espacios posibles de resistencia, ¿Qué acciones concretas a las cuales se arrojan día a día estos trabajadores, entran en pugna con este discurso social más amplio?

Por otra parte, el sujeto que está siendo constituido en los discursos da cuenta de un profesional situado, perteneciente a un sistema laboral flexible que privilegia, valora y demanda las capacidades individuales; situación que paulatinamente va enfatizando y abriendo una brecha de desigualdad social, entre quienes han tenido una real posibilidad de insertarse laboralmente (“incluidos”) de quienes han tenido menos oportunidades (“excluidos”).

Como última discusión, es necesario preguntarse respecto a la relación entre las leyes de flexibilidad laboral en Chile y la emergencia del sujeto individual anclado en la teoría del emprendimiento. ¿Qué modos de inserción emergen de este marco? ¿Cuáles son los valores sociales que se promueven? Preguntas que han sido comenzadas a responder con el análisis investigativo, pero que de seguro promueven y requieren una discusión mayor.

Referencias

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: Los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló y A. Ovejero Bernal (Eds.), *Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Banco Central de Chile. (2004). *Ranking de universidades chilenas según los ingresos de sus titulados*. Santiago de Chile: Banco Central de Chile.

- Becker, A., De Sarratea, A., Laport, N., y Ocampo, G. (2007) *Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral y efectos sobre los procesos de vinculación en psicólogos adultos jóvenes*. Tesis para optar al título de Psicólogo. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Blanch, J. (2006). Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible. En X. Díaz, L. Godoy, A. Stechter y J. P. Toro (Comp.), *Trabajo, identidad y vínculo social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible* (pp. 75-98). Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.
- Cano, E. (1997) *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura* Madrid: Alianza.
- Coloma, F., y Rojas, P. (2000). Evolución del mercado laboral en Chile: Reformas y resultados. En R. Acuña, F. Larraín y R. Vergara B (Comp.), *La transformación económica en Chile*. (pp. 492-540). Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos.
- Denzin, N. (2001). The reflexive interview and a performative social science. *Qualitative research*, 1(1), 23-46.
- Díaz, X., Godoy, L., y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago de Chile: CEM ediciones.
- Dirección del Trabajo. (2006). *La ley de subcontratación permitirá mejorar las condiciones laborales de los trabajadores*. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/article-93994.html>.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Garay, A. (2001). *El gobierno de la subjetividad a través de las prácticas y los discursos sobre el trabajo*. Tesis para optar al título de Doctor en Psicología Social. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Glaser, B., y Strauss, A. (1967) *The discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter, 1999.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Holstein, J., y Gubrium, J. (1995). *The active interview* London: Sage.
- Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo: historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Norma.
- Iñiguez, L. (2003). Capítulo III: El análisis del discurso en las Ciencias Sociales: Variedades, tradición y práctica. En L. Iñiguez (ed.), *Análisis del discurso. Manual para las Ciencias Sociales* (pp. 83-122). Barcelona: UOC.
- Lincoln, Y., y Guba, E. (2003). Paradigmatic Controversies, Contradiction and emerging confluences. En N. Denzin y Y. Lincoln (Eds.), *The landscape of cualitative research. Theories and issues*. Thousand Oaks: Sage.
- Longo, M. E. (2006). Trayectorias laborales de jóvenes: algunas implicancias de las nuevas modalidades de socialización en el trabajo. En X. Díaz, L. Godoy, A. Stechter y J. P. Toro (Comps.), *Trabajo, identi-*

dad y vinculo social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible (pp. 147-157). Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.

López, D. (2004). *Derechos, trabajo y empleo*. Santiago de Chile: LOM.

Mizala, A., y Romaguera, P. (2000). *La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975- 2000*. Disponible en: http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_2001/site/asocfile/ASOFILE120030327165119.pdf.

Offe, C. (1997): Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles en ESK CUIS ¿Qué Crisis?. Donostia: Tercera Prensa – Hirugarren Prentsa S. L.

Parker, I. (1992). *Discourse dynamics: Critical analysis for social and individual psychology*. London : Routledge.

Potter, J. (1996). *La representación de la realidad: Discurso, retórica y construcción social*. Barcelona: Paidós.

Potter J., y Wetherell, M. (1987). *Discourse and social psychology*. London: Sage.

Sennett, R. (1998): *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Sisto, V. (2005). *Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(aci)ón de la universidad sin órganos: Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad*. Buenos Aires: CLACSO.

Sisto, V. (2006). Construcciones de identidad laboral en profesionales adultos jóvenes en condiciones de vinculación laboral flexible, y efectos sobre los procesos de vinculación social y de gestión de empleabilidad. Santiago: *Concurso Nacional de Proyectos FONDECYT*. (Inédito).

Wiesenfeld, E. (2000). Entre la prescripción y la acción: La brecha entre la teoría y la práctica en las investigaciones cualitativas. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7(2), s/p.

Yañez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. En J. Insignia y S. Yañez (Eds.), *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina* (pp. 97-110). Santiago: Fundación Friedrich Ebert.