



Universum. Revista de Humanidades y  
Ciencias Sociales

ISSN: 0716-498X

universu@utalca.cl

Universidad de Talca  
Chile

Sisto, Vicente

CAMBIOS EN EL TRABAJO, IDENTIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL EN CHILE: DESAFÍOS PARA LA  
INVESTIGACIÓN

Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, vol. 2, núm. 24, 2009, pp. 192-216

Universidad de Talca  
Talca, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027767011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## **RESUMEN**

Este artículo aborda los actuales cambios en el trabajo, donde la flexibilización laboral se ha instaurado como norma en los procesos de vinculación laboral incluso en Chile, haciendo al individuo responsable de su propia inclusión social a través de la gestión de su propia empleabilidad. Considerando al trabajo como uno de los principales mecanismos de integración social, a través de este artículo se argumenta que estos cambios deben ser estudiados no sólo desde el eje de la exclusión social sino que también atendiendo a qué inclusión social a qué sociedad se está produciendo a través de este nuevo trabajo. La identidad emerge como un tema esencial en este desafío para las ciencias sociales.

Palabras Claves:

Transformaciones en el trabajo - Flexibilización laboral - Identidad e inclusión social.

## **ABSTRACT**

This article approaches the present changes in the work, where the flexible work has been installed like norm in Chile, doing to the individual responsible for its own social inclusion through the management of its own employability. Considering the work as one of the main mechanisms of social integration, through this article it is argued that these changes must be studied not only from the axis of the social exclusion, rather also taking care of what social inclusion is taking place through this new work. The identity emerges as an essential subject in this challenge for social sciences.

Key words:

Changes in work - Labour flexibility - Identity and social inclusion.

## CAMBIOS EN EL TRABAJO, IDENTIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL EN CHILE: DESAFÍOS PARA LA INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>

Vicente Sisto (\*)<sup>2</sup>

“Mi padre, al salir de la universidad, encontró inmediatamente trabajo. En el cual estuvo más de treinta años, siempre en el mismo puesto, incluso utilizando el mismo escritorio. Su sueño es que sus hijos logren un trabajo así como el suyo ‘para toda la vida’. Pero, ¿sabes? hoy es muy difícil que yo encuentre algo así ‘para toda la vida’ ... y sinceramente creo que tampoco deseo ocupar la misma silla treinta años...”

Este relato hoy nos resulta extraño. El trabajo está cambiado, las formas de vinculación laboral resultan cada vez más flexibles, generando un fluir de trabajadores entre puestos de trabajo impensado hace treinta años atrás. Pero no sólo el trabajo ha cambiado, nosotros, los trabajadores, también estamos cambiando.

En el artículo que aquí se presenta se aborda, a través de una revisión de la literatura, la actual transformación en los modelos de gestión organizacional y cómo esto impacta en el cómo el sujeto se liga a lo social a través del trabajo. En efecto, los nuevos modelos de gestión han llevado consigo nuevas formas de vinculación laboral

---

(\*) Doctor en Psicología Social por la Universitat Autònoma de Barcelona. Profesor Asociado Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Artículo recibido el 19 de noviembre de 2008. Aceptado por el Comité Editorial el 10 de julio de 2009.

Correo electrónico: vicente.sisto@ucv.cl

<sup>1</sup> Este artículo es parte del proyecto de investigación “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” Financiado por FONDECYT (Proyecto N° 11060280).

<sup>2</sup> Chileno.

caracterizadas por la flexibilidad, la falta de estabilidad, y la individualización de la relación laboral. Es así que el eje sufre el cambio de la relación entre el sujeto y el trabajo, modificando con ello la relación del sujeto con la sociedad. Este fenómeno comprometería a diversos tipos de trabajadores, incluyendo a los profesionales. Lo anterior es puesto en el marco del contexto de Chile. A través de una serie de datos propios de nuestra realidad se mostrará cómo los procesos de flexibilización laboral se expresan instalándose como la nueva normalidad, lo que generaría efectos sociales y subjetivos de un profundo impacto en el cómo estamos construyendo la sociedad.

### **CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y EN SU CONTEXTO: LA PRODUCCIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN**

Diversos autores (Gorz, 1991; Drucker, 1992; Sérieyx, 1994; Handy, 1996; Castells, 1997; Bauman, 1998a, 1998b y 2000; Meda, 1998; McKelvey, Mintzberg, Petzinger, Prusack, Senge y Shultz, 1999; Bauman, 2000, entre otros) e informes (PNUD, 1998; 2002 y 2004; OIT, 2005, por nombrar algunos) están describiendo a este período de la sociedad contemporánea como una época de cambio y transformación de la normalidad de la vida colectiva. Se le han puesto distintas etiquetas para caracterizar lo que estaría emergiendo: Sociedad de la Información (Castell, 1997), Sociedad Postindustrial (Drucker, 1994), entre otras, todas intentando explicar las metamorfosis que de hecho están tocando nuestra existencia cotidiana como sujetos y como sociedad. Siguiendo a Castells (1997), los elementos más significativos de esta época de transformación serían: (a) la revolución tecnológica, que está modificando a un ritmo acelerado la base material de la sociedad; (b) la alteración de la geopolítica global producto del derrumbe del estatismo soviético; (c) la creciente interdependencia a escala global de las economías, introduciendo con ello una nueva forma de relación entre economía, Estado y sociedad; (d) así, el Estado ha adquirido el papel de un desregulador de mercados, desmantelando el estado de bienestar; (e) llevando la escala de competencia a lo global, intensificándose en un contexto de creciente diferenciación geográfica y cultural; (f) todo lo anterior ocurre en el marco de una reestructuración interna del capitalismo, aspecto fundamental del nuevo ordenamiento social. Esta reestructuración impulsará una mayor flexibilidad interna en la gestión; la descentralización e interconexión de las empresas, tanto interna como en su relación con otras; un considerable aumento de poder del capital frente al trabajo, debilitándose radicalmente el movimiento sindical; las relaciones de trabajo se individualizan y diversifican crecientemente; incorporándose masivamente la mujer al trabajo retribuido, aunque por lo general, en condiciones discriminatorias.

Así se dirá que esta época, de cambio incontrolado y confuso (Castells, 1997), *exige una transformación radical de las tecnologías y de los modos de gestión empresarial precedentes* (Neffa, 1999). Se sostiene que si el entorno es cambiante y abierto, sólo organizaciones cambiantes y abiertas podrían sobrevivir a este entorno

(Drucker, 1992; Handy, 1996; McKelvey, Mintzberg, Petzinger, Prusack, Senge y Shultz, 1999; entre otros); para ello la *flexibilización* se ha transformado en el camino privilegiado.

Sennett (1998) señala que la flexibilización se realiza mediante tres tipos de acciones:

1. *La reinvencción discontinua de las instituciones*, basada en el constante deseo de cambio, de rompimiento con lo anterior, para no estructurarse con ello, este movimiento no sigue una dirección concreta, relacionándose directamente con la inestabilidad de la demanda del consumo.
2. *La especialización flexible* que trata de conseguir productos variados de un modo cada vez más rápido, mutación continua, variación. “Subraya la importancia de la innovación como respuesta a una demanda del mercado, al cambiar las tareas semanales, y a veces, diarias, que los trabajadores han de realizar (...) El ingrediente más sabroso de este nuevo proceso productivo es la disposición a dejar que las demandas cambiantes del mundo exterior determinen la estructura interna de las instituciones” (Sennett, 1998 [2000]; p. 53).
3. *La Concentración de poder sin Centralización*, donde el control queda ejercido por cada parte (individuos, equipos de trabajo, empresas externas); permitiendo la demanda a favor de la flexibilidad laboral apelándose a que ésta favorece y estimula la libertad de acción de los trabajadores. Es aquí donde toma lugar la noción de autonomía individual; cada sujeto debe ser su propio mecanismo de control, lo que refuerza un modelo de conexión entre trabajador y empresa de carácter momentáneo.

Los trabajadores bajo la flexibilización organizacional no deben trabajar dentro de la organización a través de puestos fijos y estables, más bien deben ser ensamblados unos con otros, bajo articulaciones inestables. De estos ensamblamientos emerge la organización como un collage en continuo arme y desarme.

Un buen ejemplo de ello es la llamada *Gestión por Competencias*, **modelo que condensa gran parte de las demandas de los gurús del *management*** (Senge, 1990; Drucker, 1992; Handy, 1996) **y que se transforma en guía de políticas económicas, laborales y de formación** (OIT/CINTERFOR, 2004; PREPARADO/SENCE/Chile Califica, 2004; Fundación Chile, 2004) . Ésta ve al organizamiento como un proceso de articulación de competencias: ciertos saberes, experiencias y habilidades, que residen en las personas (Tjora y Haland, 2006). Estas articulaciones son inestables y dependientes del entorno y de los desafíos que se ponga la organización (desafíos también mutables). Siguiendo a Freiling, Gersch y Goeke (2008) esta teoría inserta un cuestionamiento fundamental a la comprensión tradicional de las organizaciones y de la relación de los trabajadores con ella. Se basa en la producción de redes de

interacción flexibles. Es de estas redes entre competencias que surgen el conocimiento y acción que serán la ventaja competitiva de la organización en la sociedad, y que le permitirá su sobrevivencia. Las competencias, si bien están en las personas, son evaluadas en el contexto social organizacional en el cual éstas formarán parte, mediante la actividad del individuo como actor de la red organizacional. Por lo tanto la Gestión por Competencias intenta administrar competencias que son “características de las personas” (Jiménez, 1997; p. 350), pero estas características “dependen de qué se tiene que hacer” (Jiménez, 1997; p. 350), de modo que la competencia en definitiva es un ensamblaje dinámico entre característica personal y contexto (Jiménez, 1997). Así, la lógica de la Gestión por Competencias requiere de flexibilidad laboral como medio. Es esto lo que permite las interacciones flexiblemente entrelazadas, condición para el continuo cambio e innovación. Jiménez lo expresa muy bien: “¿No les parece clara la conclusión? Nos encontramos ante un nuevo paradigma de la gestión de las organizaciones y las personas en el que lo que gestionarnos son competencias. Y esas competencias no las tenemos que comprar «de por vida» sino que las compramos para el negocio de hoy. Y las podremos comprar fuera de la relación laboral. Y las podremos utilizar, en muchas actividades, sin usar nuestro propio espacio, las podremos utilizar allá donde viven y duermen” (Jiménez, 1997; p. 362-363).

Lo anterior necesariamente va a la par de la formulación de nuevas formas de estructuración organizacional que proponen la necesaria disminución de los puestos y funciones considerados como imprescindibles, y con contrato estable, proponiendo como base del organizamamiento las distintas formas de contratación flexible, sea a través de contratos temporales, por prestación de servicios, o por tareas y/o proyectos, subcontratación, entre otros (Rodríguez y Martín, 2001). Handy (1996) ha llamado a este tipo de organización como organización trébol: hay un núcleo duro con contratos indefinidos y alta flexibilidad interna, una primera órbita con el soporte a la actividad principal, con trabajadores que pueden ser altamente calificados pero que se vinculan temporalmente a la organización (vía proyectos, prestación de servicios, entre otras modalidades) y una segunda órbita de funciones externalizadas que se contratan vía *outsourcing*.

## **HACIA EL TRABAJADOR PORTAFOLIO GESTANDO SU PROPIA EMPLEABILIDAD**

Este modo de organizar el trabajo tiene como efecto el hecho de que el trabajador no encuentre a través de su vinculación laboral ni un lugar social estable, ni un camino para desarrollar su carrera. En este contexto Handy (1996) ofrece una fértil metáfora para comprender al trabajador actual: el **trabajador portafolio**, aludiendo a la imagen de un vendedor viajero. El trabajador puede migrar de una relación a otra, de un equipo a otro, de una organización a otra, y lleva consigo su portafolio,

en el cual van sus competencias las que vende al resto de las organizaciones y con las cuales participaría en los posibles relacionamientos, a la vez que va agregando en cada nuevo trabajo que desempeña nuevos elementos a su portafolio para ofrecer en la siguiente relación laboral.

Según Handy, debemos abandonar la imagen de una trayectoria laboral lineal siempre hacia un más arriba como un organizado diseño de nuestras autobiografías. Más bien debemos pensarnos en términos de “un gráfico de sectores con diferentes segmentos marcados por diferentes ocupaciones, cada una coloreada por tipo y grado de remuneración esperada. Algunas remuneraciones serán pagadas en dinero, algunas en otros tipos de recompensas: amor, satisfacción creativa, poder, alegría y gusto. Y por supuesto, la carta estará continuamente cambiando las dimensiones de los segmentos ocupacionales se expenderán o contraerán de acuerdo al tiempo invertido, los colores asociados a la remuneración se desteñirán o brillarán de acuerdo a los retornos de la inversión, y esto no sólo a través de los años de una vida, sino que semana a semana, día a día” (Handy, 1996; p. 26). Así, la vida de portafolio “maximiza la libertad a expensas de la seguridad” (Handy, 1996; p. 31). El trabajador, de este modo migra continuamente, se transforma en nómada, transitando de relacionamiento en relacionamiento, de ocupación en ocupación, constituyéndose en un gerente de sí mismo, administrando su inversión según las recompensas.

La explicación de Handy se enmarca dentro de la actual manera de entender el desarrollo de carrera más que como un desarrollo lineal hacia mejores condiciones y responsabilidades al interior de una empresa o lugar de trabajo, como una trayectoria individual normalmente a través de varias empresas en trabajos posiblemente distintos, siendo el individuo el responsable por ir acumulando competencias en su portafolio. De este modo, en el contexto de flexibilización organizacional en que las organizaciones se gestionan a través de articulamientos dinámicos entre competencias, **la noción de desarrollo de carrera se cambia por el de empleabilidad**. “La empleabilidad es la capacidad de permanecer autónomo en el desarrollo de la propia carrera, la capacidad de interesar sucesivamente a diferentes empleadores, a cambiar de ruta, a forjar su propio itinerario profesional” (Gazier en Soto, 2004; p. 304); “capacidad de conseguir y conservar un empleo; capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo” (Brunner, 1999; p. 2). En definitiva, como señalan Bhaerman y Spill (1988), ser empleable significa poseer las cualidades necesarias para mantenerse trabajando y progresar en el ámbito laboral aun a través de distintas organizaciones.

La noción de empleabilidad se ha transformado en uno de los engranajes fundamentales a través de los cuales se han puesto en funcionamiento los nuevos modos de organización del trabajo. Si la gestión por competencias se ha constituido en una de las principales propuestas de gestión organizacional basadas en la

flexibilización de las relaciones contractuales, el concepto de empleabilidad ha transformado nuestra concepción de las trayectorias laborales para hacerlas calzar perfectamente en esta maquinaria. Con ello las políticas de gobierno están tendiendo ya no a garantizar el derecho al trabajo sino más bien el fortalecimiento de la empleabilidad de los individuos a través de la facilitación de distintos mecanismos de transferibilidad de aquellas competencias que, según se sostiene, permitirían al trabajador desarrollar su empleabilidad: las competencias de empleabilidad (Brunner, 1999; López, 2004). Éstas, según diversos inventarios (ver por ejemplo la revisiones bibliográficas de Cotton, 1993 o Brunner, 1999), se pueden clasificar en competencias referidas a la comunicación oral y escrita, las de planificación, resolución de problemas y toma de decisiones, y aquellas interpersonales (saber relacionarse con otros de modo amigable, capacidad de construir confianzas, negociar, etc.) y personales afectivas (actitud positiva, adaptabilidad, autoconfianza, autoimagen positiva, honestidad, integridad, autonomía, compromiso emocional con el trabajo, y un largo etcétera). Son éstas las competencias que podrían permitir al sujeto administrar adecuadamente sus saberes técnico profesionales, aumentando su capital personal a lo largo de su vida laboral para lograr cada vez mejores trabajos (Boltansky y Chiapello, 1999).

Tal como se puede apreciar revisando este inventario, la noción de empleabilidad tiene el efecto de hacer responsable por completo al individuo de su propia carrera profesional. La empleabilidad, entendida como la suma de competencias valorables, se constituye en un capital personal que cada uno debe administrar. En este contexto la seguridad “ya no se entiende como un valor, en cuanto se la asocia a los antiguos referentes de jerarquía y estatus, y se propone cambiar las carreras por una sucesión de proyectos, expresados en la noción de empleabilidad, la empresa en ese sentido ofrecería una cierta forma de seguridad cuando logra desarrollar la empleabilidad del trabajador, o al menos cuando no la destruya” (Soto, 2004; p. 305). Así la empleabilidad se asoma como un recurso que el trabajador como individuo debe maximizar: única estrategia para lograr una relativa estabilidad.

## EL TRABAJO COMO MECANISMO DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y SU PRECARIZACIÓN

Como hemos revisado, la flexibilización organizacional ha traído nuevos modelos de gestión que están cuestionando radicalmente las formas de vinculación laboral tradicionales, el concepto de empleabilidad aparece como una potente muestra de ello indicando la profunda transformación del trabajo en tanto mecanismo de articulación social. En efecto, el trabajo remunerado realizado en la esfera pública ha sido concebido por diversas teorías sociales **como la base de la organización social moderna**, el principal modelo institucional que rige tanto las actividades valoradas como la participación del individuo en los resultados de la producción social,



comprendiéndose así como pilar del orden social (Habermas, 1981; Recio, 1997; Offe, 1997; Baumann, 1998a; Sennet, 1998). De acuerdo a ello, sería a través del trabajo remunerado que lograríamos el acceso a la esfera pública, tomando lugar en ella, **consiguiendo a través de él existencia e identidad social** (Gorz, 1991), lo que se concretaba por ejemplo en el derecho al trabajo en la legislación laboral, como una responsabilidad de carácter social estructural, más que individual (López, 2004). Este significado social asignado al trabajo remunerado en la esfera pública queda puesto en cuestión por la flexibilización de las relaciones contractuales (Cano, 1997; López, 2004). Este cuestionamiento del significado social del trabajo para algunos autores constituye la cuestión social de comienzos de milenio (Gorz, 1991; Prieto, 1995; Baumann, 1998; Beck, 1999).

Siguiendo a Claus Offe (1997), si bien se sigue confiando en el contrato como si fuera central, “el contrato laboral falla tanto en asignar un ‘sitio’ en la sociedad a un creciente número de personas, como en proporcionarles ingresos y protección adecuados” (Offe, 1997; p. 13). Esto es lo que diversos autores van a entender como precariedad. **Son trabajos precarios todos “aquellos que reducen de forma significativa la capacidad de los trabajadores de planificar y controlar su presente y futuro”** (Cano, 1997; p. 54). Siguiéndose con lo anterior Offe (1997) discrimina dos formas no excluyentes entre sí de precarización laboral, una la *precariedad de supervivencia* en la que el trabajo del sujeto no permite obtener un salario que garantice la reproducción de la fuerza de trabajo, como es el caso de los salarios mínimos, y otras formas de empleo atípico que generan salarios bajos, y la *precariedad de la situación* en la que el trabajo no asegura un lugar estable al sujeto desde el cual controlar el presente y proyectar el futuro. En este último caso se puede considerar las distintas formas de empleo atípico que suelen asociarse a pobreza, pero también las nuevas formas de vinculación laboral a la cual están sometidos los profesionales incluso altamente calificados (ver por ejemplo Serrano, 1995; Agulló, 1997; Albaigés, Sisto y Román, 2003 y 2004; Sisto 2004 y 2005). Precariedad así apelaría a la falta de capacidad del trabajo para otorgar un piso estable en el cual asentarse en el entramado colectivo y sobre el cual construir un proyecto de futuro sostenible<sup>3</sup>.

## **FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN CHILE, CARRERAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD**

En Chile, los procesos de flexibilización se desarrollaron muy tempranamente, mucho antes de que los modelos de gestión organizacional emergentes en los ochenta, como la gestión por competencias, exigieran estas transformaciones. Desde comienzos

---

<sup>3</sup> Vale señalar que la noción de precariedad, que tiende a ser connotada como una suerte de condena moral de la actual situación laboral, algunos autores la han considerado positivamente ya que maximizaría la libertad del individuo (como el citado Charles Handy, 1996).

del gobierno militar el grupo de economistas conocido como *Chicago Boys*, discípulos de Milton Friedman, paulatinamente fue tomando el control económico del país, proponiendo un modelo que hasta el día de hoy se mantiene sin variaciones sustantivas. No era intención responder a problemas ocupacionales coyunturales, sino que la desregulación laboral fue la “forma de realizar un ideal de sociedad supeditada al funcionamiento del mercado, que de hecho operó como una severa reforma estructural para reducir la protección legal sobre el trabajo” (López, 2004; p.118). Tal como señala Fontaine (1993) lo que se buscaba era reducir a la mínima expresión la intervención del Estado en la actividad económica aumentando en igual medida la esfera de la libertad individual... en términos económicos. En efecto, la legislación laboral chilena no fue presionada a debilitarse como forma de facilitar la inversión y remontar una situación de desempleo; el objetivo era diseñar un mercado de trabajo afín a la política económica de apertura unilateral y de potenciación de los sectores exportadores de materia prima, lo que fue complementado con una estrategia generadora de empleo basada en el uso intensivo de mano de obra poco calificada y barata. “Para ello fue preciso aplicar un intenso ajuste legislativo que implicó liberar de regulaciones las modalidades de contratación laboral, el despido y las condiciones de trabajo, y a la vez restringir intensamente el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva” (López, 2004; p.119). Fue así que en Chile, **“a partir de 1978, se derogó legalmente la estabilidad en el empleo** mediante el reconocimiento expreso de la libertad empresarial de despido y el uso extenso de un abanico de modalidades contractuales de duración limitada, todo ello por una decisión política de transformar el sistema laboral” (López, 2004; p.128), y no por una demanda proveniente sea de una situación coyuntural de desempleo o de una necesidad de aumentar la competitividad global de las empresas.

Si bien las reformas laborales realizadas desde 1990 (particularmente las de 1994 y 2001) han intentado elevar el nivel de protección legal del trabajo, paralelamente también han continuado con el proceso de rebaja de los costos de la contratación laboral (López, 2004); se ha mantenido la individualización de las relaciones laborales, articulando ahora este marco regulativo con las nuevas formas de gestión organizacional. En efecto, hoy se plantea como demanda explícita para la ley facilitar y promover las prácticas contractuales asociadas a la gestión por competencias, defendiendo al trabajador ya no como colectivo y al interior de su empresa, sino al trabajador como individuo desenvolviéndose en el mercado de trabajo. Así el promover la empleabilidad del trabajador se constituye en el nuevo deber fundamental del derecho laboral (López, 2004): “La novedad se refiere a establecer como nuevo objetivo político jurídico en materia laboral el facilitar la colocación o recolocación en un escenario que se define como móvil, cambiante e inestable laboralmente” (López, 2004; p. 150), individualizando definitivamente la relación laboral (Acuña y Pérez, 2005).

Como señalan Acuña y Pérez (2005), los estudios de empleo realizados en Chile no logran diferenciar de modo exhaustivo las formas de vinculación laboral de los sujetos, sin embargo sí existen cifras que remarcan la actual flexibilización de la vinculación laboral en Chile. Por ejemplo, según estadísticas del seguro de cesantía (en *La Segunda*, 11 de mayo de 2005) **el 92% de los nuevos trabajadores que accede al seguro de cesantía lo usa a los dos meses, lo que muestra que las nuevas formas de contratación son temporales**. A su vez, hasta agosto de 2003, la tasa de afiliación obligatoria al seguro de cesantía era de un 43% del total de la fuerza de trabajo asalariada. Considerando que la afiliación a este seguro se realizaba hasta ese momento sólo mediante una nueva contratación, esta cifra muestra que el 43% de la fuerza de trabajo de ese momento había obtenido un contrato laboral en el período que va desde la implementación del seguro (octubre de 2002) hasta esa fecha, 10 meses (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003). De hecho según la misma fuente, **el 77% de esos nuevos contratos son contratos a plazo fijo, por tarea, por obra y/o faena** (Ministerio del Trabajo, 2003). Cifras más recientes señalan que a enero del 2006 del total de inscritos en el seguro de cesantía, 4.022.283 trabajadores, sólo un 41% posee un contrato estable indefinido (SAFP, 2006). En esta misma línea estudios acerca de la movilidad laboral de los trabajadores chilenos realizados por la Dirección de Estudios de la Dirección del Trabajo han confirmado que está es sumamente significativa, señalando que **el 78% de la fuerza de trabajo se ha movilizado en un plazo de sólo 18 meses** (Henríquez y Uribe-Echeverría, 2004).

Las cifras señaladas hasta aquí son parciales, sin embargo, tal como ha indicado recientemente López (2008), son muy escasas las fuentes que indaguen en torno a la predominancia de las formas de vinculación flexible en Chile. A lo anterior hay que agregar que todas estas cifras excluyen las vinculaciones mediante el formato de prestación de servicios realizadas vía boleta de honorarios, ya que éstas no están amparadas necesariamente por la legislación laboral. De hecho muchos de estos contratos lo dejan bastante claro: “Las partes dejan constancia que la naturaleza de este contrato es de arrendamiento de Servicios Profesionales y que, en consecuencia, no le son aplicables las normas de la Legislación Laboral Chilena, sino las disposiciones del derecho privado y, en especial las contenidas en los artículos N° 2006 y siguientes del Código Civil”. Lo que podría hacer aun más significativa la situación de inestabilidad laboral como signo de precariedad de la situación.

Como una muestra de lo extendido de esta situación, podemos tomar el caso de los trabajadores mejor posicionados para enfrentar el mercado laboral: los profesionales. Según estudios de Sapelli (2005) y de Gatica y Romaguera (2006), justamente es en el grupo de trabajadores profesionales con mayor tiempo de estudios donde está aumentando dramáticamente el desempleo, en particular entre los profesionales más jóvenes. Siguiendo estudios de la Consultora Entrepreneur (2005), esto se explicaría porque las empresas están cambiando radicalmente los puestos

fijos profesionales por formas de vinculación flexible a través de contratos temporales, por tarea, por proyecto, a través de prestaciones de servicios profesionales, o mediante la externalización de funciones. Así, el 58% de despidos se corresponde a profesionales mayores de 36, en tanto que los mayores de 46 son los más protegidos, correspondiendo sólo a un 2% de los despidos, **si bien los profesionales de 35 y menores corresponden al 40% de los despidos, es necesario tener en cuenta que son justamente estos los que reemplazan a los mayores, siendo contratados vía *outsourcing*, prestación de servicios profesionales, por proyecto, o con contratos temporales** (por lo tanto no hay despido propiamente tal); en efecto, **sólo un 41% de los profesionales que encuentran trabajo sería en empleos fijos con contrato**, lo que coincide con las últimas estadísticas del seguro de desempleo (SAFP, 2006). Así podemos observar cómo incluso este tipo de trabajador, tenido como el mejor posicionado para enfrentar el mercado laboral, hoy enfrenta esta precarización del trabajo como una nueva normalidad. En la actualidad éstos crecientemente empiezan a renunciar a sus proyectos de vida laboral (Dubar, 2000a) incluso en Chile (Sapelli, 2005). La posibilidad de construir una trayectoria laboral medianamente ascendente hoy resulta cada vez más incierta. El temor a la caída en la desestructuración es un fantasma presente incluso en aquellos con amplia formación de postgrado, como son los docentes universitarios que trabajan a honorarios (ver Sisto, 2005).

Tal como podemos apreciar el trabajo está cambiando para todos, dejando de ofrecernos un 'sitio' estable y seguro en la sociedad sobre el cual proyectarnos y controlar nuestro futuro. La vertiginosidad y movilidad del trabajador portafolio se instala como una nueva normalidad en el ser trabajador.

## LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD Y DE LAS FORMAS DE VINCULACIÓN SOCIAL

Lo planteado hasta aquí debe ser puesto en perspectiva. No se trata sólo que estemos cambiando nuestra forma de movernos en el mundo del trabajo, con ello también cambia el cómo nos constituimos como sujetos sociales mediante el trabajo.

Los análisis de la movilidad profesional constituyen un tema clásico en la sociología, sin embargo, tal como lo señala Dubar (2000a), en general estos análisis se han centrado en la movilidad social y en los procesos de estratificación, **perdiendo de vista que la inserción y movilidad laboral son los mecanismo principales a través de los cuales los individuos construyen su identidad**. Si observamos las mencionadas trayectorias de inserción social, podemos constatar que efectivamente las formas de inserción laboral se relacionan de manera significativa con las esferas autorreguladas de la vida, como lo son las decisiones de formación de familia y los proyectos de vida. Por lo anterior, varios autores coinciden en señalar que lo que está en juego no es sólo la ausencia o no de empleo o el desarrollo de una carrera

profesional con una cierta linealidad: si el trabajo es concebido como el principal mecanismo de integración social, otorgando una identidad social reconocida, **lo que está en desafío es la identidad** (Gorz, 1991; Bauman 1998b; Sennett, 1998; Dubar, 2000a y 2000b); por ello Dubar (2000a) prefiere describir a esta transformación como una “**crisis social y simbólica**”, **pues lo que está cambiando es el “modo de identificación de los individuos”** (p. 1).

En efecto, el trabajo ha sido una de las principales formas de vinculación social, constituyéndose en el pilar de la organización de la sociedad moderna, soportando ciertas formas de sociabilidad basadas en la estabilidad y en la pertenencia colectiva, participando de la construcción de identidades sociales afines a ello (Boltansky y Chiapello, 1999). Es por esto que la identidad social de los sujetos emerge como un eje fundamental en el análisis de estas transformaciones sociales, asociadas a los cambios en el trabajo (Gorz, 1991; Bauman 1998b; Sennett, 1998; Boltanski y Chiapello, 1999; Dubar, 2000a y 2000b; Beck, 2003).

La identidad ha sido comprendida por diversos autores como una conformación que se encuentra entre lo individual y lo social, pues lo *individual* emergería de una historia de interacciones sociales (Vygotski, 1978; Brunner, 1990), a lo largo de ella el sujeto va conformando una autonarración biográfica que genera unidad y continuidad temporal (Dubar, 1991; Íñiguez, 2001; Freytes, 2004); la identidad implica así una reflexividad lógica de un sujeto (individual o colectivo) “que se ve a sí mismo” a lo largo del tiempo; sin embargo se conforma a través de una serie de negociaciones con el contexto, pues emerge en procesos de identificación con unos y diferenciación con otros, aceptando y rechazando atribuciones acerca de lo que somos (Tajfel, 1984; Turner, 1990; Giddens, 1995; Dubar, 2000a y 2000b), de ahí que tenga sentido hablar de *construcción de la identidad* (Potter y Weatherell, 1987; Íñiguez, 2001). Así Identidad finalmente refiere a una producción entre un individuo conformándose y su contexto, siendo por lo tanto una producción relacional. Esta identidad en constante proceso de producción se constituye en base para que el individuo signifique (y valore) los sucesos que le ocurren, siendo un recurso fundamental para la toma de decisiones y para la ejecución de acciones del tipo que sea. Por ello, el estudio de la identidad como una producción relacional (entre la construcción biográfica individual y la negociación social) resulta fundamental para comprender las acciones y decisiones que están ejecutando los individuos determinando no sólo sus proyectos de vida profesional y social, sino que también las formas de vinculación social actuales.

Si la inserción social de los sujetos a través del trabajo se caracteriza por la inestabilidad y la incertidumbre, y bajo la demanda de sacar el mayor provecho individual de cada relacionamiento laboral, es en estas condiciones en las cuales los sujetos se están construyendo a sí mismos (Alvesson y Willmott, 2001; Wittke, 2005). Varios autores han dado pistas acerca de cómo están ocurriendo estos procesos de

constitución del sujeto. Sennett (1998) describe la incapacidad de generar una coherencia biográfica que sustente un proyecto de vida; la flexibilidad del trabajo y los modos de comportamiento asociados, caracterizados por la falta de compromiso a largo plazo, el inmediatez, 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. Dubar (2000a y 2000b) coincide en describir cómo la identidad hoy se asocia más a lo societal, entendido por este autor como la realización de vinculaciones bajo criterios individualistas quebrándose con ello la posibilidad de relacionamientos de carácter más comunitario. Gorz (1991), por su parte señala que en estas formas frágiles de articulamiento, basadas en criterios individualistas, lo que permite una integración social es el consumo, ya no solamente el trabajo. El consumo puesto como principal mecanismo de integración social incluso en el ámbito del trabajo. En efecto, este trabajador portafolio, para tener un desarrollo de carrera exitoso, ya no debe desarrollar lealtades a largo plazo, casarse para toda la vida con una institución o con cualquier articulamiento social (Bauman, 1998b; Sennett, 1998); él debe gestionar su empleabilidad, y medir continuamente sus relaciones laborales según permitan la maximización de éste, su capital. Así el trabajador/turista se desplaza de un lugar a otro movido por sus deseos (de mayor empleabilidad y/o satisfacción individual). Bauman (1998a, 1998b y 2001), así como Gorz (1991) y Sennett (1998) señalan que hay una coincidencia entre la flexibilidad laboral, como 'maximización de libertad' y la creciente demanda de los sujetos por su autodespliegue y realización individual, no colectiva; Bauman (1998a) señala que así el trabajo de ser juzgado desde la ética pasa a ser juzgado desde la estética. En efecto, estabilidad y seguridad laboral no son sólo difíciles de encontrar, sino que también son percibidas como sinónimo de estancamiento y encierro, en particular en el caso de los profesionales. Tal como se ha descrito en anteriores investigaciones empíricas (Albaigés, Sisto y Román, 2003 y 2004; y Sisto, 2005) el reclamo por un lugar social más estable y duradero que permita la sustentación de un proyecto de vida personal y familiar a largo plazo convive con la valoración de la libertad individual y el deseo de no aferrarse a nada a largo plazo, en el contexto de una creciente valoración social de la *juventud*, como lozanía, frescura, libertad e irresponsabilidad (Agulló, 1997).

En este sentido, Dubar (2000b) ha desarrollado una fuerte advertencia respecto a las consecuencias sociales de las identidades emergentes (y las formas de actuación ligadas a ellas). Según él, las transformaciones en el trabajo orientadas en el sentido de la responsabilidad individual, de la valorización de la competencia personal y de la 'empleabilidad de cada uno' han transformado a lo que él denomina "identidad de red" en la única deseable en el futuro, la única susceptible de reconocimiento temporal, la única a proponer a la nueva generación. Esta identidad se caracteriza por la primacía del sujeto individual por sobre las pertenencias colectivas, así como de las identificaciones "para-sí" por sobre las identificaciones "para-los-demás". Para



esta lógica identitaria lo central es la realización personal en un contexto de fuerte competencia. Por ello Dubar señala que si ésta es la forma de actoría social premiada por el actual contexto, entonces “es que hemos entrado en una crisis identitaria permanente” (Dubar, 2000b, 127).

Sin embargo, autores latinoamericanos han descrito recientemente que estas formas de identidad individualizadas, se dan de modos heterogéneos a nivel local, donde conviven las formas tradicionales de identificación colectiva con éstas de carácter individualizado promovidas por las nuevas formas de organización del trabajo (Antunes, 2007; Battistini, 2007; y De la Garza, 2007). A la vez investigaciones reciente en Chile (Sisto y Fardella, en prensa) han indicado que los sujetos, en condiciones de vinculación laboral flexible adoptan positivamente esta situación, erigiéndola incluso como condición para una adecuada inserción social. De acuerdo a esta investigación, las narrativas de los sujetos muestran que el moverse continuamente se constituye en el principal operador para mantenerse incluido socialmente. Por el contrario, la estabilidad laboral es descrita como estancamiento, y por lo tanto, como amenaza para la empleabilidad de los sujetos.

En efecto, la transformación de la naturaleza del trabajo está determinando los actuales modos de constitución identitaria, y esto tiene profundos efectos tanto sobre las trayectorias laborales y personales que los sujetos realizan, así como sobre las formas de vinculación social que emergerán de estas identidades sea a nivel familiar (como lo señalan Ripoll, 1995 y Casal, 1996), laboral/organizacional (Sennett, 1998; Boje y Dennehy, 2000), y social (Rose, 1998; Dubar, 2000b), teniendo impacto incluso en las formas de gobernabilidad colectiva (Rose, 1998).

## **CONCLUSIONES PROVISORIAS. LA INCLUSIÓN SOCIAL E IDENTIDAD EN CHILE: DESAFÍOS PARA LA INVESTIGACIÓN**

A través de esta revisión hemos visto cómo se han constituido y justificado los procesos de desregulación laboral que han tenido como efecto la proliferación de formas flexibles de vinculación laboral. La gran mayoría de éstas no logra otorgar al trabajador un lugar estable en la sociedad, con lo que el trabajo deja de cumplir su promesa moderna. Hoy el trabajo como mecanismo de integración social a lo que integra es a la fluidez, al desplazamiento continuo. Esa es la nueva normalidad a la cual debemos incluirnos. Una normalidad que nos señala a los individuos como responsables de gestionar esa inclusión a través de la gestión de nuestra propia empleabilidad. El trabajador portafolio se erige así no sólo como una nueva imagen de trabajador, sino como una nueva imagen de sujeto que fluye a través de las relaciones vendiéndose a sí mismo como producto en un mercado fluctuante.

Si el trabajo ha sido considerado como el principal mecanismo de integración

social, nuestros esfuerzos como investigadores sociales en Chile deberían necesariamente abordar qué tipo de inclusión a qué sociedad se está produciendo a través del trabajo, incluyendo las particularidades del proceso chileno.

Desde fines de los noventa se han realizado varios estudios en diversos países de Latinoamérica (ver las compilaciones de Battistini, 2004; o de Schvarstein y Leopold, 2005; por ejemplo) y de Europa (Serrano, 1995; Agulló, 1997; Demaziere y Dubar, 1997 y 2001; Dubar, 2000b; TRANSFER, 2001; Albaigés, Sisto y Román 2003 y 2004; Beraud, 2005; entre otros) en torno a los actuales procesos de construcción identitaria en los contextos actuales de inserción social bajo vinculación laboral flexible y precaria, tomando la noción de precariedad de la situación de Offe (1997). Sin embargo, en Chile la investigación en este ámbito aun parece insuficiente, lo que fue una de las conclusiones del reciente Taller Internacional *Trabajo, Identidad y Vínculos Social* organizado por el Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad Diego Portales (2005). En efecto, la mayor parte de las investigaciones se han orientado más bien a investigar el eje de la exclusión social, sin embargo *las formas de inclusión no están siendo sometidas a cuestión en nuestro contexto a pesar de haberse transformado radicalmente*.

Sólo recientemente autores como Díaz *et al.* (2006), Soto (2008) y Sisto y Fardella (en prensa) han abordado esta línea de trabajo. Es necesario seguir esta línea, profundizar en la revisión de los actuales mecanismos de inclusión no sólo para los sujetos con menores recursos formativos, sino que también para aquellos que supuestamente estarían mejor provistos, ya que esto nos muestra cómo diversos trabajadores, puestos en las diversas posiciones sociales, están transformando sus modos de inserción social así como la construcción de sí que realizan.

Preguntarse en torno a las construcciones de identidad que emergen de este ordenamiento social corporizado en las nuevas formas de organización del trabajo, implica preguntarse en torno a qué nuevas ciudadanías emergen, cómo se están construyendo los actores sociales hoy, que nuevas formas de vínculo social se están construyendo hoy. Esto se expresa no sólo en los niveles macrosociales, sino que también en los microsociales, incluyendo los espacios autorregulados, tales como la familia. He aquí un desafío que hoy parece esencial en el intento de construir desde las ciencias sociales un conocimiento que permita a la sociedad reflexionarse a sí misma, reflexionarse acerca de cómo se está haciendo a sí misma puede permitir nuevos caminos, abrir ventanas no sólo para la reflexión sino que también para la acción.



## BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, E.; Pérez, E., (2005), **Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente**. Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Disponible en [www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-74727.html](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-74727.html)
- Agulló y Ovejero, (2001), **Trabajo, Individuo y Sociedad**. Madrid, Pirámide.
- Agulló, E., (1997), **Jóvenes, Trabajo e Identidad**. Oviedo, Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
- Agulló, E., (2001), “Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores” en Agulló y Ovejero, **Trabajo, Individuo y Sociedad**. Madrid, Pirámide.
- Albaigés, B., Sisto, V., y Román, J., (2003), **Crisi del treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves**. Col.lecció ESTUDIS. Barcelona, Generalitat de Catalunya.
- Albaigés, B., Sisto, V., y Román, J., (2004), **Crisi del treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves** (2ª Edición) Col.lecció APORTACIONS. Barcelona, Generalitat de Catalunya.
- Alvesson, M. y Willmott, H., (2001), “Identity Regulation as Organizational Control, Producing the Appropriate Individual” *Working Paper Series; School of Economics and Management Lund University* N° 2.
- Antunes, R., (2001), **¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo**. Sao Paulo, Cortez Editora.
- Antunes, R., (2007), “Hipótesis y Desafíos para una Teoría de la Transición en Nueva Época”. Ponencia presentada en el XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología, 14 de agosto de 2007, Guadalajara.
- Battistini, O., (2004), **El Trabajo frente al Espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores**. Buenos Aires, Prometeo.

- Battistini, O., (2007), “¿Volver a lo seguro para resguardar la identidad?”. Ponencia presentada en el XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología, 15 de agosto de 2007, Guadalajara.
- Bauman, Z., (1998a), **Trabajo, Consumo y Nuevos Pobres**, Barcelona, Gedisa 2000.
- Bauman, Z., (1998b), **Globalización**. Buenos Aires, FCE, 2000.
- Bauman, Z., (2000), **Modernidad Líquida**. Buenos Aires, FCE, 2002.
- Bauman, Z., (2001), “Consuming Life”, *Journal of Consumer* 1:1; 9–29.
- Beck, U., (1999), **El Nuevo Mundo Feliz**. Barcelona, Paidós 2000.
- Beck, U., (2003), **La individualización**, Barcelona, Paidós.
- Beraud, A., (2005), “Feminización e identidades profesionales: el caso de los ingenieros en Francia” ponencia presentada en *Taller Internacional Trabajo, Identidad y Vínculo Social*, 27 y 28 de abril de 2005, Santiago de Chile.
- Bhaerman, R., and Spill, R., (1988), “A Dialogue on Employability Skills, How Can They Be Taught?” *Journal of Career Development*, 15/1: 41-52.
- Boje, D. y Dennehy, R., (2000), **Managing in the Postmodern World**, London, Sage.
- Boltanski, L. y Chiapello, E., (1999), **Le nouvel esprit du capitalisme**, Paris, Gallimard.
- Bruner, J., (1990): **Acts of Meaning**, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Brunner, J. J., (1999), **Competencias de Empleabilidad. Revisión Bibliográfica**, Disponible en [http://www.geocities.com/brunner\\_cl/empleab.html?200628](http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html?200628)
- Cano, E., (1997), **Canvi socioeconomic i precarització laboral en el sistema capitalista**, Tesis doctoral, Universidad de Valencia.
- Cárdenas, A., (2005), **El sujeto y el proceso de transformación en las condiciones de trabajo en Chile: Elementos teóricos y empíricos para la discusión**, Santiago, OIT. Disponible en <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec012.pdf>.

Castells, M., (1997), **La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol.1. La sociedad red**, Madrid, Alianza.

Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad Diego Portales (2005), **Taller Internacional Trabajo, Identidad y Vínculo Social**, 27 y 28 de abril de 2005, Santiago de Chile.

Cotton (1993), "Developing employability skills", *School Improvement Research Series* N° 15, Northwest Regional Educational Laboratory.

De la Garza, E., (2007), "Trabajadores del Nuevo Capitalismo ¿Identidad o Fragmentación?", Ponencia presentada en el *XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología*, 14 de agosto de 2007, Guadalajara.

Demanzier, D. y Dubar, C., (1997), **Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion**, Paris, Nathan.

Drucker, P., (1992), **La Sociedad Post-Capitalista**, Buenos Aires, Sudamericana, 1993.

Díaz, X., Godoy, L., Stecher, A. y Toro, J. P., (2006), **Trabajo, Identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible**, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer.

Dubar, C., (1991), **La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles**, Paris, Armand Collin.

Dubar, C., (2000a), "Trajectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation", Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17 -20 de mayo, Buenos Aires, Argentina.

Dubar, C., (2000b), **La crise des identités, l'interprétation d'une mutation**, Paris, Presses Universitaires de France.

Entrepreneur, (2005), **Estudio al Mercado Laboral de Ejecutivos 1989-2005**, Santiago, Entrepreneur Consultores.

Escobar, P., (2000), **Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa**, Santiago, LOM.

- Espinoza, M. y Morris, P., (2002), "Calidad de Vida en el Trabajo: Percepciones de los Trabajadores", *Cuadernos de Investigación* N° 16, Santiago, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.
- Figuera, P., (1996), **La Inserció Socio-Profesional del Universitario/a**, Tesis Doctoral, Barcelona, Facultat de Ciencies de la Educació, Universitat de Barcelona.
- Freiling, J. Gersch, M. y Goeke, Ch., (2008), "On the Path towards a Competence-based Theory of the Firm", *Organization Studies*, Vol. 29, No. 8-9: 1143-1164.
- Freytes, A., (2004), "La dimensión biográfica y relacional de la identidad profesional" en Battistini, O. (ed.) **El Trabajo frente al Espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores**, Buenos Aires, Prometeo.
- Fundación Chile, (2004), "Gestión por Competencias en Empresas" **Programa de Competencias Laborales**, Santiago, Fundación Chile.
- Futuro Laboral, (2005), **Futuro Laboral. Carreras y Mundo del Trabajo**, Disponible en [www.futurolaboral.cl](http://www.futurolaboral.cl)
- Garrido, L. y Requena, M., (1996), **La Emancipación de los Jóvenes en España**, Madrid, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Garrido, L. y Requena, M., (1997), "Proyección de Hogares y Familias", En Vergés, R. (ed.) **La Edad de Emancipación de los Jóvenes**, Barcelona, Centre de Cultura Contemporànea de Barcelona.
- Gatica, J. y Romaguera P., (2006), "El Mercado Laboral en Chile: Nuevos Temas y Desafíos", *En Foco* N° 55, Santiago, Expansiva.
- Giddens, A., (1995), **Modernidad e Identidad del Yo**, Barcelona, Península.
- 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. Búsqueda de Sentido. Crítica de la Razón Económica**, Madrid, Ed. Sistema 1997.

- Guzmán, V. y Mauro, A., (2004), "Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía" en Todaro, R. y Yáñez, S. (eds.) **El Trabajo se Transforma. Relaciones de producción y relaciones de género**, Santiago, CEM.
- Habermas, J., (1981), **La Teoría de la Acción Comunicativa**, Tomo I. Madrid, Taurus, 1984.
- Handy, Ch., (1996), **Beyond Certenty**, Boston, Harvard Business School Press.
- Henríquez, H. y Uribe-Echeverría, V., (2002), "La Trayectoria Laboral de las Personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo", *Temas Laborales* N° 20. Noviembre 2002, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Henríquez, H. y Uribe-Echeverría, V., (2004), **Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre**, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-65670.html>
- INE, (2000), **Anuario 2000**, Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas.
- INJ, (2004), *Cuarta Encuesta Nacional de Juventud*, Santiago, INJ.
- Íñiguez, L., (2001), Identidad: De lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En E. Crespo (Ed.) **La constitución social de la subjetividad**, Madrid, Catarata.
- Jiménez, A., (1997), La gestión por competencias: una nueva manera de gestionar la organización y las personas desde un nuevo paradigma, En Ordóñez, M. (ed.) **Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos**, Barcelona, Gestión 2000.
- Kallinikos, J. y Hasselbladh, H., (2003), "Employment Regimes and Organization Forms: Organizational Changes at the Close of Modernity". Paper presentado en el 19° *Coloquio del European Group for Organization Studies*, Copenhagen Business School.
- Kunda, G.; Barley, S. Y Evans, J., (2002), "Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market" *Industrial and Labor Relations Review*, N° 55, Vol. 2; 243-261.

- Libertad y Desarrollo, (2006), **Estudio de Percepción de Desempleo**, Santiago, Libertad y Desarrollo.
- López, D., (2004), **Derechos, trabajo y empleo**, Santiago, LOM.
- López, D., (2008), "Flexibilidad Laboral en Chile: un paseo por la realidad" en Soto, A. (ed.) **Flexibilidad Laboral y Subjetividades, hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo**, Santiago, LOM ediciones - Universidad Alberto Hurtado.
- López, D. y Echeverría, M., (2004), *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-74726.html>
- McKelvey, B.; Mintzberg, H.; Petzinger, T.; Prusak, L.; Senge, P. y Shultz, R., (1999), The Gurus Speak: Complexity and Organizations, *Emergence* 1(1):73-91.
- Medá, D., (1998), **El Trabajo: un Valor en Peligro de Extinción**, Barcelona, Gedisa, 1999.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (2003), "Seguro de Cesantía: Exitoso Balance", *Observatorio Laboral* N° 10; 18-22.
- Moulian, T., (1997), **Chile Actual: Anatomía de un Mito**, Santiago, ARCIS/LOM.
- Mula, A.; Alaminos, A.; Castejón, J. y Navas, L., (1999), **Estudio de la Juventud en la Ciudad de Alicante: Vivienda y Empleo**, Alicante, Ayuntamiento de Alicante - Universidad de Alicante.
- Neffa, J. C., (1999), "Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos" en de la Garza, E. (comp.) **Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI**, B. Aires, CLACSO.
- Obeso, C., (1997), "Desempleo y Precarización del Mercado de Trabajo", En Férrez *et al.*, **El Trabajo en el Futuro**, Bilbao, Ediciones DEUSTO.
- 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.

- OIT, (2005), *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004- 2005*, Madrid, OIT.
- OIT/CINTERFOR, (2004), **Competencias Laborales**, Montevideo, Cinterfor, 2004.
- Peters, T., (1992), **Liberation Management. La gerencia liberadora**, Buenos Aires, Atlántida, 1993.
- Pino, L., (2005), *Subjetividad Laboral de Profesionales Psicólogos Docentes Universitarios en Condiciones de Flexibilidad Laboral*, Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología, Universidad ARCIS.
- PNUD, (1998), **Las paradojas de la Modernización. Informe sobre Desarrollo Humano en Chile**, PUND, Santiago de Chile.
- PNUD, (2000), **Más Sociedad Para Gobernar el Futuro. Informe sobre Desarrollo Humano en Chile**, PUND, Santiago de Chile.
- PNUD, (2002), **Nosotros Los Chilenos: Un Desafío Cultural. Informe sobre Desarrollo Humano en Chile**, PUND, Santiago de Chile.
- PNUD, (2004), **El poder: ¿para qué y para quién? Informe sobre Desarrollo Humano en Chile**, PUND, Santiago de Chile.
- Pok, C., (2002), "Mercado de Trabajo en el nuevo contexto. Vulnerabilidad metodológica y estrategias de respuesta" en Hola, E. (ed) **Cambios en el Trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable**, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Potter, J., (1996), **La Representación de la Realidad: Discurso Retórica y Construcción Social**, Barcelona, Paidós 1998.
- Potter, J. y Wetherell, M., (1987), **Discourse and Social Psychology**, London, Sage.
- PREPARADO/SENCE/Chile Califica, (2004), "Desarrollo de Capacidades para facilitar el aprendizaje de competencias de empleabilidad", Santiago, PREPARADO/SENCE/Chile Califica.
- Prieto, C., (1995), "La Cuestión Social de Fin de Siglo: El Empleo", Ponencia para el 5º Congreso Español de Sociología, celebrado en Granada.

- Rappoport, D.; Benavente, J. y Meller, P., (2004), "Rankings de universidades chilenas según los ingresos de sus titulados" *Documentos de Trabajo del Banco Central de Chile* N° 306, Diciembre 2004.
- Recio, A., (1997), **Trabajo, persona, mercados**, Icaria Fuhem, Barcelona – Madrid.
- Rifkin, J., (1996), **El Fin del Trabajo**, Paidós, Barcelona.
- Ripoll, P., (1995), **El desarrollo de carrera en jóvenes de reciente incorporación al primer empleo**, Tesis Doctoral, Valencia, Universidad de Valencia.
- Rodríguez, A. y Martín, M., (2001), "Evolución del trabajo y nuevas formas de estructuras organizativas" en Agulló, E. y Ovejero, A. Trabajo (eds.) **Individuo y Sociedad**, Madrid, Pirámide.
- Rose, N., (1998), **Inventing our selves. Psychology, power and personhood**, Cambridge, University Press.
- SAFP, (2006), *Estadísticas del Seguro de Desempleo. Enero 2006*, Santiago, Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile.
- Sapelli, C., (2005), "Desempleo y Capital Humano" *En Foco* N° 51, Santiago, Expansiva.
- Schvarstein, L. y Leopold, L., (2005), "**Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario**", Paidós, Buenos Aires.
- Senge, P., (1990), **La Quinta Disciplina**, Barcelona, Granica, 1995.
- Sennet, R., (1998), **La Corrosión del Carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo**, Barcelona, Anagrama, 2000.
- Serieyx, H., (1993), **El Big Bang de las Organizaciones**, Barcelona, Ediciones B, 1994.
- Serrano, A., (1995), *Inserción Laboral como Transición Psicosocial*, Tesis Doctoral, Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Universidad Complutense de Madrid.



- Serrano, A.; Moreno, F. y Crespo, E., (2001), "La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación" en Agulló y Ovejero, **Trabajo, Individuo y Sociedad**, Madrid, Pirámide.
- Sisto, V., (1999), "Crisis del Empleo, Crisis del Trabajo: Subjetividad en Crisis. Apuntes acerca de la precariedad en Chile desde una experiencia en un programa social en beneficio de trabajadores perceptores de ingreso mínimo" Documento de circulación interna Seminario *Crisis del Trabajo*, Doctorado en Sociología del Trabajo, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Sisto, V., (2001), "Tomás Moulian, Chile Actual Anatomía de un Mito. Book Review", en *Transfer, European Review of Labour and Research* (Ginebra), Vol 7, N° 2, Summer 2001, (ISSN 1024-2589).
- Sisto, V., (2002), "Teoría Psicológica en Acción: La Psicología Frente a las Consecuencias Psicológicas y Sociales de los Procesos de Flexibilización Laboral", *Psicoperspectivas Revista de Psicología Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 1 N° 1.
- Sisto, V., (2002), "Teoría Psicológica en Acción: La Psicología Frente a las Consecuencias Psicológicas y Sociales de los Procesos de Flexibilización Laboral", *Psicoperspectivas Revista de Psicología Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 1 N° 1.
- Sisto, V., (2004), "Acerca de las Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno" *Atenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, N° 6 Otoño 2004, Disponible en <http://antalya.uab.es/athenea/num6/TVicente.htm>
- Sisto, V., (2004), *Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno*, Barcelona, Servicio de Publicaciones Universitat Autònoma de Barcelona.
- Sisto, V., (2005), "Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y la Gest(ac)ión de la Universidad sin Órganos: Un análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en Condiciones de Precariedad" en Gentili, P y Levy, B. (eds.) **Espacio público y privatización del conocimiento: Estudios sobre políticas universitarias en América Latina**, Buenos Aires, CLACSO.

- Sisto, V. y Fardella, C., (en prensa), "Narrándose en la Flexibilidad. Un Análisis Narrativo Discursivo De la Identidad en Tiempos de Flexibilidad Laboral", Aceptado en *Revista de Psicología Universidad de Chile*.
- Soto, A., (2004), **La participación directa en el trabajo y las transformaciones sociales en la empresa contemporánea. Un estudio monográfico en Codelco-Chile**, Lovaina, Presses universitaires de Louvain.
- Soto, A., (editor), (2008), **Flexibilidad Laboral y Subjetividades, hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo**, Santiago, LOM ediciones - Universidad Alberto Hurtado.
- Tajfel, H., (1984), **Grupos Humanos y Categorías Sociales**, Ed. Herder, Barcelona.
- Tjora, A. y Haland, E., (2006), "Between asset and process: Developing competence by implementing a learning management system" *Human Relations*, Vol. 59, No. 7: 993-1016.
- Todaro, R. y Yañez, S., (2004), "Introducción" en Todaro, R. y Yañez, S. (eds.) **El Trabajo se Transforma. Relaciones de producción y relaciones de género**, Santiago, CEM.
- Toffler, A., (1985), **La Empresa Flexible**, Madrid, Plaza y Janés.
- TRANSFER, (2001), Número especial: Emerging Experiences of Work in a Changing Economy. *TRANSFER European Review of Labour and Research* (Ginebra), Vol 7, N° 2, Summer 2001.
- Turner, J., (1990), **Redescubrir en Grupo Social**, Ed. Morata, Madrid.
- Valles, M., (1997), **Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional**, Madrid, Síntesis.
- Vygotski, L.S., (1978), **El desarrollo de los procesos psicológicos superiores**, Editorial Crítica, Barcelona, 1979.
- Wittke, T., (2005), "La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo" ponencia presentada en *Taller Internacional Trabajo, Identidad y Vínculo Social*, 27 y 28 de abril de 2005, Santiago de Chile.