

Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible*

Tensions in individual identity construction in flexible working

Recibido: marzo 4 de 2013 | Revisado: mayo 2 de 2013 | Aceptado: julio 15 de 2013

ÁLVARO SOTO ROY **

TOMÁS GAETE ALTAMIRANO

Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile

Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.tcii

Para citar este artículo: Soto, A. & Gaete, T. (2013). Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1167-1180. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.tcii

* La realización de este estudio fue posible gracias al financiamiento del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), Proyecto N° 11090154.

** La correspondencia relativa a este artículo debe ser dirigida a Álvaro Soto Roy, Facultad de Psicología, Universidad Alberto Hurtado. Almirante Barroso 26, Santiago, Chile. E-mail: asoto@uahurtado.cl ResearcherID: Tomás Gaete: M-2894-2013; Álvaro Soto: M-7244-2013.

RESUMEN

El presente trabajo se propone una reflexión acerca de las tensiones y contradicciones de los procesos de construcción identitaria en el trabajo flexible, a partir de los resultados de una investigación en empresas chilenas. El análisis propone la existencia de dinámicas caracterizadas por la tensión entre los elementos heredados de la trayectoria y los aspectos deseados a nivel identitario, así como de las distancias y contradicciones existentes entre la dimensión individual y la colectiva de la construcción identitaria.

Palabras claves autores

Trabajo flexible, identidades laborales, narrativas, trayectorias laborales.

Palabras clave descriptores

Psicología social crítica, investigación cualitativa, Chile.

ABSTRACT

The article proposed a reflection on the tensions and contradictions of identity construction processes in flexible work, within the results of a research in some Chilean companies. The analysis suggests the existence of dynamics characterized by a tension between inherited elements from the trajectory and desired aspects in an identity level, as well as distances and contradictions between individual and collective dimensions of identity construction.

Key words authors

Flexible Work, Work Identities, Narratives, Career Paths.

Key words plus

Critical Social Psychology, Qualitative Research, Chile.

En los últimos años, la sociedad chilena ha visto florecer una serie de movimientos sociales que canalizan la *indignación* global frente al capitalismo contemporáneo, a partir del cuestionamiento de algunos de los pilares fundamentales del modelo neoliberal local: un modelo educacional segmentado y privado, la explotación intensiva de los recursos naturales y la privatización de los servicios básicos a la comunidad.

Sin embargo, el mundo del trabajo no constituye aún un espacio masivo de conflicto social, y de hecho los lugares del debate y la crítica continúan siendo muy focalizados. Diferentes constataciones muestran que en el espacio privado, el trabajo es vivenciado desde el agobio y el desgaste, desde cuerpos que sufren el rigor de la actividad, desde la culpa respecto de otros roles de la vida cotidiana o desde la fatiga del endeudamiento. Al mismo tiempo, el trabajo es vivido como una experiencia constituyente del sujeto.

Este artículo pretende aportar elementos para comprender las subjetividades individualizadas que se construyen en torno al trabajo contemporáneo, principalmente en grandes empresas. Si bien se basa en factores locales, las ideas aquí propuestas reflejan situaciones bastante universales propias al trabajo actual.

La primera sección ofrece una contextualización de la situación del trabajo en la sociedad chilena, de manera de situar el análisis posterior sobre las subjetividades que se desarrollan en el contexto de alta individualización.

La segunda sección presenta resumidamente un trabajo de investigación desarrollado en empresas chilenas a partir de dos estudios complementarios, uno relativo a sistematizar diferentes escenarios de trabajo flexible y otro focalizado en las narrativas acerca de sus trayectorias laborales (Gaete & Soto, 2012). Se propone la existencia de tres escenarios flexibles, cada uno de los cuales favorecería el surgimiento de diferentes lógicas narrativas de construcción identitaria. Se analizan los procesos de construcción identitaria observables al analizar las narrativas de trabajadores, que expresan procesos subjetivos donde el individuo contemporáneo se inventa a sí mismo y define el

lugar que ocupa en el espacio social (Ehrenberg, 1998; Kaufmann, 2004). El interés por analizar el trabajo flexible desde la perspectiva identitaria es que este, al proponer una mayor fragmentación de las experiencias, supone una mayor exigencia de construcción identitaria a los sujetos, a fin de dar mayor coherencia y bienestar a su propia experiencia laboral (Alvesson, 2010; Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008).

Lejos de sustentar un modelo determinista y estructuralista, la apuesta comprensiva es situar la experiencia subjetiva en el marco de los elementos concretos a partir de los cuales se estructura el trabajo, en las condiciones locales que deben ser consideradas en la producción conceptual (Pulido-Martínez, 2012), a las que de hecho también intentan referir otros programas contemporáneos de investigación sobre identidades en el trabajo (De Castro, 2012; De la Garza, 2011; Sisto, 2009, 2012; Stecher, 2012).

Las dos secciones finales discuten sobre la naturaleza de los procesos de construcción identitaria que se establecen en los escenarios identificados. Primero, el análisis se detendrá en la relación siempre tensionada entre lo que el sujeto recoge de su trayectoria (lo heredado) y lo que espera alcanzar en esta (lo deseado). En la sección final se analizan las expresiones, límites y tensiones respecto de la dimensión colectiva en la construcción identitaria y de la acción colectiva en el trabajo.

La heterogeneidad del trabajo flexible: el caso chileno

La flexibilidad laboral debe entenderse como un fenómeno amplio, que refleja las múltiples formas a través de las cuales las empresas buscan adaptar su fuerza de trabajo a un entorno cambiante e impredecible. En Latinoamérica, las empresas la han buscado casi exclusivamente a partir de la reducción de los costos de la actividad, en especial los costos laborales. Rara vez la flexibilidad apela a la concepción del trabajo o a las formas de organizarlo; más bien refiere a las múltiples formas de minimizar y/o hacer variables los costos del trabajo, como contratar dotación por períodos acotados y

reducirla fácilmente cuando se requiera, traspasar la variabilidad del ingreso a las remuneraciones (rentas variables) o modificar fácilmente los tiempos y condiciones de trabajo (Soto, 2008).

Desde la reforma económica neoliberal, realizada en dictadura, la institucionalidad chilena ofrece a las empresas una amplia gama de recursos legales para alcanzar flexibilidad, entre los que destacan la externalización productiva y el trabajo independiente. Paralelamente al avance del trabajo precario, la reforma laboral impuso condiciones adversas al desarrollo del sistema de relaciones laborales, lo que unido a factores políticos se ha traducido en bajas tasas de sindicalización¹ y en la reducción de los repertorios de acción sindical, quedando abierto el debate sobre la posible recomposición de formas de acción colectiva (Aravena, 2008; Aravena & Núñez, 2009).

El “milagro económico chileno” da cuenta de un modelo de acumulación flexible de alta inequidad, que si bien no implica necesariamente pobreza, define una profunda segmentación respecto de la inserción laboral (Páez & Narbona, 2012), oponiendo un mundo de alta productividad y buenas condiciones laborales, a otros sectores de mediana y baja productividad, que absorben la mayor parte del empleo y ofrecen remuneraciones brutas seis y cinco veces inferiores (Infante & Sunkel, 2009). Si bien durante las últimas dos décadas desciende la tasa de desempleo², se mantiene una proporción de cerca de dos tercios de los empleos de baja o muy baja calidad³ (Sehnbruch, 2012).

No obstante, sorprenden algunos datos que dan cuenta de una apertura e interés de los propios trabajadores por insertarse al trabajo en condiciones flexibles, prefiriendo tener horarios flexibles o formas de remuneración variable vinculadas a

capacidades, nivel de estudio y/o cumplimiento de tareas (Encuesta Nacional de Empleo [ENETS], 2011).

Este aparente deseo de flexibilidad refiere a las tendencias de transformación de las subjetividades en la sociedad chilena. Güell (2009) ha propuesto que la promesa de futuro dominante en las últimas dos décadas –paz por parte del Estado, movilidad y consumo a través del mercado, autodisciplina en los esfuerzos privados y familiares– habría generado nuevos significados vinculados a una fuerte tendencia de individuación y de afirmación de autonomía, que la harían perder eficacia para dar sentido a los esfuerzos individuales. El mercado queda como única fuente de promesas temporales que llena ese vacío, pero no promete su cumplimiento, dejando a los sujetos enfrentados a la incertidumbre y la inseguridad biográfica (Güell, 2009).

El trabajo flexible no solo debe pensarse como la precariedad y su correlato subjetivo de exclusión social, desintegración y vacío (Castel, 2010; Sennett, 2000), sino que es urgente complejizar la comprensión de las subjetividades del trabajo flexible en el marco de las diferentes formas materiales en que este se expresa.

De escenarios flexibles a lógicas de construcción identitaria

En el afán de abordar la flexibilidad laboral como un fenómeno heterogéneo, se propone la noción de *escenarios* del trabajo flexible (Gaete & Soto, 2012). El mundo del trabajo –y en este caso el trabajo flexible– se organizaría a partir de diferentes configuraciones que resultan de la combinación de estrategias que desarrollan las empresas empleadoras respecto de sus diferentes grupos dotacionales, tanto a nivel del empleo (formas de contratación y de pago) como de la organización del trabajo (contenidos de los puestos en el marco de los procesos de trabajo) y de las eventuales prácticas de gestión de personas (formación, desempeño, carrera, desarrollo del compromiso, etc.). Estas estrategias buscan movilizar a los trabajadores (Le Goff, 1992, 1996; Soto, 2009) y garantizar la fiabilidad de su

1 En los últimos 15 años se ha mantenido una tasa relativamente estable de sindicalización en torno a un 12 % (Dirección del Trabajo, 2013).

2 La tasa de desocupación promedio de 2012 alcanzó 6.4 %, dando cuenta además de una evolución sistemática a la baja desde el año 2000 (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2013).

3 Este índice se construye con base en cuatro variables: situación ocupacional y cobertura de seguridad social, ingresos, tenencia del trabajo y capacitación. El indicador se construye con datos que provienen de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN.

aporte (De Terssac & Chabaud, 1990), lo que en parte importante de los casos pasa por dar ciertos espacios de autonomía, limitados por obligaciones y espacios de control explícitos e implícitos (De Terssac, 1992).

Se presentan a continuación los resultados centrales de dos estudios complementarios, de naturaleza cualitativa, desarrollados en cinco sectores relevantes de la economía chilena (producción frutícola, administración municipal, servicios de alimentación colectiva, producción pesquera y servicios financieros). Ambos estudios fueron de naturaleza cualitativa y se guiaron por los principios de la teoría fundada (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1990), intentando hacer emerger teoría significativa sobre el trabajo contemporáneo y las subjetividades que se desarrollan en él. En cada estudio, la información producida fue analizada por un equipo de investigación, generando categorías emergentes que desde lo descriptivo permitieron

avanzar progresivamente hacia la identificación de constantes transversales, en este caso contradicciones subjetivas inherentes a las narrativas identitarias.

A fin de hacer emerger desde la observación de terreno una clasificación de diferentes escenarios del trabajo, el primer estudio estuvo centrado en las estrategias que desarrollan las empresas frente a sus trabajadores, identificando sus diferentes prácticas de empleo, organización y gestión de personas. Para esto, se entrevistó a encargados de gestión de personas en las empresas, a fin de construir las lógicas utilizadas para asegurar el aporte de los trabajadores en el contexto productivo y de negocios de cada una. Las constataciones hicieron emerger tres escenarios transversales del trabajo flexible en la empresa que conviven con otros que fueron catalogados como estables o no flexibles (Gaete & Soto, 2012).

TABLA 1
Escenarios del trabajo flexible

| <i>Escenario</i> | <i>Sectores en que se observa</i> | <i>Lógicas predominantes de organización del trabajo</i> | <i>Lógicas predominantes de empleo</i> | <i>Prácticas de gestión de personas</i> |
|-----------------------|---|---|--|--|
| Segmentación precaria | Grandes empresas vinculadas a la explotación de recursos naturales (frutícola y pesquero), industriales y servicios | Lógica taylorista Segmentación Tareas empobrecidas Rutina | Empleo poco calificado Bajas remuneraciones y variables en función de la producción Contratación flexible Traspaso del riesgo al trabajador Inestabilidad laboral | Supervisiones directas Reducción máxima de los costos laborales |
| Adaptabilidad normada | Grandes empresas de servicio | Lógica taylorista Segmentación Prescripción de tareas espacios de autonomía Amplitud de funciones Ajuste permanentemente de los procesos de trabajo a las necesidades del cliente | Empleo de calificación técnica Bajas remuneraciones Subcontratación de servicios | Sofisticados sistemas de promoción, asociados a la experiencia y a la capacitación Sentido de pertenencia a la empresa Regulación a partir de normativas de higiene, calidad, competencias |
| Creatividad informal | Instituciones públicas, servicios independientes o por proyectos | Lógica del “profesional independiente” Tareas complejas Exigencia implícita a los trabajadores para que se visibilicen dentro de la red y generen nuevos proyectos | Empleos calificados Remuneraciones comparativamente más bajas que la de puestos igualmente calificados pero no flexibilizados Vínculos contractuales débiles y desprotegidos | Nulas posibilidades de hacer carrera |

Fuente: elaboración propia.

TABLA 2
Lógicas narrativas del trabajo flexible

| <i>Lógica narrativa</i> | <i>Referencias a la trayectoria laboral en la narrativa</i> | <i>Rasgos personales que se destacan en la narrativa</i> | <i>Racionalidad atribuida a la propia trayectoria laboral</i> |
|---|---|--|---|
| Testimonio (vinculada al escenario de segmentación precaria) | Serie de situaciones concretas frente a las cuales se ha debido adaptar | Sacrificio y responsabilidad | Percepción de estabilidad y control respecto a su trayectoria "Gusto por el trabajo" Minimización o negación de los costos laborales en la propia salud |
| Proyección (vinculada al escenario de adaptabilidad normada) | Sentido permanente de movimiento y de cambio | Independencia y proactividad | Permanente toma de decisiones orientadas a obtener mayores recompensas y mejores posiciones Se asumen costos personales y familiares |
| Personaje (vinculada al escenario de creatividad informal) | Profundo control de la propia trayectoria laboral | Prestigio y coherencia | Exaltación de las decisiones personales, con énfasis en la realización personal y logros laborales Se asumen costos personales y familiares |

Fuente: elaboración propia.

Sobre esa base, el segundo estudio buscó comprender las subjetividades que desarrollan los sujetos que trabajan en esos diferentes escenarios, a partir del análisis de las narrativas de los trabajadores que se desenvuelven en esos escenarios acerca de sus propias trayectorias laborales. Este análisis se centró en las formas en que se estructuran los procesos de construcción identitaria en el trabajo, poniendo especial atención al trabajo que hacen los sujetos por atribuir sentido y continuidad a su propia experiencia (Gaete & Soto, 2012). Se identificaron tres lógicas narrativas, cada una muy vinculada a los tres escenarios flexibles antes descritos.

Las lógicas narrativas han sido entendidas como estrategias de construcción identitaria en el trabajo, de diferentes subjetividades y disposiciones en los espacios sociales que define el trabajo. La narración en torno a la trayectoria laboral parece central para comprender un espacio social marcado por la centralidad del individuo (Araujo & Martuccelli, 2012; Martuccelli, 2007).

El lugar de *lo deseado* en la construcción identitaria

Las narrativas de los trabajadores acerca de sus trayectorias en el trabajo flexible son claras en resaltar los logros y elementos valorizantes de la experiencia laboral, que indudablemente sirven de sustento para la afirmación en la construcción identitaria. Estos resultados coinciden con diferentes trabajos que confirman que, pese a sus transformaciones, el trabajo sigue siendo fuente fundamental de afirmación identitaria para los sujetos (Díaz, Godoy & Stecher, 2005; Doherty, 2009; Marín, 2004; Schvarstein & Leopold, 2005).

En un primer nivel, el dominio del trabajo permite a los sujetos desarrollar disposiciones y habilidades que parecen altamente constituyentes al momento de narrarse. Por más simples y rutinarios que sean los espacios de trabajo, los sujetos construyen imágenes positivas de sí mismos basados en el saber-hacer que desarrollan y el reconocimiento de su entorno, que se tiñen de particularidades según

cada escenario flexible. En la narrativa del *testimonio*, vinculada a la *segmentación precaria*, la posesión de habilidades prácticas en el espacio laboral es una suerte de complemento de representaciones de sí que resaltan la capacidad de soportar las exigentes condiciones del trabajo propias a este escenario. Subjetivamente, el trabajo se vincula a la adversidad, y trabajar se asocia entonces a la disposición (desarrollada desde temprana edad) para enfrentar esta adversidad.

Por su parte, en la narrativa de la *proyección*, propia al escenario flexible de *adaptabilidad normada*, los sujetos dan importancia al haber aprendido un rol específico, lo que es activamente justificado en el trabajo narrativo a partir de los logros reconocidos por la propia empresa. Finalmente, en la narrativa del *personaje*, propia a la *creatividad informal*, el intenso trabajo de construcción identitaria observado se estructura en torno a las múltiples competencias que los sujetos sienten que despliegan autónoma y cotidianamente en el trabajo, que de hecho les permite expresar sus rasgos, creencias y valores más sustantivos.

Ahora bien, estas imágenes positivas de sí basadas en las trayectorias concretas desarrolladas requieren ser confrontadas a los elementos deseados observables en el trabajo narrativo, referidos no solo a las expectativas explícitas acerca del futuro, sino principalmente a las imágenes de sí que las narrativas se esfuerzan por ofrecer al interlocutor, en un despliegue dramático fundamental para entender la construcción de identidad (Down & Reveley, 2009; Goffman, 1959). Siguiendo a Claude Dubar (1991), el análisis de las transacciones subjetivas entre los elementos heredados y deseados constituye un foco de atención primordial en la comprensión de los procesos de construcción identitaria. En el registro de lo transversalmente deseado, es posible sostener que un elemento fundamental de los procesos de construcción identitaria en el trabajo flexible contemporáneo es la imagen de sí idealizada en cuanto sujeto que toma decisiones respecto de su situación laboral, un agente en permanente estado de decisión. Las tres narrativas identitarias esbozan a un actor que decide, un agente que toma decisiones relevantes con base en sus preferencias y a sus

rasgos sustantivos. Así, la narrativa del *testimonio* propone que es el hecho mismo de trabajar el que constituye una decisión fundamental, a pesar de la adversidad, la de la *proyección* propone la realización de múltiples decisiones cotidianas para mejorar la situación laboral presente y orientarse hacia un futuro idealizado, mientras que la del *personaje* ofrece la imagen de un sujeto que ha optado radicalmente en su trayectoria, a fin de expresarse y realizarse a través de la actividad de trabajo.

Según lo constatado, hay elementos de lo deseado que se complementan fluidamente con las imágenes construidas a partir del logro y de lo heredado, mientras que en otros dominios se observa menor vinculación, disociación e incluso contradicción. Uno de ellos refiere al bienestar/malestar respecto del trabajo cotidiano. Las narrativas sugieren que el malestar en el trabajo ha sido asumido como costo inevitable –de tipo familiar, de salud, o incluso económico– en el marco de decisiones racionales que el sujeto habría ido tomando en su trayectoria, las que se compensarían en el presente o en el futuro en función de un principio mayor. Esta vivencia de malestar ha sido descrita por Araujo y Martuccelli (2012) como la experiencia de “desmesura laboral” propia de la prueba laboral del trabajo en Chile, que entre otras formas se expresa como sobre-requerimientos temporales y relacionales, exigencia a la toma de riesgos, aguante de la inestabilidad y producción de sentido.

Además de la racionalidad atribuida al sufrimiento en el trabajo, las narrativas son muy activas en despejar la tensión, ignorando y minimizando los elementos más constitutivos del sufrimiento, en la línea de lo constatado por Sisto y Fardella (2008) respecto de las situaciones narrativas en las que la figura dominante del sujeto libre y autónomo entra en tensión con otras narrativas como la del cuerpo doliente, donde estas últimas son rápidamente encapsuladas y remitidas a elementos externos a la identidad del sujeto.

Si bien el acento de la descripción de sí en la imagen de agente que toma decisiones se apoya en la identificación de instancias reales de decisión, es evidente la sobredimensión que el sujeto otorga a las propias posibilidades de elección. Las narrativas

sobre las trayectorias entregan pistas relevantes acerca de las tensiones que la situación flexible imprime a la construcción identitaria. Siguiendo a Collinson (2003), la preocupación excesiva por la autonomía del sujeto conlleva el riesgo de ignorar el papel central de las inseguridades en la organización y reformulación de la subjetividad y de la identidad.

Parece pertinente entender estas ambigüedades y vacíos tras la presentación de sí en cuanto sujeto que opta y decide como una expresión de la individualización de la sociedad contemporánea. A este respecto, Martuccelli (2001) ha llamado la atención sobre lo vacío del principio de responsabilización como eje de individualización, ya que carece de significaciones estables que lo posicionen como principio general de cohesión social. La responsabilización corresponde a la devolución al individuo de sus trayectorias desocializadas, de su propia problemática y, al concebirse la realidad como un todo movable e imposible de transformar, finalmente lleva a aceptar el *statu quo*.

En el escenario de la *segmentación precaria*, las narrativas del testimonio que se observaron son particularmente ilustrativas del ejercicio de naturalización de la situación laboral, tanto en lo que refiere a las condiciones de empleo (inestable) como a las condiciones de trabajo (exigentes) y al contenido del trabajo (rutinario). Los trabajadores manifiestan plena conciencia de la mala calidad del trabajo que realizan y del bajo estatus de su posición en la escala social de calificaciones. No esperan ni proyectan movilidad para sí, no obstante manifiestan grandes expectativas de movilidad respecto de sus hijos. En este marco, los trabajadores exaltan sus propias capacidades de agencia y decisión en lo laboral, y el trabajar se vincula a una cuestión de voluntad. Basados en el convencimiento de que siempre existen oportunidades de trabajo, quien no trabaja es porque decidió no hacerlo. Este discurso se hace particularmente explícito entre los trabajadores que ejercen actividades temporales. Cabe resaltar que el acento sobre la imagen de agente que toma decisiones en estas narrativas se realza mucho más fuertemente cuando las formas de contratación flexible posicionan al sujeto como trabajador/a independiente, por ejemplo en el caso

del trabajo agrícola temporero. Particularmente en el caso de las mujeres, las narrativas identitarias realzan el logro de independencia, que combina la generación de ingresos y la administración flexible de los tiempos de trabajo que permite la compatibilidad con roles familiares.

[Entonces usted, ¿se metió al trabajo de campo más que nada por su abuela?] *Si porque ella, a mí me gustaba porque llegaba con harta plata, llegaba con harta plata y trabajaba sus horas nomas po. No, porque en la empresa tiene que saber uno cumplir horarios, las ocho hora pegaditas ahí* [Pero entonces, ¿le gusta también esta libertad que tiene?] *Si, es afuera. Porque igual yo trabajo, supongamos si vamos atrato y en alguna pega uno se trabaja, a las tres de la tarde dice ya tengo quince, veinte lucas ganadas, no trabajo más. Yo si quiero me siento, espero que todos salgan y uno trabaja hasta la hora que quiere.* (Fresia, trabajadora temporera agrícola, 321-324)⁴

En ese contexto, los sistemas de renta variable característicos de este escenario representan en las narrativas una instancia de reconocimiento de una imagen de actor independiente, y en ese sentido son dispositivos de gestión deseados y valorados. En el marco de tareas simples, el sistema de pago por volumen tiende a eliminar instancias y roles de control en el espacio organizacional. Las narrativas de trabajadoras independientes valoran la distancia de la relación patronal clásica, y la experiencia pone acento en la elección constante de buenas contrapartes (intermediarios de la relación laboral) que respeten el valor pertinente de la transacción y el pago oportuno.

Todo lo anterior lleva a tomar cierta distancia de los juicios teóricos, partiendo por los del propio Dubar (1991, 1992) que proponen que en este tipo de escenarios flexibles precarios el escaso reconocimiento se traduce en una identidad *fuera* del trabajo, donde el vínculo instrumental con el trabajo solo constituye una hebra menor en el tejido identitario del sujeto. Por el contrario, el trabajo

4 La numeración entre paréntesis indica los párrafos de la entrevista a los cuales se hace referencia.

es fuente fundamental de construcción subjetiva, y además del dominio del contenido surgen otras disposiciones valorizantes de sí que los sujetos relevan en sus narrativas.

Comparativamente, en todo caso, la lógica narrativa del *testimonio* es la que da cuenta de un menor trabajo de construcción de sí. Las lógicas de la *proyección* y del *personaje*, en cambio, muestran esfuerzos muy activos de los sujetos por dar cuenta de una imagen acabada de sí en torno al trabajo.

En estas narrativas se observa una suerte de repliegue del sujeto hacia sí mismo, obviando elementos vinculados a la situación laboral. Lo que se describe son fundamentalmente las características personales, los propios rasgos, valores y competencias. Las exigencias de singularidad y de autenticidad del “nuevo espíritu del capitalismo” (Boltansky & Chiapello, 1999) aparecen como telón de fondo permanente de los procesos de construcción identitaria.

En el caso del escenario de *adaptabilidad normada*, lo que se observa como dinámica de construcción identitaria en las narrativas de la *proyección* es una combinación entre la imagen deseada de sujeto que toma decisiones y una idealización de la situación laboral de futuro, que permitiría responder a las exigencias de autenticidad y expresión de sí. Ambas imágenes idealizadas tienden a convivir en las narrativas que realzan los logros obtenidos en el trabajo. Llama la atención en este caso que las disposiciones personales a partir de las cuales los sujetos se describen tienden a coincidir con las disposiciones promovidas y exigidas por la empresa en el marco de sus sistemas de promoción interna. Los sujetos se describen en función de las mismas disposiciones que identifican como requisitos para el efectivo ascenso (paciencia, rigor, constancia), así como a partir de la disciplina, la responsabilidad y la exigencia.

Estas narrativas sugieren la existencia de una brecha entre la situación laboral presente y la que se apuesta alcanzar a futuro. Los componentes heredados y los logros parecen disociados de los elementos deseados, lo que impide generar espacios viables de transacción subjetiva en la construcción identitaria.

La situación deseada planteada en las narrativas no necesariamente es descrita en términos comple-

jos —a veces solo un par de palabras— ni representa una situación única, generalmente se plantean varios escenarios posibles a futuro. Solo en ocasiones establece continuidad con el presente respecto del dominio de actividad o de las competencias laborales que se están desarrollando. No obstante, al trazar los rasgos genéricos de la situación ideal futura, lo que se observa es el deseo de confluencia entre estas disposiciones frente al trabajo más la posibilidad de expresar otros rasgos personales fundamentales que en el presente estarían postergados de la experiencia de trabajo. La vivencia futura se caracteriza por la integración en la actividad de trabajo de una heterogénea paleta de rasgos personales sustantivos para sí (intereses, estilos de relación, principios de vida) que evidentemente diferencian de los demás. La situación ideal futura es descrita a partir de la autonomía (generalmente se describen como pequeños empresarios) y desde la posesión de un saber hacer sustantivo.

[¿Y cuando empezaste a hacer este curso de SEN-CE... qué te llevó a estudiar eso, por qué se te ocurrió?] *No, lo que pasa es que a mí siempre me ha gustado la cocina, de chico que estoy en la cocina [... ¡La música y la cocina!]. La música y la cocina, sí, siempre he querido hacer un café con música, onda con música y... juntar la gastronomía y la música, y el teatro... [El lado artístico...]. Sí. Es que toda la familia es artista [Igual es bonita la idea.] Si poh. Eeh, y mi abuela siempre me tenía en la cocina, cocinar, cocinar, todo el día cocinando. Igual yo tuve que hacer cargo un poco de mis hermanos. Mi mamá como trabajaba y mi papá, yo tenía que cuidarlos, tenía que cocinar, todo lo que hace una mamá [Estabas en las labores de un hogar.] Si, entonces ahí me gustó la cocina. (Camilo, Maestro de Cocina, 59-72)*

Vale la pena detenerse en el análisis de la brecha que distancia el futuro deseado del presente en estas narrativas, la cual en ocasiones sitúa al sujeto en potenciales espacios de trabajo radicalmente diferentes al actual. El sujeto se señala en tránsito hacia ese futuro, pero eso no necesariamente implica estar desarrollando estrategias concretas para alcanzarlo. A la luz de las narrativas, pareciera bastar con el

buen desempeño en el presente para cerrar la brecha a futuro, por más diferente que este sea. El vacío en la base de la narrativa de la proyección estaría marcando las experiencias de sufrimiento en este escenario flexible. Tal como plantea Sennett (2000) a propósito del carácter corroído por la flexibilidad, el supuesto neo-capitalista de que “el largo plazo no existe” plantea una libertad prisionera del presente y amoral, descomprometida temporalmente.

Finalmente, en la lógica narrativa del *personaje* se observa una suerte de cierre de la narrativa hacia el futuro y una suspensión de la narrativa en el presente. El personaje no se proyecta hacia el futuro, teñido de incertidumbre. Pese a que se declara la apertura a posibles alternativas de mejor empleo a futuro, se dan referencias difusas de estas, poco informadas, que denotan la inexistencia de proyecciones efectivas o estrategias activas en el mercado del trabajo.

La imagen idealizada de sujeto que toma decisiones se combina entonces con un repliegue muy marcado hacia la trayectoria pasada en la que ya se habría expresado el sujeto en toda su complejidad. La frustración en torno a las condiciones actuales de trabajo ocupa un espacio menor en las narrativas, pero se deja ver sutilmente. Son múltiples las referencias a la incomodidad de no recibir recompensas y otros reconocimientos por parte de la institución.

Si bien se reconoce la precariedad de la propia situación laboral (se describen con detalle las condiciones inestables y las bajas rentas), el sujeto no se muestra particularmente interesado en escapar de ella. Por el contrario, se pone en juego una serie de estrategias narrativas que buscan equiparar o desvalorizar escenarios alternativos, lo que finalmente lleva a desechar la posibilidad de migrar a otro tipo de trabajo. Aún más, estas narrativas proponen implícitamente que el sujeto solo podría expresarse en las condiciones de precariedad. Paralelamente, se realiza la figura del usuario (y no de la institución) como fuente de reconocimiento.

[¿Cuáles serían para ti mejores condiciones de las que tienes?] *Mira, si tú me preguntas, en el ámbito más remunerado o la estabilidad, yo diría la estabilidad. O sea, más certeza de la estabilidad, no sé si eso pasa por un contrato en la Muni, siento que de alguna manera,*

los compañeros que yo conozco contratados pierden este perfil social. De verdad, me cuesta nombrar alguno que sienta que está contratado, con contrato municipal y que tenga además una concepción del servicio público única (...) si viene una persona a un determinado horario y yo siento que no la voy a alcanzar a atender antes de las 5: 30, como funcionario yo he visto a compañeros que le dicen venga mañana, literalmente, con la amargura que eso significa. Venga mañana... “oiga, pero es importante, ideme una idea!”, ¡venga mañana! [Ent 1: Y que antes cuando eran no contratados se quedaban.] No contratados se quedaban (...) además eso de estar contratado crean un nivel de soberbia en algunos compañeros que nos miran a nosotros los honorarios como, yo creo que tienen razón de alguna manera, como los eventuales. (Pedro, Educador en Programas Sociales de una Municipalidad, 481-490)

En resumen, la construcción identitaria en los escenarios de trabajo flexible se funda en una relación tensa entre (a) las imágenes de sí formadas a partir de los logros y reconocimientos obtenidos en el trabajo y (b) una representación de sí mismo, más o menos idealizada, en cuanto un agente que toma decisiones sobre su trayectoria. En el caso de la narrativa del *testimonio*, la preocupación por construir una imagen particular de sí es menor (b) tiende a centrarse en la valoración del sacrificio personal y en el realce de la propia autonomía, lo que lleva a legitimar la condición laboral en la que los sujetos están insertos. Por su parte, la lógica de la *proyección* añade a esta dinámica la existencia de (c) una imagen ambigua de futuro, bastante desconectada (a), lo que se traduce en una suerte de disociación en (b). Finalmente, la lógica del *personaje* se desarrolla una fuerte producción de (b) en forma de repliegue identitario, que sirve para aminorar las inconsistencias asociadas al casi nulo reconocimiento institucional de (a).

El espacio paradójico de la empresa y del colectivo

El acento individualizado de las construcciones identitarias del trabajo flexible no debe llevar a pensar en la inexistencia del colectivo como referente

de construcción identitaria. Si bien el colectivo no es fuente privilegiada de identificación, el sujeto se muestra siempre como un sujeto en relación, lo que abre finalmente oportunidades para la acción colectiva. El análisis propuesto acerca de las tensiones entre imágenes de sí basadas en logros y las imágenes deseadas requiere sustentarse en la reflexión acerca del lugar que dice ocupar el sujeto dentro de la trama social.

Cabe señalar que la empresa no tiende a constituir un espacio social relevante dentro de las narrativas identitarias, y cuando lo hace, las referencias suelen transmitir ambigüedad y contradicción. En el escenario de la *segmentación precaria*, las narrativas del *testimonio* tienden a aislar al sujeto respecto de la empresa, coherentemente a la nula preocupación de la empresa por afianzar y desarrollar el vínculo laboral y la pertenencia organizacional. Los sujetos se conciben en situación de trabajo no en el espacio social de la empresa, lo que refuerza la experiencia de independencia en el trabajador temporal.

En el caso de las narrativas de la *proyección*, desarrolladas en escenarios de *adaptación normada*, la empresa sí forma parte de los espacios sociales en el cual el sujeto se manifiesta inserto, aunque este posicionamiento es ambiguo y contradictorio. Las narrativas manifiestan perspectivas bastante críticas acerca de las prácticas de gestión y de la empresa. Fundamentalmente, los sujetos toman distancia en adherir a una imagen de comunidad de empresa, criticando la inconsistencia respecto del real interés de esta de utilizar al extremo la fuerza de trabajo, sin importar el desgaste generado. Pese a poseer empleo estable y posibilidades de desarrollo, los sujetos son activos en des-identificarse de la empresa (“trabajamos para nosotros mismos, para ninguna empresa”). No obstante, se constatan chispazos de identificación con la empresa, un “nosotros” se esboza tímidamente, por ejemplo al compararse con otras empresas. En la experiencia cotidiana los sujetos jugarían hábilmente con la adhesión a estas identidades de empresa, operando cierta forma de cinismo (Fleming & Spicer, 2003; Whittle, 2005), que permitiría adaptarse y al mismo tiempo tomar distancia en la relación laboral.

Esta reflexión permite poner límites y repensar los mecanismos en que funcionan los sistemas de gestión de personas de grandes empresas que ofrecen escenarios de *adaptación normada*. Estos resultados muestran que, si bien logran movilizar a los sujetos, están lejos de desarrollar una identidad colectiva en torno a la empresa. En términos psicodinámicos, de operar ciertos “imaginarios señuelo” propuestos por la empresa (Enriquez, 1997), que movilicen a los sujetos a partir de sus deseos de afirmación narcisística, estos redirigen a imágenes individualizadas y no comunitarias de éxito y poder.

Por su parte, en las narrativas del *personaje*, desarrolladas en escenarios de *creatividad informal*, la pertenencia a la institución tiende a ser fuente de tensión narrativa, dada la ausencia de espacios que reconozcan el aporte del sujeto. Las narrativas se esfuerzan por resaltar el logro personal descontextualizado –no vinculado a la empresa–, pero inevitablemente permean los frustrados deseos de recibir los reconocimientos a los que pueden acceder quienes tienen empleo seguro: estabilidad, ascensos, autoridad, beneficios económicos. Los vínculos descritos con la institución son recurrentemente ambiguos y contradictorios. En ese marco de tensión, la exaltación del usuario y de la relación que con él se establece puede ser considerada una estrategia para minimizar las tensiones identitarias que provoca la naturaleza del vínculo formal con la institución. De todos modos, e independientemente de la inexistencia de sistemas concretos de gestión de personas que busquen desarrollar el compromiso y la identificación, se observa una influencia bastante fuerte de la organización (y sus exigencias de implicación máxima en el trabajo) al momento de proponer definiciones de sí, lo que puede entenderse como el surgimiento –a tropezones– de una identidad *managerial* o de gestión (Sveningsson & Alvesson, 2003).

La pregunta final de este trabajo refiere a si el esfuerzo de individualización constado transversalmente en las narrativas entrega pistas de posibles identificaciones respecto a algún colectivo de trabajadores y si, eventualmente, estas podrían estar vinculadas a formas de acción colectiva en el trabajo. Como plantea Battistini (2009), el desafío

es identificar las posibilidades de surgimiento de referenciales identitarios comunes a partir de los cuales surjan espacios de construcción colectiva para la defensa de sus intereses, pese a lo coyuntural de los lazos en relaciones de precariedad.

El análisis muestra que, pese al esfuerzo individualizante y diferenciador del trabajo narrativo, surgen de manera implícita y tensionada ciertos referentes colectivos que permiten dar sentido a la experiencia y a la trayectoria de trabajo. En la lógica narrativa del *testimonio*, si bien hay una permanente referencia al carácter individual del trabajo y a la pertinencia (justicia) de la renta variable individual, el colectivo de trabajo surge espontáneamente (se filtra) en el discurso de los entrevistados tanto a nivel de los vínculos que desarrolla en el trabajo como de las autodefiniciones a las cuales recurren los sujetos. La experiencia cotidiana de trabajo es marcadamente colectiva, tanto por una estrategia instrumental orientada a negociar mejores condiciones con los intermediarios, como por las interacciones que se dan en torno al trabajo, las cuales no son necesariamente funcionales, sino más bien muestran al grupo en una función de soporte social al sacrificio propio de trabajar. Llama la atención que las narrativas dejan entrever el uso de referentes colectivos siempre genéricos (ser “de campo”, “gustarle la plata”) que permiten dar cuenta de los propios rasgos en el trabajo, explican el buen desempeño en la actividad, dan coherencia a la trayectoria y facilitan proyectar la experiencia hacia el futuro. Sin embargo, esas categorías colectivas utilizadas suelen no estructurarse en torno al trabajo, lo que parece dificultar las identificaciones, el conflicto o la acción colectiva.

En el caso de las narrativas de la *proyección*, desarrolladas preferentemente en escenarios de *adaptación normada*, se observa una dinámica bastante paradójica entre un esfuerzo narrativo orientado a la diferenciación individual –en función de rasgos personales– y una experiencia colectiva estructurada a partir de las interacciones funcionales en la actividad de trabajo. El colectivo ocupa un lugar fundamental en la vivencia presente, no solo porque la actividad se define por interacciones funcionales, sino porque se generan prácticas colectivas

semi-clandestinas desarrolladas para romper con la monotonía y desafiar la alta normatividad y control del sistema.

Al ser las narrativas que más claramente muestran posicionamientos críticos hacia la empresa, son también las que más se abren al reconocimiento del conflicto en la relación laboral. Son comunes las referencias sobre conflictos puntuales en los espacios de trabajo que se traducen en descargos puntuales –siempre focalizados– de acción colectiva, que luego se extinguen muy rápidamente. Además, las narrativas son críticas respecto de las culturas autoritarias que reconocen en las empresas, tanto en el ejercicio de los roles de sus jefaturas como en la evolución de los estilos de relación de los propios pares que ascienden en la estructura. Los sujetos dan cuenta de diversas estrategias individuales para soportar los estilos autoritarios y se autodefinen, a partir de estilos de relación opuestos a la cultura dominante.

En ese sentido, estas narrativas son las que más posibilidades poseen de confluir en la actividad sindical. De hecho, los sujetos aluden a situaciones puntuales en las que se han movilizado colectivamente, no obstante predomina una actitud de distancia hacia lo sindical que incluye sospechas de cooptación de las dirigencias por parte de las empresas. El afán narrativo de diferenciación individual se impone como un obstáculo al desarrollo de identidades colectivas y particularmente a la acción sindical.

Por último, la narrativa del *personaje*, desarrollada en escenarios de *creatividad informal*, propone una compleja relación con referentes colectivos. En este escenario flexible, lo colectivo forma parte fundamental de la experiencia de trabajo, donde los sujetos miden y reconocen su valor como trabajadores. La red permite construir soluciones pertinentes y efectivas en la actividad cotidiana, además de que sirve para enfrentar las siempre presentes restricciones institucionales (económicas, burocráticas, etc.). La amplitud de la red social construida en torno al trabajo es usada de hecho como una medida del valor dentro de las narrativas.

Al igual que en la narrativa del *testimonio*, los referentes colectivos que se utilizan en la narrativa

del *personaje* son siempre genéricos y no se vinculan a la situación concreta de trabajo. En este caso, las narrativas tienden a exaltar el propio nivel de calificación, y ser profesional constituye un elemento fundamental de las autodefiniciones presentes en las narrativas. La utilización de estos referentes categoriales permitiría esbozar un estatus particular dentro de la institución, pese a no contar con los reconocimientos formales asociados a esa posición. La fuerte referencia a las profesiones de origen estructura las interacciones sociales a partir de la segmentación e incluso la discriminación social. En ese marco, se observa, al igual que en el escenario anterior, la existencia de momentos específicos de involucramiento en formas de acción colectiva que buscan mejoras en las condiciones de empleo, sin adoptar en todo caso pertenencias colectivas ni explicitar abiertamente las posiciones de conflicto frente a la institución.

Como se ha señalado, tanto en las narrativas del *personaje* como de la *proyección*, la vivencia del colectivo está directamente vinculada a las interacciones que definen los procesos y situaciones de trabajo, esenciales de hecho para que la organización pueda alcanzar sus objetivos y desafíos. Estos escenarios flexibles ofrecerían posibilidades a los sujetos de desarrollar lo que Laville (1992) denominó “pertenencia productiva”, vínculo social creado en torno a la técnica y al producto que contribuye a la constitución de una entidad social percibida por sus miembros como grupo de pertenencia. Esta difiere de la comunidad de empresa en cuanto no refiere a valores comunes y difiere también de la solidaridad de oficio tradicional en cuanto no apela a un cuerpo de conocimientos prácticos estables y transmisibles, sino más bien en interacciones comunicacionales establecidas desde que la información poseída por actores diferentes se comparte y se maneja colectivamente.

La cuestión relevante aquí es anticipar las posibilidades de acción colectiva que se incuban en esos procesos de pertenencia productiva en el trabajo flexible. Dicho de otra manera, se abre la interrogante sobre el potencial impacto de estas pertenencias colectivas en niveles más fuertes de conciencia sindical o en prácticas concretas que

revitalicen el sindicalismo chileno, sometido a un profundo proceso de evolución y a la emergencia progresiva de nuevas formas de acción (Aravena, 2008). Al respecto, parece relevante referirse a la diferenciación propuesta por Dodier (1995, 1997) entre solidaridad técnica y solidaridad social. Lo constatado como espacio de pertenencia en torno a lo funcional corresponde a la solidaridad técnica, vínculo elaborado a partir de interacciones encuadradas por los objetos y orientadas a lo productivo, por lo que puede ir asumiendo progresivamente diferentes agrupamientos a fin de movilizar de la mejor manera a las personas implicadas en responder a las exigencias funcionales. Por el contrario, la solidaridad social referiría a una dimensión ética de la vida en sociedad, estructurada con base en reglas comunes, entendidas como un fin en sí mismo.

Al plantearse el objetivo funcional como único referente, la actitud funcional de la “solidaridad técnica” inunda todas las relaciones de la organización flexible, y el sentido funcional de cada persona se transforma en su sentido moral, lo que limita la posibilidad de generar una conciencia colectiva vinculada a la solidaridad social. Más que la fragmentación de experiencias, lo que parece impedir el desarrollo de mayores niveles de conciencia colectiva y de acción colectiva corresponde entonces a los propios espacios de trabajo, estructurados hegemónicamente en torno a los principios de la funcionalidad técnica. El repliegue al individuo constatado en las diferentes lógicas narrativas impone aún más desafíos a la acción colectiva.

De esta manera, los espacios de conflicto psicosocial no solo se observan en las instancias de interacción social y de poder al interior de las organizaciones, sino también en las ambigüedades que se desarrollan a nivel subjetivo en el trabajo flexible, aquí constatadas a nivel de los procesos de construcción identitaria. La imagen “neoliberal” de un actor individualizado en permanente decisión se impone de diferentes maneras—según el escenario—como una exigencia al sujeto, que se ve enfrentado a resolver los vacíos y contradicciones existentes respecto de su situación concreta de trabajo y de las imágenes colectivas heredadas culturalmente.

References

- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193-217. doi: 10.1177/0018726709350372
- Alvesson, M., Ashcraft, K. L. & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5-28. doi:10.1177/1350508407084426
- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos* (Vols. 1 y 2). Santiago: LOM.
- Aravena, A. (2008). Reflexiones metodológicas para el estudio del sindicalismo en Chile: aportes para un debate necesario. *Revista Alternativa*, 25, 8-22.
- Aravena, A. & Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile*. Santiago: Ocho Libros.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario: un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 120-142.
- Boltansky, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Collinson, D. (2003). Identities and insecurities: Selves at work. *Organization*, 10(3), 527-547. doi: 10.1177/13505084030103010
- De Castro, C. (2012). Algunas historias de los trabajadores. Las experiencias temporales y las identidades narrativas de los trabajadores. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 423-444. doi: 10.3989/ris.2011.02.15
- De la Garza, E. (Coord.). (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés/ Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- De Terssac, G. (1992). *Autonomie dans le travail*. París: PUF.
- De Terssac, G. & Chabaud, C. (1990). Référentiel opératif commun et fiabilité. En J. Leplat & G. De Terssac (Eds.), *Les facteurs humains de la fiabilité dans les systèmes complexes* (pp. 110-139). Marsella: Octarès.
- Díaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible* (Cuaderno de Investigación N°3). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.
- Dirección del Trabajo. (2013). *Compendio de Series Estadísticas 1990-2012*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Doherty, M. (2009). When the working day is through: The end of work as identity? *Work Employment Society*, 23(1), 84-101.
- Dodier, N. (1995). *Les hommes et les machines, la conscience collective dans les sociétés technicisées*. París: Métailié.
- Dodier, N. (1997). Remarques sur la conscience du collectif dans les réseaux sociotechniques. *Sociologie du Travail*, 2, 131-148.
- Down, S. & Reveley, J. (2009). Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work. *Human Relations*, 62(3), 379-401. doi:10.1177/0018726708101043
- Dubar, C. (1991). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles* [La socialización: construcción de identidades sociales y profesionales]. París: Armand Colin.
- Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle [Formas identitarias y socialización profesional]. *Revue Française de Sociologie*, 33(4), 505-529.
- Ehrenberg, A. (1998). *La fatigue d'être soi. Dépression et société*. París: Odile Jacob.
- Encuesta Nacional de Empleo. (2011). *Trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile 2009-2010*. Santiago: Ministerio de Salud, Instituto Nacional de Estadísticas y Dirección del Trabajo.
- Enriquez, E. (1997). *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*. París: Desclée de Brouwer.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157-179. doi: 10.1177/1350508403010001376
- Gaete, T. & Soto, A. (2012). Esta es mi trayectoria, este es mi trabajo: narrativas e identidad en el trabajo en Chile. *Psykhé*, 21(2), 47-59.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Goffman, E. (1959). *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (2a. ed.). Buenos Aires: Amorrortu.

- Güell, P. (2009). Chile: hacer creíble la promesa de futuro. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano*, 54, 1-5.
- Infante, R. & Sunkel, O. (2009). Chile: hacia un desarrollo inclusivo. *Revista de la CEPAL*, 97, 135-154.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2013, enero). *Empleo Trimestral*. Boletín Informativo (Nº 171). Disponible en http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/
- Kaufmann, J. C. (2004). *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. París: Editions Armand Colin.
- Laville, J. -L. (1992). *La participation dans les entreprises en Europe*. París: Viubert.
- Le Goff, J. -P. (1992). *Le mythe de l'entreprise, critique de l'idéologie managériale*. París: La Découverte.
- Le Goff, J. -P. (1996). *Les illusions du management, pour le retour du bon sens*. París: La Découverte.
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de los jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, 5(2), 43-52.
- Martuccelli, D. (2001). *Dominations ordinaires, explorations de la condition moderne*. París: Balland.
- Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo: la sociedad a escala del individuo*. Santiago: LOM.
- Páez, A. & Narbona, K. (2012, octubre). *La acumulación flexible en Chile: el mito de un modelo para América Latina*. Trabajo presentado en el 7º Congreso Chileno de Sociología, Pucón, Chile.
- Pulido-Martínez, H. (2012). La investigación sobre la identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral. *Psykhé*, 21(2), 77-85.
- Schvarstein, L. & Leopold, L. (2005). *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Sehnbruch, K. (2012). La calidad del empleo en Chile: teoría y medición. En S. Farné (Comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités, les conséquences humaines de la flexibilité*. París: Albin Michel.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. (2012). Identidades desafiadas: individualización, managerialismo y trabajo docente en el Chile actual. *Psykhé*, 21(2), 35-46.
- Sisto, V. & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 17(2), 59-80. doi:10.5354/0719-0581.2008.17137
- Soto, A. (2008). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional. En A. Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 155-176). Santiago: LOM/Universidad Alberto Hurtado.
- Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 102-119.
- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago, Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. *Psykhé*, 21(2), 9-20.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193. doi:10.1177/00187267035610001
- Whittle, A. (2005). Preaching and practicing 'flexibility': Implications for theories of subjectivity at work. *Human Relations*, 58(10), 1301-1322. doi: 10.1177/0018726705059859