

Esta Es Mi Trayectoria, Este Es Mi Trabajo: Narrativas e Identidad en el Trabajo en Chile

This Is My Career, This Is My Job: Narratives and Work Identity in Chile

Tomás Gaete y Álvaro Soto
Universidad Alberto Hurtado

Se exponen los resultados de un estudio cualitativo sobre trayectorias laborales y construcción de identidades laborales en distintos escenarios de trabajo en 5 regiones de Chile. El propósito fue identificar estrategias de construcción identitaria a partir de las narrativas que forjan los sujetos acerca de sus trayectorias laborales. Se analizaron las narrativas de una muestra intencionada de 15 trabajadores con actividades y trayectorias laborales diversas. El diseño metodológico se basó en el modelo de la *grounded theory*. La información generada a partir de entrevistas individuales en profundidad se analizó mediante el método de la comparación continua, logrando identificar 3 lógicas narrativas: lógica del personaje, testimonio y proyección. Cada una da cuenta de una posición a partir de la cual los sujetos estructuran y cuentan su trayectoria, mostrándose al otro, diferenciándose de los demás y revelando estrategias de construcción identitaria en el trabajo. Las lógicas narrativas no aluden a características objetivables de las trayectorias, sino a pilares a través de los cuales se atribuye continuidad a la propia trayectoria y sentido a la experiencia laboral.

Palabras clave: narrativas, identidad, trayectorias, trabajo, flexibilidad

This article presents the results of a qualitative study on labor trajectories and the construction of work identities in different work settings in 5 regions of Chile. Its purpose was to identify strategies of identity construction in the narratives that the subjects shape on the basis of their labor trajectories. The narratives of a purposive sample of 15 workers from different fields and with various career paths were analyzed. The methodological design used was based on the grounded theory model. The information generated from individual in-depth interviews was analyzed following the method of continuous comparison, which led to the identification of 3 narrative logics: logic of the character, of the testimony, and of the projection. Each of them accounts for a position from which subjects structure and tell their trajectories, showing themselves to the others, differentiating themselves from others, and revealing strategies of identity construction at work. These narrative logics do not refer to objectified features of their paths, but to pillars through which continuity is attributed to one's trajectory and meaning is ascribed to labor experience.

Keywords: narratives, identity, trajectories, work, flexibility

Anclada en lo social, la construcción identitaria en el trabajo se refiere a los procesos subjetivos a partir de los cuales los sujetos asignan continuidad y diferenciación a su existencia y otorgan sentido a su experiencia de trabajo y a sus prácticas sociales. En la intersección entre el mundo subjetivo y el espacio social la noción de identidad laboral parece renovar su vigencia en las ciencias sociales del trabajo. Si ayer fue un concepto privilegiado para entender las subjetividades de la sociedad industrial (fundamentalmente colectivas y estables), hoy la identidad laboral permite dar cuenta de los procesos de construcción subjetiva que surgen en

Tomás Gaete Altamirano y Álvaro Soto Roy, Facultad de Psicología, Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile.

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

Además de los autores, el equipo de investigación estuvo integrado por Gabriela Espinoza, Camila Paredes y Aurora Collado, a quienes se les agradece su aporte.

La correspondencia relativa a este artículo debe ser dirigida a Tomás Gaete Altamirano, Facultad de Psicología, Universidad Alberto Hurtado, Almirante Barroso 26, Santiago, Chile. E-mail: tgaete@uahurtado.cl

un espacio social en el que, siguiendo los principios de la sociología del individuo propuesta por Martuccelli (2007), las instituciones —entre ellas, el trabajo— obligan al individuo a desarrollar una biografía personal cada vez más singular. La prueba laboral constituye un desafío relevante y común al cual se enfrenta el individuo, que exige respuestas extremadamente singulares y singularizadas (Araujo & Martuccelli, 2012).

El estudio de las identidades laborales resulta pertinente para comprender los procesos de construcción subjetiva que surgen en el marco del trabajo flexible contemporáneo. Los trabajos desarrollados desde el *Critical Management* por Alvesson (Alvesson, 2010; Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008; Alvesson & Willmott, 2002) otorgan a los procesos de construcción identitaria una importancia radical, en cuanto reflejan los esfuerzos del sujeto por otorgar continuidad y coherencia a su experiencia y reducir la fragmentación y el dolor subjetivo en contextos fuertemente inestables y contradictorios. La construcción de identidad, una imagen de sí mismo que produce un sentido de coherencia y distinción, debe entenderse acá como una lucha y un proceso permanente y no como concepciones unitarias, coherentes o estables. Los procesos de construcción identitaria se ven facilitados en situaciones de transición, estrés o encuentros puntuales y requieren de los sujetos un grado mínimo de duda y franqueza (o angustia psicológica existencial) acerca de sí mismos. El trabajo identitario se constituye en mecanismo para administrar las tensiones del entorno, a partir de un *mito personal* que otorga soporte en la reflexión acerca de la turbulencia y la incertidumbre (Sveningsson & Alvesson, 2003).

Desde una perspectiva menos optimista, Collinson (2003) plantea que las múltiples formas de inseguridad laboral (económicas, existenciales, sociales y/o psicológicas) influyen de manera decisiva, variada y contradictoria en la creación y reformulación de la subjetividad y de la identidad de los sujetos, reproduciendo las relaciones de poder en la organización. Así, ya sea a través de expresiones conformistas, dramáticas o resistentes (Collinson, 2003), las identidades típicamente utilizadas —y socialmente construidas— para soportar las prácticas de vigilancia organizacional pueden final y paradójicamente reforzar la propia inseguridad y la ansiedad que intentan enfrentar.

Es fundamental apelar a ciertos pilares conceptuales en torno a la identidad laboral. Para Dubar (1991, 1992) la identidad en el trabajo representa un complejo juego de transacciones, un permanente proceso de negociación, tanto a nivel subjetivo entre lo heredado y lo deseado como a nivel relacional entre lo atribuido por otros y las propias concepciones de sí mismo. El trabajo es fuente de reconocimiento —de oferta identitaria—, en cuanto define condiciones para que los sujetos se conceptualicen. Las relaciones interpersonales, la comunicación y el conflicto son los espacios donde los sujetos logran confrontar sus deseos de reconocimiento, en un contexto de acceso desigual al poder, cambiante y complejo. Como plantea Sainsaulieu (1977), la identidad en el trabajo representa al mismo tiempo la permanencia de los medios sociales para obtener reconocimiento y la capacidad del sujeto para atribuir un sentido durable a su propia experiencia.

La sociología del trabajo caracterizó a las identidades colectivas típicas de la sociedad industrial como configuraciones típicas de identificación y de categorización de los individuos en relación con los demás, las que incluyen lógicas de acción y justificaciones en el trabajo. Son precisamente esas formas estables y colectivas de categorización en el mundo laboral las que entran en crisis en los escenarios contemporáneos del trabajo (Dubar, 2000). El análisis de las construcciones identitarias en el trabajo exige tomar distancia de este tipo de tipologías, caracterizadas por lo colectivo y lo estable. Requiere, sin embargo, seguir entendiendo el proceso de construcción identitaria como una permanente negociación consigo mismo y con los demás.

En la línea de la negociación simbólica en torno a la identidad es fundamental incorporar los aportes de Goffman (1959) y su enfoque dramático acerca de la construcción identitaria. Goffman concibe el sí mismo “como un tipo de imagen (...) que el individuo intenta efectivamente que le atribuyan los demás cuando está en escena y actúa conforme a su personaje” (p. 282).

Esta imagen representada por el individuo derivaría de todo el escenario de su actividad y ese sí mismo posible de atribuirle no es sino un producto de la escena representada.

Si bien Goffman (1959) puso el acento en los encuentros cara a cara como espacio fundamental de construcción identitaria, progresivamente se ha ido consolidando una perspectiva que pone el foco en las narraciones de sí mismo como instancias de representación dramática (Down & Reveley, 2009), prestando atención a las maneras en que los sujetos ponen en escena sus narrativas identitarias, a partir de un doble proceso de *gestión de impresiones* y de *egotismo atribucional* (Brown, Stacey & Nandhakumar, 2008). Las narraciones de los sujetos acerca de sí mismos en el trabajo constituyen imágenes identitarias que les sirven de referentes, de puntos de encuentro simbólicos que se refieren al lugar desde el cual los sujetos dicen quiénes son y quiénes son los demás (Ybema et al., 2009).

La investigación que acá se presenta tuvo como propósito identificar las lógicas de construcción identitaria que se desarrollan en el trabajo flexible contemporáneo. El objeto de estudio no son las clasificaciones unitarias, estables y colectivas a las cuales los sujetos adherirían, sino más bien las características del trabajo de construcción identitaria, los pilares a partir de los cuales los sujetos atribuyen continuidad y coherencia a una experiencia laboral fragmentada. El interés estuvo puesto en las maneras en que los sujetos se presentan y buscan impresionar al otro, en cómo conjugan sus deseos y las ofertas concretas de reconocimiento en los espacios de trabajo y las estrategias a través de las cuales se posicionan en sus narrativas.

Para dar cuenta de las condiciones estructurales de la oferta identitaria existente en el trabajo, el presente estudio se vinculó a un trabajo empírico previo de la investigación “Escenarios del trabajo contemporáneo en Chile: un acercamiento a la construcción de subjetividades en nuestra sociedad” (Soto, en prensa), que propuso una clasificación de *escenarios del trabajo contemporáneo*, definidos a partir de la situación de empleo, las prácticas de organización del trabajo dentro de las empresas y los discursos y dispositivos de gestión de personas que se ponen en práctica en las empresas. A partir de un análisis en empresas de cinco sectores relevantes de la economía chilena, se identificaron seis escenarios de trabajo existentes en las empresas analizadas, descritos en función de los requerimientos que hacen a los trabajadores: intensidad e intermitencia precaria, disciplina en baja renta, disponibilidad en la rutina, adaptabilidad desde la norma, apropiación para la promoción y creatividad e influencia desde lo informal (Soto, en prensa).

Esta identificación de escenarios de trabajo sirvió de base para estructurar un segundo estudio de la investigación, cuyos resultados se presentan a continuación. La pregunta fundamental se refiere a las formas en que se estructuran los procesos de construcción identitaria en el trabajo en trabajadores que desarrollan su actividad en estos diferentes escenarios. Para esto se analizaron las narrativas de los trabajadores acerca de sus trayectorias laborales, identificando en ellas las maneras en que estos atribuyen continuidad a su experiencia, así como a las formas en que se describen a sí mismos y a los demás (Soto, 2011).

Método

Diseño

En el estudio se desarrolló una aproximación narrativa (Bernasconi, 2011) y biográfica (Duero, 2006; Duero & Limón Arce, 2007), a fin de identificar dinámicas de construcción identitaria desarrolladas por trabajadores de cinco sectores de actividad relevantes en la economía chilena: la producción frutícola, la administración municipal, los servicios de alimentación colectiva, la producción pesquera y los servicios financieros. Es de naturaleza cualitativa y ha apelado a los principios de la teoría fundada (Glaser & Strauss 1967; Strauss, 1992a, 1992b; Strauss & Corbin, 1990).

Participantes

La muestra fue intencionada, buscando acceder a trabajadores que se desenvuelven en diferentes escenarios de trabajo dentro los cinco sectores de actividad señalados. Se siguió un principio de diseño circular, según el cual las luces surgidas del análisis de la información de las primeras entrevistas definen nuevos criterios muestrales (Flick, 2004), tales como edad o género, así como por las necesidades de confrontación de información que exigen las categorías emergentes de análisis hasta alcanzar el punto de saturación teórica de los datos.

La muestra quedó conformada por 15 sujetos (nueve mujeres y seis hombres) de entre 25 y 56 años de cinco regiones de Chile en las cuales se instalan las empresas de los sectores de actividad aludidos: Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Bío Bío y Los Lagos. Se les contactó a través de informantes clave.

Instrumento

A fin de provocar la construcción de narrativas acerca de las trayectorias laborales de los participantes, se desarrollaron entrevistas en profundidad que intentaron acercarse a una conversación cotidiana (Gaínza Veloso, 2006; Sierra, 1998). Se siguió una pauta de entrevista abierta y flexible que buscó que la persona entrevistada pudiera referirse cómoda y espontáneamente a los diferentes trabajos realizados en su trayectoria laboral y a las experiencias asociadas a ellos. El estímulo inicial fue bastante amplio y solicitó a las personas contar su trayectoria hasta su trabajo actual, permitiendo que organizaran libremente la narración. Los entrevistadores asumieron un rol activo en la conversación, solicitando detalles y justificaciones de lo narrado.

Procedimiento

Los participantes accedieron de manera voluntaria e informada a la situación de entrevista, previa explicación de los propósitos del estudio y de las garantías de resguardo de sus derechos y su privacidad. Estas garantías fueron explicitadas en la carta de consentimiento informado aprobada por los comités de ética de FONDECYT y de la Universidad Alberto Hurtado, que todos los participantes firmaron. Las entrevistas fueron individuales, tuvieron una duración aproximada de 80 minutos y fueron realizadas por integrantes del equipo de investigación en diferentes lugares acordados con cada participante, en función de su conveniencia práctica y comodidad: casas, oficinas, cafeterías. Fueron grabadas y transcritas integralmente. En las transcripciones se modificó el nombre de los entrevistados y se eliminó toda alusión que permita identificarlos a ellos o las organizaciones donde trabajan.

Análisis de la Información

El análisis de la información fue realizado en equipo, en las etapas sucesivas de comparación continua (Strauss & Corbin, 1990), propias del modelo de la teoría fundada, triangulando codificaciones y criterios de construcción y aplicación de categorías emergentes.

El proceso se estructuró en tres momentos. En el primero se realizaron análisis intra-casos, distinguiendo entre componentes singulares y dimensiones comunes a las narrativas a partir de categorías, tales como la posición del trabajo dentro de su trayectoria, las autodefiniciones del narrador, las condiciones y exigencias del trabajo, el dominio de la actividad y aprendizaje en la trayectoria, los espacios de reconocimiento, la acción colectiva, el no-trabajo y la calidad de vida e ingresos.

Luego se realizó un análisis transversal, centrado en los ejes y contenidos de las narrativas, a partir de categorías, tales como la tensión central en la narrativa, la continuidad de la trayectoria, el sentido de la movilidad, el control de la trayectoria, el vínculo con la organización, la relación entre trabajo y vida privada y las vertientes de la diferenciación individual.

La tercera etapa del análisis se desarrolló en torno a la identificación, contrastación y descripción de ciertas maneras comunes que tienen los sujetos de presentarse en las narrativas acerca de sus trayectorias laborales, las cuales fueron denominadas *lógicas narrativas*.

Resultados

Se identificaron tres lógicas narrativas a partir de las cuales los sujetos estructuran y se posicionan ante el otro al narrar su trayectoria: la lógica del personaje, del testimonio y de la proyección. Cada lógica responde a maneras particulares de cómo los sujetos se diferencian de los demás, atribuyen continuidad y sentido a su experiencia y se muestran al otro (en este caso, al entrevistador) en el ejercicio narrativo. Se presentarán las características fundamentales de cada lógica, insertando algunas citas a las narrativas de los entrevistados que encarnan los contenidos presentados. El número entre paréntesis al final de las citas corresponde a los párrafos de la transcripción de cada entrevista. El texto entre corchetes corresponde a preguntas o intervenciones del entrevistador o a una referencia de empresa o área que fue excluida de la transcripción para asegurar el anonimato de las fuentes.

La Lógica Narrativa del Personaje

En esta lógica los sujetos se posicionan en su narración como protagonistas centrales de la trayectoria, dedicando un esfuerzo significativo a describirse, lo que les permite dar coherencia a su narrativa. Se muestran altamente conscientes de sus propias competencias y principios.

En esta lógica coinciden sujetos en escenarios de trabajo caracterizados por la exigencia de creatividad y autonomía en el trabajo, sometidos a discursos institucionales o profesionales potentes que promueven la implicación e identificación con la empresa o que solicitan aportes significativos a la organización, sin ofertar estabilidad o aumento de renta. Tres casos se clasifican en esta lógica: Pedro, 55 años, es educador en programas sociales en una municipalidad de la Región de Valparaíso, con una trayectoria de alta inestabilidad y desprotección; Luisa, 35 años, es asistente social del mismo municipio, con toda su trayectoria en la misma institución y en condiciones de contrato a honorarios; y Hugo, 37 años, quien es ejecutivo bancario, con toda su trayectoria (ascendente) en un mismo banco.

Esta lógica narrativa se centra en la figura del narrador, el personaje, quien exalta sus rasgos como constituyentes constantes en el tiempo. Se desarrolla, así, una imagen bastante consistente entre la caracterización personal, el tipo de desafíos que ha enfrentado en su trayectoria y el resultado de sus decisiones.

Por ejemplo, la narrativa de Pedro propone una fuerte continuidad de búsqueda de autonomía y coherencia. Realza las condiciones del trabajo flexible, tanto en su contenido como en las condiciones de empleo, ya que permitiría la expresión de sí mismo, posibilitando, además, ser percibido por los demás como alguien (un personaje) coherente:

La gente igual entiende que, compara, y además a mí... esta misma actitud me permite, como decirlo, que tenga como... ser un referente: "Mira, hay un compañero que se dedica... que trabaja y gana 300 lucas". (...) De alguna manera es consecuente con mi vida, ¿cachái? De verdad no es menor, ¿es mas creíble el tipo que gana 800, que tú no lo ves, que el tipo que gana 300, que tú lo ves? [Claro, te permite legitimarte] Me legitima, me da voz, que a mi edad tampoco es malo, soy un viejo, (...) y nuestra sociedad es más juvenil, ¿no? (...) Entonces, de alguna manera igual esta actitud frente a la vida, esta forma de ser también me colabora positivamente.
(Pedro, 468-470)

Un elemento transversal en esta lógica es que los propios principios, valores y rasgos personales se utilizan en un esfuerzo de diferenciación respecto de los demás, sean pares o de otras generaciones. La descripción del personaje se apoya, además, en la constatación de logros obtenidos en el trabajo, que pueden coincidir o no con los resultados medidos y premiados en la organización.

Es el caso de la narrativa de Hugo, quien propone una trayectoria muy coherente, organizada en torno a la alta intensidad que imprime a su trabajo y al foco exclusivo que hace en el presente. Cada etapa en su trayectoria la presenta en torno a los logros obtenidos en los sistemas de ranking de la empresa (siempre primero) y los consecuentes ascensos y reconocimientos.

En esta lógica narrativa, el pasado es el espacio fundamental de descripción del personaje y el presente se considera como un espacio implícito de su expresión. El futuro plantea un grado importante de incertidumbre e incomodidad y tiende a no ser considerado en la narración. Esta dificultad para proyectar el personaje se vincula con la existencia de fisuras o incoherencias entre lo narrado y ciertas características relativamente evidentes de la situación laboral o vital del sujeto. Las posibilidades de fracaso no son reconocidas explícitamente y el personaje se transforma en un espacio de protección frente a la incomodidad que genera el riesgo.

Es el caso de Luisa, quien narra una trayectoria centrada en su autonomía profesional, capacidad y estatus dentro de la institución. Trasluce una alta valoración de la estabilidad en la institución, que se contradice con la precariedad de su situación contractual y la poca probabilidad de que esta cambie. El personaje construido le permitiría desdeñar el riesgo y desvalorizar alternativas laborales:

[¿Qué es lo que te hace quedarte aquí?] La cercanía al hogar, eso es como lo primero, la cercanía al hogar, con mi hija. Pero sabes que acá el ambiente laboral es grato (...) porque ayer me hicieron otro ofrecimiento. Pa' estar ganando plata y después estar gastándola en medicamentos, prefiero estar como estoy en estos momentos, que no es una estabilidad, pero para mí es algo estable, o sea, en el sentido de la vida, de hoy día, porque yo no sé si mañana voy a estar viva. Entonces, si tú me dices si estoy viviendo el día, obvio. Entonces, entre estar gastando en medicamentos, psiquiatra y todo lo demás, yo prefiero estar ganando y estar donde estoy. (Luisa, 180-183)

La misma dinámica de desvalorización del trabajo estable se observa en Pedro. Hugo, por su parte, sometido a un escenario distinto, sugiere estar preparado para enfrentarse a las nuevas reglas de mayor fragilidad del empleo y de recambio generacional que evidencia. El personaje le permite situarse dominando la situación, sin obligaciones de reciprocidad a futuro y, por tanto, sin tensión:

Claro, yo hoy día siento que estoy empaté con el banco, siento que el banco me ha entregado mucho y que yo le he entregado mucho al banco, por lo tanto, yo hoy día me siento súper maduro para poder tomar la opción de vida que yo desee aquí en adelante. En ese sentido, estoy súper tranquilo. (Hugo, 480)

La Lógica Narrativa del Testimonio

En esta lógica el narrador no se posiciona al centro de la narrativa, sino más bien narra las situaciones concretas que ha debido enfrentar. No profundiza en las características personales, más allá de las directamente vinculadas con las exigencias del escenario laboral: el sacrificio, el dominio de la tarea. La trayectoria es narrada en términos de un testimonio de eventualidades que fueron construyendo su historia laboral, propias de un flujo natural en que no caben grandes decisiones personales.

Esta lógica narrativa se manifiesta en sujetos que trabajan en escenarios que ofrecen baja autonomía. Varios de los entrevistados se desempeñan en un escenario laboralmente inestable y mal remunerado, donde, sin embargo, se desempeñan de manera intensa: Mario, 46 años, trabaja en una planta pesquera en una ciudad de la Región de Los Lagos; Fresia, 45 años, e

Isabel, 33 años, trabajan como temporeras agrícolas en la Región de O'Higgins; y Rita, 46 años, trabaja como fileteadora independiente (a trato) en un puerto de la Región del Bío Bío.

Los demás entrevistados que desarrollan esta lógica de narrativa provienen de escenarios que, si bien exigen tareas rutinarias y poco autónomas, ofrecen condiciones de empleo estables: Ángela, 56 años, es funcionaria administrativa del departamento de finanzas de un municipio del interior de la Región de Valparaíso y posee contrato de planta; Carlos, 38 años, es paramédico en un consultorio del mismo municipio y también tiene contrato de planta; y Fidelina, 41 años, es contadora auditora y trabaja hace dos años y medio en un banco de la Región Metropolitana, es de procedencia extranjera y llegó a Chile hace cuatro años, luego de otras migraciones previas.

Pese a las condiciones tan disímiles de estabilidad, lo que vincula a estos trabajadores en esta lógica narrativa es la percepción de estabilidad de las condiciones laborales. Hasta quienes trabajan en las condiciones más extremas de informalidad (a trato) desarrollan una narrativa en la que su situación no parece cambiar. La propia trayectoria se narra desde un entorno estable, el estado natural de cosas. No se constatan posiciones críticas ni políticas en las narrativas respecto de la propia situación laboral.

En los casos de mayor precariedad, las reglas del juego son que cada uno debe estar a cargo de asegurar su empleo futuro y, una vez obtenido el trabajo, debe estar dispuesto a sacrificarse, asumiendo incluso como algo natural el deterioro de la salud vinculado a las condiciones naturales. Así se evidencia en el caso de Rita, quien estructura su narrativa en torno al deber que ha tenido siempre de trabajar, su sacrificio y su actitud activa:

Mira, yo sé que a futuro, o sea, ya el tiempo trabajando en cuanto pesquera y en cuanto a la playa me está cobrándome los intereses. Porque aparte de eso, de trabajar tan rápido y estar al hielo y todo eso, yo sufro de artritis (...) y son dolores... [Que vienen producto del trabajo, dice usted, las manos...] Vienen de la humedad. Pero a mí eso... no me doy por vencida, mientras yo pueda trabajar y movilizarme, está todo bien, los dolores quedan para atrás, porque yo tengo que ver, tengo la meta que yo tengo que dejar a mis hijos en algo seguro, porque yo siempre viví en el aire. (Rita, 184-186)

Esta lógica narrativa devela un amplio foco temporal. El pasado está integrado en el relato, el presente se incluye con detalladas descripciones de la actividad y el futuro parece evidente: no genera dudas de cómo será ni que la persona lo vivirá desde la experiencia ya narrada.

Ángela, por ejemplo, alude a sí misma a partir de competencias muy genéricas (el rigor, el dominio del rol), las cuales señala haber desarrollado desde su entrada al sector público, independizándolas de recompensas puntuales que pudiera obtener. Es la misma disposición que resalta cuando describe su trabajo actual y que proyecta seguir aplicando a futuro:

Pero yo nunca quise postular a más, porque yo creo que no necesité tanto la plata. Esa es la verdad. Yo creo que si yo hubiera estado muy afligida de plata lo hubiera hecho. [Ya...] Lo hice como una forma de no ser tan ambiciosa, pa' mí como persona, interior, de que, si mi marido tiene un sueldo que me da bien, más mi sueldo, estamos bien. Tenemos, ponle tú, dos hijos y estamos bien, nos alcanza pa' vivir bien, casa propia y todo el tema. Pa' qué cortarle, a lo mejor hay otra persona que ese grado lo necesita más que yo. [Ya, perfecto] ¿Cachai? Y yo igual voy a hacer mi pega bien. O sea, yo igual, si yo puedo ayudar a alguien o sé hacer mi pega, si yo puedo ir a hacer a otro lado mi pega, no porque no me den ese grado, ponle tú, yo no voy a hacer mi trabajo bien, poh, porque no postulo. (Ángela, 240-246)

La amplitud del foco temporal en esta lógica narrativa puede estar vinculada a aspectos externos al trabajo, como en el caso de Mario, quien desarrolla una narrativa que hace referencia a la vida en el campo, de donde proviene, y a cierta resignación a trabajar en la ciudad por las mejores condiciones laborales. En la narración de su trayectoria los hechos cobran sentido o se explican a partir de sus rasgos vinculados al campo: la responsabilidad, el ritmo de trabajo y la resistencia física. Los trabajadores provenientes del campo, según señala, son más cotizados para los trabajos que exigen intensidad y sacrificio.

Quienes desarrollan narrativas desde el testimonio tienden a establecer descripciones de sí mismo y de las propias competencias bastante breves y genéricas. Fresia, por ejemplo, estructura una narrativa centrada en el gusto por el trabajo independiente y se describe por las exigencias del trabajo de temporera: rapidez, fuerza y resistencia a las condiciones más adversas en que se desarrolla su actividad (horarios, distancias, clima, riesgos, trato, etc.). Estas características de base las sitúa desde muy atrás en su trayectoria, como herencia generacional:

...Pero yo de antes igual, po, de once años trabajaba así no más, po. Antes mi mamá igual me llevaba donde mi abuelita a trabajar. (...) De toda mi familia, mi abuelita era la que... la buena pa' trabajar en el campo. Pero de todas las hijas, ella tuvo hartas hijas y ninguna trabajó en el campo, siete hijas y ninguna, ninguna... Te van a trabajar de empleada y, por ejemplo, mi mamá nunca ha trabajado, nunca ha trabajado. Por eso dicen que yo soy igual a mi abuelita, que yo trabajo en lo que venga, o sea, ganando plata. Entonces, de ahí que ya empecé a trabajar, terminamos la uva de ese verano y de ahí nos fuimos a trabajar a la [nombre industrial], que es una de estas de híbridos que exportan las semillas. (Fresia, 40-54)

Cuando se realizan descripciones de sí mismo, estas surgen como aprendizajes espontáneos, conclusiones surgidas desde la práctica del trabajo. Por ejemplo, Isabel que, según narra, llegó a trabajar como temporera agrícola casi por ausencia de otras alternativas, va mostrando cómo, a partir del ejercicio de este trabajo, se va dando cuenta de sus habilidades y desde ahí entrega ciertas valoraciones positivas a su situación, que llevan implícitas definiciones personales: el gusto por la actividad, los buenos ingresos económicos, la libertad horaria, el trabajo al aire libre y el buen ambiente grupal en la faena.

Entregar pocos descriptores de sí mismo implica, además, dar pocas señales de especificidad personal. Es común en estas narrativas el escaso afán de diferenciación individual y las únicas referencias al respecto se refieren a expectativas de que el empleador diferencie los desempeños y los pagos se hagan acordes con el rendimiento individual.

La narrativa desde el testimonio, finalmente, tiende a concluir en juicios bastante positivos sobre la experiencia y la trayectoria laboral. El trabajo ofrece un espacio para desarrollar constataciones positivas acerca de sí mismo. Algunos de los entrevistados, pese a que no querían que sus hijos heredaran el oficio, les mostraban con orgullo la habilidad y la resistencia que les caracteriza. En la misma línea, son capaces de bromear y proponer ecuaciones entre el propio oficio y ocupaciones de mayor calificación:

El hecho de no haber estudiado y no haber ejercido lo que yo quería, entonces, de alguna manera tenía que aprender. Y ¿viste?, llegué al mar igual no más. No soy bióloga marina, pero sí trabajo de buena manera en el mar. Entonces, eso me enseña a mí. Por ejemplo, ya, el biólogo marino tiene que ir al fondo del mar, ver, descrestarse y todo. En cambio, no, poh, el mar a mí me lo manda pa' arriba. Y yo tengo que lograrlo. Y yo voy viendo, voy aprendiendo cada cosa. Fileteo un pescado y el pescado me sale con diferentes pescaditos más chicos y ahí voy y los busco en el diccionario, o sea, me voy dando clases yo sola. Y cuando tengo duda, que siempre tengo duda, le pregunto a mis hijos. (Rita, 229)

La Lógica Narrativa de la Proyección

En esta lógica de narración el sujeto se posiciona en un momento de tránsito hacia una nueva situación laboral, factor que condiciona todo lo narrado acerca de la trayectoria e imprime tensión a la narrativa.

Reúne a entrevistados que trabajan en escenarios que exigen iniciativa en el marco de normas bastante estrictas. Representan espacios laborales mal remunerados y contradictorios que exigen, además del respeto a complejas tramas normativas, creatividad e ingenio de sus trabajadores: Paola, 26 años, trabaja como maestra de cocina para ejecutivos de una empresa mediana de la Región Metropolitana, desde temprana edad ha trabajado en cocina y hoy realiza estudios universitarios; Camilo, 25 años, es maestro de cocina de una gran empresa de alimentación colectiva que presta servicios de casino a una faena minera en la cordillera de

la Región Metropolitana, donde ha desarrollado una rápida y ascendente carrera; Dolores, 36 años, trabaja como jefa de casino en una empresa mediana que presta servicios de alimentación a un establecimiento educacional de la Región Metropolitana; Marco, 34 años, es aspirante a maestro de cocina en una gran empresa multinacional de servicios de alimentación; y Gina, 39 años, trabaja hace cinco años como técnica social en un municipio de la periferia de la Región Metropolitana, siempre a honorarios.

Un elemento sustantivo de esta lógica es la discontinuidad de las narrativas, porque son formuladas de manera fragmentada o porque narraciones relativamente continuas son enfrentadas a cortes en el presente, que hace imposible su continuidad a futuro.

Es el caso de Paola, quien busca cambiar radicalmente su trayectoria estudiando una carrera universitaria, decisión que justifica por la necesidad de generar mayores ingresos y de distanciarse de los patrones culturales y de poder asociados al trabajo de cocina. Su narrativa muestra una permanente tensión entre juicios positivos acerca del trabajo en la cocina y la imagen de un oficio no emancipador. Sus proyecciones hacia el futuro son bastante ambiguas, aunque toda la narración del pasado y del presente se tiñe con su apuesta profesional:

[¿Y qué es lo que te gusta del trabajo en cocina?] *Yo creo que hubo como un conjunto de cosas. Si bien en un principio me gustó, porque nací como entremedio de la cocina, porque me crié con esto, por mi papá, por los eventos. Yo lo encuentro súper entrete. Encuentro que el arte de cocinar no cualquiera lo tiene, y de cocinar bien, de presentar una cuestión bonita, donde se presentan buffet y cosas. A mí me gusta harto, pero también se fue volviendo una necesidad, porque hay que moverse para tener plata. Yo soy una mamá soltera, entonces había que hacerlo no más, era como lo que me había tocado, yo sentí en algún minuto. Y también en algún minuto me di cuenta que era, que si seguía en la cocina... yo sentía que no crecía como persona. No sé si me entendís, yo ya había llegado a lo que más se podía llegar, que era ser maestra, y de ahí no iba a subir. [Ya...] Y como que eso me hacía sentir empobrecida en lo académico, no sé, y ahí fue cuando decidí entrar a la universidad. (Paola, 105-110)*

La narrativa desde la proyección plantea a la propia trayectoria como algo en construcción, no definitivo, un devenir que aún no se materializa. La expectación respecto del futuro tiende a no mostrarse abiertamente, pero las narrativas van dejando señales de la tensión psicológica que en la mayoría de los casos acompaña a la vivencia laboral.

Así, por ejemplo, la narrativa de Dolores muestra una trayectoria bastante consistente y continua desde tempranas épocas. La tensión se manifiesta en torno al presente, cuando choca una línea narrativa en que ella está preocupada por defender los derechos colectivos de los trabajadores (no respetados por la jefa) y, al mismo tiempo, es administradora del casino, manteniendo una estrecha relación con su jefa (definida metafóricamente como “matrimonio”). Esta tensión confluye con un discurso en que parece obligada a independizarse (cuestión que antes no se atrevió a hacer), que la llevan a proponer planes futuros de independencia que, si bien parecen poco reales, condicionan toda su narrativa acerca del futuro.

En otros casos, las proyecciones a futuro dan cuenta de apuestas de los sujetos para construir una trayectoria que hasta ahora no han tenido y, en este sentido, manifiestan fuertes expectativas de éxito en el futuro. Es la situación de Marco, quien en su narrativa devela su apuesta por mantener la disciplina, no entrar en conflicto ni emigrar del trabajo actual, comportamientos que precisamente han caracterizado su trayectoria previa. Sus planes son ascender en la empresa y eventualmente desarrollar ciertos emprendimientos, todos planteados muy genéricamente.

Así, en la lógica de la proyección los planes de futuro tienden a ser planteados en términos muy ambiguos, incluso contradictorios, lo que justifica que se hayan definido como proyecciones y no como proyectos. La narrativa desarrollada por Gina es particularmente iluminadora en este aspecto. El pasado es narrado en términos muy ambiguos y fragmentados y en el presente destacan rasgos personales más que laborales (la capacidad de generar confianza en sus jefes),

así como una fuerte responsabilización al asumir su condición de trabajadora a honorarios. Respecto del futuro, propone nuevos y variados quiebres posibles, ya sea como trabajadora independiente, ya sea retirándose de la actividad laboral:

[Pero pensando en el futuro, (...) ¿qué te gustaría hacer?] *Mira, la verdad es que considerando mi edad, mi situación económica, digamos... quiero dejar de trabajar. [¿Sí?] Porque ya estoy cansada igual, no es que esté vieja, pero igual. Veo igual que mi futuro no es seguir trabajando, o sea, tengo una familia bien constituida, tengo mi casa, quiero estar más con mi hija chica. Con mi hijo estuve, porque yo empecé a estudiar después, tarde.* (Gina, 185-188)

Quienes narran su trayectoria desde la proyección manifiestan una fuerte búsqueda de diferenciación respecto de los demás, la que se organiza fundamentalmente en torno a rasgos personales distintivos.

Es el caso de Camilo, quien realiza una narrativa centrada casi exclusivamente en el presente, basada en sus particularidades personales en el ejercicio del rol de maestro de cocina. Su narrativa es fragmentada hacia el pasado y bastante abierta hacia el futuro (propone cuatro posibilidades diferentes). Se constata que en la interacción con los sistemas de gestión de la empresa logra identificar ciertos rasgos personales, como la disciplina y la disposición al aprendizaje. Busca diferenciarse, especialmente cuando enfatiza su estilo personal, a través del cual puede compatibilizar disciplina, rigor con calidez y relajo en las relaciones interpersonales:

No sé, es que mi estilo es totalmente diferente a lo que son ellos [los otros maestros]. [¿En qué sentido?] Porque yo sé llegar a la gente, puedo llegar a la gente no imponiéndome sobre ellos, llego conversando, así relajado, no me estreso. (Camilo, 186-188)

Discusión

Los resultados presentados constituyen teoría emergente —fundada en los datos— respecto de la manera en que los sujetos se narran desde sus trayectorias laborales y plantean una pregunta fundamental acerca del estatus conceptual de las lógicas narrativas relacionadas con los procesos de construcción identitaria en el trabajo. Ciertamente, estas no corresponden a perfiles identitarios estables, en el sentido de una tipología centrada en el contenido de las autodefiniciones en el trabajo, tales como oficio, clase o empresa. Las narrativas expresan trayectorias y significaciones del trabajo altamente individualizadas, caracterizadas por la movilidad permanente, en la que las transacciones identitarias parecen estar marcadas por la centralidad de las atribuciones para sí del sujeto, por encima de categorizaciones colectivas atribuidas desde el entorno y donde lo deseado toma una figura central por sobre lo heredado (Dubar, 1991).

Las lógicas narrativas descritas representan estrategias de construcción identitaria que permiten a los sujetos dar coherencia y sentido a su experiencia actual a partir de una (dis)posición particular frente al trabajo. Cada una esboza un tipo de sujeto, ya sea en proceso de cambio o de tránsito, ya sea muy consciente de sí y deseoso de expresarse, ya sea mostrándose a través de situaciones concretas definidas por condiciones de trabajo escasamente controlables.

En las tres estrategias el individuo se responsabiliza de su situación y de su trayectoria. Las referencias a colectivos son casi inexistentes, incluso en la lógica narrativa del testimonio, la más compatible con estrategias colectivas de construcción identitaria. El trabajo se tiende a observar desde una vivencia, también individual, de malestar, aunque al mismo tiempo el sujeto construye las valoraciones más positivas de sí mismo a partir del trabajo.

Al menos en las narrativas de la proyección y del personaje, el predominio de referencias a aspectos deseados en relación con la propia situación laboral confirma que la construcción de identidad laboral es siempre una puesta en escena en relación a otros, lo que otorga el carácter estratégico a las narrativas. No obstante, no debe desatenderse la fuerte influencia que posee

el entorno en los procesos de construcción identitaria. Las estrategias de construcción identitaria se desarrollan en el marco de las formas y posibilidades de reconocimiento y atribución de significado que los sujetos reciben por parte de las instituciones y colectivos sociales (Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011).

A través de una compleja trama de tecnologías del yo fundadas en el conocimiento psicológico (García & Carvajal, 2007; Pulido-Martínez, 2007), la empresa provee una oferta identitaria que se sustenta, además, en prácticas de empleo, organización del trabajo y gestión de recursos humanos, que definen el trabajo de los ejecutantes. Esta investigación constata una cierta correspondencia entre las lógicas narrativas y los escenarios del trabajo en los que se desenvuelven los sujetos.

La lógica narrativa del testimonio tiende a desarrollarse preferentemente en escenarios de trabajo que ofrecen bajas rentas y tareas rutinarias muy simples y a manifestarse tanto en sujetos que trabajan en escenarios de estabilidad y seguridad del empleo como en escenarios caracterizados por la inestabilidad y precariedad. Pese a lo fragmentada que puede ser la experiencia de trabajo en función de los empleos, las narrativas desarrolladas poseen, sin embargo, una fuerte continuidad, estrechamente vinculada a las habilidades personales en el trabajo y a la disposición (de sacrificio, de rigor) con que se ha enfrentado la trayectoria completa. La oferta simbólica por parte de las empresas, en estos casos, es casi inexistente y son bastantes las oportunidades de identificación a colectivos de pares. Sin embargo, las narrativas tienden a privilegiar la diferenciación individual.

La lógica narrativa del personaje tiende a darse en escenarios que solicitan un aporte complejo al trabajador y en condiciones de empleo que le implican riesgo, ya sea el riesgo propio de las precarias condiciones de trabajo o el de exclusión, propio del dinamismo del juego organizacional. La oferta simbólica por parte del sistema también es muy fuerte, ya sea en concordancia o no con las prácticas de gestión de personas.

La lógica de la proyección, por su parte, tiende a ser desarrollada por individuos que trabajan en escenarios caracterizados por la fuerte prescripción normativa del trabajo y rentas medias o bajas, ya sea exigiendo aportes muy simples por parte de los ejecutantes o solicitando la iniciativa para ajustar los procesos a las condiciones del entorno. La oferta simbólica por parte de la empresa, en estos casos, es bastante intensa y se acompaña de dispositivos estandarizados de gestión del desempeño y del desarrollo.

Las estrategias de construcción identitarias deben entenderse como mecanismos a través de los cuales los sujetos enfrentan la fragmentación, el riesgo y la inseguridad. Es una lucha, un proceso permanente de atribución de coherencia y sentido, más que espacios estables de refugio subjetivo. Las imágenes de sí mismo y las atribuciones de continuidad implícitas en cada lógica no se libran de contradicción, ambigüedad y tensión en relación al entorno. En el trabajo identitario el individuo se posiciona al mismo tiempo como sujeto (diferenciado) y objeto (asociado) de la organización, dando cuenta de una “ambigüedad irreductible en el corazón de la construcción de la identidad” (Collinson, 2003, p. 532), en cuanto una simultaneidad compleja y a veces contradictoria, que se reproduce dentro de las múltiples asimetrías e inseguridades de los lugares de trabajo. La lógica del personaje resalta al sujeto, mientras que la del testimonio ofrece la descripción de identidades más cercanas a un objeto —valioso o no— de la organización. La lógica de la proyección plantea un juego entre ambas: es al mismo tiempo objeto de la organización, en posición subordinada, pero resaltándose como sujeto diferenciado y con proyectos personales.

Las estrategias de construcción identitaria conllevan el riesgo de reproducir tanto las inseguridades y exclusiones como las lógicas de control y vigilancia propias del entorno laboral. Pueden final y paradójicamente reforzar la propia inseguridad y la ansiedad que intentan enfrentar.

La lógica narrativa del personaje pone en el centro de la narrativa a un sujeto especial, al mando de su trayectoria. El personaje narrado permite mantener la coherencia en un entorno que inevitablemente es amenazante para el sujeto. Las posibilidades de cambio de las condiciones de la situación amenazan precisamente a la manifestación del sujeto esbozado, y la situación de trabajo o de empleo genera un espectro de fracaso, porque cesan las condiciones de expresión del personaje. Es el mismo personaje quien permite enfrentar este riesgo, desvalorizándolo, dominando la situación.

La proyección a futuro, centro de la lógica narrativa de la proyección, aportaría un espacio idealizado libre de las tensiones. Le ofrece sentido al esfuerzo presente, permite afrontar los aspectos más difíciles o dolorosos de la situación actual, planteando un desafío en torno al cual el sujeto afirma una imagen positiva —aunque vaga— de sí mismo. La proyección se construye de todos modos desde lo ambiguo y lo incierto. Nada asegura lograr romper con la situación actual. El sujeto desea construirse, pero se mantiene en la promesa, el intento y la contradicción.

Por su parte, la lógica narrativa del testimonio propone a un sujeto inmerso en pocas tensiones, más bien en condiciones exigentes de trabajo a las cuales debe adaptarse. Las valoraciones de sí mismo y las atribuciones de sentido a la experiencia de trabajo deben desarrollarse dentro de un marco general de poco reconocimiento al aporte del sujeto, tanto material como simbólicamente. Esta estrategia tiende a enfrentar el problema del reconocimiento como un asunto estrictamente individual, enfatizando la responsabilización, la fortaleza personal y la habilidad en la ejecución. El reconocimiento es esperado por parte de pares inmediatos y la propia familia. Esta lógica narrativa tiende a despolitizar el problema del reconocimiento, reforzando la conformidad con la situación de empleo, que se concibe como una situación natural, incuestionable e inmodificable.

La omisión de reflexiones críticas respecto de las condiciones de trabajo aparece como un elemento transversal en todas las lógicas narrativas. La precariedad tiende a asumirse como una condición natural del trabajo y el foco está puesto en el esfuerzo personal por enfrentarlas y eventualmente superarlas.

Las consideraciones y reflexiones propuestas merecen ser circunscritas a las limitaciones del diseño, fundamentalmente la inevitable circularidad que se produce al solicitar narrativas acerca de trayectorias individuales y obtener como resultado la identificación de estrategias de construcción identitaria caracterizadas por la individualización. Nuevas investigaciones deberán asumir el desafío de abordar los aspectos más colectivos de la construcción identitaria, así como las posibilidades de que los sujetos desarrollen posiciones más resistentes frente a los escenarios de trabajo en los que se sitúan. Las pistas más claras parecen estar en torno a la lógica narrativa del testimonio.

Dos tipos de riesgo se corren con el ejercicio analítico planteado, vinculados al carácter dinámico o estable de las estrategias de construcción identitaria en el trabajo. El primero se refiere a rigidizarlas, esto es, a plantearlas como posiciones permanentes desde las cuales los sujetos se narran a propósito del trabajo. Reconociendo cierto dinamismo en las lógicas narrativas, el segundo riesgo es buscar definir alguna ley evolutiva expresada en un movimiento único, por ejemplo, a partir de la sofisticación de los discursos o del desarrollo del autoconocimiento. Los desafíos teóricos y empíricos que se abren a partir de este trabajo son múltiples y plantean cuestiones fundamentales sobre la construcción de los sujetos en el trabajo contemporáneo.

Referencias

- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63, 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, 5-28. doi:10.1177/1350508407084426

- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39, 619-644. doi:10.1111/1467-6486.00305
- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago, Chile: LOM.
- Bernasconi, O. (2011). Aproximación narrativa al estudio de fenómenos sociales: principales líneas de desarrollo. *Acta Sociológica, Universidad Nacional Autónoma de México*, 56, 9-36. Extraído de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ras>
- Brown, A. D., Stacey, P. & Nandhakumar, J. (2008). Making sense of sensemaking narratives. *Human Relations*, 61, 1035-1062. doi:10.1177/0018726708094858
- Collinson, D. L. (2003). Identities and insecurities: Selves at work. *Organization*, 10, 527-547. doi:10.1177/13505084030103010
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en psicología. *Universitas Psychologica*, 10, 175-188.
- Down, S. & Reveley, J. (2009). Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work. *Human Relations*, 62, 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]. Paris, Francia: Armand Colin.
- Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle [Formas identitarias y socialización profesional]. *Revue Française de Sociologie*, 33, 505-529.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités: L'interprétation d'une mutation* [La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación]. Paris, Francia: Presses Universitaires de France.
- Duero, D. G. (2006). Relato autobiográfico e interpretación: una concepción narrativa de la identidad personal. *Athenea Digital*, 9, 131-151. Extraído de <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/264/264>
- Duero, D. G. & Limón Arce, G. (2007). Relato autobiográfico e identidad personal: un modelo de análisis narrativo. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 2, 232-275. Extraído de <http://www.redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=62320205>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa* (1ª ed.). Madrid, España: Morata.
- Gáinza Veloso, A. (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales Cerón (Coord.-Ed.), *Metodologías de investigación social: introducción a los oficios* (pp. 219-263). Santiago, Chile: LOM.
- García, C. M. & Carvajal, L. M. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6, 49-58.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York, NY: Aldine.
- Goffman, E. (1959). *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo: la sociedad a escala del individuo*. Santiago, Chile: LOM.
- Pulido-Martínez, H. C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6, 27-37.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail: Les effets culturels de l'organisation* [La identidad en el trabajo: los efectos culturales de la organización]. Paris, Francia: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sierra, F. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. En J. Galindo, *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación* (pp. 277-345). México, DF, México: Addison Wesley Longman.
- Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psykhé*, 20(1), 15-27. doi:10.4067/S0718-22282011000100002
- Soto, A. (en prensa). Escenarios del trabajo en Chile: una propuesta comprensiva de la actividad laboral. En A. Stecher & L. Godoy (Eds.), *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades, lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago, Chile: Universidad Diego Portales, Facultad de Psicología, Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo.
- Strauss, A. (1992a). Une perspective en termes de monde social [Una perspectiva en términos de mundo social]. En I. Baszanger (Ed.), *La trame de la négociation: Sociologie qualitative et interactionnisme* [La trama de la negociación: sociología cualitativa e interaccionismo] (pp. 269-282). Paris, Francia: L'Harmattan.
- Strauss, A. (1992b). Négociations: Introduction à la question [Negociaciones: introducción a la cuestión]. En I. Baszanger (Ed.), *La trame de la négociation: Sociologie qualitative et interactionnisme* [La trama de la negociación: sociología cualitativa e interaccionismo] (pp. 11-63). Paris, Francia: L'Harmattan.
- 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, 1163-1193. doi:10.1177/00187267035610001
- Ybema, S., Keenoy, T., Osrick, C., Beverungen, A., Ellis, N. & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62, 299-322. doi:10.1177/0018726708101904

Fecha de recepción: Abril de 2012.

Fecha de aceptación: Agosto de 2012.