



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N° 29, Invierno 2017, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Más que mérito, esfuerzo. Aproximación crítica al núcleo ético del mercado del trabajo individualizado en Chile

Don't be excellent, be strive. Critical approach to the ethical core of individualized job market in Chile

Nao mérito, esforço. Abordagem crítica para o núcleo ético do mercado de trabalho individualizado no Chile

Hugo SIR RETAMALES*

Recibido: 21.03.16

Recibido con modificaciones: 08.03.17

Aprobado: 14.03.17



RESUMEN

En el presente artículo, se busca indagar en el rol simbólico que adquiere la noción de esfuerzo en el mercado del trabajo chileno, como parte de una investigación mayor sobre la intersección género/clase. Para ello se presenta una breve descripción de las transformaciones generales del mercado laboral en Chile, llevadas a cabo por la dictadura, mostrando cómo se vinculan a las transformaciones globales en el arte de gobernar. Luego, se describen los principales resultados obtenidos en los análisis enfocados en la posición simbólica de la noción de esfuerzo y su relación con una gramática general adaptada a las condiciones de precariedad, flexibilidad y desprotección. En las reflexiones finales, el análisis es sintetizado, mostrando al esfuerzo como núcleo ético que sustenta las acciones personales en un mundo laboral profundamente individualizado. La metodología del estudio se describe antes de presentar los resultados.

Palabras clave: Mercado del trabajo, individualización, mérito, esfuerzo, núcleo ético

ABSTRACT

In the following paper, we explore the symbolic position of the category of “effort” inside Chile's labor market. In order to achieve that, we draw a brief description of the major changes on the labour market during Pinochet's dictatorship and their links with global transformations in the statesmanship. Later, we describe our main results, focusing on the symbolic position of the “effort” category and his link with a general grammar perfectly suited up to precarity, flexibility and vulnerability conditions. In the final reflections, the analysis is synthesized in order to show the “effort” as an ethic core who sustains the personal actions, in a world of labour completely individualized. The methodology of this work is exposed before of our results.

* Sociólogo, Magíster y Doctorando en Ciencias Sociales Universidad de Chile. Docente Universidad Nacional Andrés Bello (Chile). Correo: hugo.sir.r@gmail.com

Keywords: Labour market, individualization, excellence, effort, ethical core.

RESUMO

No seguinte artigo, vamos explorar a posição simbólica da categoria de "esforço" dentro do mercado de trabalho do Chile. A fim de conseguir isso, traçamos uma breve descrição das principais mudanças no mercado de trabalho durante a ditadura de Pinochet e suas ligações com as transformações globais no forma de governo. Mais tarde, nós descrevemos os nossos principais resultados, com foco na posição simbólica da categoria "esforço" e sua ligação com uma gramática geral perfeitamente adequado até precariedade, flexibilidade e vulnerabilidade condições. Nas reflexões finais, a análise é sintetizado, a fim de mostrar o "esforço" como um núcleo de ética que sustenta as ações pessoais, num mundo do trabalho completamente individualizado. A metodologia deste trabalho é exposto diante dos nossos resultados.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, individualização, mérito, esforço, núcleo ético.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Paisaje: Individuos, proyectos, conexión. 3. Escenas: Estabilidades precarias, carreras difusas. Mostrar y demostrar. 4. Comentarios finales. 5. Bibliografía

1. Introducción

El objetivo central del presente trabajo es hacer visible la importancia que tiene la categoría del *esfuerzo*, como valor (tanto en su sentido ético-moral, como en el de intercambio), y como categoría de evaluación, transversalmente en distintos tipos de empleo. Intentamos con esto desplazar la preeminencia de la gramática meritocrática (Boltanski & Thevenot, 2006), incluso en la forma de su crítica (Araujo & Martuccelli, 2012). Se trata de explorar la forma normativa que adquiere la autoexplotación, categoría que hace confluir libertad y coacción (Miller & Rose, 2008; Han, 2014; Tijoux & Sir, 2015), en el mercado del trabajo chileno, a partir de la investigación realizada en el proyecto Fondecyt (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, Chile) N°1130779¹.

Para tal propósito, estructuraremos el trabajo en las siguientes secciones. En primer lugar, encuadraremos el problema en ciertas transformaciones más generales del país que tiene en el mercado laboral un foco privilegiado de impacto. Esto con el objetivo, de lograr vincular los problemas concernientes a los criterios de justicia dentro de las organizaciones (empresas), con su matriz estructural que, en tanto historia subterránea del mercado laboral y tal como lo señala Blanchet et. al. (2013) implica referir a la dominación social. En segundo lugar, se describe la posición simbólica de la noción de esfuerzo en el mercado del trabajo chileno, a partir de la investigación realizada en terreno, abordando tres ejes problemáticos que delinean su posición: a) Reconocimiento-sumisión; b) autoexplotación-recompensas; c) lo común-lo individual. Por esta razón, se expone acá la metodología del estudio. En tercer lugar, se especifican los puntos nucleares, a modo de últimos comentarios.

¹ Agradezco a todo el equipo del proyecto Fondecyt: "Nuevas formas de pensar en la estratificación social: la intersección clase/género en el mercado laboral chileno", cuya investigadora responsable es Claudia Mora. Todo trabajo es colectivo, por lo que para ellas y ellos va mi reconocimiento. Los errores son adjudicables a este mediador.

El terreno se basa en una estrategia cualitativa, a partir de 54 entrevistas que cubren los distintos segmentos del mercado laboral chileno, según las distinciones diseñadas por el equipo, las cuales se han elaborado también para la implementación de una encuesta general sobre las variables género y clase en él. Del total, se trabajó en mayor detalle con 28 entrevistas, sumando al análisis de contenido cualitativo, un acercamiento desde la perspectiva del análisis sociológico del discurso (Ruiz, 2009). Dada la aproximación cualitativa, se plantea una hipótesis de trabajo, solo a modo de orientación de la indagación, o dicho de otra manera, de delimitación del campo de observación, la cual puede ser enunciada del siguiente modo: Dado el contexto sociopolítico chileno, las relaciones entre los individuos y el mercado del trabajo, actúan como un mecanismo de reproducción simbólica, que se ancla en ciertos preceptos que atraviesan en general las diversas modalidades de empleo, sean estos de servicios o del sector industrial². Se indagará en particular respecto a la noción de esfuerzo, dada su frecuente aparición en el análisis de contenido cualitativo, tanto patente como latentemente y la importancia que adquiere desde un punto de vista sociológico, es decir, en relación a las condiciones sociales de elaboración de los discursos, o dicho de otro modo, respecto a la historia de los campos (Bourdieu, 2007)³.

En conjunto con el material producido por la citada investigación, se hacen uso de fuentes secundarias, provenientes de una investigación anterior respecto a la relación entre migrantes peruanos y el mercado del trabajo chileno (FONDECYT N° 1100793), el uso de este material se relaciona específicamente a modo de control de la influencia de los principios de visión y división (Bourdieu, 2007) presentes en el mercado laboral. A su vez, se utiliza intensamente el trabajo de investigación realizado por Araujo y Martuccelli (2012), ya que también se propone, entre otras cosas, indagar en la estructura simbólica que emerge de las entrevistas con diversos trabajadores y trabajadoras, caracterizando al mercado laboral. Finalmente, se recurren a diferentes trabajos históricos y teóricos que permiten caracterizar *cómo ha llegado a ser lo que es actualmente*, quedando este trabajo circunscrito a un paradigma crítico y no positivista. De ahí también la afinidad con el análisis sociológico del discurso y el modo de disponer los fragmentos ahora en su calidad de producto social, ya analizados como texto y en su contexto.

2. Paisaje: Individuos⁴, proyectos, conexión.

Una tesis bastante difundida y aceptada, para describir la actualidad postdictatorial de Chile, es la importancia de las transformaciones vividas en dictadura, que hacen transitar abruptamente al país a una economía de mercado marcadamente neoliberal (Moreno et al., 2004; Torche, 2005). Incluso

² Lo cual ha sido hallazgo de la investigación Fondecyt antes mencionada y es consistente con la perspectiva de Boltanski & Chiapello (1999)

³ De manera sencilla, un campo en la teoría bourderiana, puede entenderse como: “un espacio específico en donde suceden una serie de interacciones (...) un sistema particular de relaciones objetivas que pueden ser de alianza o conflicto, de concurrencia o de cooperación entre posiciones diferentes, socialmente definidas e instituidas, independientes de la existencia física de los agentes que la ocupan.” (Moreno: 2003:16). La historia de los campos, corresponde de cierta forma a su “inconsciente”, dado que estructura sus posibilidades, sin ser nunca posible exponerlo del todo. Si bien no buscamos hacer una analogía completa entre el funcionamiento del mercado laboral y la teoría de los campos, sí es útil para comprender el modo en que aquella “historia subterránea” constituye las posiciones y las *tomas de posición* dentro de éste, siempre atravesadas por los principios de visión o división (o, digamos, los valores constitutivos de un campo) que le estructuran simbólicamente, es decir, en relación al valor de los objetos y de los estilos de vida o modos de ser (Bourdieu, 1999).

⁴ Reconocemos las dificultades epistemológicas de hablar lisa y llanamente de individuos, sin embargo, dadas las características de este artículo, remitimos para su discusión a otros trabajos (Martuccelli & De Sigly, 2012)

esta situación ha podido ser conceptualizada como una verdadera revolución capitalista (Gárate, 2012)⁵. Las llamadas “7 modernizaciones” que sufre el país, y que luego conforman el denominado “Consenso de Washington”, constituyen un conjunto de reformas “deseables” atravesadas, de forma general, por la búsqueda de: disciplina fiscal, estabilización macroeconómica, liberalización de precios y mercados, privatización de empresas estatales y servicios sociales; en suma, reducción de la intervención estatal en los mercados de capitales y en la economía en general, junto a la modificación de las lógicas de gestión pública (Oszlak, 1997; Torche, 2005; Moreno et al., 2004). Esta nueva institucionalidad, impulsará, por diversos lugares del mundo, cambios profundos en la manera en que se ejerce el poder, se regulan los individuos, y se gestionan las dinámicas sociales. Transformaciones asociadas a una privatización generalizada, y basada en un “arte liberal de gobernar” (Foucault, 2006), una suerte de “gobierno a distancia”, que en lo fundamental no realiza una intervención estatal directa, sino que permite jugar a agentes formalmente libres (Weber, 2014), en los que se apoya para conducir las conductas de los gobernados, a través de modificaciones ambientales o del hábitat (Foucault, 2006, 2007; Miller & Rose, 2008; Castro-Gómez, 2010; Beasley-Murray, 2010).

Estas medidas no son solo liberalizadoras, sino también individualizadoras, lo que se expresa muy bien en las transformaciones del mercado laboral, a partir del conocido Plan Laboral de 1979⁶. Éste, fue aplicado por la dictadura con el Decreto Ley 2 200 y, a pesar de diferentes modificaciones que sufre desde 1990 el Código Laboral, agrupado en 1987, se mantienen los pilares de liberalización e individualización (Ulloa 2003; Salazar 2006; Araujo & Martuccelli, 2012). Ya el Plan Laboral, tiene como uno de los principales efectos el aumento de las posibilidades de “encauzar y controlar al movimiento sindical, prohibiendo los sindicatos por ramas productivas, estableciendo los sindicatos por empresas, interempresas, independientes y transitorios” (Ulloa, 2003: 14), además consolidando como derecho la negociación colectiva sólo a nivel de empresa (Caamaño et al. 2009). De aquí en más, tres tendencias caracterizarán el mercado laboral: Desprotección, precarización e individualización (Ermida, 2001; Ulloa, 2003; Aguilar, 2004; Mejía, 2007; Dastén, 2014).

Lo fundamental en esta ocasión, será reconocer los efectos que estas tendencias tienen para los trabajadores que se enfrentan al mercado laboral reestructurado. La noción de “flexibilidad laboral”, se instala en ese sentido, de forma transversal a las líneas mencionadas. Se trata de una experiencia mayoritaria como el negado trasfondo, que constituye la cotidianidad del trabajo en Chile (Escobar, 2005; Dastén, 2014). Es importante reconocer aquí con Araujo y Martuccelli (2012), la particularidad de esta flexibilidad en el país:

... la flexibilización en el trabajo no se expresa esencialmente ni por la expansión de un importante sector informal (uno de los más bajos de América Latina), ni por un alto desempleo, sino por un conjunto de diversos procesos de segmentación dentro del mismo sector formal, en el que se consolidan perfiles cada vez más heterogéneos de trabajadores (en términos de condiciones de trabajo y de protección) (Araujo & Martuccelli, 2012: 19).

⁵ Esta tesis es congruente con la descripción del proceso internacional que se vive, fundamentalmente, en la década de los 80's, como una revolución neocapitalista (De Mattos, 2005; Harvey, 2007; Dastén, 2014)

⁶ El Plan Laboral, es una de las medidas llevadas a cabo en el marco de la dictadura militar, dentro de las políticas “monetaristas”, que construyen un modelo de relaciones sociales anclado en la gestión individual de asuntos comunes. Son estas medidas y, específicamente, el modo de desarticulación de la organización obrera que se describe, en el marco de la amenaza directa a la vida en caso de politización, lo que da la profundidad a las transformaciones del mercado laboral y la sociedad chilena. A su vez, el nivel de institucionalización que consiguen, dificultan su transformación una vez acabada formalmente la dictadura (Gárate, 2012; Beasley-Murray, 2010)

Entonces, con diversos matices, una precarización, propia de la flexibilización del trabajo, recorre de punta a punta a los trabajadores (Soto, 2008). Esta situación generaliza los principios de legitimidad flexibles que Boltanski & Chiapello (1999) describen como *nuevo espíritu del capitalismo*. Este ‘nuevo espíritu’, convenientemente dada las reformas, descentrará discursivamente el trabajo, poniendo como equivalente general, es decir, aquel valor que permite jerarquizar, la noción de *actividad*. Ésta iría más allá del concepto de trabajo y, de hecho, se le opone en su asociación al movimiento, al cambio en lugar de la estabilidad y la permanencia, del período industrial anterior. Esto es fundamental en un mercado laboral en donde la desprotección y la precarización, convierten a la inestabilidad y polifuncionalidad en características generalizadas (Castro-Gómez, 2010; Araujo & Martuccelli, 2012; Dastén, 2014). La actividad permanente, pero intermitente, hace emerger el rasgo fundamental de esta fórmula de legitimación: La participación y la creación de proyectos, es decir, la capacidad para conectar agentes distintos y diversos. Se valora la habilidad para coordinarse, comunicar, hacerse digno de confianza y confiar, en la medida en que se realiza un proyecto conjunto.

Es entonces, el individuo, *su capacidad*, su involucramiento con la empresa, y no su pertenencia a una clase ni a un sindicato, lo que permitirá mejorar las condiciones de vida, con lo que se contribuye a eliminar simbólicamente la oposición capital-trabajo (Escobar, 2005). Por lo mismo, se valora la capacidad de compromiso y la disponibilidad. Es una entrega por completo al trabajo, que no devuelve seguridad, sino desafíos, polifuncionalidad, distintas locaciones, contratos a plazo, etc. Por lo tanto, la flexibilidad, la adaptabilidad, son características esenciales, y al ser presentadas como principios legítimos, las condiciones de inestabilidad laboral descritas, aparecen como oportunidades.

Este contexto es el que permite poner en el centro de las discusiones actuales el problema de la gestión de sí y de la autoexplotación (Deleuze, 1995; Miller & Rose, 2008; Zamora, 2013; Han, 2014). Esta gramática valorativa que sustenta y *se sustenta* en las grandes transformaciones estructurales que caracterizan la economía y la política neoliberal, desplazará la noción clásica de carrera profesional y elevará la de proyecto de vida (Araujo y Martuccelli, 2012; Han, 2014). De modo que el individuo responsable de sí mismo, se ve confrontado a la prueba de su propio rendimiento (Han, 2012). De ahí que desde hace ya algunas décadas se subraye sostenidamente la relajación de los mecanismos disciplinares de control, por la convivencia con modalidades más sutiles, tales como las diversas formas de gestión, que en conjunto son tematizadas como gubernamentalidad (Foucault 2006, 2007; Miller & Rose, 2008; Salinas, 2014). El individuo formalmente libre de elegir en el mercado, es a su vez un medio fundamental de autocoerción, y esta aparente contradicción entre los términos, es parte importante de las mutaciones actuales de los mecanismos de poder (Castro-Gómez, 2010; Rose, 2012; Han, 2012, 2014).

Al adentrarnos en la investigación cualitativa del mercado del trabajo chileno, a través de un análisis sociológico del discurso (Ruiz, 2009), podemos apreciar que emerge como un criterio valorativo predominante el *esfuerzo*. No se trata necesariamente de un elemento nuevo, sino que su importancia viene dada por la posición que ocupa en el esquema de valoraciones, o dicho de otro modo, en los principios de visión y división legítimos (Bourdieu, 2005, 2007)⁷. Como se verá, el esfuerzo y no el mérito es lo que reclama más compensación. No deseamos apreciar tal situación como comprobación o reflejo del marco de lectura más arriba esbozado. Muy por el contrario, pretendemos

⁷ En breve, el énfasis en principios de “visión y división” del mundo, y no únicamente en la denominación “principios de legitimidad” o “esquemas de valores”, viene dado por la fuerza con que señala la relación entre la percepción subjetiva de lo justo o injusto y la estructuración objetiva del mundo. Es decir, las concepciones personales sobre lo legítimo están en estrecha relación con el *reparto del mundo* (en grupos, clases, intereses, deseos, etc.). Y es precisamente esa relación, la que siempre urge investigar, evitando reificar alguno de los polos.

mostrar cómo este desplazamiento práctico y cotidiano es condición de posibilidad de las transformaciones más generales. En otras palabras, no hay ni puro determinismo tecnológico, ni triunfo ideológico que pueda sostener los cambios en las tecnologías de poder que condicionan los mercados laborales. Sino que, estas modificaciones requieren, se apoyan y sustentan, en una serie de herramientas circunscritas que permiten la armonización entre las transformaciones macro y las vidas cotidianas, o dicho con Bourdieu (2007) entre estructuras objetivas y subjetivas, a las cuales denominaremos espacios de visibilidad (Sir, 2013).

3. Escenas: Estabilidades precarias, carreras difusas. Mostrar y demostrar

Para este trabajo, fueron analizadas 28 entrevistas desde el punto de vista del análisis sociológico del discurso, sobre un total de 54 del proyecto FONDECYT global, que recibieron un análisis de contenido cualitativo. La muestra está diseñada para cubrir la variabilidad del mercado laboral chileno, apoyada en la elaboración de una encuesta aplicada según las mismas segmentaciones. Las categorías de inclusión y exclusión son las siguientes: profesionales (gerentes de alto y bajo nivel, profesionales asalariados de alto y bajo nivel); trabajadores no manuales (calificados, no calificados, supervisores); trabajadores manuales (calificados, no calificados, supervisores). Tanto en el área de servicios, como en la industria. No se consideran los trabajadores independientes, dado que el estudio explora los vínculos entre prácticas individuales y lógicas organizacionales. No se consideran los trabajadores del sector agrícola, dado el alto porcentaje de independientes y el bajo porcentaje de ocupados en este sector.

Se seleccionaron aquellas 28 entrevistas, en razón de la profundidad de su análisis. No obstante, en conjunto con el equipo se trabajó en el análisis de la totalidad de las entrevistas, por lo que, las 28 entrevistas analizadas con mayor profundidad fueron contrastadas en sus hallazgos con la información proveniente de las restantes.

El análisis se hizo con el programa Atlas Ti 6.2 en la primera fase de análisis de contenido cualitativo, en base a códigos y categorías compartidos por todo el equipo de investigación, que cubrió las 54 entrevistas. Luego una profundización en relación a los objetivos de este trabajo particular⁸, sobre las 28 entrevistas analizadas con mayor detalle por el equipo. Para la realización de este segundo análisis, se trabajó desde la óptica del análisis sociológico del discurso, en la medida que se entiende el texto producido en las entrevistas como *producto social*, el cual “refleja las condiciones sociales en las que ha sido producido, de manera que su análisis nos puede revelar de manera indirecta aspectos fundamentales de la vida y la estructura social (Ruiz, 2009: 19).

A continuación, se exponen los principales resultados. Huelga decir que, en el apartado de reflexiones finales, se acentúan algunos de los hallazgos juzgados más relevantes.

3.1 Lo difuso y el arte de mostrarse

Y ese logro, ¿tú lo consideras de manera justa?

No sé, a lo mejor, no se correlaciona mucho con las evaluaciones.

⁸ Se buscaba indagar en los elementos valóricos que se manifestaban fundamentales respecto al desempeño en el mercado laboral. Lo anterior en el marco de las diferencias de apreciación que, tanto trabajadores como empleadores, tenían respecto a las distinciones de clase y género. Así, la categoría de esfuerzo aparece como transversal y fundamental, con matices que se mencionan y recubriendo otros códigos como el de las redes de contacto y el del mérito objetivo. Otras categorías emergentes, tales como el chisme o el cahuín, se describen en su asociación con el esfuerzo como categoría central.

¿En qué sentido?

Que en mi caso, por ejemplo en la última evaluación tuve buenas evaluaciones y subí pero no tuve el máximo porcentaje de bono.

¿Y por qué?

Tú no lo sabes.

(Hombre, 29 años, profesional bajo, servicios).

Es a través de prácticas cotidianas como se logran armonizar transformaciones estructurales con los principios de percepción y jerarquización individuales. Éstas por lo general se dan situadas y espacializadas de algún modo. El mercado del trabajo como trasfondo de las diversas escenas que constituyen los empleos específicos, permite aproximarse de manera privilegiada a formas de reproducción simbólica. Un mecanismo que puede identificarse a este respecto, es la relación que parece establecerse entre un desconocimiento generalizado sobre los criterios de evaluación⁹, o bien, el conocimiento de criterios que en última instancia terminan siendo personalizados, por un lado. Y por otro, la abundancia de las prácticas de autovisibilización, o al menos la certeza de que las *estrategias vitrina*, es decir, la necesidad de “mostrarse” y “venderse”, suelen ser el único medio de acceso al reconocimiento por parte de los jefes, como se aprecia en los siguientes extractos de entrevistas de diversas segmentaciones del mercado del trabajo¹⁰

Creo que las oportunidades para ascender son muy limitadas, entonces... no se considera quizás tanto las capacidades, y sí de repente por sobre, las relaciones, quizás, con el jefe, *se mueve más fácilmente al tener un contacto (...)*

Puede ser un poco limitado, porque por ejemplo, *si bien esas reglas son claras, a veces no son tan transparentes*. Entonces, por ejemplo, a mí se me dijo que yo podía postular al año al aumento de sueldo, pero al momento de solicitarlo, se me aclaró que después de una evaluación de desempeño, que depende del resultado de esa evaluación, *la revisión del gerente (...)* Son reglas súper estructuradas que quizás no quedan tan claras, no son tan transparentes como las mostraron.

(Mujer, 31 años, profesional bajo, servicios).

Tú me hablabas de que todos llegan a la empresa con esa capacidad de ascender pero ¿existe algún límite de ascenso?

Sí, o sea, llegado el momento, lo que se dice para los dos cargos más arriba y es más complicado, necesitas otras habilidades: habilidades blandas para el cliente, no sólo conocimientos y manejo de equipos, la cosa más como de *marketing entre comillas* para poder relacionarte con el cliente.

¿Y qué nos sirve para lograr ese salto diferente a los anteriores?

Yo creo que *mostrarte más en la empresa, quizás venderte ahí mismo*, agregar

⁹ Es decir, un desconocimiento extendido entre las distintas categorías de empleo, diversas edades y asignaciones sexuales.

¹⁰ En general, el uso de las entrevistas se da para ilustrar el análisis, pues provienen del trabajo de análisis de contenido cualitativo y análisis sociológico del discurso. Se exponen, en general, varios extractos, para mostrar las similitudes, a pesar de tratarse de diversos segmentos del mercado del trabajo chileno. El texto previo y posterior a las entrevistas enlaza las distintas partes del análisis, por ello, no se toma línea por línea el texto de los entrevistados, puesto que ese trabajo ha sido hecho previamente, correspondiendo ahora al nivel de *producto social*, y no al nivel contextual del discurso como acontecimiento singular (Ruiz, 2009).

una faceta como de relaciona[do]r público tal vez.

Estar más presente, ¿y esto tiene la misma dificultad para todos?

Sí, salvo para los que ya tiene estas habilidades. O sea, hay gente que desde el inicio muestra esta faceta y va con la estrategia. Claro, si tienes esta estrategia, se te da más fácil.

(Hombre, 29 años, profesional bajo, servicios)

(...) Lo que pasa es que las personas donde yo trabajo se evalúan de dos formas, una que es por objetivo y metas, y la otra evaluación te la hace tu supervisor directo, la gerencia directa, *hay otro sistema de evaluación que se llama el 360* [por los días del año].

(Hombre, 51 años, profesional alto, industria)

¿Y para ascender, tú crees que en general, hay como criterios formales o como se hacían en general?

Sabís que yo no, y ese... esa percepción es a lo largo de todos los trabajos que he tenido (...) yo creo que es *más de guata que haya un criterio formal*. Es decir, sí, hay normas básicas que se tienen que cumplir, por ejemplo cuando a mí me ascendieron era que para poder tomar el puesto yo tenía que ser un ingeniero civil, cosa que correspondía, perfecto, ok, check, eso ya estaba listo; no sé, que hablara inglés, ok, estaba listo; pero... todo el resto eh... *yo creo que es más de guata, de si le caís bien o no tan bien a tu jefe o al jefe de tu jefe o de si te conocen*. Como que entrái dentro de las conversaciones de “si, a ella le va bien, le podría ir mejor”, esas cosas así yo siento que es como más de guata, de si estay en el ambiente *si te movís, si sabís venderte bien*, esas cosas más así que de... sí en realidad hay una lista “y si cumple con esta va a podría caber dentro de las opciones”. Yo siento que no es tan así.

(Mujer, 33 años, profesional alto, industria)

La constatación que emerge y en la que queremos insistir es la siguiente: Existe una percepción compartida, incluso por ‘profesionales altos’, aunque mayoritaria en trabajadores menos calificados, de la existencia de criterios de evaluación difusos. Estos criterios están posibilitados por las condiciones del mercado del trabajo descritas más arriba, en especial, por la desprotección laboral, y por ende, el escaso poder de acción colectiva, que hace difícil pensar estrategias diferentes a la individual, que consiste, gran parte de las veces evitar ser una molestia, hacerse notar y esperar aprovechar la oportunidad cuando se presente¹¹. De hecho la sindicalización no aparece atractiva, o sólo atractiva en relación al posible beneficio económico, y es más, incluso en ocasiones, llega a presentarse peligrosa, en relación a la historia subterránea, que nunca puede ser expuesta del todo:

¹¹ Este tipo de disposición puede no ser absoluto en el comportamiento de las personas, es decir, puede que no sea el único modo que adoptan en los trabajos, y puede que vaya variando según la trayectoria, pero existe la tendencia a que de algún modo, todo mundo haya atravesado este tipo de comportamiento. Por ejemplo, este tipo de testimonios es recurrente: “[Sobre habilidades requeridas] Yo creo que responsabilidad, puntualidad, orden. Respeto, cuidado con todo, en lo que dices, en lo que haces. Uno nunca sabe si alguien lo podría malinterpretar.” (Hombre, 31 años, manual, no calificado, servicios).

- **¿Y aquí la gente se junta en grupos, como para hacer estrategias... no necesariamente para hacer un sindicato, para negociar algo puntual? ¿No son como solidarios para presentar algunas demandas?**

No.

- **¿Son más individualistas?**

Son más individualistas, *por miedo, por miedo yo creo a perder el trabajo.*

(Hombre, 47 años, no manual no calificado, servicios)

- **¿Y nunca le preguntaron a usted si era sindicalista, cuando estaba postulando a estos trabajos?**

Sí, si saben.

- **¿Y no ha habido...?**

No, en ese sentido no ha habido cuestionamiento. Incluso me han ofrecido ser dirigente, pero ya no. Por la experiencia que tuve.

- **¿Y al empleador nunca le ha preocupado eso?**

No, porque no he sido muy de inmiscuirme en el cuento. En cosas así, ya no. *Si hay algo que me transgrede a mí, me voy a defender con petardos y todas las cosas que hay.* Si es algo que considero que es injusto, *yo sé cómo defenderme* y todo.

(Hombre, 52 años, no calificado, manual, industria)

Entonces, si había veinte personas el año pasado, ahora hay sesenta, desesperados, todos por... es que *el dinero mueve*, entonces todo se hace independientemente sin saber lo que es un sindicato, nada, ya inscribámonos.

- **Por el bono...**

Por el bono, *netamente por eso.*

(Mujer, 40 años, calificado, no manual, servicios)

- **¿No tienen sindicato?**

No tenemos sindicato porque estos caballeros son reacios a ese tema *cachái*, y la gente que ha querido hacerlo los ha despedido (...) entonces sindicatos no tenemos, nadie nos respalda a nosotros como empleadores, o sea como empleados.

(Mujer, 59 años, manual, no calificada, industria)

Las condiciones de desprotección del trabajo, individualizan las soluciones, de modo que, ante criterios difusos, sólo queda una atención sobre sí constante que permita estar atento a las oportunidades y aprovecharlas. Así, en paralelo al despliegue de las estrategias vitrinas, son sus elementos constitutivos los que se vuelven valores. La necesidad se hace virtud. Un ejemplo de ello, es la noción de aprovechar, jugársela o moverse. Ésta adquiere, como ya ha podido apreciarse, una connotación marcadamente positiva y posibilitará entender la posición del *esfuerzo*, como núcleo ético del mercado laboral individualizado, a la vez criterio de evaluación y de autoafirmación.

A ver...Yo igual *he sabido aprovechar* las oportunidades que me han dado. O sea, cuando la primera vez que me ascendieron, fue porque me dijeron "necesitamos una persona para esto" pero nunca me ofrecieron nada. Si no que te tenías que poner a estudiar y todo eso; y *yo lo vi como una oportunidad para que se fijaran en mí.* Porque

así como yo pertenecí a un grupo de puros ingenieros comerciales recién titulados, como era su primera pega. Entonces esa oportunidad yo la supe aprovechar y que en el fondo *hizo que el jefe se fijara que yo era capaz hacer*, que me pusieran en otra, delegándome en otras cosas.

(Mujer, 33 años, subgerenta, servicios)

A ver...qué requisitos, los títulos. Trabajador, responsable, no fallar, y si fallabas avisar, *tener buena disposición* con la jefatura, súper importante, no hacerles la pata pero, que la persona tuviera buena disposición, liderazgo, *proactivo*, todas esas cosas, si la persona la veían sacando la vuelta todo el día y...si tu...si había una oferta, no iban a dejar el fallero, al él no. *le iban a dar la oportunidad a la persona que se la jugaba*.

(Mujer, 40 años, calificado, no manual, servicios)

Se trata de un arte de mostrarse y de demostrar, que expone sentido de la oportunidad, dinamismo, disponibilidad y compromiso. Que, en consonancia con la importancia y exigencia de competencias no específicas, llega a ser asociada con la idea de poseer o necesitar una “personalidad” particular. De este modo, no se exige la valoración de un mérito susceptible de medir con un criterio abstracto o adscriptivo (Araujo y Martuccelli, 2012), sino que de una relación de índole doméstica, casi afectiva (Boltanski & Thevenot, 2006), en donde el esfuerzo, que siempre es personal, se emparenta con la entrega cuasi religiosa. El hecho de la importancia acentuada de la personalidad, no debe tomarse con ligereza, por dos motivos que exploraremos. Por un lado, implica cierta inmutabilidad, una asociación casi natural entre empleo e individualidad. Por otro, significa una ampliación de los elementos que entran en juego en la relación laboral. De ahí también la relevancia de analizar el esfuerzo recubriendo al mérito, pues no se trata de esforzarse solo por competencias laborales, sino por transformaciones personales y, particularmente, por la modificación de las redes de contactos:

Bueno, yo creo que *pesó más que nada mi personalidad*, además que mujeres somos pocas, rubia creo que era la única, entonces ya sólo por eso la gente se sabe tu nombre, entonces te destacas un poquito más y eres parte de la gente como destacada y ahora con el Diplomado que voy a tomar, el Decano me llamó para hacer clases.

(Mujer, 32 años, profesional alto, industria)

Mira, yo creo que *yo siempre he trabajado mucho* y muy a mano con el presidente. Yo creo que *ellos se fueron dando en el tiempo*. Yo también, en que la transparencia era lo más importante. *Yo tengo características de personalidad bien especiales*. Para mí el tema de la confianza es primordial, yo creo que todo se fundamenta ahí.

(Mujer, 50 años, gerenta, servicios, cooperativa)

Es que depende de la compañía -el rango que quiera, lo que la compañía quiere- eh no sé, lo que la compañía busque, depende de la persona que está pidiendo trabajo, pero casi siempre personas honestas, honradas, eh... no sé, que trabajen bien, no sé, *la personalidad en realidad*, pero no sé lo que miden porque uno puede engañar un test psicológico perfectamente entonces, *yo no sé qué es lo que miden en realidad*.

(Mujer, 40 años, calificado, no manual, servicios)

- **Eso va más allá de la apariencia...**

O sea, o sea como hablas también, como te diriges a esa persona, al empleador...

- **Ya, ¿del respeto tal vez?**

Del respeto, pero también *yo creo que hay que tener una especie de... una personalidad también...*

(Mujer, 24 años, no calificada, no manual, servicios)

En el cargo directivo necesitan a una persona que sea líder, que pueda manejar a un grupo de gente; en cambio para mi cargo necesitas a alguien que sea más... rápido para trabajar, ordenado... *son distintos tipos de personalidad*, que quizás sean para mí... que necesites alguien más obediente... pero que también sea proactivo. Para el jefe es muy importante que se estén proponiendo cosas, que esté buscando soluciones nuevas, que esté... que pueda solucionar los problemas dentro del equipo...

(Mujer, 31 años, profesional bajo, servicios)

3.2 Oportunidades e individualismo. Más que mérito, esfuerzo.

Araujo y Martuccelli (2012), señalan cómo se apreciaría en Chile, una contraposición entre la lógica posicionada, sobre todo a lo largo de la década de los 90's, de la meritocracia, versus la utilización de redes, y el denominado *pituto*. El mérito, señalan, se instala en conjunto con la lógica de mercado a nivel general, sin embargo, comentan:

la pregnancia del mérito se relaciona, también, con el surgimiento y afianzamiento de extendidas demandas de democratización del lazo social (...) no solamente el mérito es un principio de justificación y de autovaloración, sino que se constituye en una expectativa concreta a partir de la cual se evalúa la justicia en la sociedad (Ibíd: 59).

La idea de mérito, se convertiría en un ideal de justicia, que tanto la suerte o el azar, como la utilización de redes se encargaría de violentar. Tal cuestión, es hasta cierto punto consistente con nuestros propios hallazgos. En especial, ante la relación que tienen los entrevistados con la educación. Ésta aparece primero más como barrera, que como posibilidad. Es decir, más bien limita que facilita las trayectorias, puesto que es en los recintos educacionales, baluarte a su vez del ideal meritocrático, en donde se aprecia que se reproducen relaciones que retraducen las diferencias de clase social¹². La red, entonces, sería el principal enemigo de la meritocracia¹³.

Al mismo tiempo, Barozet (2006), muestra de manera muy interesante que el *pituto*¹⁴ -en tanto 'intercambio de favores' entre socialmente cercanos, es decir, como una manifestación particularmente intensa de la red o del capital social (Ibíd: 2)- es constitutivo de la formación de la clase media chilena, tanto de aquella que crece al alero del Estado desde los años 20' hasta los 70's, como de aquella que resulta posterior a la liberalización económica del país. Si bien en un comienzo la cadena de favores se relaciona sobre todo con las prebendas que se puede obtener de los aparatos estatales, y con ello se estructura una clase media funcionaria. La desarticulación del Estado y su influencia en la sociedad, no implican la desaparición de los favores, tal como lo apunta Barozet (2006: 17):

En el ámbito de la sociabilidad de clase, el cierre de los partidos políticos, de los sindicatos y la vigilancia que se establece sobre la vida social desestructura las antiguas redes, dejando grupos enteros fuera del acceso a beneficios. Sin embargo, al

¹² Dado los objetivos de este artículo no podemos profundizar sobre este punto en particular.

¹³ A pesar de que las redes son nombradas y constituyen una realidad importante, no se considera apropiado trabajar con el *social network analysis* (Otte & Rosseau, 2002), dado que buscamos aproximarnos a significados que emergen en los diversos sectores del mercado laboral y no realizar una topología de las asociaciones

¹⁴ También conocido como *compadrazgo*, sobre todo en décadas anteriores.

poco tiempo, las redes sociales se reorientan, en la medida que el entorno económico y político obliga a las familias y a los individuos a rediseñar sus estrategias de inserción social, luego de una primera fase de derrumabamiento de las solidaridades tradicionales. La liberalización económica del sistema y el mayor incentivo a la individualización no logran descomponer las solidaridades orgánicas de las capas medias: les obliga a moldearse frente a la nueva realidad, adaptándose en parte a un sistema de movilidad individual. Sin embargo, el intercambio de favores sigue operando fuertemente.

El criterio meritocrático es individualizador, a su vez que se instaló como horizonte de justicia, por lo que se trata de una “exigencia más personal que colectiva en sus frutos” (Araujo y Martuccelli, 2012: 97). De ahí que, la presencia de las redes de intercambio de favores, posea al menos en primera instancia, un sentido ambiguo. Niega la utopía meritocrática, al mismo tiempo, que colectiviza de cierto modo las presiones individualizantes constantes en el país.

Sin embargo, como señalamos en el comienzo de nuestro trabajo, la individualización de problema colectivos, no es una cuestión exclusiva de Chile, sino que pareciera ser una mutación de los mecanismos con los cuales se ejerce el gobierno (Foucault, 2006, 2007; Rose, 2007; Miller y Rose, 2008; Han, 2012). **Es aquí entonces donde el esfuerzo, se posiciona en un lugar de relevancia particular.**

La importancia de las redes no pasa desapercibida para los individuos que habitan los mercados laborales. De ahí que el trabajo de elaboración de éstas sea algo primordial. Ya gracias a una investigación anterior (Madero y Mora, 2011; Tijoux y Sir, 2015), sobre migrantes con movilidad laboral ascendente, podía reconocerse la importancia del *trabajo de la red*. No sólo se trataba de la vinculación entre personas de la misma nacionalidad que se asocian para conseguir mejoras en las condiciones de vida. Sino, al contrario, los y las migrantes ‘exitosos’, debían re-elaborar sus vínculos. Se apreciaba un “reclutamiento de lazos sociales que tienden a expresar su condición social actual y sobre todo imaginada, una red de contactos potencialmente actualizable para los usos y requerimientos de una trayectoria que se proyecta hacia ‘arriba’, hacia ‘salir adelante’, hacia ‘progresar’” (Tijoux y Sir, 2015: 144-145). Así también lo reconocen Araujo y Martuccelli (2012: 77), cuando señalan que

Si es cierto que las redes por sus diferenciales introducen una cuña en el mérito, por el otro lado, como los mismos individuos lo afirman, incluso cuando se dispone de redes es imprescindible saber activarlas, sostenerlas, trabajarlas, lo que, curiosamente engendra una forma específica sino necesariamente de mérito, por lo menos de esfuerzo.

Es que todo parece indicar que el esfuerzo, es donde el ideal meritocrático y la larga tradición del *pituto*, confluyen o derivan. Y aquello es inseparable de las condiciones de posibilidad en donde se despliegan. Ante la alta presencia de mecanismos difusos de selección y ascenso, y el escaso poder de negociación de los trabajadores, el esfuerzo recubre al mérito. Más aún, ante el despliegue de una gramática conexionista (Boltanski y Chiapello, 2002)¹⁵, que va a situar a las habilidades blandas en primer orden de importancia, el esfuerzo individual anuncia la difuminación de la diferencia entre características profesionales y personales para el mercado laboral, dotando de validez normativa a una autoexplotación difícil de soslayar:

O sea, desde que salí de la universidad le doy importancia al tema de esforzarme por hacer el trabajo bien, relacionarme bien con la gente que trabajo, y a pesar de tener problemas con los empleadores, *hacerlo hasta el último bien, entregar bien mis cargos... tener buenas referencias, tener buenas redes de contacto.*

¹⁵ Que aunque pone énfasis en la conexión o la red, individualiza su gestión, y que se expande a diferentes sectores de la sociedad, sobre todo con la figura del emprendimiento (Mayol, 2007) y con discursos de divulgación como libros de autoayuda, y otras tecnologías del yo (Foucault, 1990; Davis, 2001; Fries, 2013; Han, 2014 ; Sir, 2014)

(Mujer, 31 años, profesional bajo, servicios)

Entonces lo que nosotros miramos son los antecedentes “estudio o no estudio”, “si la experiencia es útil para nosotros o no”, “si sabe inglés o no”, dependiendo de la función que estamos queriendo completar. (...) Y un poco nos miramos las caras, bueno, y cuál es la idea de venirse para acá. Tenemos presente la idea de la inmediatez, y vemos *si esta persona efectivamente va a ser un esfuerzo para aportar y a lo mejor proyectarse dos o tres años*. Porque a partir yo diría en unos seis meses, empieza a aportar de verdad, antes pura inversión en entrenar y mandarse ‘condoros’ [errores], aprender a punta de errores.

(Hombre, 52 años, gerente, servicios)

Qué tiene que tener para considerarla como buen trabajador...

Yo cacho que tiene que valorarse por sí mismo, y tratar de *demostrar* todo lo que sabe, toda la inteligencia, y ser más que tú compañero que está al lado, sobresalir.

(...) el que quiere *sobresalir, el que quiere dar más esfuerzo va a salir más luego adelante*.

(Hombre, 26 años, manual, no calificado, construcción)

3.3 Campos problemáticos

El análisis anterior nos permite identificar, al menos, tres campos problemáticos, que tienen como pivote la categoría de esfuerzo y su carga normativa: a) Reconocimiento – sumisión; b) Autoexplotación – recompensas; c) Lo común – Lo individual.

a) Dados los procesos difusos de reclutamiento y, sobre todo, de asignación de recompensas permanentes, el mérito pierde paulatinamente su fuerza. La idea de que las oportunidades están disponibles para todo *quien sepa aprovecharlas* –es decir, quien haya sido visto por sus superiores, se la haya jugado y logre tomar la *chance* en el tiempo preciso cuando aparezca, como vimos, es bastante generalizada. Este consenso cognitivo y moral tácito (Bourdieu, 1999, 2007), implica una actitud constante de esfuerzo, pues no hay momento *oportuno* institucionalmente designado, que conlleve realmente un beneficio laboral estable. Es esto lo que se sabe, cuando se dice que en última instancia se decide “de guata” quien asciende, o que se desconocen la verdad de los criterios de evaluación. **La idea de esfuerzo representa aquí el reverso de lo difuso en materia de apreciación laboral.** Es decir, la síntesis de la serie de acciones que conlleva tener que aparecer frente a los superiores como el/la *indicado/a* para tener mejorías y beneficios laborales. En este sentido, condiciona el espacio de visibilidad, pues como lo señalan las entrevistas, es quien ha sido visto por los jefes, *porque* se la juega, quien finalmente tiene mejores alternativas, de forma medianamente independiente de los resultados de otros test más formales. De este modo, el esfuerzo -que desborda las competencias laborales- es un requisito, una imposición, una suerte de competencia tácita y universalmente exigida; y una característica admirable.

Lo que diferencia al esfuerzo del mérito, es que el primero excede al último. Como garantía del esfuerzo, no sólo se tienen respaldos objetivos, sino sobre todo apreciaciones subjetivas de los superiores y, por ello, entran en consideración una serie de habilidades, cuyo despliegue laboral es solo una parte. Buena disposición, responsabilidad, compromiso, pero también una vida fuera del trabajo que sea compatible con esta entrega. Por esa razón, en las entrevistas analizadas es tan común la referencia a ciertos grupos, como aquellos que se dedican a ser amigos de los superiores, o de otras personas influyentes. En general, las menciones se hacen desde la vereda opuesta, por lo tanto desmereciendo esas actitudes por ser anti meritocráticas¹⁶, pero al mismo tiempo deseándolas. Las tan

¹⁶ Del mismo modo lo señalan Araujo y Martuccelli (2012).
Trabajo y Sociedad, Núm. 29, 2017

difundidas prácticas del *chisme* y el *cahuín*¹⁷, revisten entonces un matiz político. Expresan las presiones del espacio de visibilidad, hacia una forma que no coincide con la lógica del mérito, importante en la constitución valorativa y subjetiva del país (Barozet, 2006; Mayol, 2007), que se resiste, pero a la vez se desea.

Para ser visto y reconocido en los espacios de visibilidad que configuran los diversos empleos, el esfuerzo es lo central. Lo que quiere decir no sólo mostrar y demostrar que se trabaja bien y se está preparado para nuevos desafíos, sino que hacerlo de forma constante, pues no se sabe cuándo ni cómo se está evaluando, y además, hacerlo más allá de lo formalmente laboral, es decir, establecer una relación personal con las personas adecuadas. Acá el pituto no se opone al esfuerzo, como sí lo hacía al mérito, sino que éste (el esfuerzo) lo abarca. Los reconocidos serán los esforzados, sin embargo, este esfuerzo no responde a ninguna habilidad en particular, sino como lo señalan los entrevistados, a tener una *personalidad* determinada. Lo que está puesto en juego de esta forma, es una vida sin cualidades, una nuda vida (Agamben, 1998; Rose, 2007), que ha de ponerse al servicio de los requerimientos laborales. El cuerpo y sus emociones, son la materia que de este modo se captan, ya no ciertas habilidades cognitivas o destrezas corporales básicas, sino esta integridad dispuesta para el trabajo. Básicamente para el que sea gracias a las condiciones de desprotección laboral. No hay discontinuidad entre la explotación netamente corporal (fuerza de trabajo) y la entrada de la emocionalidad en el capitalismo cognitivo, como lo sostiene Han (2014) manteniendo un dualismo cartesiano. Los contratos a plazo, por horas, el subempleo, el riesgo constante de caer en esas condiciones, etc., nos conducen a esta situación, en donde el *esfuerzo* es requisito y criterio de valoración de una vida –cuerpo y emociones- que ha de estar dispuesta al trabajo (Fumagalli, 2010).

b) La idea de hablar de espacios de visibilidad, es también esclarecer que la pregnancia del esfuerzo como criterio normativo, principio de visión y división (por ende, de justificación de la división) entre los exitosos y los perdedores, se vincula directamente a las modificaciones estructurales. En otras palabras, que lo simbólico y lo material no corren por vías separadas, sino que se apoyan constantemente lo uno en lo otro, en puntos determinados, como los empleos. Así, la autoexplotación y las formas de trabajo que buscan, mediante su sobreexposición¹⁸ el reconocimiento, no son principalmente fruto de un adoctrinamiento en los nuevos valores del capitalismo o de seducciones (Han, 2012, 2014; Salinas, 2014), sin por ello ser mera imposición. Se acercan a la manera en que Castro-Gomez (2010: 209) describe el rol del riesgo en las modalidades de gubernamentalidad contemporánea:

La generación del riesgo permanente aparece entonces como uno de los objetivos centrales de la racionalidad neoliberal propuesta por la Escuela de Chicago. [La sociedad del riesgo] no es una consecuencia “indeseada” de la industrialización, como pretende Ulrich Beck, sino que es efecto de una racionalidad de gobierno (...) que busca producir un ambiente de riesgo en el que las personas se vean *obligadas* a vérselas por sí mismas, pues la inseguridad es el mejor ambiente para estimular la competitividad y el autogobierno.

De un modo similar a los individuos que, sabiéndose en riesgo, deben buscar diversos métodos de aseguramiento, adentrándose con ello en diversos tipos de dispositivos, muchos de ellos de marcado rasgo individualizador (como las aseguradoras, sin ir más lejos). Los y las trabajadoras, enfrentados a un endeudamiento constante (Lazzarato, 2012), a un mercado del trabajo, precarizado y desprotegido; y a un empleo de amplia incertidumbre en sus criterios de asignación de recompensas y de poca capacidad de negociación, tenderán con toda la apariencia de la naturalidad o de la seducción, a una

¹⁷ En general, y respecto a este tipo de situaciones, tanto *chisme* como *cahuín* designan prácticas de transmisión de información entre un grupo a espaldas de otro, con connotaciones negativas para los no pertenecientes al grupo, y posibles beneficios para los partícipes. Es una forma no oficial de circulación de poder e influencia (Weber, 2014).

¹⁸ Las denominadas aquí, ‘estrategias vitrina’, en tanto tienen la voluntad tácita o explícita, de realizar acciones que sean vistas por superiores.

autoexplotación que no abarca esta o aquella competencia, sino que reconoce la necesidad de mostrar una *personalidad* determinada, es decir, disponer para el trabajo cada vez más la vida en sí.

Por otra parte, una forma de asignación de beneficios bastante extendida en los testimonios, y ampliamente en el mercado laboral chileno, es la asignación de bonos o beneficios por alguna meta definida. Este tipo de método parece ir en contra de esta especie de lógica de lo incierto, descrita hasta ahora, sobre todo dada la común especificidad cuantitativa de los logros y su marcado carácter económico, que las emparenta con el modo general de gestión por indicadores (Rodríguez, 2014). Sin embargo, la asignación de metas y bonos, no niega la lógica de lo incierto, sino que la refuerza. Es en principio individualizadora, pero incluso más efectiva como pivote de una cooperación autovigilada, y una competencia de los trabajadores con ellos mismos (Escobar, 2005). Además, por definición, el bono, o incluso las comisiones por ventas, no modifican permanentemente la situación laboral y hacen del esfuerzo individual una obligación para con los otros, lo que acentúa su carga normativa. Las metas, generalmente muy elevadas, involucran una atención constante por una asignación igualmente incierta, pero que además goza con el prestigio de lo que ha sido abiertamente declarado. Mientras que los sueldos base se mantienen lo más bajo posible, tanto que recién en 2009 se establece la obligación legal de que aquél no pueda ser inferior a un sueldo mínimo (aunque exclusivamente para trabajadores con jornada laboral completa¹⁹), lo cual no obstante, tendría por efecto la disminución de la tasa de comisiones (Henríquez, 2009).

De modo que la tendencia general de lo incierto es el mecanismo, cuya especificación más visible en nuestro trabajo es la que tiene que ver con la incertidumbre en última instancia, de los criterios con que se evalúa, aun cuando estos estén especificados, puesto que la relación interpersonal tiene un peso imponderable, pero del que se sospecha que sea determinante. Y sin embargo, en lo incierto se conjugan también otros tipos de mecanismos, como la asignación de comisiones, bonos y metas, consiguiendo con esto una individualización ampliada. Esto es más una responsabilización individual, que un mero egoísmo. El esfuerzo como pilar normativo, va a requerir trabajadores activos, capaces de gestionar su propia visibilidad, es decir, a sí mismos. Sea porque no se está seguro de la forma en que se le está evaluando, o porque la meta es altamente difícil de alcanzar, el esfuerzo será la moneda de cambio de quien busque ser exitoso y, en tanto tal, se tratará sobre todo de *hacerse visible*. Es aquí, entonces, donde el “yo empresario” (Castro-Gomez, 2010; Zamora, 2013) hace su aparición. La figura de la gestión de sí, del empresario de sí mismo, etc., emerge como correlato necesario de mecanismos microsociológicos, impulsados a su vez por las transformaciones generales, que en este caso, sitúan al esfuerzo en el núcleo de los principios de visión y división del mercado laboral chileno, con lo cual las exigencias de intensificación del trabajo de parte de las empresas, aparecen como prácticas deseables, como la descripción totalmente generalizada de lo que significa ser un “buen trabajador”²⁰. A su vez, el individuo esforzado, empresario de sí mismo por

¹⁹ La modificación a la Ley, puede ser revisada aquí: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=274455>. Agradezco a Carla Brega por la referencia.

²⁰ **¿Qué características crees tú que debería tener una persona considerada como buen trabajador, en el trabajo? [Todas las preguntas tienen esta base, las respuestas varían] R1:** Lo que comentábamos (...) Ser responsable, cumplir con el horario, avisar con anticipación que uno va a faltar...dos días antes o sea, si uno tiene un imprevisto avisar que va a llegar más tarde a la jefatura, no llegai y faltai así, no es un tema de “hoy no voy a trabajar” **(Mujer, 40 años, calificado, no manual, servicios)** // **R2:** Nosotros aquí, y esas es mi visión desde siempre, es que la persona que hace un buen trabajo, no solamente hace bien técnicamente lo que tiene que hacer. No sé poh, imprimir una buena impresión a color, usando el material adecuado, sabiendo utilizar la máquina, y haciendo uno vertical, siguiendo las instrucciones del trabajo, y que en ese sentido cumple con las actividades relacionadas con su función. O que le contador haga una buena declaración del IVA, o que en facturación procesen las no sé cuántas facturas mensuales, y así. Pero esa son las condiciones técnicas del cargo, que sería el 50%. Y el otro 50% es actitudinal. Acá hablamos de la aptitud, con P, y de la actitud, con C. Y ahí se engloba entonces la disposición a ayudarle al compañero, el tener iniciativa, aportar nuevas ideas, participar de las actividades de convivencia internas; estar disponibles para quedarse horas extras, cierto, en el marco de la normativa legal, se paga y todo esto. Interés por aprender más, ser respetuoso con los supervisores y pares. Cumplimiento de las normas internas, el procedimiento es más bien un tema técnico. Y ahí es el otro cincuenta por ciento. **(Hombre, 52 años, gerente, servicios)**// **R3:** Mira primero que el tipo se sienta comprometido con el *Trabajo y Sociedad*, Núm. 29, 2017

defecto, es el único que puede procurar su bienestar, y por lo tanto, el único, o al menos el principal responsable de su fracaso. Lo cual no puede entenderse separado de las condiciones de precarización y desprotección a las que hemos hecho referencia. Entonces,

la fuerza de trabajo “empresarizada” es obligada a una responsabilización, mientras se mantiene una dependencia insorteable respecto al marco de condiciones al que se enfrenta. Se trata de una funcionalización o instrumentalización de la autonomía para la dependencia. La transformación es perfecta: la sanción es sustituida por fracaso, la recompensa por el éxito y el poder del directivo o empresario se concentra en su capacidad para influir sobre las condiciones del éxito (Zamora, 2013: 158).

Como señalábamos, la centralidad del esfuerzo tiende a difuminar las diferencias entre características profesionales y personales para el mercado laboral. Esto es congruente con las ideas de un individuo autoexplotado y empresario de sí mismo, puesto que se ha de gestionar no sólo competencias formalmente laborales, sino sobre todo los vínculos personales, las conexiones (Boltanski & Chiapello, 2002; Zamora, 2013; Foucault, 2008).

c) Es por esta razón que la centralidad del esfuerzo, tensiona varias oposiciones clásicas. No solamente confunde libertad y coacción, ante una suerte de ‘oferta que no se puede rechazar’, que sería el modo de operación de los espacios de visibilidad en general, sino que también la oposición entre meritocracia y pituto, finalmente es una redeterminación de los dominios individual/colectivo y trabajo/vida. Como ya señalamos, el esfuerzo recubre la meritocracia y los pitutos, pues las condiciones a las que nos enfrentamos los trabajadores, implican siempre (aunque con diversos e importantes matices que acá no hay ocasión de hacer), un *trabajo de redes*. Es decir, una recomposición del capital social (Bourdieu, 2007), en relación a una posición social futura. Debemos recalcar, que aunque no se diga siempre que se hace, *se sabe* que es la vía indicada para conseguir mejorías estables. Es una estrategia muy conocida, pero no siempre aceptada por los entrevistados, porque la idea del *pituto*, aún reviste un peso normativo negativo. Y, sin embargo, la amplia mayoría de la muestra llega a un trabajo y/o se cambia a otro, por *contactos*. Asimismo, se reconoce que quién logra éxitos más fácilmente, es quien ha sabido con quien vincularse, básicamente para ser visto y reconocido como “buen trabajador”. Los contactos deben trabajarse, implican esfuerzo, aunque sea uno muy extraño en apariencia, pero hay que lograr entrar a ciertos “clubes”, hacer ciertos deportes, frecuentar ciertos lugares, entregar tiempos fuera del trabajo si alguien lo pide. Por esa misma razón, tal como se aprecia en los fragmentos, no todos tienen las mismas posibilidades, y no es difícil encontrar quejas de mujeres que quedan excluidas de este tipo de trabajo de redes, en razón de su género o de su maternidad.

grupo, por lo que está haciendo, que se sienta comprometido en qué sentido, que haga bien su trabajo, que cumpla los horarios, para mí ese es un buen trabajador. Y que siempre trate de, en este caso, cuando se trata de organizaciones o de trabajos, siempre este cohesionado con sus compañeros, que trate de buscar el, cual se llama, el engranaje. Para mí ese es un buen trabajador. No el tipo va, que cumple las ocho horas y se va pa la casa, que no está ahí. Por ejemplo, en el caso mío, en lo personal, si veo algún compañero que está cometiendo un error, puta que sea capaz de decirle “oye compañero, eso no se hace así esto tal y tal”. Que se dé el tiempo al menos de hacerlo, ahora si el otro quiere escuchar va a ser problema de él. Pa mí ese es un buen trabajador. **[Que tenga comunicación...]** Claro, que tenga comunicación. Y otra que esté siempre comprometido con lo que está haciendo, en el sentido por ejemplo en el caso mío como conductor. Que mi camión ande impecable, que funcione bien mecánicamente, que tenga las condiciones básicas, que lo cuide, porque es su fuente de trabajo, que me lo mire así. **(Hombre, calificado, manual, industria, 60 y +).**

No, si le digo, los hombres tienen su *club* y no te dejan entrar. Pero yo me he ganado la posición y todo el mundo me respeta, y no tengo problemas, ¿me entiende? Pero no es fácil, no es fácil. No me han discriminado porque yo no he dejado que me discriminen.

(Mujer, 50 años, gerenta, servicios)

(...) *es un club, es un club*. Y las dos ofertas de pega que tuve, eran de esas dos empresas, que tú cachay que te estaban llamando para un número, casi por hacerle un favor, por tenerla ahí. Pero no eran pegas de verdad. Y ahí caché que esto era un club poh. *Que uno tiene que estudiar ingeniería en la Chile o en la Católica, o economía, cachay*.

(Mujer, 50 años, gerente, industria)

Ahora, voy a hablar desde un nivel ejecutivo, y pesa más ser de clase baja. Porque la meritocracia para mí no existe en Chile (...) Porque en general pesa más los contactos, la universidad de dónde uno estudio, el ámbito donde se mueve, el apellido que uno tiene, la religión que profesa. Mi empresa es Opus Dei, y yo tengo sólo dos niños. *Por ejemplo, mi jefe tenía cinco, y no le costó nada. En algunos casos, como la empresa mía, es más difícil ser de la Usach con dos niños que de La Católica con cinco. Y es una realidad y eso se da en muchas empresas*.

(Hombre, 50 años, subgerente, industria)

Se trata entonces nuevamente de una responsabilidad individualizada, pero además desigualmente distribuida antes de la entrada a los empleos. De ahí que las estrategias familiares respecto a la educación, no apunten sólo a una mejor educación formal, sino que también a los contactos que se pueden establecer (Araujo y Martuccelli, 2012). El sujeto del esfuerzo, por defecto empresario de sí mismo, no es necesaria ni principalmente un sujeto hurraño, encerrado sobre sí mismo, sino que aquel que logra sacar provecho de las relaciones con el colectivo. Ya lo señalaban Boltanski y Chiapello (2002), un articulador de contactos o conocimientos es premiado, mientras que la reserva y la acumulación de capital simbólico o social sin circulación, tiende a generar desconfianzas que en último término tienen consecuencias negativas. Dicho de otra forma, el esfuerzo que recubre el mérito y el pituto, no niega lo colectivo, sino que individualiza su gestión.

4. Comentarios finales

Sostenemos que el esfuerzo adquiere una carga normativa que recubre al mérito, en consonancia con las grandes transformaciones de los mercados laborales, y ajustada al espacio de visibilidad que se constituye en las diferentes escenas de los empleos. Este concepto –espacio de visibilidad– designa un espacio simbólico (con diferentes grados de compenetración con espacios físicos), que permite a los individuos ser vistos y reconocidos, con la condición de ajustarse a los criterios que definen este espacio. Es útil pues permite vincular explícitamente el nivel general de los principios de visión y división de los campos, con las prácticas cotidianas. Los criterios que condicionan la posibilidad de ser vistos y reconocidos, se reconstruyen tanto de la indagación en la historia de los campos, como de las entrevistas obtenidas durante la investigación.

El esfuerzo individual, tiene una carga normativa especialmente favorable, dada la estructura legal y sociopolítica del mercado del trabajo que presenta una alta desprotección de los trabajadores. Así, se

posiciona en el núcleo de sus principios de visión y división, o si se quiere de sus “valores”. Su exigencia no tiene hora ni lugar, es ubicuo y difumina las barreras entre el trabajo y la vida, rearticulando el colectivo de manera individualizada, y vuelve crecientemente funcional al discurso legítimo el trabajo de redes, antes simplemente rechazado como pituto. Se convierte en única moneda de salvación, en el marco de una gestión individualizada de los asuntos comunes.

Lazzarato (2006), señalaba que la expansión del trabajo que implicaban la incorporación habilidades cognitivas y emocionales en el núcleo del proceso productivo (Fumagalli, 2010; Rodríguez, 2014), y que descentraban la comprensión tradicional del trabajo (Gorz, 1997; Dubet y Martuccelli, 1999), no puede dejar intacta la oposición trabajo/vida. Esto es bastante prístino, cuando comprendemos la posición que toma el esfuerzo. Ante las descritas condiciones del mercado del trabajo y el carácter difuso de la asignación de recompensas permanentes en los empleos, una labor constante de autovisibilización debe hacerse, tanto en lo que tradicionalmente se consideraba el espacio laboral, como fuera de éste, pues es fundamental lograr los vínculos correctos, para que el esfuerzo sea efectivamente visto y reconocido. Esfuerzo sobre esfuerzo, que además implica un trabajo sobre los estilos de vida, pues los vínculos se afianzan en la medida en que los trabajadores logran involucrarse en aquellas actividades donde pueden compartir con quienes tienen la facultad de recompensar su disposición. Con lo cual, se debe acercar el estilo de vida al de los superiores. Un estudio exhaustivo de esta forma de armonizar estilos de vida implicaría la realización de otra investigación. Sin embargo, si las condiciones en el mundo laboral culminan con un trabajo sobre los estilos de vida, la pregunta políticamente relevante que las ciencias sociales, sin duda, pueden estimular, es cómo pensar un modo de vida que articule de otra manera las relaciones entre trabajo y vida, en donde el esfuerzo personal no sea evidencia de la mera rentabilización cada vez más acentuada, de la integridad de los cuerpos y las emociones.

Bibliografía

- Agamben, G. (1998) *Homo Sacer. El poder soberano y la nuda vida*. España: Pre-Textos.
- Aguilar, O. (2004) “Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile”. En *Némesis*, 4: 175-190.
- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Barozet, E. (2006) “El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile”. En *Revista de Sociología del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile*, 20: 69-96.
- Beasley-Murray, J. (2010). *Poshegemonía. Teoría política y América Latina*. Buenos Aires: Paidós.
- Blanchet, V., Magista, V. & Perret, V. (2013) *Stop filling in the gaps! Rethinking organizational justice through problematization*, 22° Conferencia AIMS, Clermont-Ferrand: Francia.
Disponibile en:
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006). *On Justification. Economies of worth*. USA: Princenton Paperbacks.
- Bourdieu, P. (1999) *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P. (2005). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

- Caamaño, E. Ugarte, J. & Gamonal, S. (2009). A Construir un Nuevo Trato Laboral. Libertad Sindical, el Derecho a Huelga en Chile y La Negociación Colectiva en el Sector Público (convenio N° 151 OIT). Investigación realizada para la Fundación Instituto de Estudios Laborales. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.fielchile.org/investigacion/LA%20NEGOCIACION_COLECTIVA_EN_EL_DER ECHO_DEL_TRABAJO_CHILENO.pdf
- Castro-Gómez, S. (2010) Historia de la gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Dasten, J. (2014) “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina”. En Trabajo y sociedad, 23: 147-168. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n23/n23a08.pdf>
- De Mattos et. al. (2005) Reestructuración del mercado metropolitano de trabajo y cambios socio territoriales en el Gran Santiago. Informe Final Proyecto FONDECY: 1040838. Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales. P. Universidad Católica de Chile. Disponible en: <http://www.geo.puc.cl/observatorio/arenas/Mercado%20de%20Trabajo%202004.pdf>
- Deleuze, G. (1995) “Post-scriptum sobre las sociedades del control”. En Gilles Deleuze: Conversaciones 1972-1990. Valencia: Pre-textos.
- Dubet, F. & Martuccelli, D. (1999). ¿En qué sociedad vivimos? Buenos Aires: Editorial Losada.
- Ermida, Ó. (2001) “Globalización y relaciones laborales”, en Impactos Globalizaçao De Lima e Silva & Passos (eds.), Sao Paulo: LTR
- Escobar, A. (2005). “Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobio-Chile”. En Trabajo y sociedad, 6(7): 1-19. Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/BioBio.pdf>
- Foucault, M. (2006). Seguridad, territorio y población: Curso en el Collège de France: 1977-1978. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Foucault, M. (2007). Nacimiento de la Biopolítica: Cursos en el Collège de France: 1978-1979. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Fumagalli, Andrea (2010). Bioeconomía y capitalismo cognitivo. Madrid: Traficantes de sueños.
- Gárate, M. (2012). La revolución capitalista de Chile (1973-2003). Santiago de Chile: Editorial Universidad Alberto Hurtado.
- Gorz, André (2000). Miserias del Presente, Riqueza de lo Posible. Barcelona: Paidós.
- Han, B-C. (2012). La sociedad del cansancio. Barcelona: Herder.
- Han, B-C. (2014). Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Barcelona: Herder.
- Harvey, D. (2007). Breve historia del neoliberalismo. Madrid: Akal.
- Lazzarato, Mauricio (2006). “Por una redefinición del concepto biopolítica”. En Brumaria, 7: 71-81. Disponible en: http://marceloexposito.net/pdf/trad_lazzarato_conceptobiopolitica.pdf
- Lazzarato, M. (2013). La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Martuccelli, D. & De Sigly, F. (2012). Las sociologías del individuo. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Mejía, C. (2009) “Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano”. En Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñoz Terra (Comp.), 1a ed., Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

- Miller, P. & Rose, N. (2008) *Governing the present. Administering Economic, Social and Personal Life*. Cambridge: Polity Press.
- Moreno A. (2003). *Introducción elemental a Pierre Bourdieu*, Bogotá. Alvaro Moreno
- Moreno, J.; Pérez, E. y Ruiz, P. (2004) “El consenso de Washington: Aciertos, yerros y omisiones”. *Perfiles latinoamericanos*. *Revista de la facultad latinoamericana de ciencias sociales* 25: 149-168.
- Otte, E. & Rousseau, R. (2002). "Social network analysis: a powerful strategy, also for the information sciences". *Journal of Information Science*. 28(6): 441–453.
- Oszlak, O. (1997) *Estado y sociedad: Las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires: CEA-CBC.
- Rodríguez, F. (ed.) (2014). *Evaluación, gestión y riesgo. Para una crítica del gobierno del presente*. Santiago de Chile: Universidad Central de Chile.
- Rose, N. (2012). *Políticas de la vida en sí. Biomedicina, poder y subjetividad en el siglo XXI*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de la Universidad Pedagógica de la Provincia de Buenos Aires (UNIPE).
- Ruiz, J. (2009). “Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas”. *Forum: Qualitative Social Research*, 10(2):
- Salazar, G. (2006). “Ricardo Lagos, 2000-2005. Perfil histórico, trasfondo popular”. *Actual Marx/Intervenciones*, 5: 15-46.
- Salinas, A. (2014). *La semántica biopolítica. Foucault y sus recepciones*. Viña del Mar, Chile: Cenaltes Ediciones.
- Soto, Álvaro (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Tijoux, M.E. & Sir, H. (2015). “Trayectorias laborales de inmigrantes peruanos en Santiago: El origen de excepción y la persistencia del ‘lugar aparte’”, en *Latin American Research Review*, 50: 135-153.
- Torche, F. (2005) “Unequal but Fluid: Social Mobility in Chile in Comparative Perspective”. En *American Sociological Review*, 70 (3): 422-450.
- Ulloa, V. (2003). *El movimiento sindical chileno, Del siglo XX hasta nuestros días*, Santiago de Chile: OIT.
- Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Zamora, J. (2013). “Subjetivación del trabajo: Dominación capitalista y sufrimiento”, *Constelaciones. Revista de Teoría Crítica*, 5: 151-169.