

SENTIMIENTO DE INDIVIDUACIÓN LABORAL: PROCESOS DEL PENSAMIENTO EN EL CONTEXTO SOCIOLABORAL ACTUAL

SENSE OF LABOR INDIVIDUATION: THOUGHT PROCESSES IN THE CURRENT SOCIOLABORAL CONTEXT

Ricardo Jorquera Gutiérrez¹ y Sergio González Rodríguez²

Resumen

El Sentimiento de Individuación Laboral es un proceso del pensamiento social que hace referencia a la conciencia que el trabajador posee de su proyecto de vida laboral y al sentimiento de que puede autodeterminarlo. En este proceso actuaría la disposición a revisar el curso del proyecto de vida en el trabajo y de utilizar la autobiografía laboral (Jorquera, 2012, 2016). El presente artículo, de tipo teórico-empírico, realiza un desarrollo conceptual acerca de este constructo y una descripción de este proceso en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos. Los resultados muestran diferencias entre la muestra de trabajadores y estudiantes; además, evidencian diferencias según la edad de los sujetos. Se discuten los resultados estableciendo la conexión entre este tipo de procesos del pensamiento social y la estructura social propia de la moderna tardía o segunda modernidad (Giddens, 1995; Beck, 2002).

Palabras clave: sentimiento de individuación laboral, individualización, modernidad.

Abstract

The sense of labor Individuation is a process of social thought that refers to the awareness that the worker has of his life work project and the feeling that he can self-determine it. In this process takes part the willingness to review the course of the life project at work and to use the labor autobiography (Jorquera, 2012, 2016). This article, theoretical/empirical, focuses on a conceptual development of this construct and a description of this process in a sample of Chilean workers and university

¹ Académico de la Universidad de Santo Tomás, Arica, Chile. Dirección: Av. 18 de Septiembre 1191, Arica, Chile. E-mail: ejorqueira@santotomas.cl

² Académico de la Escuela de Psicología de la Universidad de Santiago de Chile. Dirección: Av. Ecuador 3650, 3er Piso, Estación Central, Santiago. E-mail: sergio.gonzalez@usach.cl

students. The results show differences between the sample of workers and students. In addition, they show differences regarding the age of the subjects. The results are discussed establishing the connection between this type of social thought processes and the social structure of late modernity or second modernity (Giddens, 1995, Beck, 2002).

Keywords: sense of labor individuation, individualization, modernity.

Introducción

A grandes rasgos, se puede entender los procesos del pensamiento social (o de cognición social) como el estudio de aquellos procesos mentales mediante los cuales las personas conocen el mundo social (Morales, Moya, Gaviria y Cuadrado, 2007). Sin embargo, se puede reconocer dos perspectivas, las cuales poseen una gran divergencia una de otra, en el análisis del pensamiento social. Una de ellas enfatiza en los procesos psicológicos de carácter universal implicados en el conocimiento del mundo social. Esta perspectiva estudia procesos cognitivos entendidos como mecanismos perceptivos de tipo asocial. La otra perspectiva, reconoce la importancia de la cultura y de los procesos históricos en la conformación de la manera como los grupos sociales van conformando sus sistemas de pensamiento o sus formas de procesamiento cognitivo (Álvaro, 1995). El presente artículo, si bien está centrado en los procesos del pensamiento y los mecanismos que se darían en el espacio del individuo, parte de la premisa que estos están condicionados y articulados por las presiones propias de una estructura social que enmarca lo que ocurre en el individuo y en el comportamiento de los grupos con los cuales interactúa. Este supuesto fundamental lleva a tratar de reconocer las características de esta estructura social, para, desde ahí, poder reconocer lo que sucede con los procesos del pensamiento social a nivel del individuo.

Contexto: la estructura social individualizadora

Beck y Beck-Gernsheim (2003) muestran cómo en las sociedades modernas los individuos se enfrentan a nuevas exigencias, donde el rasgo distintivo de estas regulaciones, mucho más que en otros tiempos, debe ser suministrado por los individuos mismos e importado a sus biografías mediante sus acciones. De esta forma, la biografía del individuo es una biografía electiva. Los individuos son invitados a constituirse como individuos: a planificarse, entenderse, concebirse y actuar como individuos. Vista de esta manera, la individualización es una condición social no alcanzable por libre decisión de los individuos. La individualización es una compulsión, aunque paradójica, a crear y modelar no solo la propia biografía, sino también los lazos y redes que la rodean, en medio de preferencias cambiantes, y dadas las sucesivas fases de la vida, mientras el individuo debe adaptarse de manera interminable a las condiciones del mercado laboral, del sistema educativo, del estado, entre otras instituciones. Uno de los rasgos más decisivos de los procesos de individualización es que estos no solo permiten, sino que también exigen una activa contribución por parte de los individuos. A medida que se amplía la gama de

opciones y que aumenta la necesidad de decidir entre ellas se hace mayor la necesidad de acciones realizadas individualmente, de ajustes, coordinación e integración. Para no fracasar los individuos deben ser capaces de planificar a largo plazo, de adaptarse al cambio, de organizarse, improvisar, fijarse metas, reconocer los obstáculos, aceptar las derrotas e intentar nuevas salidas. Necesitan iniciativa, tenacidad, flexibilidad y paciencia ante los fracasos. Las oportunidades, los peligros y las incertidumbres biográficas, que antes estaban predeterminadas por diferentes instituciones, ahora deben percibirse, interpretarse, decidirse y procesarse por los propios individuos.

El individuo, inserto en las condiciones de la modernidad, está enfrentado a una compleja diversidad de elecciones y, al carecer de carácter funcional, ofrece al mismo tiempo poca ayuda en cuanto a qué opción se habrá de escoger. De esto se derivan varias consecuencias, una de ellas es la primacía de un estilo de vida, considerado este como un "conjunto de prácticas más o menos integrado que un individuo adopta no solo porque satisfacen necesidades utilitarias, sino porque dan forma material a una crónica concreta de la identidad del yo" (Giddens, 1995, p.106). Frente a este mundo de opciones alternativas de vida, la planificación estratégica de vida adquiere una especial importancia, debido a que esta es un medio de preparar una línea de acción futura activada en función de la biografía del yo. La planificación de la vida supone un medio específico de organizar el tiempo, pues la construcción refleja de la identidad del yo depende tanto de la preparación para el futuro como de la interpretación del pasado, aunque en este proceso es siempre importante la reelaboración de los sucesos del pasado (Giddens, 1995).

Beck y Beck-Gernsheim (2003) muestran cómo el mercado laboral se ha transformado en el motor de la individualización. En la fase tardía de la modernidad, la individualización es producto del mercado del trabajo y se manifiesta en la adquisición, oferta y solicitud de toda una serie de cualificaciones laborales. En este proceso, la educación formal que se imparte en los colegios y universidades proporciona las credenciales individuales necesarias para acceder a las oportunidades profesionales. Según su duración y contenido la educación favorecería también la reflexividad personal y las expectativas de movilidad. Asimismo, mediante la movilidad ocupacional, el lugar de residencia o de empleo, el tipo de empleo y los cambios en el emplazamiento social que produce, el mercado del trabajo se revela como una importante fuerza motriz de la individualización de la vida de la gente. Otro factor relevante en el proceso de individualización tiene que ver con la idea de competencia. La competencia descansa en la intercambiabilidad de las cualificaciones y, por ende, obliga a la gente a publicitar la individualidad y unicidad de su trabajo y de sus propios logros. La creciente presión de la competencia conduce a la individualización entre iguales, es decir, en unas áreas de interacción y conducta caracterizadas por antecedentes comunes. Educación, movilidad y competencia se complementan y refuerzan mutuamente, lo que explica el auge de la espectacular individualización experimentada en las últimas décadas. En esta realidad, en la cual el empleo tiene perspectivas a corto plazo, hay poca oportunidad para que surjan y echen raíces la lealtad mutua y el compro-

miso. Esto ha hecho que los lazos laborales sean débiles y caracterizados por relaciones fugaces (Baumann, 2001).

En este nuevo escenario que define una sociedad individualizada, las características del trabajo, del proceso productivo y del trabajador cambian. En el marco del trabajo, este individualismo lleva a la generación de un trabajo autoprogramable (Castells, 2001). Sin embargo, es posible suponer que no todos los trabajadores lograrían este nivel de libertad y autonomía para desarrollar su trabajo y generar sus propias trayectorias laborales. Castells (2001) plantea que el trabajo autoprogramable requiere un alto nivel educativo y una alta capacidad de tomar iniciativas; pero, además, que el trabajador sea capaz de expandir y modificar sus conocimientos y habilidades a lo largo de toda su vida activa. Por ello, una de las características más importantes de este nuevo trabajador es que sea capaz de aprender a aprender, ya que la mayor parte de las informaciones específicas quedarán obsoletas en pocos años dados el dinamismo de la nueva economía.

En el caso chileno

El informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Humanas para el Desarrollo de 2002 (PNUD, 2002), en relación con la individualización, constata que la vida personal en Chile está caracterizada por el despliegue de este proceso. En este sentido, observa cómo ha aumentado el hecho de que las personas deben definir por sí mismas sus objetivos, valores y proyectos, pero también evidencia que este proceso no ha sido acompañado por un desarrollo similar de los recursos sociales necesarios para llevarlo a buen término, lo que ha producido agobio y retracción social en las personas. Es más, existiría un acceso desigual a los objetos símbolos, vínculos y valores que aporta la sociedad al proceso de individualización, con ello, se generarían altas desigualdades sociales en las capacidades individuales para la autorrealización. Esto se manifestaría en que mayoritariamente los sectores de menores ingresos creerían que el rumbo de su vida no depende de ellos. Ello permitía dar cuenta que la capacidad de autodeterminación no depende solo de opciones personales, sino también del acceso a recursos, tanto culturales como materiales. Su desigual distribución hace que no todos puedan desplegar su individualización en igual grado. En el caso de las variables de género, este informe evidenciaba que los hombres poseían un grado levemente mayor de individualización que las mujeres. Interpretaban estos resultados con el hecho de que en ellas los roles tradicionales, que definen sus identidades por la vinculación al hogar y su relativa marginación de las decisiones y el debate público, así como su posición subordinada en el mundo laboral, harían de la autodeterminación una tarea más ardua que para los hombres. Sin embargo, el Informe de Desarrollo humano en Chile en el año 2009 (PNUD, 2009) destacaba que, pese a las dificultades, se ha ido incrementado la demanda cultural de la mujer por la individualización. Y, en 2010, constataba que los niveles de individualización se observan estrechamente correlacionados con el tipo de representaciones de género que tienen las personas (PNUD, 2010).

En relación con la edad, el informe del PNUD (2002) mostraba que en los jóvenes es mayor la individualización comparada con mayores grupos de edad. En este sentido, se interpretaban estos datos indicando que las nuevas generaciones se han formado en las orientaciones de un mundo en general más individualizado que el de sus antecesoras. Pero, al mismo tiempo, los jóvenes tienen menos responsabilidades y obligaciones que los adultos. Ello les permite moverse en un espacio más flexible para sus propias definiciones y deseos.

Sisto (2009) analiza como los actuales cambios en el mundo del trabajo, caracterizados principalmente por la flexibilización laboral, han hecho al individuo responsable de su propia inclusión social a través de la gestión de su propia empleabilidad. En esta línea, Sisto y Fardella (2008) evidencian que las nuevas formas de ordenamiento social que se imponen a través del trabajo, caracterizadas por un vínculo cada vez más flexible, tienen como correlato la producción de nuevas subjetividades y, con ello, nuevas formas de ser actor social. En este contexto emergerían nuevas formas de identidad, destacando especialmente la figura del emprendedor libre elector autor de su propia trayectoria como el eje que estructura las narrativas de los sujetos. Sisto y Fardella (2009) han constatado cómo en profesionales jóvenes con vinculación laboral flexible sobresalen narraciones donde se presentan a sí mismos como sujetos emprendedores exitosos. Soto (2009) observa que la vivencia social en el trabajo se sitúa en espacios organizacionales fuertemente segmentados y altamente individualizantes, que reflejan, además, la existencia de “ganadores y perdedores” del funcionamiento cotidiano y de la modernización de las empresas, donde unos pocos logran las oportunidades en el mercado del trabajo, los espacios de trabajo autónomo, la estabilidad del empleo, el reconocimiento simbólico de las empresas y las recompensas, mientras una proporción muy importante de trabajadores está marcada por la precariedad: empleos inestables, malas remuneraciones, imposibilidad de proyectarse, trabajo rutinario y sometido a rigurosos y permanentes mecanismos de control.

Stecher (2012) destaca la heterogeneidad de perfiles identitarios presentes en trabajadores cuestionando que existiría una única o principal forma de subjetividad laboral, caracterizada por el ideal de trabajador emprendedor, competitivo, flexible, polivalente y autorregulado. Este autor señala que si bien los valores y referentes identitarios expresados en el perfil emprendedor-individualista, en ningún caso constituyen las únicas matrices simbólicas en dicho contexto de trabajo.

Desde la estructura social hacia el individuo: desde la individualización a la individuación en el contexto laboral

Para poder realizar el acercamiento hacia la esfera del individuo, es preciso diferenciar entre los conceptos de individualización e individuación. Beck (1998) aclara que uno de los principales equívocos relacionados con el término individualización se asocia con entender por individualización la individuación, proceso relacionado con la formación de la persona, con el ser único y con emancipación. En cambio, la

individualización ha sido concebida como una categoría sociohistórica o histórico-sociológica. En este sentido, Beck señala que se debe distinguir entre lo que les ocurre a los individuos (individualización) y lo que tiene que ver con su comportamiento y conciencia (individuación).

Güell, Peters y Morales (2012) aclaran que la individualización es el proceso mediante el cual la sociedad se organiza institucional y culturalmente como sociedad de individuos, en cambio, la individuación la entienden como el modo de comportamiento y conciencia personal que se apoya en ese marco social. En esta misma línea, Martuccelli (2007; 2010) entiende la individualización como una teoría que describe el proceso por el cual las instituciones sociales se orientan progresivamente hacia el individuo, y como el proceso de diferenciación creciente de las trayectorias personales. En cambio, entiende la individuación como la perspectiva analítica para dar cuenta del individuo en la sociedad contemporánea.

De esta forma es posible delimitar que el concepto de individuación se restringe a lo que vive el sujeto, pero en un contexto cultural singular, que es el contexto de la actual modernidad radicalizada, en donde la estructura social está definida por los procesos de individualización. Es así como en contextos de modernidad reflexiva cobra sentido el concepto de individuación, el cual revela “los contenidos en los cuales el sujeto se relaciona con el medio de manera específica y autorregulada, interactuando con las tramas culturales de forma proactiva y sin una sujeción que implique inmovilismo frente a las dinámicas de la cultura” (González, Kreither, Lizana, Rodríguez & Zavala, 2009, p. 5). En síntesis, se puede entender la individuación como un proceso personal y social de construcción y presentación de la persona en el espacio público.

Para poder entender lo que sucede en el plano del individuo, enfrentado a las tensiones de la modernidad, se ha propuesto el concepto “sentimiento de individuación laboral” (Jorquera, 2012, 2016), el cual sería un proceso del pensamiento social que desplegarían los trabajadores en relación con sus vidas laborales, en consonancia con los fenómenos socioculturales estructurantes que definen e impactan la constitución de los individuos en la sociedad individualizada. En este sentido, y como se ha visto hasta ahora, dado que en este contexto el individuo se ve presionado a constituir su autobiografía y escoger su estilo de vida, la individuación laboral implicaría la definición personal de la biografía del yo, asociada con la elección o adaptación a un estilo de vida, la planificación estratégica de ella, y la generación de un proyecto reflejo del yo, en relación con el mundo del trabajo.

El concepto de “sentimiento de individuación laboral” hace referencia a una serie de procesos psicológico-sociales implicados en la percepción de sí mismo en el proceso de construcción de su propia trayectoria y biografía laboral. Conlleva la conciencia del trabajador a partir de la autopercepción de las personas sobre su trayectoria labo-

ral, considerando sus adecuaciones, evaluaciones, proyecciones y sentido autoafirmativo en su autobiografía en el mundo del trabajo. Este constructo estaría formado por cuatro dimensiones (Jorquera, 2012), las cuales se derivan de las presiones que la estructura social individualizada ejerce sobre los individuos en el plano del trabajo:

- *Conciencia del proyecto de vida laboral personal.* Implica el convencimiento del trabajador de que posee una estrategia personal dirigida a proyectar su vida en el contexto laboral con un sentido autoafirmativo.
- *Elección de estilo de vida laboral (autodeterminación).* Estaría referido al sentimiento del trabajador de que es posible generar y/o acomodarse a un determinado estilo de vida laboral en que se ha generado una impronta propia.
- *Reflexividad del yo.* Sería entendida como la percepción del trabajador de que realizaría una revisión permanente del curso de su proyecto de vida laboral. Se entiende como un balance evaluativo de la trayectoria laboral para construir sus continuidades y discontinuidades futuras.
- *Autobiografía laboral.* Hace referencia a la disposición del trabajador de usar su historia de éxitos y fracasos laborales, con la finalidad de favorecer la reflexividad del proyecto reflejo del yo en el plano laboral. Enfatiza las proyecciones y adecuaciones en base a la historia laboral para generar decisiones y concreciones futuras.

Algunas bases teóricas que sustentarían el concepto de sentimiento de individuación laboral como proceso del pensamiento social:

En primer lugar, el constructo sentimiento de individuación laboral tiene un carácter actitudinal, en el cual predominan aspectos afectivos/evaluativos. En este sentido es una variable no observable directamente que presume una evaluación general y perdurable de carácter positivo o negativo sobre algún objeto de actitud (Petty y Cacioppo, 1981). En este caso, el objeto actitudinal está referido al proyecto de vida laboral

En segundo lugar, el constructo sentimiento de individuación laboral aludiría directamente al autoconcepto del individuo. Se entiende autoconcepto como las percepciones que tiene el individuo sobre sí mismo (Harter, 1990; en Amezcua y Pichardo, 2000), es la imagen que los individuos tienen de sí, lo cual se refleja en sus experiencias y en los medios en que estas experiencias se significan. De acuerdo con Valdez y Reyes (1992), el autoconcepto se define como una estructura mental de carácter psicosocial, que implica una organización de aspectos conductuales, afectivos y físicos, reales e ideales, acerca del propio individuo, que funciona como un código subjetivo de acción hacia el medio ambiente interno y externo que rodea al sujeto.

En tercer lugar, en el constructo sentimiento de individuación laboral cobra un papel esencial la autoconciencia, la cual hace referencia a la focalización de la atención en el yo, en un proceso de reflexividad acerca de sí mismo.

Finalmente, en este constructo toma una especial relevancia la autodeterminación del individuo, por lo cual, da cuenta de una motivación intrínseca (orientada hacia el autoconstrucción del proyecto de vida laboral) y de un locus de causalidad percibido interno (Ryan y Deci, 2000). El presente estudio tiene como objetivo principal describir este constructo en una muestra de trabajadores y estudiantes chilenos. A continuación, se muestran los aspectos metodológicos que fueron ocupados, para luego dar cuenta de los resultados obtenidos. Finalmente se discute respecto de ellos, en relación con los aspectos contextuales que se han presentado.

Método

Diseño de Investigación

Este estudio utilizó un diseño no experimental transeccional, a través del cual se procuró observar y describir el constructo sentimiento de individuación laboral en diversos grupos. Es preciso señalar que en la investigación no experimental no existe manipulación deliberada de variables, y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. De manera particular, en los diseños de investigación transeccional se recolectan datos en un solo momento y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Muestra

Se ocupó un muestreo no probabilístico intencional. La muestra quedó compuesta por 415 sujetos. El 26,3% (n=109) eran trabajadores de dos establecimientos de educación escolar de tipo subvencionados de la Región de Atacama, Chile. Estos trabajadores eran directivos, profesores de enseñanza básica y media, y asistentes de la educación (técnicos, psicólogos, fonoaudiólogos, inspectores, etc.). Un 35,2% (n=146) eran trabajadores de dos centros de salud de la Región de Atacama: un hospital y un centro de salud familiar. Los trabajadores eran de áreas médicas (médicos, enfermeras, etc.), administrativos y auxiliares. Finalmente, un 15,4% (n=64) eran trabajadores de empresas mineras o que prestaban servicios a ellas. En este sentido, la muestra estuvo constituida por trabajadores que ocupaban cargos de jefatura, supervisores y operativos. Un 23,1% (n=96) eran estudiantes de educación superior de carreras asociadas a las ciencias sociales (psicología), a las áreas de la salud (enfermería y kinesiología) y a la ingeniería (prevención de riesgos). Es necesario precisar que la intención de tener un grupo de estudiantes en la muestra está relacionada con el hecho de que no son trabajadores formales. En este sentido, sirven como grupo de comparación de lo que ocurre con los trabajadores, y con ello contrastar la hipótesis de que existirían diferencias entre trabajadores y no trabajadores.

Del total de la muestra el 35,2% eran hombres y un 59% mujeres. A su vez, el 35,2% de los sujetos tenían edades entre los 18 y 29 años de edad, el 14,7% tenían entre 30 y 39 años, el 14% tenían entre 40 y 49 años y el 14% eran mayores de 50 años.

Es preciso indicar que el acceso a los grupos de trabajadores y estudiantes señalados se dio por la facilidad que los investigadores tuvieron en cada uno de los espacios muestreados. En cada uno de ellos se accedió con las debidas autorizaciones de sus directivos. Por su parte, los encuestados contestaron con absoluta voluntad los instrumentos, previa explicación de los objetivos de la encuesta, la finalidad del estudio y la confidencialidad de los datos individuales.

Técnicas de recolección de datos

El levantamiento de los datos se realizó mediante el Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación laboral, el cual es un instrumento de autoreporte compuesto por 14 ítems. Sus dimensiones evalúan las cuatro dimensiones de este constructo, las cuales son: Conciencia del Proyecto de Vida Laboral, Elección de Estilo de Vida Laboral (Autodeterminación), Reflexividad del yo, y Autobiografía laboral. El instrumento ha evidenciado una aceptable validez ($\chi^2=176,408$, $gl=71$, $p=,000$; $\chi^2/gl= 2,485$; $GFI=,919$; $NFI=,901$; $CFI=,938$; $RMSEA=,073$) y ha mostrado valores alfa de cronbach entre ,78 y ,85 en las cuatro dimensiones, lo cual acredita su adecuada confiabilidad. (Jorquera, 2016).

Junto a este instrumento se agregaron algunas variables sociodemográficas de los sujetos participantes: sexo, edad, experiencia laboral y nivel de ingresos familiares. Todas ellas categóricas (dicotómicas o policotómicas).

Técnicas de Análisis de Datos

El análisis de los datos se efectuó utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Dentro de las primeras se realizaron análisis con medidas de tendencia central, especialmente la media, y medidas de dispersión, principalmente la desviación estándar. Se efectuaron también análisis inferenciales. Las comparaciones entre dos grupos se efectuaron mediante pruebas *t* de *student*. Esta es una prueba estadística destinada a evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto de sus medias en una variable. En el caso de la comparación de varios grupos, esto se efectuó mediante análisis factorial. Esta es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medias y varianzas. Adicionalmente, se evaluó el tamaño del efecto mediante η^2 parcial al cuadrado. Todos estos cálculos se efectuaron con el soporte del software estadístico SPSS-20.

Resultados

Tabla 1. Medias y ANOVA Factores Sentimiento de Individuación Laboral, Muestra de Estudiantes de Educación Superior

| | Estudiantes | Trabajadores Educación | Trabajadores de Salud | Trabajadores de Minería | F | p | η^2 |
|--|-------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|--------|-------|----------|
| Sentimiento de Individuación Laboral | 4,775 | 5,095 | 5,126 | 5,067 | 6,469 | 0,000 | 0,047 |
| Conciencia Proyecto de Vida Laboral | 5,092 | 5,255 | 5,337 | 5,301 | 6,758 | 0,073 | 0,017 |
| Autodeterminación Proyecto de Vida Laboral | 4,992 | 4,984 | 5,150 | 5,086 | 2,334 | 0,415 | 0,007 |
| Reflexividad del Yo | 4,634 | 5,252 | 5,297 | 5,135 | 0,952 | 0,000 | 0,105 |
| Autobiografía Laboral | 4,205 | 4,876 | 4,642 | 4,656 | 16,002 | 0,000 | 0,045 |

A continuación, se presentan los resultados descriptivos y las comparaciones ANOVA de los cuatro grupos evaluados, para luego mostrar sus comparaciones.

Los estudiantes evidencian una media, en el índice global de sentimiento de individuación laboral, de 4,77 (DS=,64). De los componentes de este constructo, el mejor evaluado fue conciencia del proyecto de vida laboral (M=5,09; DS=,68), seguido por autodeterminación del proyecto de vida laboral (M=4,9; DS=,82). Las dimensiones con peor evaluación fueron autobiografía laboral (M=4,2; DS=1,16) y reflexividad del yo (M= 4,6; DS=,93).

En el caso de los trabajadores de la educación escolar, se evidencia una media, en el índice global de sentimiento de individuación laboral, de 5,09 (DS=,55). De los componentes de este constructo el mejor evaluado fue conciencia del proyecto de vida laboral (M=5,25; DS=,67) y reflexividad del yo (M=5,2; DS=,75). Las dimensiones con peor evaluación fueron autodeterminación del proyecto de vida laboral (M=4,98; DS=,79) y autobiografía laboral (M= 4,8; DS=,83).

Los trabajadores del sector salud evidencian una media, en el índice global de sentimiento de individuación laboral, de 5,1 (DS=,71). De los componentes de este constructo, el mejor evaluado fue conciencia del proyecto de vida laboral (M=5,33; DS=,82), seguido por reflexividad del yo (M=5,29; DS=,68). Lo siguen autodeterminación del proyecto de vida laboral (M=5,14; DS=1,05) y autobiografía laboral (M= 4,6; DS=1,27).

Los trabajadores del sector minería evidencian una media, en el índice global de sentimiento de individuación laboral, de 5,07 (DS=,57). De los componentes de este constructo, el mejor evaluado fue conciencia del proyecto de vida laboral (M=5,3; DS=,63), seguido por reflexividad del yo (M=5,14; DS=,79). En tercer lugar, se en-

cuentra autodeterminación del proyecto de vida laboral ($M=5,09$; $DS=,75$). La dimensión con peor evaluación fue autobiografía laboral ($M= 4,66$; $DS=1,02$).

Al realizar la comparación del sentimiento de individuación laboral según rubro se observa una diferencia significativa entre los grupos ($F=6,768$; $p=,000$; $\eta^2=,047$). Al analizar las dimensiones de este constructo no se observan diferencias significativas entre los grupos en conciencia del proyecto de vida laboral ($F=2,334$; $p=,073$) y en autodeterminación del proyecto de vida laboral ($F=,952$; $p=,415$). Sin embargo, si existen diferencias significativas en reflexividad del yo ($F=16,002$; $p=,000$; $\eta^2=,105$) y en autobiografía laboral ($F=6,469$; $p=,000$; $\eta^2=,045$). Destaca en estas comparaciones que se aprecia un mayor tamaño del efecto en la dimensión reflexividad del yo.

Las comparaciones múltiples de los grupos en el índice global de sentimiento de individuación laboral, mediante la prueba de DHS de Tukey, muestra diferencias significativas entre el grupo de estudiantes y los trabajadores de la educación ($p=,002$), los trabajadores del sector salud ($p=,000$) y de la minería ($p=,024$). No se observan diferencias significativas entre los grupos de trabajadores de los tres sectores evaluados.

Figura 1. Sentimiento de individuación laboral según rubro

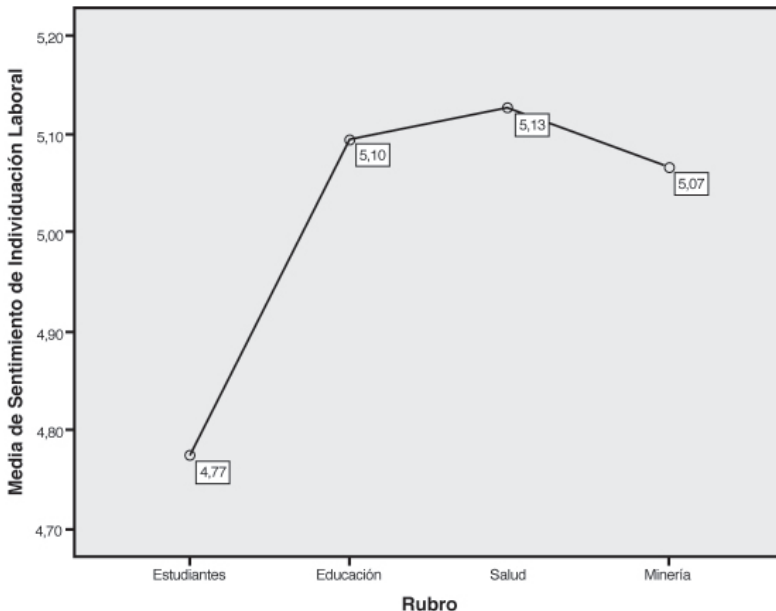


Figura 2. Reflexividad del yo según rubro

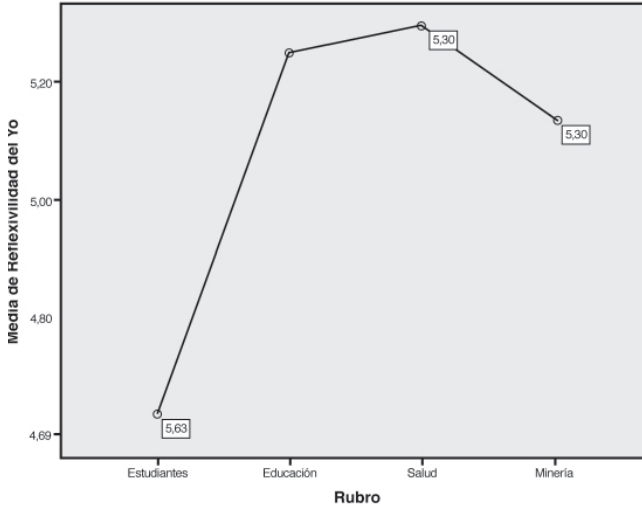
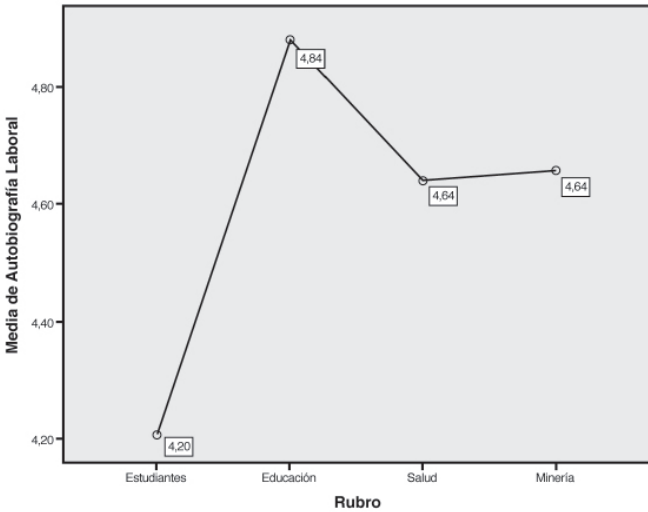


Figura 3. Autobiografía laboral según rubro



En el caso de reflexividad laboral, igualmente se observan diferencias significativas entre el grupo de estudiantes y los trabajadores de la educación ($p=,000$), los trabaja-

dores del sector salud ($p=,000$) y de la minería ($p=,000$). Tampoco se observan diferencias significativas entre los grupos de trabajadores de los tres sectores evaluados.

En el caso de autobiografía laboral, se observan diferencias significativas entre el grupo de estudiantes y los trabajadores de la educación ($p=,000$) y los trabajadores del sector salud ($p=,015$). No se observan diferencias entre los estudiantes y los trabajadores de la minería ($p=,057$). Tampoco se observan diferencias significativas entre los grupos de trabajadores de los tres sectores evaluados.

Al realizar la comparación de las medias según sexo, no se observa una diferencia significativa entre hombres y mujeres ($t=,495$; $p=,621$). De la misma forma, no se evidencian diferencias en las dimensiones específicas: conciencia del proyecto de vida laboral ($t=-,690$; $p=,491$), autodeterminación del proyecto de vida laboral ($t=-,344$; $p=,731$), reflexividad del yo ($t=1,425$; $p=,155$) y autobiografía laboral ($t=1,245$; $p=,214$). Lo mismo ocurre al realizar la comparación del sentimiento de individuación laboral según nivel de ingreso ($F=2,339$; $p=,055$). Al analizar las dimensiones específicas tampoco se observaron diferencias significativas en conciencia del proyecto de vida laboral ($F=2,325$; $p=,056$), en autodeterminación del proyecto de vida laboral ($F=,835$; $p=,504$), en reflexividad del yo ($F=1,946$; $p=,103$) y en autobiografía laboral ($F=1,019$; $p=,398$).

La comparación del sentimiento de individuación laboral según edad muestra una diferencia significativa entre los grupos ($F=3,091$; $p=,027$; $\eta^2=,028$). Al analizar las dimensiones de este constructo no se observan diferencias significativas en autodeterminación del proyecto de vida laboral ($F=,786$; $p=,503$). Sin embargo, si existen diferencias significativas entre los grupos en conciencia del proyecto de vida laboral ($F=3,715$; $p=,012$; $\eta^2=,034$), en reflexividad del yo ($F=6,882$; $p=,000$; $\eta^2=,061$) y en autobiografía laboral ($F=2,964$; $p=,032$; $\eta^2=,027$). Destaca en estas comparaciones que se aprecia un mayor tamaño del efecto en la dimensión reflexividad del yo.

Mediante la prueba de DHS de Tukey, las comparaciones múltiples de los grupos en el índice global de sentimiento de individuación laboral muestran diferencias significativas entre el grupo de 18 a 29 años y el de más de 50 años ($p=,015$). No se observan diferencias significativas entre los otros grupos de edad. En el caso de la conciencia del proyecto de vida laboral se observa una diferencia significativa entre el grupo de 50 años y más con el grupo entre 18 y 29 años ($p=,024$) y con el grupo entre 30 y 39 años ($p=,018$). Por su parte, en reflexividad del yo se observa una diferencia significativa entre el grupo entre 18 y 29 años con el grupo entre 30 y 39 años ($p=,020$) y con el grupo de más de 50 años ($p=,000$). En autobiografía laboral solo se observa una diferencia significativa entre el grupo entre 18 y 29 años y el grupo de más de 50 años ($p=,041$).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos. Dimensiones Sentimiento de Individuación Laboral Según Edad

| Edad | | N | Media | F | p | ηp^2 |
|---|--------------------|-----|-------|-------|-------|------------|
| Sentimiento de Individuación Laboral | Entre 18 y 29 años | 146 | 4,930 | 3,091 | 0,027 | 0,028 |
| | Entre 30 y 39 años | 61 | 5,008 | | | |
| | Entre 40 y 49 años | 58 | 5,048 | | | |
| | Más de 50 años | 58 | 5,216 | | | |
| Conciencia Proyecto de Vida Laboral | Entre 18 y 29 años | 146 | 5,196 | 3,715 | 0,012 | 0,034 |
| | Entre 30 y 39 años | 61 | 5,128 | | | |
| | Entre 40 y 49 años | 58 | 5,328 | | | |
| | Más de 50 años | 58 | 5,497 | | | |
| Autodeterminación Proyecto de Vida Laboral | Entre 18 y 29 años | 146 | 5,146 | 0,786 | 0,503 | 0,007 |
| | Entre 30 y 39 años | 61 | 4,971 | | | |
| | Entre 40 y 49 años | 58 | 5,047 | | | |
| | Más de 50 años | 58 | 5,125 | | | |
| Reflexividad del Yo | Entre 18 y 29 años | 146 | 4,855 | 6,882 | 0,000 | 0,061 |
| | Entre 30 y 39 años | 61 | 5,208 | | | |
| | Entre 40 y 49 años | 58 | 5,132 | | | |
| | Más de 50 años | 58 | 5,359 | | | |
| Autobiografía Laboral | Entre 18 y 29 años | 146 | 4,365 | 2,964 | 0,032 | 0,027 |
| | Entre 30 y 39 años | 61 | 4,700 | | | |
| | Entre 40 y 49 años | 58 | 4,592 | | | |
| | Más de 50 años | 58 | 4,813 | | | |

Figura 4. Sentimiento de individuación laboral según edad

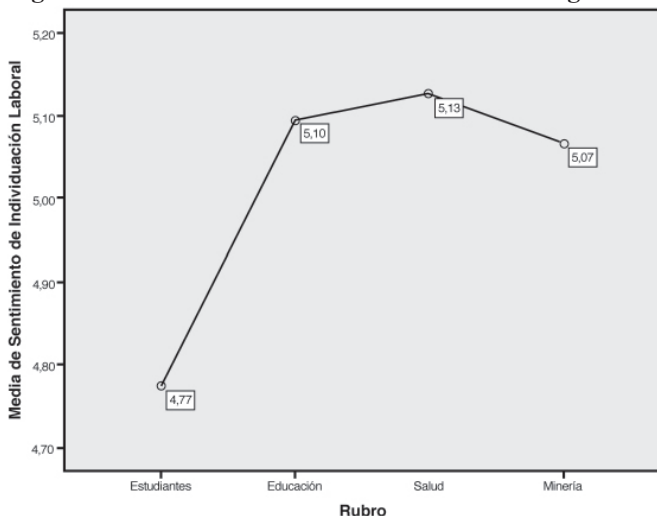


Figura 5. Conciencia proyecto de vida laboral según edad

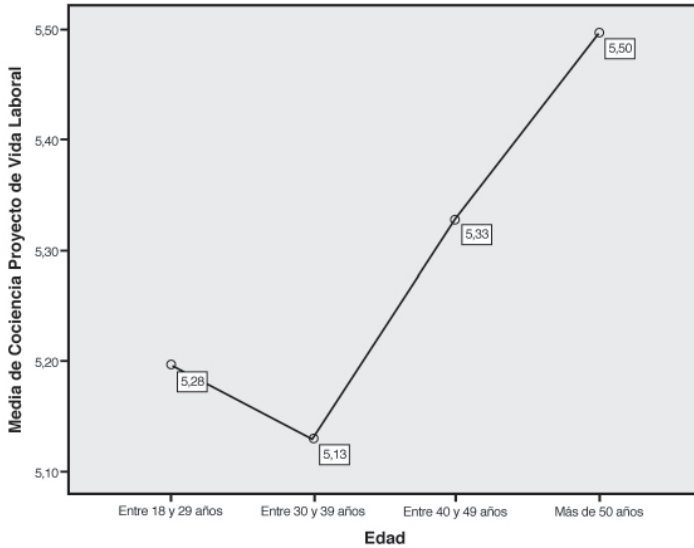


Figura 6. Reflexividad del yo según edad

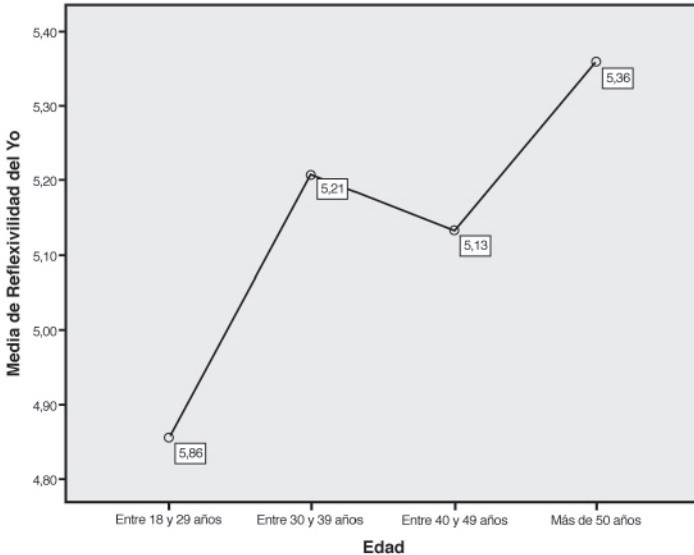
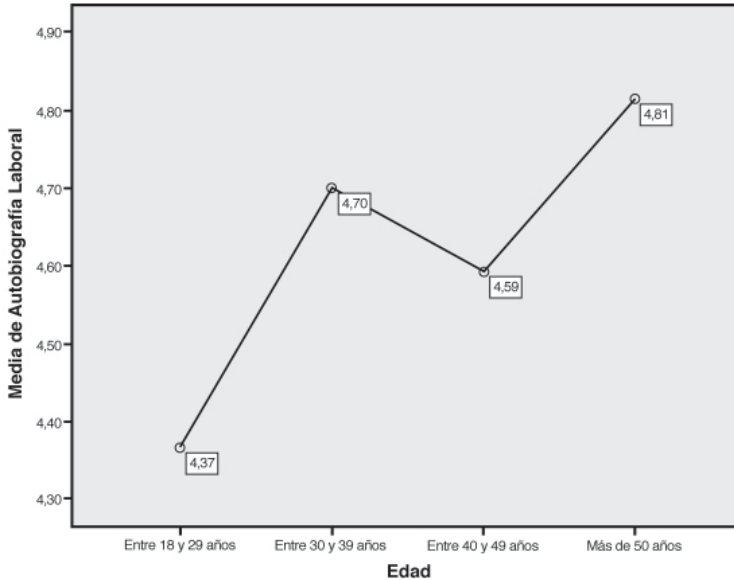


Figura 7. Autobiografía laboral según edad



A pesar de estas diferencias apreciadas según edad, al realizar la comparación del sentimiento de individuación laboral según años de experiencia laboral, no se observa diferencia significativa ($F=,809$; $p=,521$). Tampoco se observan diferencias significativas en conciencia del proyecto de vida laboral ($F=1,271$; $p=,282$), autodeterminación del proyecto de vida laboral ($F=,397$; $p=,811$), en reflexividad del yo ($F=1,236$; $p=,296$) y en autobiografía laboral ($F=,770$; $p=,546$).

Discusión

El presente artículo parte del supuesto de que los procesos del pensamiento, y especialmente, los que se dan en el espacio social, están condicionados por las instituciones y otros factores macro estructurales que constituyen la ecología del individuo. En este sentido, se fundamenta en las ideas de la psicología cultural, la cual procura entender la mutua relación existente entre el fenómeno psicológico y la experiencia social, histórica y cultural, fundada en el concepto de que no es posible comprender la psicología de las personas “sin recurrir a las instituciones sociales, conceptos culturales y artefactos encarnados en prácticas humanas que fomentan modos específicos de percibir, imaginar, sentir o recordar” (Ratner, 2006, en Moisés y Ratner, 2010, p. 118). Desde este punto de vista, el pensamiento debe estudiarse precisando las estructuras sociales que lo originan, especialmente las instituciones sociales y representaciones culturales que los propician.

¿Cuáles son los aspectos estructurales que condicionarían los procesos del pensamiento en la actual realidad cultural?

La actual estructura social se caracteriza por el fenómeno cultural denominado modernidad reflexiva, en el cual, uno de sus aspectos esenciales es la individualización. Esta característica, de la última etapa de la modernidad, implica una compulsión a encontrar y buscar certezas en el propio individuo. Los individuos se ven presionados a manejar sus oportunidades, amenazas y ambivalencias biográficas por sí mismos. Incluso el yo ha ido fragmentándose en discursos contradictorios (Beck 2001). En este sentido, Giddens (2001) plantea que en contextos postradicionales los individuos no tienen más elección que elegir cómo ser y cómo actuar. Esto afecta la vida de las personas a todo nivel. En el ámbito del pensamiento, estos efectos se apreciarían en la eficiencia del proceso (en cuanto están afectadas por condiciones estructurales generadoras de ansiedad) y en sus contenidos (los cuales, en buena cantidad, harían referencia al propio individuo).

Entendiendo en el ámbito del pensamiento los procesos cognoscitivos superiores que relacionan sistémicamente elementos cognitivos, afectivo-emocionales y conativos, es posible encontrar una reflexividad activa y evaluadora del propio proceder en el despliegue de las decisiones claves sobre el proyecto de vida de las personas (Gianini, 2013). Es así que, en el caso de la investigación que ha sido presentada, en la cual se ha procurado entender los procesos de individuación (en cuanto proceso del pensamiento social) en trabajadores y estudiantes que se encuentran cercanos a entrar al mundo del trabajo, la conciencia del proyecto de vida laboral fue la dimensión mejor evaluada en todos los sectores evaluados. En este sentido, indistintamente de las particularidades del ámbito productivo, ser consciente del proyecto de vida laboral es el elemento del sentimiento de individuación laboral que menos quedaría en cuestionamiento por los sujetos, ya sea trabajador activo o estudiante. En contraposición, autobiografía laboral es la dimensión más débil en todos los sectores evaluados. Al comparar estudiantes y trabajadores no se observaron diferencias en la conciencia del proyecto de vida laboral y en la autodeterminación de su proyecto de vida laboral, sin embargo, si existirían diferencias estadísticamente significativas en el uso de la autobiografía laboral y especialmente en reflexividad del yo. Justamente, en el caso de esta última dimensión, es necesario destacar que se evidencia un tamaño del efecto del grupo mayor que el observado en las otras dimensiones. Esto permite interpretar que si bien los estudiantes serían conscientes y poseerían un sentimiento de autodeterminación para generar sus proyectos de vida laboral, lo que los diferenciaría de los trabajadores, es que estos últimos generan mayores procesos de reflexividad respecto de sus propios proyectos laborales, usando sus historias para dinamizar la generación de sus proyectos personales en el plano laboral. Con estos datos es posible señalar que los estudiantes poseen la idea y la motivación para generar lo que desean para sí en el contexto laboral, sin embargo, les faltaría un relato histórico (éxitos y fracasos laborales) para retroalimentar sus proyectos de vida en el trabajo.

No existen diferencias estadísticamente significativas en el sentimiento de individuación laboral al comparar a hombres y mujeres. En este sentido, tienden a equilibrarse los niveles de conciencia respecto de los propios proyectos laborales, en el sentimiento de que pueden autodeterminarlos, en la reflexividad dispuesta hacia ello y en el uso de la autobiografía laboral para realizar este proceso. Esto tiene consonancia con lo observado por Godoy, Stecher y Díaz (2007) hace una década atrás, donde observaban que el trabajo productivo se estaba constituyendo cada vez más en un soporte identitario para las mujeres, y que era evidente un distanciamiento relativo de hombres y de mujeres de los referentes de género tradicionales, asociado esto último, a la presencia femenina en el mercado del trabajo. Asimismo, el informe del PNUD (2009) mostraba que se ha ido incrementado la demanda cultural de la mujer por la individualización.

Comparado por edad se observan diferencias estadísticamente significativas en el sentimiento de individuación laboral como índice global, pero también en conciencia del proyecto de vida laboral, reflexividad del yo y autobiografía laboral. Únicamente no se observan diferencias entre los diversos grupos de edad en autodeterminación del proyecto de vida laboral. Las diferencias constatan que el sentimiento de individuación laboral, así como sus componentes específicos (salvo autodeterminación del proyecto de vida laboral) tenderían a aumentar con la edad. Esto viene a contraponerse con diversos estudios que evidenciarían un mayor nivel de individuación entre los más jóvenes. Por ejemplo, el 2002 el informe PNUD mostraba que en los jóvenes es mayor la individualización comparada con mayores grupos de edad. Entonces, el equipo investigativo interpretaba los datos señalando que las nuevas generaciones se han formado en las orientaciones de un mundo en general más individualizado que el de sus antecesoras. Lo que los datos de la presente investigación podrían estar comunicando es que la edad repercute en mayores niveles de conciencia respecto del proyecto de vida laboral, y muy especialmente respecto de los procesos superiores del pensamiento asociados a la reflexividad que implica replantear el proyecto de vida laboral. Dado que no se observan diferencias en los niveles de autodeterminación del proyecto, es posible decir que existe entre jóvenes y adultos una motivación y convicción de que pueden ser los constructores de su futuro en el mundo laboral. Sin embargo, los adultos irían generando un relato histórico que se constituye en un recurso crucial para reconstruirse en el plano laboral. De manera sencilla, sería posible decir que los jóvenes tienen el impulso y la convicción para construirse en el mundo del trabajo, sin embargo, no tienen una base histórica para generar un mayor (y mejor) proceso de reflexividad para desarrollar su proyecto de vida laboral. En términos de indagación y evaluación como pensamiento en la acción (Bruner, 1991) la falta de una huella de experiencia y, por tanto, de información pertinente, debilita la reflexividad de los jóvenes más bien promovida por el impulso vital que por un decantado proceso cognitivo en las decisiones asociadas al proyecto laboral. Se sugiere que futuros estudios profundicen respecto de este punto.

No existen diferencias estadísticamente significativas al comparar los diversos grupos de ingresos familiares. A pesar de que en la literatura se han evidenciado diferencias claras a nivel de la individuación según clases sociales (PNUD, 2002; Güell, Peters y Morales, 2012), en el presente estudio no se evidencian tales deferencias. Se presume que, si bien las personas trabajadoras de menores niveles de ingresos y educativos poseen menos recursos económicos y personales para moverse con libertad en el mercado del trabajo, poseen sueños basados, posiblemente en una ideología existista, en donde prima la ideología del esfuerzo personal para conseguir lo que desea. De hecho, Gaete y Soto (2012), encontraron que, las diversas lógicas construidas por trabajadores convergían en la idea de ver al individuo responsabilizándose de su situación y de su trayectoria. En este sentido, la narrativa de que se puede salir adelante mediante el esfuerzo personal, si bien se presume tendría matices, en esencia sería un importante motor movilizador en diversas clases económicas y educativas que participan del mercado del trabajo.

Tampoco se observan diferencias en el sentimiento de individuación laboral según experiencia laboral. Esto vendría a mostrar el carácter transversal del sentimiento de individuación laboral, el cual funcionaría como un factor motivador indistintamente de la experiencia o la relación contractual que posee el trabajador.

Bibliografía

Álvaro, J.L. (1995). *Psicología Social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.

Amezcuá, J.A. y Pichardo, M.C. (2000). Diferencias de Género en autoconcepto en sujetos adolescentes. *Anales de Psicología*, 16(2), 207-214.

Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Beck, U. y Beck-Hernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2001). *La reinención de la política: Hacia una teoría de la modernización reflexiva*. En Beck, U.; Giddens, A. y Lash, S. (Coords.). *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza Editorial.

Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.

Bruner, J. (1991). *Actos de significado: Más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza Editorial.

Castells, M. (2001). *La galaxia Internet. Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*. Madrid: Areté.

Esteban, M. y Ratner, C. (2010). Historia, conceptos fundacionales y perspectivas contemporáneas en psicología cultural. *Revista de Historia de la Psicología*, 31(2-3), 117-136.

Gaete, T. y Soto A. (2012). Esta es mi trayectoria, este es mi trabajo: narrativas e identidad en el trabajo en Chile. *PSYKHE*, 21(2), 47-59.

Giannini, H. (2013). *La reflexión cotidiana: Hacia una arqueología de la experiencia*. Santiago: Ediciones UDP.

Giddens, A. (2001). *Vivir en una sociedad postradicional*. En Beck, U.; Giddens, A. y Lash, S. (Coords.). *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza Editorial.

Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del Yo: el Yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.

Godoy, L.; Stecher, A. y Díaz, X. (2007). *Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral*. En Guadarrama, R. y Torres, J. (Coords.). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (pp. 81-100). España: ANTHROPOS y Universidad Autónoma Metropolitana.

González, S.; Kreither, J.; Lizana, J.; Rodríguez, M. y Zavala, G. (2009). Individuación y modernidad: la constitución de la persona en el espacio público. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 16, 5-20.

Güell, P.; Peters, T. y Morales, R. (2012). *Individuación y consumo cultural: Las afinidades electivas*. En P. Güell y T. Peters (Eds.). *La trama social de las prácticas culturales. Sociedad y subjetividad en el consumo cultural de los chilenos* (pp. 21-49). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Jorquera, R. (2012). Modernidad e individuación laboral: algunas reflexiones desde la dimensión lugar de trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 21(2), 215-236.

Jorquera, R. (2016). *Disposiciones subjetivas de trabajadores chilenos en el contexto de la modernidad tardía: sentimiento de individuación laboral, propuesta conceptual-psicométrica y su relación con bienestar psicológico* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Humanidades, Chile.

Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo*. Santiago: LOM.

Martuccelli, D. (2010). La individuación como macrosociología de la sociedad singularista. *Persona y Sociedad*, 24(3), 9-29.

Morales, F.; Moya, M.; Gavira, E. & Cuadrado, I. (2007). *Psicología Social*. Madrid: Mc Graw Hill

Petty, R. & Cacioppo, J. (1981). *Attitudes and persuasion. Classic and contemporary approaches*. Dubuque: W.C. Brown.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2002). *Desarrollo Humano en Chile 2002. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Santiago: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Desarrollo Humano en Chile 2009. La manera de hacer las cosas*. Santiago: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago: PNUD.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Sisto, V. y Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 17(2), 59-80.

Sisto, V. y Fardella, C. (2009). Control narrativo y gubernamentalidad: la producción de coherencia en las narrativas identitarias. El caso de profesionales chilenos adultos jóvenes en condiciones de vinculación laboral flexible. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 10(2), Artículo 29. Extraído de <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902292>

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.

Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, 7(2), 102-119.

Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. *PSYKHE* 21(2), 9-20.

Valdez, J.L. y Reyes, I. (1992). *Las categorías semánticas y el autoconcepto*. México: ELPAC/AMEPSO.

Fecha de recepción: 4/03/18

Fecha de aceptación: 7/04/18