



Procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Un estudio desde la dimensión del Reconocimiento Socio-Laboral*

Processes of social mobility of the professionals of socioeconomic strata means of the Metropolitan Region of Santiago of Chile. A study from the dimension of the Recognition Socio-Labour

Processos de mobilidade social dos profissionais de estratos socioeconômicos meios da Região Metropolitana de Santiago de Chile. Um estudo desde a dimensão do reconhecimento Sócio-Trabalhista

Héctor RIVERA VERGARA*

Recibido: 11.03.15

Revisión editorial: 07.04.15

Aprobado: 02.08.15



RESUMEN

El presente artículo propone investigar desde un enfoque cualitativo, la influencia del reconocimiento socio-laboral en los procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. La motivación por investigar este fenómeno nace de observar las dificultades que presenta un grupo de profesionales chilenos, caracterizados por ser primera generación familiar en obtener un título universitario, en sus mecanismos de inserción e integración al campo laboral, los cuales no han sido acompañados del reconocimiento socio-laboral esperado en el desempeño de sus funciones, experimentando según sus propias afirmaciones, una sensación de descenso social y un sentimiento de frustración e inseguridad en sus capacidades profesionales. Del mismo modo, el interés por abordar este estudio desde la dimensión del reconocimiento socio-laboral, se debe a que la teoría revisada sobre movilidad social, se refiere mayoritariamente a cuantificaciones en la distribución del bienestar económico y social de una persona o grupo en un tiempo determinado, entregando resultados muy relevantes y útiles, pero que no abordan la dimensión significativa del problema.

* Investigación con la que se obtuvo el grado académico de Magíster en Sociología 2014, Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile

*Magister en Sociología. Sociólogo, Universidad Alberto Hurtado. Santiago, Chile. Email: hectorriveravergara@gmail.com

Palabras claves: Movilidad Social, Reconocimiento Socio-Laboral, Movilidad Social Fallida.

ABSTRACT

The present article proposes to investigate from a qualitative approach, the influence of the recognition partner-labour in the processes of social mobility of the professionals of socioeconomic strata means of the Metropolitan Region of Santiago of Chile. The motivation for investigating this phenomenon is born to observe the difficulties that presents a group of Chilean professionals, characterised for being first familiar generation in obtaining a university title, in his mechanisms of insertion and integration to the labor field, which have not been accompanied of the recognition socio-labor expected in the exert e of his functions, experiencing according to his own affirmations, a feeling of social descent and a feeling of frustration and insecurity in his professional capacities. Of the same way, the interest for tackling this study from the dimension of the recognition socio- labor, is due to that the revised theory on social mobility, it refers mostly to quantifications in the distribution of the economic and social welfare of a person or group in a determinate time, delivering results very notable and useful, but that do not tackle the significant dimension of the problem.

Keywords: Social Mobility, Recognition Socio-Labor, Social Mobility Frustrated.

RESUMO

O presente artigo propõe pesquisar desde um enfoque qualitativo, a influência do reconhecimento sócio-trabalhista nos processos de mobilidade social dos profissionais de estratos socioeconômicos meios da Região Metropolitana de Santiago de Chile. A motivação por pesquisar este fenômeno nasce de observar as dificuldades que apresenta um grupo de profissionais chilenos, caracterizados por ser primeira geração familiar em obter um título universitário, em seus mecanismos de inserção e integração ao campo trabalhista, os quais não têm sido acompanhados do reconhecimento sócio-trabalhista esperado no desempenho de suas funções, experimentando segundo suas próprias afirmações, uma sensação de descenso social e um sentimento de frustración e insegurança em suas capacidades profissionais. Do mesmo modo, o interesse por abordar este estudo desde a dimensão do reconhecimento sócio-trabalhista, deve-se a que a teoria revisada sobre mobilidade social, se refere maioritariamente a quantificações na distribuição do bem-estar econômico e social de uma pessoa ou grupo em um tempo determinado, entregando resultados muito relevantes e úteis, mas que não abordam a dimensão significativa do problema..

Palavras Chave: Mobilidade Social, Reconhecimento Sócio-Trabalhista, Mobilidade Social Frustrada.

SUMARIO

Introducción.1. Reconocimiento Socio-Laboral. Una Dimensión de Análisis de la Movilidad Social. 2. Marco Metodológico. 3. Presentación de los Casos. 4. Análisis de los Casos. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía

Introducción

Diversos estudios de movilidad social señalan que entre el 60% y el 80% de la población chilena se considera que pertenece a la clase o estrato socioeconómico medio, en donde el 73,9% de las personas no heredan la clase de origen de sus padres, principalmente por la

adquisición de mayores niveles educacionales, lo que les permite acceder a mejores condiciones laborales y por consiguiente a mayores remuneraciones económicas en comparación a sus padres (Torche y Wormald 2004). Es así, que en el año 1989 el sistema educacional superior chileno, contaba aproximadamente con 200.000 estudiantes matriculados, incrementándose a 804.981 estudiantes en el año 2009, de los cuales, 546.208 optaron por estudios de nivel universitario, 162.870 por Institutos Profesionales y 95.903 por Centros de Formación Técnica (MINEDUC, 2010).

Tales cifras, permiten aseverar la instalación de un imaginario social entorno a la importancia de la educación como mecanismo movilidad social vertical ascendente dentro de la estructura social chilena, acción que respondería a una socialización familiar tendiente a priorizar las aspiraciones de crecimiento individual de sus hijos, “basado principalmente en una determinante ideológica predominante en las sociedades capitalistas, que aprueban y premian socialmente a las personas que tienden al éxito individualista” (Blejer, 1977), incorporando nuevos estilos de vida, que conformarían nuevas formas de ver el mundo basados esencialmente en el éxito económico, y a la vez “un conocimiento de sentido común o inmediato del mundo, que da paso a un consenso y reproducción del orden social, y así a la integración social” (Castodiaris: 1975), que permite canalizar un conjunto de sensaciones, emociones y sentimientos, que buscan superar las desigualdades económicas y el clasismo social presentes en el país. Sin embargo Barozet & Espinoza (2008), colocan en duda las cifras que sostienen la existencia de una mayoritaria clase o estrato socioeconómico medio, basados en el coeficiente de desigualdad del ingreso Gini que alcanza al 0,55, posicionando a Chile entre los quince países con peor distribución de ingresos a nivel mundial (PNUD, 2005). Además apuntan, que los estudios de movilidad social realizados en Chile, sólo se obtiene una estratificación centrada en “clases ocupacionales”, provocando la dificultad de poder ubicarlos con precisión dentro de la estructura social, debido que las definiciones; “son de tipo residual y los cortes entre grupos sociales son arbitrarios” (Barozet y Espinoza, 2008), clasificando a un sector medio principalmente desde las variables de ocupación, ingreso y educación, diseñando una distribución instrumental, que no caracteriza y define a la clase o estrato medio como tal, ya sea por decisiones metodológicas o simplemente evitar el riesgo de caer en consideraciones de tipo ideológicas que podrían comprometer la objetividad de los estudios.

En este sentido Torche (2004) afirma, “que la movilidad y la desigualdad social en la sociedad chilena se asocia más a la perspectiva de ingreso”, indicando una orientación a medir las condiciones objetivas o el resultado material del proceso de movilidad social, análisis que carece de una descripción macro-social, entendida como el contexto y momento histórico determinado, que ejerce directa influencia en lo micro-social, en la cual los sujetos pueden evidenciar el ascenso o descenso dentro de la estructura social, dependiendo “tanto de las características de la sociedad como de las capacidades y recursos que movilizan los propios actores” (Sautu, 2003).

Por ello, el artículo busca relacionar las características macro-sociales (existentes a nivel país en términos políticos, económicos y sociales) con las características micro-sociales (a nivel de los estratos socioeconómicos medios, sus interacciones, sensaciones, percepciones, opiniones, sueños y anhelos a nivel personal, familiar, social y económico), desde la dimensión del reconocimiento socio-laboral, con el objetivo de aportar a los estudios de movilidad social profundizando en los aspectos socioculturales como factores que pueden fortalecer o debilitar los procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios.

1. Reconocimiento Socio-Laboral. Una Dimensión de Análisis de la Movilidad Social

El complejizar el análisis de los procesos de movilidad social entre los profesionales de estratos socioeconómicos desde la dimensión reconocimiento socio-laboral, nos entrega la posibilidad de explorar en la lucha que emprende un profesional por alcanzar una identidad vinculada al cumplimiento de las expectativas trazadas, esperando configurar a un sujeto que se respeta así mismo, que desarrolla autoestima y autoconfianza, que es reconocido por los otros

sujetos, que adquiere respeto institucionalizado desde la solidaridad del campo laboral, consiguiendo autonomía y dignidad humana.

Entonces, la lucha emprendida por el profesional de estrato socioeconómico medio en sus procesos de movilidad social, es considerada como una lucha de carácter moral, que pretende defenderse de los sentimientos de menoscabo, ultraje y menosprecio social, intentando reivindicar su reconocimiento desde la solidaridad del campo laboral y así superar las desigualdades sociales y constituir una sociedad más justa en relación a sus motivaciones y deseos. En palabras de Honneth:

“la vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los sujetos sólo pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a concebirse a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción, en tanto que sus destinatarios sociales” (1997: 114).

Es decir, el sujeto construye su identidad desde el reconocimiento de los demás, si no fuera así, su reconocimiento se ve destruido, imposibilitándolo de obtener respeto en sí mismo y por consiguiente no obtendría el éxito personal. Para el autor, el reconocimiento se constituye de tres formas:

- La primera forma es dada por el amor, entendida como relaciones de afectividad primarias dadas en el seno familiar y amistades, que se estructuran en la naturalización de necesidades recíprocas, en donde se reconocen como entes de necesidad. De esta forma, se constituye la autoconfianza, debido a que el sujeto confía en la estabilidad de la relación afectiva y se siente amado por otro.

- La segunda forma de reconocimiento es el derecho, entendida como el ciudadano, que conoce las obligaciones que debe cumplir con los otros ciudadanos. Es decir, es una interacción entre cada ciudadano individual y todos los demás ciudadanos que conforma el Estado, basados en el respeto a la Ley, permitiendo el autorrespeto del ciudadano como una exteriorización de su autonomía moral que es respetada por todos los ciudadanos, mediante los derechos individuales como miembro de la sociedad, permitiendo la formación de su autoestima.

- La tercera forma de reconocimiento es la solidaridad, entendida como la valoración social, que permite referirse positivamente a las cualidades y facultades concretas del sujeto, debido a sus aportes realizados en el contexto social a través de sus cualidades personales, permitiendo la autoestima de sus capacidades y distinciones sociales, fortaleciendo su individuación e igualdad con su grupo social de referencia en relación al reconocimiento recibido.

En contraposición Honneth, define el menosprecio social como la negación del reconocimiento del otro, ocasionando un daño al sujeto, perjudicando su libertad de acción, lesionando el entendimiento positivo de sí mismo. Además con “la experiencia del ‘menosprecio’ aparece el peligro de una lesión, que puede sacudir la identidad de la persona en su totalidad” (1997: 137), pudiendo “trastornar la autorreferencia práctica de una persona de manera que le arrebaten el reconocimiento de sus determinadas pretensiones de identidad” (Ibíd.: 161). El autor presenta el menosprecio social de tres formas:

- La forma de menosprecio desde el amor, se refiere a un maltrato a la integridad física y psíquica del sujeto, acciones que intentan abusar de su cuerpo, provocando una vergüenza social, que dificulta la autonomía sobre su cuerpo, perdiendo confianza en sí mismo.

- La forma de menosprecio desde el derecho, se refiere a la negación de los derechos y la exclusión social del sujeto, ocasionando la privación de privilegios y libertades legítimas, considerándolo un sujeto moralmente menos valioso y responsable de sus actos, recibiendo un trato vejatorio para dignidad de ciudadano, ya que es calificado como menos que los demás ciudadanos.

- La forma de menosprecio desde la solidaridad, se refiere a la deshonra, desvalorizando la forma de vivir, sentir y actuar del sujeto o de su grupo social, devaluándolos cultural y socialmente, experimentando la pérdida de autoestima y la confianza en sus capacidades y cualidades, dificultando su integración social.

De lo antes expuesto, el análisis de los procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos desde la dimensión reconocimiento socio-laboral, se centra desde la “solidaridad del campo laboral”, ya que el profesional debe luchar por su reconocimiento mediante sus capacidades intelectuales y profesionales, con el propósito de alcanzar respeto en

sí mismo, autoestima, autoconfianza y autorrealización personal y profesional, intentando evitar el menosprecio social, que generaría la desvalorización de sus capacidades intelectuales y profesionales, un daño a su autoestima, autoconfianza y autorrealización, provocando una sensación de fracaso en su proceso de movilidad social.

Pregunta de Investigación

Tanto la pregunta de investigación como el objetivo general pretenden describir la influencia del reconocimiento socio-laboral en los procesos de movilidad social, entendidos como un conjunto de cambios económicos y sociales dados en la vida de una persona y que inciden de manera sensible en su patrimonio y en su prestigio social (Von Mentz, 2003). De este modo, la pregunta que guía esta investigación es:

- ¿Cómo influye la dimensión del reconocimiento socio-laboral en el proceso de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile?

Objetivo General

- Describir la influencia de la dimensión del reconocimiento socio-laboral en el proceso de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos buscan establecer los alcances y las limitaciones de poseer o adquirir una gama de atributos personales y profesionales que proporcionen la obtención del reconocimiento socio-laboral. Además, buscan explorar en la presunción, que al no obtener el reconocimiento socio-laboral, se produciría una sensación de fracaso.

- Identificar los factores que inciden en la obtención de reconocimiento socio-laboral en el proceso de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile.
- Explorar en las causas y consecuencias de la no obtención del reconocimiento socio-laboral en el proceso de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile.
- Caracterizar el sentimiento de frustración por la no obtención de reconocimiento socio-laboral en el proceso de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile.

2. Marco Metodológico

La metodología utilizada es de carácter cualitativo basada en un diseño emergente, el cual permite ir explorando el fenómeno de estudio y modificando sus procedimientos metodológicos, con el objetivo de “no reducir la complejidad al fragmentarla en variables, por el contrario incrementa la complejidad al incluir el contexto social” (Flick, 2002:41), con lo cual, se precisa la constante reflexión del investigador en su proceso de investigación, permitiéndole modificar procedimientos, objetivos, muestras, recopilación y análisis de los datos, etc., mecanismos que facilitan el surgimiento de información que “provean una mejor explicación que una teoría ‘prestada’, ya que se ajusta a la situación, funciona en la práctica, es sensitiva a los individuos en el ambiente en que la investigación se desarrolla y puede representar la complejidad del proceso que ellos viven” (Creswell, 2005:397).

De este modo, el diseño emergente posee un acercamiento constructivista, ya que “su énfasis radica en los significados atribuidos por los entrevistados. Se interesa en los puntos de vista, valores, creencias, sentimientos, presunciones e ideologías de los individuos, en vez de

recopilar hechos y describir actos” (Charmaz, citado en Creswell, 2005:403) con el objetivo de generar una teoría que explique, en un nivel conceptual amplio, procesos, acciones e interacciones de los profesionales de estratos socioeconómicos medios en sus procesos de movilidad social desde la dimensión reconocimiento socio-laboral.

La recolección de información se realizó entre los meses de Agosto y Octubre del 2012, utilizando la técnica de la entrevista focalizada, con una pauta de pregunta semi-estructurada, con una duración de una hora aproximadamente, cuya finalidad es “reunir datos requeridos para la verificación de hipótesis en la investigación social (Valles, 1993: 310), u orientadas a obtener información exigida en los objetivos específicos del estudio” (Briones, 1999: 69).

Diseño de la Muestra

La muestra está compuesta por ocho profesionales de estratos socioeconómicos medios que habitan en la Región Metropolitana, siendo primera generación familiar de profesionales. Se compone de cuatro hombres y cuatro mujeres chilenos/as que poseen título profesional entregado por una Universidad chilena, con una experiencia laboral de a lo menos de cinco años posterior a su titulación, desarrollando funciones propias de su especialidad en el campo laboral. La razón por la cual se excluye a priori a los profesionales con menos de cinco años de experiencia laboral posterior a su titulación, es debido a las posibles indeterminaciones en su experiencia y opiniones de vida en referencia a sus procesos de movilidad social y especialmente a su reconocimiento socio-laboral. Se conforma así “una muestra teórica o intencionada” (Rusque, 2003).

El tamaño de la muestra se definió por saturación de datos (Morse, 1995), permitiendo entregar algunas conclusiones y aportes al fenómeno de la movilidad social. Entonces, la muestra se juzga más por su calidad que por su cantidad (Sampieri, 2007). Por último, el método de acceso a los casos de la muestra, fue por medio de la técnica de bola de nieve, mediante informantes claves, quienes posibilitaron el acercamiento a los entrevistados.

En la caracterización de la muestra se utilizó el concepto de estrato social medio emanado de los estudios de marketing (nivel de medición socioeconómica ESOMAR), aunque tampoco permiten entregar características socioculturales precisas sobre la clase media, es el único modelo que segmenta a los diferentes grupos sociales, proporcionando un criterio práctico de diferenciación social, a través variables socioeconómicas y prácticas de consumo. Según Barozet y Espinoza (2008), los estratos socioeconómicos medios se ubican en los estratos C2 y C3.

A continuación, se presenta una tabla con las características de cada grupo, centrado en los estratos socioeconómicos C2 y C3:

Tabla N° 1: Descripción de los Estratos Socioeconómicos Chile.

| Estratos Socio-Económico | % Nivel País | % R.M. | N° de Hogares País | N° de Hogares R.M. | Comunas Representativas R.M. | Promedio jefes de hogar Años Educación | Promedio Bienes | Ingresos |
|--------------------------|--------------|--------|--------------------|--------------------|---|--|-----------------|---------------------------------|
| ABC 1 | 7,2 | 11,3 | 296.980 | 167.524 | Vitacura, Las Condes, Barnechea y Lo | 16,2 | 9,2 | \$1.700.000 a \$3.500.000 o más |
| C 2 | 15,4 | 20,1 | 636.965 | 299.381 | Ñuñoa, San Miguel y Macul | 14,0 | 7,2 | \$600.000 a \$1.200.000 |
| C 3 | 22,4 | 25,6 | 926.180 | 380.819 | Independencia, Estación Central y Quilicura | 11,6 | 5,7 | \$400.000 a \$500.000 |
| D | 34,8 | 34,5 | 1.442.228 | 511.983 | Recoleta, Pudahuel y Conchalí | 7,7 | 4,4 | \$200.000 a \$300.000 |
| E | 20,3 | 8,5 | 839.074 | 126.243 | Cerro Navia, La Pintana y Lo Espejo | 3,7 | 2,3 | Igual o menores a \$160.000 |

Fuente: Esquema elaborado en base: “Mapa socioeconómico de Chile.” Adimark (2009). Modelo ESOMAR.

En adelante se utilizará el concepto de estrato socioeconómico medio, para referirse a los profesionales de la muestra, principalmente porque esta investigación pretende describir los procesos de movilidad social de un grupo de profesionales, que perteneciendo a un grupo social de clase media o clase intermedia, se diferenciarían de otros miembros de su grupo social, por conformar en opinión de este investigador, “un estatus que simbolizan estilos de vida específicos” (en términos weberianos), que racionalmente emprenden acciones individuales para obtener una movilidad ascendente dentro de los límites aparentemente abiertos, fluidos y difusos (en términos de Giddens, (2007)), dentro del sistema de estratificación social de Chile.

3. Presentación de los Casos

La muestra se compone de ocho casos de nacionalidad chilena, cuatro mujeres y cuatro hombres, caracterizados por ser primera generación de profesionales a nivel familiar, provenientes de familias de estratos socioeconómicos medios. A continuación, se presentan brevemente las características de cada uno de los casos, identificados por su género y número de entrevista, destacando antecedentes generales de índole familiar, educacional y trayectoria laboral.

a. Mujer 1:

Actualmente tiene 34 años de edad, su profesión es Profesora de Castellano de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, cuenta con 10 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres y un hermano menor. Su padre y madre, tienen enseñanza media completa, el padre ha realizado cursos de gestión en microempresas y la madre cursos de peluquería. Ambos en la actualidad se desempeñan en un taller de su propiedad, dedicado a la confección de ropa escolar, comercializándola en tres colegios de la comuna de Santiago de Chile. Su hermano menor, está realizando estudios en un preuniversitario.

Su trayectoria laboral, ha sido desarrollada en diferentes colegios vulnerables de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Actualmente desempeña funciones por cuatro años en un colegio que ha presentado un crecimiento sostenido en los puntajes de las pruebas **SEMCE** (Sistema de Medición de los Resultados de Aprendizaje), posicionándola como una de las

responsables directa del exitoso proyecto educativo, mediante la incorporación elementos audiovisuales a las metodologías de enseñanza.

b. Mujer 2:

Actualmente tiene 44 años de edad, su profesión es Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, cuenta con 19 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres, no tiene hermanos. Su padre empleado por 35 años del Banco Estado de Chile, presenta enseñanza media completa. Su madre dueña de casa, presenta enseñanza media incompleta y actualmente junto a una vecina son dueñas de un taller de confecciones de ropa deportiva. Hoy en día se encuentra casada y con tres hijos.

Su trayectoria laboral comprende el Banco O'Higgins (actualmente inexistente), institución a la que ingresó por intermedio de un contacto de su padre, a realizar práctica profesional, posteriormente fue contratada, desempeñando funciones por tres años. Luego, ingresa a la Línea Aérea Lan Chile, al departamento de finanzas, por intermedio del padre de una compañera de Liceo, desarrollándose profesionalmente por alrededor de ocho años. Actualmente se desempeña en una empresa de telefonía, encargada del departamento de negocios, lo que le ha permitido lograr una tranquilidad económica y proyectar un futuro familiar junto a su pareja e hijos.

c. Mujer 3:

Actualmente tiene 31 años de edad, su profesión es Psicóloga Clínica de la Universidad Central de Chile, cuenta con 8 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres y dos hermanos menores. Su padre se dedica a la construcción de piscinas residenciales en forma independiente. Su madre se desempeña como secretaria ejecutiva en las oficinas centrales de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), lugar que incentivó el estudio de la carrera de secretariado, la cual realizó de forma vespertina. Su hermana, ejerce como Profesora de Educación Diferencial y su hermano acaba de titularse de Técnico en Comunicación Audiovisual.

Su trayectoria laboral comienza por recomendación de un docente de su universidad para desempeñarse como asistente de investigación en el departamento de investigaciones sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, investigación encargada por el Ministerio de Salud, relacionada al abuso infantil, en la cual participó por alrededor de seis meses. Posteriormente ingresa a un Centro de Salud Familiar del sistema público de salud, en la comuna de Quinta Normal de Santiago de Chile, por intermedio de una compañera de universidad, quien la invitó hacer parte del equipo de salud mental. Actualmente desarrolla funciones en un Centro Comunitario Familiar en la misma comuna de Quinta Normal, alcanzando siete años desempeño profesional en el sistema público de salud, sintiéndose conforme por su desarrollo profesional y con sus ingresos económicos, ya que considera que son suficientes por ahora, debido a su juventud y al hecho de compartir los gastos de la casa junto a sus padres y hermanos.

d. Mujer 4:

Actualmente tiene 29 años de edad, su profesión Psicóloga Organizacional de la Universidad Santo Tomás de Chile, cuenta con 7 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres y dos hermanos. Su padre es técnico en redes de telecomunicaciones y trabaja en el mismo rubro. Su madre trabaja vendiendo seguros. Su hermana estudia Licenciatura en Artes Visuales y su hermano menor asiste a un jardín infantil.

Su trayectoria laboral se ve marcada por su optimismo en insertarse e integrarse en todas áreas laborales del desarrollo organizacional. Comienza desempeñándose por intermedio de una profesora de su universidad en una consultora especializada en el desarrollo organizacional.

Después de su primera experiencia laboral, se ha desempeñado en varias consultoras del área, aplicando una estrategia profesional consistente en mantenerse en su puesto de trabajo por un plazo de tiempo no superior a los dos años, con el propósito de conocer y adaptarse a las diferentes aplicaciones del desarrollo organizacional.

e. Hombre 1:

Actualmente tiene 28 años de edad, su profesión Sociólogo de la Universidad de Chile, cuenta con 5 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres y dos hermanos. Ambos padres tienen enseñanza media completa y ambos trabajan en el sector público. Sus hermanos ejercen como abogado e ingeniero en informática, en una empresa de telecomunicaciones.

Su trayectoria laboral, se ha desarrollado durante sus cinco años en el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), desempeñándose en la sistematización y coordinación de los trabajos en terreno con los niños y adolescentes en diferentes comunas de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, trabajo que consiguió por intermedio de un profesor de su universidad.

f. Hombre 2:

Actualmente tiene 34 años de edad, su profesión Ingeniero en Prevención de Riesgo y Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile, cuenta con 9 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta sólo por su madre, con enseñanza media completa, desempeñándose como personal administrativo en un frigorífico de la comuna de Lampa de Santiago de Chile.

Su trayectoria laboral comenzó en empresas contratistas dedicadas al rubro de la minería, especializadas en el diseño e implementación de medidas de seguridad, ubicada en la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Luego, por intermedio de un compañero de universidad es contratado por una empresa especializada en sondeos mineros, que requería fiscalizadores de seguridad en diferentes faenas mineras de la Región de Antofagasta. En la actualidad desarrolla funciones en CODELCO Chile, división Chuquicamata, encargado del diseño, implementación y fiscalización de medidas de seguridad en faenas mineras.

g. Hombre 3:

Actualmente tiene 30 años de edad, su profesión Comunicador Audiovisual de la Universidad del Pacífico de Chile, cuenta con 7 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres y tres hermanos. Su padre es contratista en empresas de demoliciones, presenta enseñanza media completa y estudios universitarios incompletos. Su madre es monitora de arte, presenta enseñanza media completa y estudios universitarios incompletos. Su hermano desempeña funciones en una empresa de repuestos de minería, en el departamento de cobranza. Su hermana era dueña de una tienda de vestuario, en la actualidad se dedica a labores de casa. Su hermano menor, estudia sus primeros años de universidad.

Su trayectoria laboral comenzó en diferentes productoras, a las cuales ingresó por acciones personales, luego de un tiempo, instaló su propia productora junto a un amigo, en donde realizan proyectos para diferentes empresas y entidades públicas.

h. Hombre 4:

Actualmente tiene 31 años de edad, su profesión Ingeniero Civil Mecánico de la Universidad de Chile, cuenta con 7 años de experiencia laboral. Su familia está compuesta por sus padres y dos hermanos. Su padre es dueño de una microempresa dedicada a las instalaciones

y mantenciones eléctricas, domiciliarias y locales comerciales, siendo electricista certificado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC). Su madre es dueña de pequeño negocio dedicado a la venta de artículos de bazar. Su hermano estudia Ingeniería Civil Industrial en la Universidad de Chile y su hermana menor cursa tercero medio en el Liceo 1.

Su trayectoria laboral, comenzó por intermedio de su padre, quien consiguió que ingresara como alumno en práctica a una empresa contratista del Mineral Andina de Chile, especializada en transporte de minerales, formando parte del equipo de estudios de proyecciones y diseños mecánicos. Terminada su práctica profesional, lo contrata por un periodo de seis meses para concluir con el proyecto. Luego, desempeña funciones de proyectista en una empresa de climatización, por un periodo de tres años. En la actualidad, trabaja en la Compañía de Cervecería Unidas de Chile (CUU), en la sección de ensamblaje y tratamiento de fluidos, actividad que ha desarrollado aproximadamente por tres años.

Las siguientes tablas, resumen aspectos relevantes de los casos:

Tabla N° 2: Resumen Presentación de Casos.

| Casos | Edad | Colegio/Liceo Enseñanza Media | Profesión | Universidad | Experiencia Laboral Años |
|----------|------|---------------------------------|--|--|--------------------------|
| Mujer 1 | 34 | Santa Juliana | Profesora de Lenguaje | Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) | 10 |
| Mujer 2 | 44 | Blas Cañas | Ingeniero Comercial | Universidad Católica | 19 |
| Mujer 3 | 31 | Santa Cecilia | Sicóloga Clínica | Universidad Central | 8 |
| Mujer 4 | 29 | Carmela Carvajal de Prats | Sicóloga Organizacional | Universidad Santo Tomás | 7 |
| Hombre 1 | 28 | San Ignacio de Alonso de Ovalle | Sociólogo | Universidad de Chile | 5 |
| Hombre 2 | 34 | Instituto Superior de Comercio | Ingeniero Prevención de Riesgos y Medio Ambiente | Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM) | 9 |
| Hombre 3 | 30 | San Ignacio El Bosque | Comunicador Audiovisual | Universidad del Pacífico | 7 |
| Hombre 4 | 31 | Instituto Nacional | Ingeniero Civil Mecánico | Universidad de Chile | 7 |

Fuente: Elaboración Propia.

4. Análisis de los Casos

Desde las afirmaciones de los profesionales de estratos socioeconómicos medios y desde la teoría de la movilidad social y del Reconocimiento Social, se elaboró las siguientes secciones de análisis. La primera sección, estableció la composición de la Dimensión Reconocimiento Socio-Laboral. La segunda sección, profundizó en las principales dificultades y acciones para obtener Reconocimiento Socio-Laboral. La tercera sección, evaluó la obtención del Reconocimiento Socio-Laboral. La cuarta sección, profundizó en las causas y consecuencias de no obtener Reconocimiento Socio-Laboral.

4. 1. A. Composición de la dimensión Reconocimiento Socio-Laboral

La importancia del reconocimiento socio-laboral según los profesionales de la muestra, está dada por la valoración que demuestran los otros, personas institucionalizadas que reconocen sus aptitudes y sus particulares condiciones laborales, entregando la dignidad, el autorrespeto y la autoestima. En palabras de Honneth (1997), el reconocimiento es empíricamente necesario para ser autónomo, ya que los sujetos experimentan la estima en sí mismos, estableciendo una identidad personal que se sostiene en el respeto por su individualidad, entregando la autoconfianza en sus capacidades y decisiones futuras, por el hecho de sentirse respetado y valorado por los demás miembros de la sociedad.

En referencia a la composición y significado del reconocimiento socio-laboral, los profesionales indicaron lo siguiente:

a. Mujer, 1, Profesora de Lenguaje, 34 años.

“(...) cualquier profesional trabaja buscando como meta final un reconocimiento, que se puede traducir en el respeto de tus colegas y también en las mejoras de tus ingresos.”

La profesional indica que el reconocimiento socio-laboral es comprendido como una distinción recibida en el desempeño de sus funciones, que se materializa en prestigio profesional y satisfactorias remuneraciones económicas en concordancia a sus responsabilidades laborales.

b. Mujer 2, Ingeniera Comercial, 44 años.

“(...) yo como mujer profesional aspiro a un mayor reconocimiento de mis capacidades profesionales, a tener las oportunidades, que con mi experiencia...creo merecer, el poder sentir que un proyecto tiene éxito gracias a tu diseño, planificación y gestión, el sentir el respeto de otros profesionales, no creo que todo pase por lo monetario, creo que pasa por tener las oportunidades de demostrar tus capacidades profesionales, y fruto de eso, obtengas los beneficios de mayores remuneraciones...”

La profesional de igual forma que la primera afirmación, manifiesta que el reconocimiento socio-laboral es una distinción recibida en el desempeño de sus funciones, materializado en prestigio profesional y satisfactorias remuneraciones económicas. Además agrega un nuevo antecedente, referido a las oportunidades que deben recibir de sus jefaturas, tendientes a asumir interesantes desafíos laborales que permitan sentirse parte fundamental del proyecto de empresa, concretizando un sistemático desarrollo profesional.

c. Mujer 3, Sicóloga Clínica, 31 años.

“(...) sentir que eres valorada como profesional, que eres importante en el funcionamiento del programa, que puedes tomar decisiones, que te sientes respetadas por los otros profesionales...”

La profesional indica que el reconocimiento socio-laboral se compone fundamentalmente en asumir constantes desafíos laborales, que permitan alcanzar un respeto de sus pares en el desarrollo de sus funciones laborales.

d. Mujer 4, Sicóloga Organizacional, 29 años.

“(...) igual sería importante que los superiores me reconozcan como profesional, me podrían entregar más confianza en mis capacidades...”

La profesional indica que las jefaturas son el factor determinante para obtener el reconocimiento socio-laboral, con lo cual se podría reforzar la autoconfianza de sus capacidades laborales, permitiendo alcanzar autorrealización profesional.

e. Hombre 1, Sociólogo, 28 años.

“(...) en realidad la valoración profesional se manifiesta cuando te escuchan tus propuestas, eres importante...”

El profesional ratifica lo indicado, en referencia a la importancia de las jefaturas en la obtención de reconocimiento mediante la integración del profesional al proyecto de empresa, permitiéndole alcanzar un desarrollo profesional sistemático.

f. Hombre 2, Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, 34 años.

“(...) la valoración siempre está relacionada con la retribución económica. Si yo fuera valorado pero ganaré un sueldo muy malo, a la larga igual buscaría una parte en donde me paguen más, ya que profesionalmente hay que hacer notar que uno es profesional de cinco años de estudios y la experiencia laboral que uno tiene (...) Uno mejora sus expectativas en la medida que va generando experiencia, en sentirse valorado por tus superiores, que estás en un cargo más importante, en un cargo que dependen otras áreas o el funcionamiento de la empresa dependa del cargo que uno ejerce...”

El profesional indica que el reconocimiento socio-laboral se materializa fundamentalmente en la remuneración económica que se recibe en el desempeño de sus funciones. Además agrega, que la experiencia laboral lo faculta para exigir remuneraciones económicas de acuerdo a la importancia de sus responsabilidades laborales.

g. Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años.

“(...) reconocimiento es cuando el cliente vuelve, cuando el cliente te llama más de una vez al año, ahí se ve que hay una valoración, un reconocimiento, porque te necesita y nuevamente te busca. A nosotros nos pasa eso, tenemos clientes cautivos, porque las soluciones que damos son buenas...”

El profesional al desarrollar funciones laborales de forma independiente, indica que el reconocimiento socio-laboral, se manifiesta principalmente cuando demuestra que su desempeño laboral responde a las expectativas de sus clientes, en donde es capaz de dar soluciones certeras y satisfactorias a sus necesidades, permitiéndole alcanzar autoconfianza en sus capacidades y autorrealización profesional.

h. Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años.

“(...) la valoración de un profesional debe medirse por el dinero que te pagan, bien es sabido que debe haber una correlación entre lo que aportas en una empresa y el sueldo que tienes...”

El profesional ratifica la importancia de las remuneraciones económicas para sentir que se ha alcanzado el reconocimiento socio-laboral en el desempeño de sus funciones.

De las afirmaciones de los profesionales, se desprenden cuatro componentes que conforman el reconocimiento socio-laboral, caracterizados por la posibilidad de construir paulatina y meritoriamente un respeto de sus jefaturas y pares, sintiéndose parte fundamental del proyecto laboral, permitiéndoles afrontar nuevos desafíos en el desempeño de sus funciones, materializando una autoconfianza en sus capacidades laborales y autorrealización profesional, a través de un desarrollo profesional y alcanzado una estabilidad económica- laboral, logrando satisfacción a nivel profesional y personal.

A continuación, se presentan los cuatro componentes y sus alcances, según las afirmaciones de los profesionales para obtener reconocimiento socio-laboral:

1. Reconocimiento Profesional de las Jefaturas: Sentir que sus jefaturas le brindan las oportunidades para afrontar nuevos desafíos laborales, que permitan alcanzar un desarrollo profesional sistemático.
2. Realización Profesional: Sentir autorrealización profesional y personal en el desempeño de sus funciones laborales, siendo parte fundamental del proyecto laboral en donde ejerce funciones.

3. Respeto Profesional: Sentir el respeto profesional de sus pares, debido que es parte fundamental del proyecto laboral en donde ejerce funciones.
4. Satisfacción con las Remuneraciones Económicas: Sentir que su desempeño profesional es remunerado en directa proporcionalidad a sus capacidades, experiencia y responsabilidades laborales.

Cabe señalar, que las afirmaciones de los profesionales indican que el respeto profesional recibido de sus pares, está directamente relacionado con la realización profesional, ya que se considera una consecuencia lógica, atribuible al desempeño laboral realizado dentro de la organización laboral.

En síntesis, el reconocimiento socio-laboral desde Honneth será entendido en el contexto de la sociedad chilena, en donde los profesionales “presentan particulares capacidades para el cumplimiento de objetivos socialmente compartidos y valorados, manifestando una constante lucha moral por la obtención de su reconocimiento social, basado en sus derechos de alcanzar autoestima, autoconfianza, autorrealización, dignidad, honor y prestigio personal y profesional” (Honneth (2005).

4. 2. A. Principales dificultades para obtener Reconocimiento Socio-Laboral

Al centrarse en los factores que dificultan la obtención del reconocimiento socio-laboral, los profesionales mencionan dos características fundamentales presentes en el campo laboral:

1. Condiciones laborales deficientes: Condiciones laborales caracterizadas principalmente por una desregulación en sus contratos de trabajo, bajas remuneraciones, inexistentes instancias de reconocimiento de sus jefaturas, ausencia de desafíos y escasas posibilidades de proyección laboral. Realidades que se manifiestan en las siguientes afirmaciones:

“(...) me llamaron de una corporación educacional municipal, para hacerme cargo de un séptimo básico, en donde trabajé por tres años, con muchos problemas de sueldo, no me pagaban en las fechas que correspondían, para qué decirte de las imposiciones, todo mal...por eso decidí irme de aburrida y deprimida igual, por tanto abuso...”

(Mujer 1, Profesora de Lenguaje, 34 años).

“(...) cuando te enfrentas a estas situaciones [decisiones de gerencia], en donde sientes que no hay criterios técnicos para rechazar una propuesta en la que trabajaste por meses, se te pasa por la cabeza el renunciar, el buscar otro lugar en donde poder desarrollar tu trabajo, pero luego piensas en tu familia, tu pareja, tus hijos, en un futuro que no es sólo mío, sino también de otros...”

(Mujer 2, Ingeniera Comercial, 44 años).

“Me ha tocado ver en el sistema público en general mucho clasismo, según el título profesional que tú tienes, según la categoría que tú representas, tenemos categorías A,B,C,D, nosotros somos categoría B, profesionales no médico, y se acostumbra que el profesional no médico no se puede involucrar con la categoría D, que es administrativa, cosa que considero atroz, porque tú como profesional debes saber cómo funciona el sistema, para poder guiar mejor al paciente, y al fin todos debemos ayudar al paciente sea del cargo de donde estés...”

(Mujer 3, Sicóloga Clínica, 31 años).

“Actualmente el desarrollo intelectual no está valorado en términos laborales. Insisto, estar en una condición buena de trabajo, pero sin tener nuevos desafíos, tiene sentimientos encontrados, que uno se llega a preguntar, “¿es lo que quiero realizar por mucho tiempo?”

(Hombre 1, Sociólogo, 28 años).

“(...) el rubro audiovisual maltrata mucho a la gente, y si uno quiere mantenerse debe olvidarse de las regulaciones laborales, del dormir bien y cosas así. Yo los primeros años lo pasé realmente muy mal, entre los estudio y el trabajo no tenía ni tiempo para dormir, lo pasé bastante mal en ese sentido. Hay que decir a todo sí, decir inmediatamente que sí, sin considerar las consecuencias personales, después de algunos meses estaba reventado, sin ver a mi familia, era bien complicado...”

(Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años).

“(...) la ingeniería debe siempre estar en constante desarrollo, pero en el trabajo como el mío, tú no encuentras las posibilidades de participar en algo innovador, tal vez, porque los empresarios no tienen interés y se conforman con los niveles de producción que le den utilidades...”

(Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años).

2. El capital social como elemento diferenciador dentro del campo laboral: Los profesionales hacen referencia no al contacto que puede conseguir una posibilidad de trabajo, que permita mejorar sus condiciones laborales o en el peor de los casos superar estados de cesantía, sino que a un capital social caracterizado por un conjunto de relaciones heredadas desde familias posicionadas privilegiadamente en círculos socioeconómicos del poder, quienes tienen la capacidad de contar con una gama de redes de apoyo dentro del campo laboral, que facilitan la integración e inserción de familiares o amigos en destacados puestos de importancia y prestigio socio-profesional, entregando favorables condiciones laborales que otorgan posibilidades inmediatas de desarrollo profesional, independiente de sus atributos o capacidades profesionales. Características que se manifiestan en las siguientes afirmaciones:

“(...) es sumamente importante, en el fondo si tienes mejores contactos puedes optar a mejores trabajos, hay muchos profesionales muy preparados que ven sus carreras perjudicadas por no tener los contactos, ganando sueldos bajos. Por eso, los buenos contactos tienen un valor importantísimo en el desarrollo y el éxito de un profesional...”

(Mujer 1, Profesora de Lenguaje, 34 años).

“(...) en la actualidad es indispensable conocer la mayor cantidad de personas importantes, que te permitan poder seguir desarrollándote, porque si no es así, las oportunidades serían escasas...”

(Mujer 2, Ingeniera Comercial, 44 años).

“Con los contactos importantes tú puedes ingresar a un lugar y mantenerte por mucho tiempo, sin importar tus condiciones...”

(Mujer 3, Sicóloga Clínica, 31 años).

“(...) si no se cuenta con una red, lamentablemente en el mercado laboral en Chile es imposible mantener un trabajo, sólo por méritos, es imposible...”

(Hombre 1, Sociólogo, 28 años).

“(...) la gente con contacto se les da todo más rápido, se le da más fácil en el sentido de buscarlo, por eso creo que hay cosas que están predestinadas (...) los contactos o las redes, te posicionan mejor, te da mejores expectativas y mejores herramientas, incluso el nivel de educación que recibes, la crianza te posiciona mejor en el mercado, te posicionas mejor en un medio social...”

(Hombre 2, Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, 34 años).

“(...) sin redes es imposible que la gente te reconozca en mi rubro, al final el reconocimiento [premios por campañas audiovisuales] se produce de los que están más arriba...”

(Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años).

“(...) que te contraten en una del mismo rubro [empresas alimentarias] con mejores condiciones de sueldo, es casi imposible, se puede dar en el caso, que seas conocido o pariente de algún gerente o miembro del directorio, pero cambiarte de trabajo con mejores condiciones en una empresa del mismo rubro, siendo un simple ingeniero, es imposible...”

(Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años).

4. 2. B. Acciones para obtener el Reconocimiento Socio-Laboral

Las condiciones laborales deficientes y la carencia de un capital social influyente, han dispuesto a los profesionales a estructurar y planificar estrategias de inserción e integración al campo laboral, con el objetivo de “luchar en contra de los sentimientos morales de la injusticia, que han surgido desde sus experiencias del menosprecio social, originando un proceso conflictivo por obtener el reconocimiento social e institucional” (Honneth, 1997), que les permita alcanzar autoconfianza, autorrealización y autoestima a nivel personal y profesional.

“Terminar mis estudios de magíster en educación en la [Universidad de] Chile y poder establecer de manera generalizada nuevas metodologías de enseñanza en los colegios más vulnerables de alguna comuna de Santiago, que tenga la estructura de plan piloto, ya que estoy convencida que es la forma de enseñar...”

(Mujer 1, Profesora de Lenguaje, 34 años).

“(...) me he perfeccionado como profesional, tengo un MBA en la Universidad Católica y con sólo ese antecedente he podido mantener cierta estabilidad laboral...”

(Mujer 2, Ingeniera Comercial, 44 años).

“(...) me he dado cuenta en los congresos que he asistido, que mis conocimientos están acordes para trabajar en un ministerio, o sea intelectualmente yo podría rendir mucho más (...) cuando vamos a reuniones con la gente de los ministerios, ninguno de ellos ha trabajado en su vida en atención primaria. Entonces comienzan a gestionar ciertas cosas y nunca han trabajado en eso, de ahí te das cuenta que las orientaciones técnicas de ciertas patologías que están estandarizadas de cierta manera, te das cuenta que no se van a cumplir jamás (...) por eso me gustaría trabajar en un ministerio, para decir que esto no es verdad, esto se debe hacer, esto debe funcionar de esta forma...”

(Mujer 3, Sicóloga Clínica, 31 años).

“(...) el tema del desarrollo profesional es ir siempre en ascenso, lo importante es conocer gente y posicionarse, ahora no importa que gané poco, pero en el futuro debo ganar más, esa es mi mentalidad...” (Mujer 4, Sicóloga Organizacional, 29 años).

“(...) escalar en la jerarquía y tener la capacidad de tomar las decisiones y cambiar el modo de cómo se están llevando a cabo todos los proyectos...”

(Hombre 1, Sociólogo, 28 años).

“(...) entre mis prioridades siempre ha estado seguir perfeccionándome, mejorar mis capacidades técnicas, siempre ha estado dentro de mis expectativas, por eso elegí lo que estoy estudiando [magíster en desarrollo energético] para aprovechar el tiempo y quedarse con algo más que sólo los bienes que pueda conseguir, que sea una ganancia extra, que me va a servir de aquí a futuro.”

(Hombre 2, Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, 34 años).

“Debo tratar de seguir a la vanguardia en términos tecnológicos, la capacidad de producir piezas audiovisuales y mantener las redes sociales, o sea tratando de generar aún más redes...”

(Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años).

“De partida cambiarme de trabajo de aquí a dos años y salir a buscar trabajo a empresas transnacionales, ojalá sean mineras, para tener la posibilidad de trabajar en los proyectos [de innovación tecnológica] que te comentaba, quiero crecer como profesional, me interesa eso, tener nuevos desafíos, poder aprender, lograr experiencia suficiente y luego poder enseñar en alguna universidad todo lo que aprendí...”

(Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años).

En síntesis, se destaca que los profesionales realizan acciones tendientes a un paulatino y meritorio desarrollo profesional dentro de una misma organización laboral y contemplando una profundización de sus conocimientos profesionales, a través de la realización de estudios de postgrado, con el objetivo de alcanzar la autoconfianza y autorrealización en el desempeño de sus funciones laborales.

En este sentido, las afirmaciones de los profesionales se centran en una constante actualización de sus conocimientos, que permitan aumentar su creatividad, autonomía y liderazgo laboral, afrontando de manera eficaz y eficiente, potenciales desafíos laborales.

4. 3. Evaluación del Reconocimiento Socio-Laboral

En el procedimiento, se utilizan los componentes, Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas, Realización Profesional - Respeto Profesional y Satisfacción con sus Remuneraciones Económicas, para evaluar y clasificar la obtención del Reconocimiento Socio-Laboral de los profesionales, mediante sus percepciones y sensaciones.

a. Mujer 1, Profesora de Castellano, 34 años.

-Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“Creo que de alguna manera he conseguido esa valoración, pero no de mis jefes directos, que son el director del colegio y el encargado de la UTP, lo he recibido de los resultados del Simce, subiendo en dos años seguidos nuestros promedios como colegio en los cursos de cuarto y octavo básico, hemos subido en los dos años más de 76 puntos, con lo cual nos sitúa en el segundo colegio de la comuna. Obviamente este logro no es sólo mío, si no que de todos los profesores que hemos trabajados con convicción en dar mejor educación a nuestros alumnos (...) ellos [jefatura] cuestionan de cierta forma la efectividad de las metodologías que hemos implementado con otros profesores, pero los resultados están a la vista. Creo que si aún estoy trabajando ahí es porque también han reconocido mi desempeño de buena manera.”

La profesional indica que la aplicación de sus innovadoras técnicas de enseñanza han permitido que un colegio de alta vulnerabilidad social, pueda tener durante dos años consecutivos mejoras sustanciales en los rendimientos de la prueba SIMCE (Sistema de Medición de los Resultados de Aprendizaje), ubicando al colegio como el segundo dentro de su comuna. Sin embargo, la profesional considera que no ha recibido el reconocimiento explícito de sus jefaturas, provocando cierto desconcierto e inseguridad en el desempeño de sus funciones académicas.

-Realización Profesional - Respeto Profesional:

“(...) comencé a implementar actividades modernas de enseñanza, incorporé las tecnologías de la informática en la enseñanza de los niños, con excelentes resultados, (...) creo que la única

acción que he realizado para trabajar, es innovar, poder demostrar que soy una buena profesional y que tengo las condiciones para emprender cualquier proyecto de enseñanza...”

“(...) tú tienes que convencer a los profesores más antiguos de tus capacidades, ellos por lo general son un poco ariscos hacia los profesores más jóvenes y sobre todo a las nuevas metodologías de enseñanza. Por eso, es un doble trabajo, por un lado, debes demostrar tus capacidades y por el otro, convencer a la UTP [Unidad Técnica Pedagógica], de estas nuevas metodologías de enseñanza...”

Las afirmaciones ratifican un buen desempeño profesional, debido a los resultados obtenidos en la prueba SIMCE (Sistema de Medición de los Resultados de Aprendizaje), fortaleciendo la convicción que los innovadores procesos de enseñanza son la oportunidad de entregar una educación de calidad a los niños más vulnerables, acción que aumenta su interés por obtener comprometer a toda la comunidad docente en las ideas de su proyecto educativo, demostrando un destacable liderazgo profesional.

-Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“(...) en términos económicos ellos [sus padres] están mejor que yo, ellos tiene mejor situación económica, están estables, pueden proyectarse con mayor optimismo, es más yo he tenido que pedirle ayuda para financiarme en parte mi Magíster, porque en realidad a mí no me alcanza...”

“(...) como dicen; “cualquiera gana más plata que un profesor”, suena cruel, pero lamentablemente es verdad, (...) la baja valoración que se le da a los profesores, miran la función que cumplimos como cualquier otro trabajo y no se dan cuenta que estamos formando los futuros profesionales de este país.”

En este punto, queda explícitamente expuesta la insatisfacción con sus remuneraciones económicas, no logrando aún poder superar los ingresos de sus padres, lo cual afecta su independencia económica para alcanzar sus metas y anhelos. Además esta insatisfacción por sus remuneraciones, también la manifiesta en su molestia con la escasa valoración social que se le entrega a la función del profesor, profesión que históricamente en Chile ha sido mal remunerada.

b. Mujer 2, Ingeniera Comercial, 44 años.

- Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“(...) esa valoración en qué se traduce, que eres imprescindible, que eres irremplazable, que gracias a tu labor la empresa tiene éxito en su gestión, si eso se entiende por valoración, creo que soy valorada...”

La profesional deja de manifiesto que ha alcanzado el reconocimiento de su jefatura en el desempeño de sus funciones laborales, los cuales le han presentado desafíos profesionales, que la hacen sentirse parte fundamental del éxito de la empresa.

- Realización Profesional - Respeto Profesional:

“El desarrollo profesional se aprecia en los primeros 10 años, cuando estás recién titulado y comienzas a trabajar, pero cuando ya sobrepasas los 40 años y ya tienes una experiencia de más de 15 años, es muy difícil que puedas superar tus expectativas. El desarrollo profesional en Chile, tiene un límite y yo creo que estoy manteniendo un desarrollo que conseguí hace 5 años atrás. Desde ese punto, puedo calificar mi desarrollo como dentro de lo que esperaba, sin mayores contratiempos...”

Aporta un antecedente a considerar, la afirmación: “que los profesionales en Chile cuentan con 10 años para consolidar su desarrollo profesional”, periodo en el cual, se debe ser capaz de integrarse al campo laboral, para conseguir una estabilidad económica y laboral. En su caso personal, se establece un desarrollo profesional satisfactorio, logrando cumplir todas sus expectativas, alcanzando realización profesional y respeto profesional entre sus jefaturas y pares.

- Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“Cuando tú tienes responsabilidades familiares, debes pensar siempre en el futuro de tus hijos y devolver algo de lo que te han entregado tus padres, es como un acto de justicia. Además, debo estar consciente que cuando tienes cierta edad las cosas ya no son tan fáciles, es complicado buscar otro trabajo, en donde ganes lo mismo, a pesar de los sinsabores que he tenido, igual se debe mantener un estándar de vida adecuado para la tranquilidad de toda la familia...”

Se reafirma su consolidación profesional y económica, permitiéndole proyectar un futuro de bienestar, seguridad y tranquilidad familiar. Además, ha podido retribuir económica y simbólicamente el esfuerzo realizado por sus padres en su formación personal y profesional, a través de su éxito profesional y ayuda económica.

c. Mujer 3, Sicóloga Clínica, 31 años.

- Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“(...) cuando quedé a cargo del programa de alcohol y drogas, me puse a leer como loca, estudiando el plan AUGE, de medicamentos, preguntándoles a mis amigos médicos, tomé mis textos antiguos para recordar lo de “farmo-terapias”, me he puesto a estudiar hartito, para poder hacer bien mi pega...”

La profesional manifiesta que ha alcanzado el reconocimiento profesional de su jefatura, otorgándole la posibilidad de enfrentar desafíos laborales, que le permiten en la actualidad ser la encargada del programa de rehabilitación de alcohol y drogas de la comuna en donde desempeña sus funciones laborales. Antecedente que indica un desarrollo profesional sistemático.

-Realización Profesional - Respeto Profesional:

(...) mis colegas me hablan muy bien de mi trabajo en general (...) el ir a ciertos congresos, he aprendido mucho más como sicóloga, que me han entregado una valoración distinta (...) tengo ganas de levantarme en las mañanas para ir a trabajar, ya que mi ambiente laboral es maravilloso, hay una confianza y un compromiso único para realizar un buen trabajo...”

La profesional reafirma un sistemático desarrollo profesional, que le ha permitido alcanzar el respeto de profesional de sus padres, motivándola a seguir perfeccionándose en el desempeño de sus funciones laborales.

- Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“(...) mis amigos profesionales, me dicen que el dinero es bastante aceptable, los beneficios que tengo como funcionario público, yo siento que tengo un buen ingreso, me siento satisfecha con lo que gano, tal vez para otros profesionales sea poco, pero yo estoy conforme, porque no tengo hijos y no me complica mucho el tema de las lucas, porque tengo ganas de levantarme en las mañanas para ir a trabajar...”

“(...) antes el que colocaba todos los ingresos era mi papá, ahora hay cuatro sueldos en la casa, mis papás son los que aportan más, pero hay una cuenta para cada uno que debemos pagar y cada uno le entrega una cantidad a mi mamá para que ella disponga...”

La profesional demuestra la motivación por seguir desempeñando sus funciones laborales, en donde prioriza su realización profesional por sobre sus ingresos económicos. De igual forma, manifiesta su satisfacción por las remuneraciones económicas percibidas, las cuales le permiten aportar al mantenimiento del hogar familiar.

d. Mujer 4, Sicóloga Organizacional, 29 años.

-Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“(...) el contacto con los superiores es súper distante, ellos ordenan y tú acatas, por eso no puede afirmarte si estoy validada por ellos. Lo que pasa, es que los mandos superiores, creen que con la distancia van a mantener cierto orden, por eso, ni siquiera me lo pregunto, pero si sigo trabajando es por algo, total todavía soy joven y puedo encontrar mayores oportunidades de trabajo...”

La profesional indica que no ha percibido un explícito reconocimiento profesional de su jefatura, provocando sentimiento de inseguridad en el desempeño de sus funciones laborales. A pesar de ello, sigue confiando de sus capacidades profesionales, manifestando que esas capacidades pueden ser desarrolladas en otras organizaciones laborales.

-Realización Profesional - Respeto Profesional:

“(...) estoy súper validada por mis compañeros en temas de mi pega. Entonces es súper bueno, porque estoy recibiendo un buen feedback de cómo hago las cosas, estoy bien posicionada entre mis pares, es genial que este bien mirado lo que tú haces...”

“(...) creo que he podido ser estratégica en temas del desarrollo profesional, me he propuesto las cosas, me he propuesto desarrollarme, invierto en estudiar, aunque tenga que salirme de mis presupuestos, que no son muy altos, es algo que no lo pienso mucho, aunque quede justa, sólo con plata para irme a la pega, lo hago igual, porque sé que eso me va a dar herramientas. Entonces, en el tema del desarrollo profesional siempre me estoy actualizando, manteniendo o renovando cosas, para ir sumando en temas académicos...”

La profesional siente que ha conseguido el respeto profesional de sus pares, motivándola a seguir confiando de sus capacidades profesionales, las cuales perfecciona a través de la adquisición de libros y manuales en el área de la sicología organizacional, con el objetivo de consolidar su realización profesional.

-Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“(...) estoy pensando armar el cuento y apoyo familiar igual [estudios de postgrado en el extranjero], porque sé que lo principal de esto es el apoyo de mi papá, porque lo necesito, mentalmente y económicamente, porque no puedo hacerlo sola, porque lo averigüé todo y son muchas lucas, ya que trabajando y trabajando sólo para ahorrar, no me va a dar, tendría que quedarme trabajando y ahorrando mi sueldo de 400 lucas completo en año y medio, entonces es difícil, necesito la ayuda externa y postular a becas y cosas así para apaliar los gastos. Así que en eso estoy, pensando que hacer...”

“Él sabe que necesito de su apoyo [su padre], ya que sin él no podría darme el lujo de gastarme el sueldo en libros y manuales para seguir desarrollándome profesionalmente. Mi papá ahora está bien económicamente, de un simple operario, se convirtió con su propia práctica en técnico, y ahora tiene su microempresa, ese es el ejemplo que he seguido...”

Se aprecia, que la profesional depende económicamente de su padre para realizar los actuales y futuros proyectos personales y profesionales, como disponer de gran parte de sus remuneraciones para el gasto de libros y manuales de interés, poder realizar un postgrado en el extranjero, etc., lo que indica que no ha logrado una independencia económica que le permita concretizar sus sueños y anhelos en forma autónoma, demostrando una insatisfacción con sus remuneraciones económicas, percibidas en el desempeño de sus funciones laborales.

e. Hombre 1, Sociólogo, 28 años.

-Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“Me gustaría desempeñarme ocupando herramientas con las que fui formado, que quiere decir eso; contar con la capacidad de actuar de manera libre, autónoma y crear propias formas de conocimiento desde una perspectiva sociológica...”

“(...) por una cosa de estabilidad laboral y si se analiza más fríamente, eso lleva a no buscar mayores desafíos si no que mantenerse, ya que encontrar trabajo en un mercado laboral tan demandado como es el de sociólogo, que cada vez somos más, el tener pega estable y mantenerla, es sumamente satisfactorio...”

Se aprecia que el profesional no ha alcanzado el reconocimiento profesional de su jefatura, debido que al desempeñarse en un proyecto de política pública dirigido a la prevención del consumo de drogas y alcohol, no le permite emplear herramientas y metodologías con las cuales fue formado, ya que el diseño de estos proyectos se caracterizan por su rigidez en sus procedimientos, imposibilitando los desafíos laborales y un sistemático desarrollo profesional, lo que provoca desmotivación profesional en el desempeño de sus funciones laborales.

-Realización Profesional - Respeto Profesional:

“Me siento súper cobijado por mi equipo de trabajo, estoy bien evaluado, por lo mismo me he mantenido, pero insisto el sentimiento de realización no existe, no está presente.

“Ese malestar se puede definir desde diferentes ópticas, la más simple, es una disconformidad de como participo del mercado laboral y la forma que quisiera participar del mercado laboral (...) me imagino que le debe ocurrir a gran parte de la población, que considera que sus capacidades no son utilizadas por completo...”

El profesional siente que ha alcanzado el respeto profesional entre sus pares. Sin embargo, se aprecia una insatisfactoria realización profesional, debido a imposibilidad de enfrentar desafíos laborales, provocando una sensación de disconformidad en los mecanismos de integración al campo laboral, ya que considera que sus capacidades profesionales no han sido desarrolladas en la forma que él esperaba en el desempeño de sus funciones laborales.

-Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“(...) mis padres no son profesionales y yo al ser profesional, consideré que había una movilidad ascendente. Sin embargo, en el desarrollo de funciones propias del oficio, considero que no hay una demanda que me permita mantener ese sentimiento ascendente, por el contrario, me encuentro en un momento de saturación de mantenerme en un nivel bajo, plano, llano, en la cual, si no hubiera un cambio, claramente va ser descendente...”

El profesional manifiesta una insatisfacción en sus remuneraciones económicas al compararse con la situación económica de sus padres, los cuales no son profesionales, pero han logrado consolidar una vida de bienestar y tranquilidad material. En cambio él como profesional, no ha podido conseguir una realización profesional e independencia económica, que le permita proyectarse con seguridad hacia un futuro.

f. Hombre 2, Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, 34 años.

- Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“En la minería mi profesión es bien mirada, es respetada, está al nivel del desarrollo técnico de un proyecto (...) no hay un procedimiento de seguridad, si no hay una autorización del prevencionista es un trabajo crítico, no se puede proceder, y eso lo tiene claro la gente que trabaja en el rubro...”

El profesional indica que ha alcanzado el reconocimiento profesional de su jefatura, debido a la posibilidad de enfrentar desafíos laborales constantes en el desempeño de sus funciones, sintiéndose parte fundamental del éxito del proyecto minero.

- Realización Profesional - Respeto Profesional:

“Creo que en pocos años he tenido un buen desarrollo profesional, a lo mejor no he sido un profesional brillante en la empresas en donde he estado, pero sí algo que me caracteriza es ser responsable y eso también es bien mirado y todos mis trabajos han sido cada vez mejor, mejor en términos de sueldo, de reconocimiento de la importancia de la profesión, cada vez ha ido mejorando, por esa parte, no puedo estar insatisfecho, puedo decir que he ganado cierta experiencia como profesional...”

Se reafirma un desarrollo profesional sistemático, sintiendo que el desempeño de sus funciones laborales es valorado tanto a nivel de las jefaturas como de los trabajadores, ya que es fundamental para el éxito del proyecto minero, manifestándose con confianza hacia su futuro laboral.

- Satisfacción con la Remuneraciones Económicas:

“(...) estoy conforme con los ingresos que percibo, son ingresos que acá en Santiago trabajando años atrás no estarían ni por la mitad de lo que gano en el norte, está al nivel de un ingeniero civil, lo que a uno le pagan...”

Afirma explícitamente su satisfacción económica en el desempeño de sus funciones laborales, percibiendo remuneraciones que se condicen con la responsabilidad de su cargo, confirmando un sistemático desarrollo profesional e independencia y estabilidad económica.

g. Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años.

En el caso de este profesional, se deberá considerar su Jefatura a sus potenciales clientes, ya que desempeña sus funciones laborales de forma independiente, a través de su propia Productora Audiovisual.

- Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“(...) mi pega es de estar buscando clientes y buscar buenos proyectos, como que cada día hay que estar pidiendo trabajo, por decirlo así, entonces cuando no hay trabajo, hay un desencanto constante, es complicado en ese sentido esta pega...”

“(...) cuando el cliente te llama más de una vez al año, ahí se ve que hay una valoración, un reconocimiento, porque te necesita y nuevamente te busca. A nosotros nos pasa eso, tenemos clientes cautivos, porque las soluciones que damos son buenas...”

El profesional afirma que el ser independiente es un constante desafío, ya que se debe ofrecer los servicios profesionales diariamente a potenciales clientes, tratando de estar siempre

dispuesto a entregar el mejor servicio, con el objetivo de alcanzar el reconocimiento profesional en un mercado tan competitivo como el audiovisual.

-Realización Profesional - Respeto Profesional:

“(...) para mí sería muy fácil hacer un producto en donde aparecieran pechugas, potos, y que la gente lo consuma. Entonces, por eso me gustaría dejar algún legado, que se diga: que este es un producto que tiene un contenido bastante diferente y de calidad...”

“(...) a mis amigos les gusta mucho lo que yo hago, se impresionan harto con lo que hago. A mi familia les gusta lo que hago también y están bien contentos, les gusta los logros que he alcanzado con productos audiovisuales, están muy satisfechos y yo estoy muy satisfecho con lo que he hecho, hasta me apoyan económicamente en algunos proyectos, creen mucho en mí de repente...”

El profesional se muestra incentivado a seguir con su proyecto laboral, debido al apoyo recibido por sus padres y amistades cercanas. Referente a su realización profesional, está en constante prueba, debido a las características del rubro audiovisual, en el cual aún no ha alcanzado el posicionamiento necesario, que le permite proyectarse con total independencia y autonomía económica.

-Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“(...) personalmente me percaté o las cosas se dieron, para meterme en un rubro de mi agrado, todavía no gano plata para proyectar, al contrario debo mucha plata, pero creo que lo importante es ser feliz...”

El profesional reafirma que aún no ha logrado una independencia económica, que permita proyectarse con seguridad hacia un futuro. Sin embargo, manifiesta su satisfacción por la decisión de emprender un proyecto laboral independiente.

h. Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años.

-Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas:

“(...) las responsabilidades que tengo cada día son más y obviamente te exigen en demasía, a veces he tenido que trabajar horas extras para terminar algunas etapas [ensamblaje y tratamiento de fluidos]”

“(...) la ingeniería debe siempre estar en constante desarrollo, pero en trabajos como el mío, tú no encuentras las posibilidades de participar en algo innovador, tal vez, porque los empresarios no tienen interés y se conforman con los niveles de producción que le den utilidades...”

Se aprecia que el profesional ha alcanzado el reconocimiento profesional de su jefatura, debido que está encargado de implementación, instalación y mantención de los mecanismos de funcionamiento de las cadenas productivas. Sin embargo, manifiesta la disconformidad con su desarrollo laboral, debido principalmente a inexistentes posibilidades de participar en proyectos tecnológicamente innovadores, que permitan enfrentar desafíos laborales.

-Realización Profesional - Respeto Profesional:

“(...) el desarrollo profesional depende mucho de los desafíos profesionales que se te presenten, porque aprendes y sumas experiencia que te permite ganarte el respeto del resto y tú mismo te respetas más, y así las cosas son más fáciles como persona...”

“(…) la empresa en términos generales es buena, pero es posible que no sea para una profesión como la mía, ya que, como te contaba no hay innovación de procesos, y eso para una carrera como la mía es como vegetar, porque después de la implementación sólo debes supervisar que los procedimientos se cumplan y eso lo puede hacer cualquier técnico…”

El profesional reafirma la sensación de no tener un apropiado desarrollo profesional, debido a la imposibilidad de enfrentar desafíos laborales de importancia, que incentiven sus capacidades profesionales y otorguen experiencia laboral, situación que ha que ha producido sentimientos de desencanto e insatisfacción en su realización profesional.

-Satisfacción con las Remuneraciones Económicas:

“(…) yo debería estar ganando el doble o más de lo que gano ahora…”

(…) me siento por lo menos con un sueldo estable, pero no he crecido como profesional, siento que me estoy perdiendo los adelantos y de seguir aprendiendo, me siento como en standby, no es frustración, pero no es lo que esperaba para 7 años de profesional…”

“(…) ellos [sus padres] no tuvieron la posibilidad de estudiar mucho, pero así y todo están bien económicamente, por lo menos mejor que yo. Mi papá con pocos estudios pudo montar su pequeña empresa, que le va muy bien, mi mamá con su negocio, igual le va bien, y esa es la duda que tengo, de repente no se necesita estudiar en la universidad para sentirse realizado…”

El profesional manifiesta una insatisfacción con sus remuneraciones económicas en el desempeño de funciones laborales, estimando que sus remuneraciones deberían ser el doble de lo que recibe en la actualidad. Al compararse con los ingresos que perciben sus padres, queda de manifiesto que no ha podido superarlos, motivo que le lleva a reflexionar, si la realización personal y profesional, debe estar supeditada a estudiar en la universidad.

La siguiente tabla sintetiza las evaluaciones realizadas por los profesionales en la obtención de su Reconocimiento Socio-Laboral, a través de sus cuatro componentes:

Tabla N° 3: Obtención del Reconocimiento Socio-Laboral.

| Casos | Reconocimiento Profesional de sus Jefaturas | Realización Profesional | Respeto Profesional | Satisfacción Económica |
|----------|---|-------------------------|---------------------|------------------------|
| Mujer 1 | NO | SI | SI | NO |
| Mujer 2 | SI | SI | SI | SI |
| Mujer 3 | SI | SI | SI | SI |
| Mujer 4 | NO | SI | SI | NO |
| Hombre 1 | NO | NO | SI | NO |
| Hombre 2 | SI | SI | SI | SI |
| Hombre 3 | NO | SI | SI | NO |
| Hombre 4 | SI | NO | NO | NO |

Fuente: Elaboración Propia.

4. 3. A. Profesionales que obtuvieron Reconocimiento Socio-Laboral

Los profesionales **“Mujer 2, Ingeniera Comercial, 44 años”**, **“Mujer 3, Psicóloga Clínica, 31 años”** y **“Hombre 2, Ingeniero en Prevención de Riesgo y Medio Ambiente, 34 años”**, han conseguido los cuatro componentes del Reconocimiento Socio-Laboral en el desempeño de sus funciones.

De este modo, los tres profesionales han configurado un sentimiento de autoestima procedente del reconocimiento social de sus particulares capacidades laborales, “permitiendo desarrollar una estima de sí mismo, un respeto por su individualidad específica” (Honneth, 1997), entregando seguridad en sus acciones y capacidades profesionales, demostrando autoconfianza y autorrealización en el desempeño de sus funciones laborales, alcanzando prestigio, dignidad e integridad moral, tanto a nivel personal como profesional.

Desde los fundamentos de la movilidad social, los tres profesionales han logrado integrarse satisfactoriamente al campo laboral, alcanzando sentido de pertenencia al proyecto laboral, pudiendo “construir anclajes de referencia que orientan su accionar laboral, que permiten planificar en función del logro de sus objetivos”(Von Mentz, 2003), demostrando su eficiencia y distinción en el desempeño de sus funciones, consiguiendo realización y respeto profesional, con lo cual, están en condiciones de producir su propia historia de vida, en forma autónoma e independiente, estructurando un proceso de movilidad social vertical ascendente dentro de la estructura social.

4. 3. B. Profesionales que no obtuvieron Reconocimiento Socio-Laboral

Los profesionales “**Mujer 1, Profesora de Castellano, 34 años**”, “**Mujer 4, Psicóloga Organizacional, 29 años**”, “**Hombre 2, Sociólogo, 28 años**”, “**Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años**” y “**Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años**”, aún no obtienen el Reconocimiento Socio-Laboral en el desempeño de sus funciones, debido a no haber conseguido los componentes Reconocimiento Profesional de las Jefaturas y Satisfacción con las Remuneraciones Económicas, impidiendo un sistemático desarrollo profesional y una independencia económica, afectando directamente su realización profesional y su confianza personal.

De este modo, los cinco profesionales que no han obtenido el reconocimiento social, configuran un daño en su subjetividad, provocando desconfianza e inseguridad en su personalidad. Estableciendo que los profesionales han sufrido una “ofensa moral que se percibe grave, ya que han dañado o destruido la elemental autorrealización personal” Honneth (1999: 27), dañando su autoestima, autoconfianza y autorrespeto, desencadenando un sentimiento de menosprecio social a sus capacidades profesionales y su identidad personal, materializada en frustración y decepción socio-profesional, por el no logro de expectativas trazadas.

Desde los fundamentos de la movilidad social, los cinco profesionales están experimentando en la actualidad, “una movilidad social horizontal, consistente en la inmovilidad de su estatus social” (Von Mentz, 2003), caracterizada por la incapacidad de negociación y concreción de sus posibilidades de desarrollo profesional dentro del campo, “influyendo negativamente en logro de objetivos, fundando frustración y resentimiento social” (Ibíd., 2003).

4. 4. Causas y consecuencias de no obtener Reconocimiento Socio-laboral

Los profesionales que no obtuvieron reconocimiento socio-laboral para Coxon y Jones (1984), están viviendo un proceso de movilidad social horizontal, ya que consideran que los profesionales están en una preparación para una posible movilidad social vertical ascendente, ya que los procesos de movilidad social son dinámicos, pudiendo verse influenciados por las condiciones políticas, económicas y sociales de un país, debido a los fluctuantes cambios que se han producido en los procesos de modernización de las sociedades, “unidos a las transformaciones de la estructura social y la progresiva consolidación de la desigualdad, muestran que las posiciones sociales no están estáticas” (Márquez, 2002).

Ahora bien, al analizar las afirmaciones de los profesionales, se refieren principalmente a la insatisfacción con las remuneraciones económicas percibidas y la disconformidad con su desarrollo profesional, situación que les origina sentimientos de desencanto y frustración a nivel profesional, afectando directamente su estima y seguridad personal. A continuación, algunas afirmaciones de lo señalado:

“(...) no estoy tan conforme como pensé que iba estar, tengo la sensación de una especie de estancamiento, por decirle así, ya que a pesar que me gusta mi trabajo, en donde sé que estoy haciendo una buena labor con mis alumnos, siento que no he avanzado hacia estabilidad económica, muchos de mis proyectos se ven interrumpidos (...) la falta de más recursos económicos que me permitan terminar de buena forma mis estudios de magíster en educación, en la cual voy a cumplir un año, en donde he tenido problemas económicos que no me han permitido proyectarme con la tranquilidad necesaria, hacia una realización profesional Trabajo y sociedad, Núm. 27, 2016

(...) es mi sueño a corto plazo, poder obtener ingresos económicos que me permitan una estabilidad emocional, que es muy importante...

(Mujer 1, Profesora de Lenguaje, 34 años).

“(...) ya no sé si quiera seguir metida en una empresa mucho tiempo más como asalariada mal remunerada...”

(Mujer 4, Sicóloga Organizacional, 29 años).

“[Ante el rechazo de sus propuesta por parte de sus jefaturas] Trato de ignorar esa situación, porque el sentimiento de desazón es súper grande y eso produce en mí un sentimiento de cuestionar del por qué si presento diferente acciones o alternativas [propuestas de acción en los programas de prevención en el consumo de drogas y alcohol], no son por nadie consideradas (...) insisto el sentimiento de autorrealización [profesional] no existe, no está presente...”

(Hombre 1, Sociólogo, 28 años).

“(...) cuando no hay trabajo, hay un desencanto constante, es complicado en ese sentido esta pega o como yo la he planificado, ya que yo soy mi propio jefe, entonces si no tengo trabajo no tengo a quién alegarle, solamente a mí (...) el desencanto aparece en cada momento (...) la falta de plata para pagar tus deudas y los cuestionamientos de para qué estudiar, si terminamos igual que cualquier hijo de vecino...”

(Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años).

“creo que no soy valorado en la medida que quiero, igual estoy tranquilo porque estoy ganando experiencia y tengo estabilidad, pero después de seis años de universidad, no te puedes estar conformándote con eso, eso pienso siempre...”

(Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años).

Las afirmaciones confirman que la realización profesional depende de los componentes reconocimiento profesional de las jefaturas y la satisfacción con las remuneraciones económicas, ya que ambas permiten por un lado, enfrentar desafíos laborales para un sistemático desarrollo profesional, y por el otro, otorga la independencia económica para materializar sus proyectos, anhelos y sueños personales y familiares.

Uno de los factores que más representa el sentimiento de frustración en los profesionales, es la dependencia económica que muestran hacia sus padres, ya sea para alcanzar metas futuras o simplemente para mantener los estándares de vida acostumbrados. Del mismo modo, hacen referencia a que sus padres no son profesionales, pero de igual forma pudieron consolidar un bienestar económico, gracias a su perseverancia y esfuerzo personal. A continuación, algunas afirmaciones de lo señalado:

“Ambos [sus padres] trabajan en un pequeño taller de costuras que instalaron en la casa, en donde fabrican ropa de colegio y la comercializan con colegios de tres comunas de Santiago (...) en términos económicos, ellos están mejor que yo, ellos tiene mejor situación económica, están estables, pueden proyectarse con mayor optimismo (...) he tenido que pedirle ayuda para financiarme en parte mi Magíster, porque en realidad a mí no me alcanza...”

(Mujer 1, Profesora de Lenguaje, 34 años).

“Mi papá ahora está bien económicamente, de un simple operario, se convirtió con su propia práctica en técnico, y ahora tiene su microempresa, ese es el ejemplo que he seguido (...) mi papá es fundamental para mis metas, igual mi mamá, pero mi papá es el que puede ayudarme económicamente...”

(Mujer 4, Sicóloga Organizacional, 29 años).

“Mis padres no son profesionales, tienen enseñanza media completa y comenzaron a trabajar muy jóvenes en el sistema público, con ese trabajo pudieron establecer contactos súper buenos Trabajo y sociedad, Núm. 27, 2016

para ellos, no hubo necesidad, no hubo carencias, siendo de una clase media alta, que no tiene mayores deudas, permitiendo que todos nosotros tuviéramos una enseñanza de calidad. ...”
(Hombre 1, Sociólogo, 28 años).

“Mi papá es dueño de un microempresa de demoliciones, se encarga de demoler y transportar los escombros, de los edificios, puente, casas, que le encargan demoler (...) mis padres hasta me apoyan económicamente en algunos proyectos, creen mucho en mí de repente...”
(Hombre 3, Comunicador Audiovisual, 30 años).

“Mi papá es electricista, trabaja en forma independiente, se dedica a la mantención eléctrica de locales comerciales e instalaciones domiciliarias, es un electricista calificado y fiscalizado por la Superintendencia de electricidad y combustibles. Mi mamá tiene un pequeño bazar, que arrienda (...) ellos no tuvieron la posibilidad de estudiar mucho, pero así y todo están bien económicamente, por lo menos mejor que yo (...) de algún modo viví la cesantía, si no fuera por mis papás que me apoyaron, bueno y hasta ahora me apoyan, no sé qué habría hecho, porque las deudas de los créditos comienzan a llegar y sin plata para responder, tú sabes que vienen las cobranzas y toda la parafernalia de los embargos, DICOM, menos mal que ellos me ayudaron...”
(Hombre 4, Ingeniero Civil Mecánico, 31 años).

La siguiente tabla, resume los aspectos fundamentales que conforman el sentimiento de frustración:

Tabla N° 4: Principales Aspectos que Conforman el Sentimiento de Frustración.

| Casos | Causa Desarrollo Profesional | Causa Insatisfacción Remuneraciones Económicas | Consecuencia |
|----------|---|---|---|
| Mujer 1 | No ha obtenido el reconocimiento profesional de la jefatura, por su exitoso proyecto de innovación educacional. | Disconformidad con sus ingresos económicos, produciendo desencanto y frustración, por no poder realizar sus proyectos personales y profesionales. | Vive con sus padres, para mantener su estándar de vida acostumbrados. |
| Mujer 4 | No ha obtenido el reconocimiento profesional de la jefatura, impidiendo enfrentar desafíos laborales que permitan un desarrollo profesional sistemático. | No haber consolidado una independencia económica, que permita la realización de sus proyectos personales y profesionales. | Vive con sus padres, para mantener su estándar de vida acostumbrados. |
| Hombre 1 | No ha obtenido el reconocimiento profesional de la jefatura, impidiendo ejecutar sus propias metodologías de intervención en los programas de prevención del consumo de alcohol y drogas. | Ha estructurado signos de desencanto y frustración en su valoración profesional y personal, indicando que experimentará una futura movilidad social descendente dentro de la estructura social. . | Vive con sus padres, para mantener su estándar de vida acostumbrados. |
| Hombre 3 | No ha logrado posicionarse en el mercado audiovisual, impidiendo materializar una estabilidad laboral, que permita proyectarse hacia un futuro. | No haber consolidado una independencia económica, que permita la realización de sus proyectos personales y profesionales. | Vive con sus padres, para mantener su estándar de vida acostumbrados. |
| Hombre 4 | Presenta una disconformidad con los desafíos laborales realizados en el desempeño de sus funciones, que han impedido un desarrollo profesional sistemático. | No haber consolidado una independencia económica, que permita la realización de sus proyectos personales y profesionales, ocasionando desencanto y frustración. | Vive con sus padres, para mantener su estándar de vida acostumbrados. |

Fuente: Elaboración Propia.

Lo relevante de las afirmaciones, es que los cinco profesionales viven aún con sus padres, evidenciando que la configuración del sentimiento de frustración se basa en la incapacidad de sostener sus propios proyectos de vida, teniendo que depender económicamente de sus padres para poder mantener sus estándares de vida acostumbrados y alcanzar sus anhelos y metas futuras.

En este sentido, la encuesta de Satisfacción Laboral (Laborum, 2012) diseñada para sondear la satisfacción con las trayectorias laborales de un universo de 9.717 encuestados egresados y/o titulados de 20 carreras profesionales y 4 técnicas, mediante las variables de (1)“remuneraciones, (2)desarrollo de carrera y (3)accesibilidad al mercado laboral,” pudiendo destacar que sólo un 24% de los profesionales se encuentra conforme con sus remuneraciones actuales, principalmente las carreras relacionadas con las ingenierías, las cuales alcanzan remuneraciones sobre el \$1.000.000 (US\$ 2.000 aprox.) mensuales, en los dos primeros años de egreso y/o titulación. En contraposición, las carreras humanistas como las Pedagogías, Trabajo Social, Periodismo, Derecho, y las asociadas al área de salud como Kinesiología, Nutrición y Dietética y Medicina Veterinaria, presentaron las remuneraciones más bajas del mercado laboral, en donde el 76% de los profesional se encuentran insatisfecho con sus remuneraciones. Situación que es explicada por María Angélica Zulic, gerente general del sitio de empleos, como “carreras que implican un retorno de inversión más tardío para estos jóvenes, y a corto plazo, un posible endeudamiento, que incluso los puede obligar a retornar al hogar paterno y a tomar otras opciones laborales que no se relacionan con los que estudiaron”.

Lo anterior, se explicaría desde Nuñez y Risco (2004), quienes sostienen que en Chile se presenta una baja movilidad intergeneracional, no sólo por desigualdades en la distribución del ingreso, sino que también por las desigualdades en la distribución de las oportunidades laborales, observándose un alto porcentaje de transmisión de las condiciones socioeconómicas de los padres a sus hijos. Sin embargo, la expansión en cobertura de la educación secundaria y superior implementada desde la década de los noventas, ha producido un exiguo incremento en la movilidad intergeneracional de los estratos socioeconómicos medios-bajos, principalmente por una movilidad ocupacional, que ha mejorado las condiciones laborales, especialmente la variable ingreso. En el mismo sentido, Wormald y Torche (2004), concuerdan en que la educación ha producido un incremento en la movilidad social vertical ascendente, pero ha sido de escaso alcance, debido principalmente por el alto porcentaje de reproducción de las desigualdades de sus familias de origen, en donde los padres son fundamentales para financiar la educación de sus hijos y permitir el acceso a su primer trabajo.

De igual forma Márquez (2003), señala que los procesos de movilidad social vertical ascendente ya no sólo dependen de la posición en la estructura ocupacional, sino que también a la capacidad de los sujetos de construir sus propias redes de protección y seguridad social, que permitan enfrentar las vulnerabilidades y que otorguen las posibilidades de conformar mejores condiciones de vida, debido a la precarización de las condiciones laborales que ha provocado un debilitamiento de la seguridad salarial y social. Por su parte Sapelli (2005), afirma que en mercado laboral chileno ha aplicado una constante flexibilización de las condiciones laborales de los profesionales, caracterizadas por contratos temporales, por tarea, por proyecto, mediante prestaciones de servicio y externalización de funciones, indicando que sólo un 41% de los profesionales cuenta con un trabajo fijo y contrato indefinido. Según cifras de la Consultora Entrepreneur (2005), indican que un 58% de los despidos corresponde a los profesionales mayores de 36 años, el 40% a los menores de 35 años y solamente un 2% de los despidos corresponden a profesionales mayores de 46 años, siendo considerados como el grupo más protegido contractualmente, consolidados laboralmente y reconocidos profesionalmente.

En síntesis, la consecuencia directa que afecta a los profesionales de estratos socioeconómicos medios por no obtener reconocimiento socio-laboral en sus procesos de movilidad social es la conformación de un sentimiento de frustración, dado por una fallida movilidad social, debido a la precarización y flexibilización de las condiciones laborales, provocando inestabilidad psicológica y laboral, insatisfacción salarial e inseguridad social, situación que afecta fundamentalmente la integración social de los profesionales al campo laboral, trayendo como consecuencia desilusión, desencanto y desvalorización personal., debido a la inconformidad con su realización profesional. En términos prácticos, estas consecuencias se manifiestan en una dependencia económica hacia sus padres, para mantener sus estándares de vida acostumbrados y conseguir sus metas y anhelos, evidenciando una postergación sus propios proyectos de vida.

5. Conclusiones

Los principales hallazgos de esta investigación son:

1. Componentes del Reconocimiento Socio-Laboral

La dimensión del Reconocimiento Socio-Laboral se conforma de cuatro componentes, los cuales son: Reconocimiento Profesional de las Jefaturas, Realización Profesional, Respeto Profesional y Satisfacción con las Remuneraciones Económicas. En donde se destaca la importancia de los componentes Reconocimiento Profesional de las Jefaturas y Satisfacción con las Remuneraciones Económicas, componentes que fueron descritos por los ocho profesionales como íntimamente relacionados, ya que al sentirse reconocidos por sus jefaturas se estructura la seguridad de ser considerados parte indispensable del éxito de la empresa, situación que era retribuida con favorables condiciones económicas, permitiendo alcanzar una efectiva Realización Profesional y un consolidar un sólido Respeto Profesional entre sus pares.

2. Influencia del Reconocimiento Socio-Laboral en los procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios

Se observó que los tres profesionales de estratos socioeconómicos medios, que obtuvieron el Reconocimiento Socio-Laboral, desarrollaron un Proceso de Movilidad Social Vertical Ascendente dentro de la estructura social chilena, basados principalmente en reconocimiento profesional de sus jefaturas y la satisfacción con las remuneraciones económicas.

En ese sentido, los profesionales que obtuvieron Reconocimiento Socio-Laboral, se caracterizan por presentar una movilidad ocupacional con favorables condiciones económico-laborales, en comparación a sus familias de origen, permitiéndoles alcanzar realización profesional y respeto profesional. Se debe destacar, que los profesionales al alcanzar su realización profesional, estructuran una valoración personal caracterizada por sentimiento de estima, satisfacción y confianza en sus capacidades y cualidades, debido fundamentalmente por haber cumplido sus expectativas personales, familiares y profesionales que les permite materializar una independencia económica en la construcción de sus propios proyectos de vida, demostrando optimismo y seguridad en conseguir metas y anhelos a nivel familiar y personal.

3. Consecuencias de la no obtención del Reconocimiento Socio- Laboral

Se observó que los cinco profesionales que no obtuvieron reconocimiento socio-laboral, presentaron procesos de Movilidad Social Horizontales, caracterizados por mantener el mismo estatus social que sus familias de origen, trayendo como consecuencias la conformación de un sentimiento de frustración, debido principalmente a no alcanzar el reconocimiento profesional de las jefaturas y manifestar una insatisfacción con sus remuneraciones económicas, originando una desmotivación profesional y personal, debido a la falta de desafíos laborales de importancia, que pudieran permitir un sistemático desarrollo profesional y con ello, una independencia económica. El sentimiento de frustración se expresa fundamentalmente en la sensación de fracaso por no haber alcanzado las expectativas trazadas, tanto en lo laboral como en lo personal y familiar.

Desde lo laboral, el sentimiento de frustración se expresa en las dificultades de inserción e integración al campo laboral, en el cual perciben que sus capacidades profesionales no son valoradas, negándoles la posibilidad de participar e identificarse como parte fundamental del proyecto empresarial, sintiéndose postergados y inmovilizados en sus aspiraciones de desarrollarse profesionalmente.

Desde lo personal y familiar, el sentimiento de frustración se expresa fundamentalmente con la insatisfacción con sus remuneraciones económicas, que les hace depender económicamente de sus padres, para mantener sus estándares de vida acostumbrados, poder responder a sus deudas económicas y realizar sus anhelos y metas, lo cual produce profundos cuestionamientos a su realización profesional.

En síntesis, la configuración del sentimiento de frustración está dada por la constante comparación que hacen los profesionales con los ingresos económicos de sus padres, los cuales han podido consolidar una tranquilidad material sin necesidad de poseer un título universitario, lo cual evidencia signo de desencanto, desilusión y desvaloración personal.

Por otro lado, los factores que explicarían la configuración del sentimiento de frustración, se originaría debido a la precarización y flexibilización de las condiciones laborales, caracterizada por las bajas remuneraciones y la carencia de estabilidad laboral y seguridad social. Además, de la existencia de estructurados y estáticos diseños administrativos y organizacionales que conforman las entidades laborales, que impiden que los profesionales puedan participar en forma activa, mediante sugerencias, opiniones, propuestas, etc., que permitan crear lazos de pertenencia e identificación con el proyecto de empresa.

4. Aporte desde el Enfoque Cualitativo a los Estudios de Movilidad Social

La teoría de movilidad social clasifica a los profesionales que no obtuvieron reconocimiento socio-laboral en un proceso de movilidad social horizontal, caracterizado por la mantención de las condiciones de su estatus social, situándolos en nivel de preparación y expectativas de ascenso dentro de la estructura social. Sin embargo, en opinión de este investigador, esta clasificación resulta insuficiente para explicar y contener la conformación del sentimiento de frustración, que según las afirmaciones de los profesionales, se estructura desde una variada gama de sensaciones y percepciones que hacen referencia, a la tristeza, desilusión, cuestionando el para qué estudiar, de qué sirvió tanto esfuerzo familiar, económico y personal, cuándo se darán las oportunidades reales de desarrollo profesional, hasta cuándo deberán depender de sus padres para seguir manteniendo su estándar de vida y alcanzar metas y anhelos personales, etc.

En efecto, no es suficiente la utilización de métodos estadísticos para describir y comprender el fenómeno de la movilidad social, ya que no necesariamente reflejan una realidad social, que se configura desde las emociones, sentimientos, percepciones y expectativas, debido que no dan cuenta del daño producido, en la lucha por posicionarse social y profesionalmente dentro de la estructura social.

De este modo, a las clasificaciones conceptuales de movilidad social vertical ascendente, movilidad social vertical descendente y movilidad social horizontal, se propone una clasificación complementaria a las antes mencionadas, desde una perspectiva cualitativa, que intenta desde las emociones, sentimientos, percepciones y expectativas de los sujetos, reflejar una realidad social emergente en los profesionales de estratos socioeconómicos medios, que se manifiesta en la frustración y fracaso por no conseguir procesos de movilidad social verticales ascendentes dentro de la estructura social.

En consecuencia, se propone la clasificación conceptual de Movilidad Social Fallida, entendida como un desplazamiento horizontal o vertical descendente dentro de la estructura social, ocasionado por una falla en la obtención de reconocimiento socio-laboral, dificultando un desarrollo profesional sistemático y de valoración personal, estructurando una disconformidad posicional a nivel social, laboral y económico, que se manifiesta en la conformación de un sentimiento de frustración por el no logro de metas y expectativas profesionales y personales.

Finalmente, se expresa la voluntad de este investigador, de continuar profundizando y perfeccionando esta propuesta conceptual, en posteriores investigaciones.

5. Bibliografía

- Adimark, (2009). *Mapa socioeconómico de Chile*. Santiago.
Baptista Pilar; Fernández Carlos & Sampieri Roberto, (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Barozet Emmanuelle, Espinoza Vicente & Méndez María Luisa, (2011). “Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: el caso de Chile”. *Labvatorio*. Argentina: Instituto Gino Germani.
- Barozet Emmanuelle, & Espinoza Vicente, (2008). “¿De qué hablamos cuando decimos “clase media”? Perspectivas sobre el caso chileno”. Santiago: Expansiva.
- Barozet Emmanuelle, (2008). ¿De qué hablamos cuando hablamos de estratificación social en Chile? Un estado del arte. *Presentación Congreso PreAlas 2008*. Santiago: Universidad de Chile.
- Barr-Melej Patrick, (2001). *Reforming Chile. Cultural Politics, Nationalism, and the Rise of the Middle Class*. USA: The University of North Carolina Press.
- Blejer Juan, (1977). *Clase y Estratificación Social*. México: Edicol.
- Briones Guillermo, (2001). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México: Trillas.
- Castoriadis Cornelius, (1975). *La institución imaginaria de la sociedad*. Vol 1. Buenos Aires: Tusquets.
- Giddens Anthony, (1997). *Marx and Weber: Problems of Class Structure in R. F. Levine. Social Class and Stratification*. Oxford: Rowman and Littlefield Publishers.
- Giddens Anthony, Albero Teresa & Requena Miguel, (1993). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- _____, (1988). *The Constitution of Society. Outline of a Theory of Structuration*. Los Angeles: University of California Press.
- Goldthorpe John, (1980). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Honneth Axel, (1996). “Reconocimiento y obligaciones morales”. *Revista Internacional de Filosofía Política* N° 8. España: UNED, 5-17.
- _____, (1997). *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.
- _____, (1999). “Entre Aristóteles y Kant. Esbozo de una moral del reconocimiento”. Madrid: Universidad Complutense. *Revista Logos. Anales del Seminario de Metafísica* N° 32. 17-38.
- _____, (2005). “La herencia de la Dialéctica de la Ilustración. Entrevista con Axel Honneth”. Barcelona: *Revista Internacional de Filosofía Política* N° 26, 107-128.
- _____, 2006. “El reconocimiento como ideología”. España: CSIC. *Revista de Filosofía Moral y Política Isegoría* N° 35.129-150.
- Núñez Javier & Risco Cristina, (2004). “Movilidad Intergeneracional del Ingreso en un país en Desarrollo: El Caso de Chile”. *Documento de Trabajo* N° 210. Santiago: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Márquez Francisca, (2003). “Cultura y movilidad en los noventa: Santiago, Buenos Aires y Montevideo”. *Proposiciones* N° 34. Santiago: SUR, 77-88.
- Rusque Ana María, (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos.
- Sampieri Roberto, (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sapelli Claudio, (2005). “Returns to Schooling and Income Distribution by Cohort in Chile: An Analysis Based on Synthetic Panel Data”. *Documentos de Trabajo* 290. Santiago: Instituto de Economía. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Stern Claudio, (1974). *La Desigualdad Social: Teorías de la estratificación y movilidad sociales I*. México: Sepsetentas.
- Sautu Ruth, (2003). *Todo es Teoría: Objetivos y Métodos de Investigación*. Buenos Aires: Lumière.
- Valles Miguel, (2003). *Técnicas de Investigación Social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Von Mentz Brígida, (2003). *Movilidad Social de Sectores Medios en México. Una Retrospectiva Histórica (Siglos XVIII al XX)*. México: Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Wormald Guillermo & Torche Florencia, (2004). “Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro”. *CEPAL* N° 98. Santiago: Serie Políticas Sociales.
- Trabajo y sociedad, Núm. 27, 2016*