

Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos¹

Vicente Espinoza

Eduardo Canteros Gormaz

Instituto de Estudios Avanzados, Universidad de Santiago de Chile

1. POBREZA Y MERCADO LABORAL

Los niveles de pobreza urbana en Chile pasaron de 39 por ciento en 1987 a 18 por ciento en 1998 (Cepal 2000). Simultáneamente, entre 1986 y 1998, la economía chilena mostró signos de estabilidad e inflación controlada, con crecimiento sostenido y bajo desempleo, no obstante amagado por la coyuntura recesiva de 1999. A pesar de los éxitos macroeconómicos, la percepción de la población, aun antes de la coyuntura recesiva, es que las recompensas sociales son mínimas en relación con el esfuerzo personal (PNUD 1998, Moulian 1997). Así, parte de los hogares que han superado la “línea de la pobreza” lo han hecho con sus miembros insertos en ocupaciones precarias, con escasa regulación. Y durante el año 2000, el crecimiento del producto no se asoció con un incremento en el empleo, pues la cesantía se mantuvo en niveles de 10 por ciento. La combinación de éxito macroeconómico y condiciones de vida difíciles ha sido constante y suficientemente profunda como para atribuirla a consecuencias indeseables, pero transitorias, de un necesario crecimiento económico o de una difícil coyuntura, según sea el caso.

La consolidación de los equilibrios macroeconómicos junto con las desigualdades plantea la pregunta por la proyección a largo plazo de las diferencias establecidas. En particular, resulta necesario revisar la conexión hipotetizada entre superación de la pobreza y crecimiento económico. De hecho, las oportunidades de bienestar o progreso económico de los hogares han estado directamente ligadas con la inserción en el mercado de trabajo. Incluso las políticas

¹ Este artículo forma parte del Proyecto Fondecyt 1990818, del cual Vicente Espinoza, investigador del Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Santiago de Chile, es Investigador Responsable. Este artículo recoge en gran medida el análisis realizado por el coautor Eduardo Canteros durante 1999, en el marco de su Taller de Titulación en el Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. La versión final de este artículo se ha beneficiado con los aportes recibidos en reuniones de trabajo y seminarios de parte de la coinvestigadora Francisca Márquez, la socióloga Ana Laura Rivoir, investigadora correspondiente en la Universidad Católica Dámaso Larrañaga del Uruguay, así como de las tesis de la Universidad de Chile Jeannette Silva, del Magister en Estudios Humanísticos, y María Luisa Méndez, del Magister en Antropología. Los eventuales errores de interpretación y las insuficiencias del análisis, sin embargo, deben atribuirse solo a los autores.

para la superación de la pobreza han hecho de tal inserción la *conditio sine qua non* de la mejoría socioeconómica. En otras palabras, para establecer cuáles son las posibilidades de movilidad social de los grupos pobres se hace necesario analizar la dinámica de su participación en el mercado laboral. Este artículo busca contribuir a la comprensión de los procesos de generación de la desigualdad insertando el análisis de la superación de la pobreza en el marco más amplio de los estudios de movilidad social, campo del cual forma parte.

¿Cuáles son las condiciones que favorecen o limitan la movilidad social de las personas y familias bajo las condiciones económicas imperantes en Chile? La respuesta a esta pregunta resulta pertinente para revisar tanto las propuestas de liberalización como las de regulación del mercado de trabajo. Cuando se mira esta cuestión desde el punto de vista de las políticas públicas, tal conocimiento resulta crucial para formular propuestas más específicas, que tomen en cuenta las posibilidades y alcance de la movilización entre ocupaciones. En la medida en que se haga más clara la forma en que opera el mercado de trabajo será posible promover las iniciativas asociadas con los desenlaces más favorables.

El escenario laboral, más que como un mercado, puede estudiarse mejor como un conjunto de vínculos sociales que establecen rutas y conexiones entre un individuo y las oportunidades disponibles. A lo largo del artículo buscaremos reconocer pautas en la posición y movimientos de una persona a través de sus ocupaciones. La premisa que elaboraremos es que las posiciones de los individuos en la estructura social actúan como barreras o puentes a su movilidad; vale decir, que el mercado laboral opera acotado dentro de estas relaciones sociales. De hecho, quienes buscan un trabajo muy pronto se dan cuenta de que en este ámbito el mercado es poco más que una ficción. No hay un lugar donde se congreguen quienes buscan y quienes ofrecen puestos de trabajo y, mucho menos, una selección que opere sobre la base de méritos y calificaciones individuales. Quienes acuden a las direcciones que entrega la prensa o la radio saben que solo pueden aspirar a las ocupaciones más duras y peor remuneradas, reservadas para quienes carecen de otro contacto con las fuentes de trabajo. Quienes “tiran el currículum” —por correo o por la Internet— saben que este va a dar generalmente al vacío; y quienes son llamados o seleccionados saben que quizás más definitivas que sus calificaciones, han sido las referencias o informaciones adicionales a la postulación.

Hay diversas explicaciones acerca de cómo una persona logra obtener un empleo, cómo cambia de empleo y por qué su carrera laboral se dirige en una u otra dirección. Estas explicaciones son generalmente complejas, pues resultan de la combinación de factores individuales y estructurales de diverso tipo. Algunos ponen el énfasis en factores individuales representados como capital humano: la escolaridad, las calificaciones, la edad, el estado de salud, el sexo. Para otros, la explicación reside en los cambios de las condiciones económicas

del país, que pueden producir cambios en la estructura de la industria. La carrera laboral de los trabajadores remite así a las conexiones de individuos con una estructura de oportunidades.

Nuestro análisis, si bien toma en cuenta los niveles individual y estructural, enfoca más bien las relaciones sociales del trabajador, porque ellas constituyen los canales que los vinculan con las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Los contactos que las personas posean son relevantes en tres aspectos principales: información, control y poder de negociación (Burt 1992). Un contacto social puede entregar información laboral de forma rápida y confiable, incluso con anticipación. La confianza que surge del conocimiento previo del contacto también se asocia con la posibilidad de un control social amplio de quienes ingresan a la fuerza laboral. Finalmente, cuando un contacto representa algún tipo inevitable de intermediación, esto le otorga un indudable poder en la negociación.

Los datos que se presentan en el artículo elaboran la formulación anterior de forma que se pueden responder preguntas tales como: ¿Qué características de los contactos están asociadas con qué tipo de información? ¿Cuánto incide la confianza con el contacto en el resultado de una gestión laboral? ¿Qué posiciones dentro de un grupo de contactos permiten acceso a más información? ¿Son más valiosas las relaciones instrumentales o las de apoyo y solidaridad en el desenlace laboral? Las muchas preguntas que se plantean pueden resumirse en una pregunta central: ¿Hay alguna relación entre los contactos sociales de las personas y su carrera laboral?

1.1 El contexto de la movilidad ocupacional

Un enfoque de redes sociales laborales como el propuesto plantea el riesgo de suponer que los individuos actúan en pleno control de su entorno. La imputación de una lógica de decisión estratégica a la situación del trabajador es una manifestación frecuente de la anterior limitación. Aunque la lógica estratégica puede explicar en parte por qué un trabajador se encuentra en una posición determinada, los trabajadores, especialmente los pobres, actúan con escaso control o protección de su entorno, de modo que en ellos las transformaciones estructurales tienden a tener un efecto más profundo que en otros grupos sociales. La revisión del contexto en el cual se analiza la movilidad ocupacional tiene la virtud de justipreciar la responsabilidad del actor individual. Una trayectoria laboral debe explicarse también por las modificaciones ocurridas en el mercado ocupacional, antes que solamente por los atributos de un individuo o sus relaciones.

La década del setenta en Chile marca la transición desde una economía protegida hacia una abierta, y hace patente el cambio entre dos modelos de desarrollo económico. En tales condiciones, las posibilidades de movilizar estratégicamente los recursos disponibles resultan altamente limitadas. Un caso del sector servicios permite ilustrar este punto. En *La desigualdad*

(Bengoa et al. 2000) aparece la historia de Gardelito, cuya movilidad ocupacional da cuenta de los cambios en la producción de espectáculos. En sus ocupaciones transita desde un teatro de revistas hacia los espectáculos de rock, donde su posición laboral es cada vez más inestable, para depender actualmente de sus propinas como cuidador de autos en cabarets de dudosa categoría.

La marginalidad laboral de Gardelito es resultado de factores que no puede controlar y que marcan la entrada en escena de una nueva forma de organización del espectáculo. No hubo ruptura en sus relaciones personales, y hasta hoy visita a sus antiguos empleadores. El problema es que la propia actividad de los teatros de revista decayó, arrastrando a Gardel sin que este lograra remontar la corriente. Una historia muy parecida a la de los zapateros, reparadores de equipos electrónicos, relojeros, sastres o modistas. Gardel habla con pena de cómo vio al Bim Bam Bum convertido en cine porno y, desgarrado, cuenta cómo tuvo que desmontar los camarines y el escenario. Habla de toda una época que se fue con la modernización de Santiago: Bim Bam Bum, El Parrón, otro local "que ya no está y estaba al lado del Chez Henry". Habla de todo lo que ahora ya no está y que estaba al lado de lo que ya tampoco está. No es un desgarró político el suyo, no es el toque de queda, es simplemente que las costumbres cambiaron.

En la década del ochenta las situaciones de desempleo creciente y pobreza masiva opacaron los intentos por establecer distinciones en términos de movilidad ocupacional. Lo más relevante era saber si las personas lograban insertarse en el mercado de trabajo y si acaso sus ingresos les aseguraban la satisfacción de sus necesidades nutricionales. Más aún, las situaciones económicas y políticas resultaban de tal modo fluidas, que también perdía sentido intentar establecer pautas en medio de situaciones cambiantes. Las investigaciones de los noventa en materias de pobreza y desempleo han mostrado situaciones sociales a veces más aliviadas, otras veces más inestables, pero en todo caso en medio de la consolidación de los regímenes políticos y la recuperación de los equilibrios macroeconómicos. Las preguntas que surgen en esta nueva situación se refieren más bien a buscar pautas que permitan comprender las regularidades, para contribuir al mejoramiento de las condiciones sociales de la población, en particular la superación de la pobreza.

El análisis de Javier Martínez y Arturo León (1998) es uno de los intentos más sistemáticos por dar cuenta de las grandes tendencias en la modificación de la estructura ocupacional durante los últimos veinte años. En su estudio examinan las tendencias de la movilidad social en el período 1971-1995, aunque sin entrar en análisis detallados de los períodos intermedios. Afirman que las diferencias entre las clases no han disminuido sustancialmente desde 1971 a 1995, con las diferencias educacionales como una buena muestra, aunque han ocurrido cambios marcados en su interior. A la vez, destacan la incorporación al empleo de un alto volumen de desocupados en los setenta y primera mitad de los ochenta, terminando de esta

forma con la inorganicidad que caracterizara el mercado de trabajo. Estas tendencias pueden apreciarse claramente en el cuadro siguiente, con dos matices que los autores no profundizan: la estabilidad de los independientes y las fluctuaciones del empleo agrícola.

Peso de las categorías ocupacionales 1971-1995

	1971	1980	1987	1990	1995
Agrícola (todos)	18.8%	14.5%	19.7%	18.7%	15.0%
Independientes	15.4%	15.9%	13.0%	14.6%	16.2%
Asalariados	53.0%	44.8%	49.8%	53.1%	57.0%
Marginales	12.7%	24.8%	17.5%	13.5%	11.8%
PEA=100% (*)	2945.4	3624.0	4331.6	4748.6	5308.2

(*) En miles de trabajadores. No considera empleos no bien especificados.

A lo largo del período 1971–1995, las ocupaciones independientes muestran escasa variación, mientras el resto de las categorías sí lo hace. El peso relativamente similar de los independientes muestra que se trata de un sector que genera escasas oportunidades de movilidad para el conjunto de la población. La dinámica de este sector, sin embargo, requiere estudios de mayor profundidad, porque puede tratarse de un grupo en permanente renovación a través de una alta competencia entre sus miembros, o de una capa cerrada que explota ventajas de monopolio.

El movimiento más notable desde principios de los años ochenta es la sostenida disminución de las posiciones marginales y el incremento de las ocupaciones asalariadas urbanas. Los asalariados urbanos representan casi tres quintos del total de la fuerza de trabajo; no es poco. Su peso en la estructura ocupacional supera el porcentaje de 1971, mientras que las posiciones marginales se ubican levemente por debajo del porcentaje del año de inicio de la serie. Los datos indican un proceso de movilidad ascendente en el mercado ocupacional, desde las posiciones marginales y agrícolas hacia posiciones asalariadas urbanas.

Las tendencias de largo plazo señaladas por Martínez y León marcan las diferencias entre el mercado de trabajo del modelo de desarrollo con “crecimiento hacia adentro” y el actual. En términos de este contraste, resulta interesante detenerse en el período 1987-1995, al cual los autores dedican solo referencias parciales. En esta “década de oro” de la economía chilena, el actual modelo económico despliega su potencialidad luego de una década de altibajos, alcanzando el producto una tasa de crecimiento promedio de 7 por ciento anual. Durante el período, las tendencias de la movilidad social ascendente distan de tener el grado de generalidad que los autores observan para el largo plazo. Si bien los nuevos empleos muestran

una reducción de las categorías marginales, la entrada en posiciones asalariadas no aparece asociada con una mejoría de las condiciones de trabajo.

Los datos disponibles permiten avanzar hacia un aspecto clave: qué tipo de oportunidad tuvieron quienes ingresaron en posiciones asalariadas. En efecto, Martínez y León (1998) presentan información relativa a la distribución del ingreso al interior de los grupos ocupacionales. Ordenadas según su participación en el ingreso en 1995, las distintas situaciones muestran qué tipo de oportunidades ofreció a los trabajadores, en su mejor momento, el modelo de crecimiento. El porcentaje de personas en una ocupación que se ubican en los tramos superiores o inferiores de la distribución del ingreso, puede utilizarse como indicador del volumen de recompensas asociadas con su desempeño.

Distribución del ingreso según grupos ocupacionales

	Porcentaje de personas en el 40% de mayor ingreso según grupos de ocupación (sin desocupados)		Porcentaje de personas en el 20% de menor ingreso según grupos de ocupación (sin desocupados)		
	1987	1995	1987	1995	Peso (1995)
Empresario industrial	98	99	0	0	2.7%
Independiente	68	77	8	5	8.1%
Obrero gran minería	58	67	4	4	0.8%
Artesanado tradicional	28	42	31	19	5.4%
Comercio marginal	27	31	44	44	3.2%
Trabajador marginal servicios	17	26	50	38	2.5%
Servicio doméstico	0	0	46	51	5.5%
Obrero industria construcción	28	23	9	16	13.1%
Sector agrícola	23	18	28	39	15.0%
Asalariado privado	67	58	5	9	21.3%
Obrero comercio servicios	35	21	13	18	15.0%
Asalariado público	86	69	1	3	6.8%

Desde el punto de vista de su posición respecto de la distribución del ingreso, 77 por ciento de la fuerza de trabajo se ubica en ocupaciones en las cuales ha disminuido la participación en los tramos superiores de ingreso y se ha incrementado en los tramos inferiores. El cambio aparece, en algunos casos, bastante marcado. Otro 23 por ciento de los ocupados se encuentra en categorías cuyo nivel de ingreso ha mejorado sustancialmente; así lo muestra el incremento de quienes participan en los tramos más altos de ingreso y la disminución de quienes se encuentran en los tramos inferiores. Todas estas variaciones ocurren en un contexto de aumento en los ingresos primarios de todas las categorías ocupacionales con respecto a 1987 (Martínez y León 1998:300). No obstante, los ingresos de los independientes

crecen por sobre el promedio, mientras los de los asalariados y sector agrícola lo hacen por debajo de este.

Durante la década de oro de la economía chilena se aprecia una clara concomitancia entre el crecimiento económico y el deterioro relativo de las posiciones asalariadas. Las categorías que muestran progreso, con excepción del obrero de la minería, corresponden todas al autoempleo, mientras que aquellas en las cuales se observa deterioro relativo son todas posiciones asalariadas. Debe hacerse notar que el volumen de asalariados, incluidos empleados privados —por sí solos la categoría de ocupación de mayor volumen— junto con obreros de la industria, la construcción, el comercio y los servicios, creció durante el mismo período por sobre el promedio de la fuerza de trabajo. Vale decir, quienes ingresaron a posiciones asalariadas lo hicieron en condiciones de reducción general del estatus de la categoría.

Puede inferirse, entonces, que al crecimiento global de los ingresos del trabajo subyace una tendencia al deterioro de las posiciones asalariadas. El paso desde una posición marginal hacia una asalariada constituye sin duda movilidad ascendente, pero la entrada o reingreso a la fuerza de trabajo deja a los asalariados en posiciones relativamente más deterioradas en comparación con el modelo de desarrollo anterior. Esta inferencia es consistente con los niveles de pobreza que pueden observarse en las posiciones asalariadas (Cepal 2000). En estas condiciones, el control del entorno que posee el trabajador es mínimo. El deterioro de las posiciones asalariadas indica también la debilidad relativa del sindicalismo.

2. TRAYECTORIA LABORAL Y REDES SOCIALES LABORALES

Los datos nacionales disponibles no permiten aclarar si los cambios apreciados corresponden a movilidad de un mismo trabajador entre distintas posiciones o si reflejan, en realidad, las condiciones de entrada de los nuevos trabajadores. Dado que la fuerza de trabajo se encuentra creciendo, es posible que una categoría disminuya su peso relativo sin disminuir su volumen, vale decir, sin que ningún trabajador se haya movilizado realmente. Para responder a la pregunta sobre qué oportunidades tiene realmente disponibles un trabajador a lo largo de su vida, las historias de vida aportan antecedentes que las encuestas generalmente no pueden ofrecer. En esa línea, los datos que se entregan en este artículo se basan en el análisis de transcripciones de 38 entrevistas de historia laboral realizadas a miembros de 18 familias del Campamento El Resbalón en Santiago de Chile, en el marco de un diagnóstico de la situación laboral de familias pobres.²

² Una versión editada de estas entrevistas fue publicada en *La desigualdad* (Bengoa et al. 2000) Agradecemos a SUR y Bilance-FOS las facilidades para disponer de las transcripciones completas de estas entrevistas. Como medio de contraste se cuenta con ocho entrevistas sobre crisis laborales en familias de clase media, realizadas en

El análisis que se realiza a continuación utiliza como guía algunos momentos clave de la participación en el mercado laboral: la entrada, la estabilidad de la participación y los cambios de empleo. Está dirigido principalmente a buscar variación entre los diversos casos, ya que la pregunta por el margen de maniobra que posee cada trabajador requiere considerar las variaciones más extremas dentro de cada etapa. Más aún, requiere que en cada caso se considere no solo la estructura de los contactos, sino otros factores que inciden en el desenlace laboral, como son los cambios en la estructura económica general, el estatus de la familia, la edad y el sexo del trabajador.

2.1 Entrada a la fuerza de trabajo

El inicio de la carrera laboral de los pobres ocurre a una edad temprana y está marcado por la necesidad económica. La carrera laboral de los hombres comienza aproximadamente a los trece años, y en las mujeres a los doce. Los hombres muchas veces dejan sus estudios para comenzar a trabajar, dado que el ingreso de su familia no es suficiente. Las mujeres también deben salir a buscar trabajo muy jóvenes, ya sea por necesidad de su familia o porque son madres y tienen que afrontar los gastos que esto implica. La mayoría de los hombres pobres comienza su trabajo antes de tener hijos. Entre las mujeres, en cambio, tener un hijo es el elemento que las impulsa a buscar empleo.

El punto de entrada de los pobres al mercado de trabajo depende principalmente de sus contactos con amigos o familiares directos. En este primer trabajo, la mayoría de las veces el joven trabaja directamente con parientes y amigos, o bien en lugares cercanos, recomendados por algún conocido. En el caso de las mujeres, el primer trabajo se relaciona fuertemente con la maternidad, pues buscan ocupaciones que les permitan estar a cargo de su hijo, si no tienen la posibilidad de que alguien se lo cuide. Así, deben buscar trabajos cerca de su casa, o encontrar rápidamente una persona o institución que les cuide al hijo.

Por la cercanía y homogeneidad de los contactos sociales que median desde los pobres hacia el mundo laboral, sus oportunidades son generalmente magras. El primer trabajo suele ser esporádico o de corta duración. Este punto de partida muy bajo hace que cualquier mejoría posterior dé la impresión de ascenso social, sin que la diferencia entre ambas situaciones sea demasiado marcada. De todas formas, ocurre que la homogeneidad social de los contactos a la entrada del mercado de trabajo genera pocas oportunidades de inserción adecuada.

el marco de un estudio sobre manejo de crisis familiares, encargado por PNUD para el Informe Chileno de Desarrollo Humano 1998. Este artículo privilegia el relato de las tendencias que se derivan del análisis, en menoscabo de una presentación sistemática de la información. El análisis sistemático de esta y los datos que fundamentan el artículo se encuentran en una serie de documentos de trabajo disponibles en el Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Santiago de Chile, así como en el Informe de Taller de Titulación de Eduardo Canteros.

Habitualmente el oficio que se desempeña en el ingreso al mercado laboral tiene estrecha relación con el oficio de la persona para la cual se trabaja.³

Entre los sectores medios, el inicio de la carrera laboral tiene características totalmente diferentes. El comienzo es más tardío, y marcado habitualmente por una escolaridad posterior a la enseñanza media, idealmente universitaria. Si bien en la clase media el elemento de necesidad económica puede estar presente, no tiene las características apremiantes que posee entre los pobres, por lo cual puede vivirse como una postergación del consumo presente en pro de un futuro mejor para los hijos y la familia.

La inserción laboral de la clase media escolarizada toma ventaja de sus calificaciones para extender sus oportunidades de acceso al mercado laboral. Quienes aspiran a ocupaciones de clase media utilizan extensamente los mecanismos formales, presentando su currículum en diversas empresas, recurriendo a intermediadores, empresas de recursos humanos, o participando en concursos abiertos. Su mayor escolaridad les permite competir en estos mercados, que les dan acceso a un empleo formal y estable.

2.2 Permanencia en el mercado laboral

Los trabajadores urbanos pobres entran al mercado de trabajo en puestos en los cuales rara vez alcanzan estabilidad, en gran medida porque su permanencia depende de la urgencia de las necesidades familiares. La formación de parejas y la presencia de un hijo marcan un cambio profundo en las relaciones que tanto el hombre como la mujer establecerán con el mercado de trabajo. Antes de la formación de la pareja, tanto hombres como mujeres desarrollan empleos esporádicos, con bajos ingresos y largas jornadas. Una vez establecida la pareja, el hombre comienza a tomar el rol de proveedor de recursos materiales y monetarios para su familia, mientras la mujer se hace cargo de la organización de la casa y el cuidado de los hijos.

La consolidación familiar no pasa sin problemas al interior de las parejas pobres, pues las mujeres —muchas veces en alianza con sus suegras— buscan seguir aportando al ingreso familiar. Pero los problemas que plantea la crianza de los hijos no tienen solución con los recursos limitados del hogar, por lo que quedarse en casa se les aparece como único camino posible. Asumir el rol doméstico tiene costos para la independencia de la mujer, a la vez que asienta la autoridad del hombre en la relación: si bien la mujer le exige que asuma su rol de proveedor, el hombre también aparece prohibiéndole que desarrolle trabajos remunerados. Dice una joven entrevistada:

³ Esta interpretación respecto de la homogeneidad social de los contactos debe matizarse con la consideración de que la mayor parte de los entrevistados pobres inició sus carreras laborales a principios de los años ochenta,

Por los niños, por eso no me dejó trabajar. Y mi suegra le decía: Déjala, déjala —porque mi suegra trabaja, trabaja de cuando los niños eran una guagua trabaja ella, siempre en el mismo trabajo— y ella le decía: déjala trabajar. Yo le decía: Déjelo suegra, no importa; mejor para mí, tiene que darme él, va a apechugar él no más.

La estructura de los contactos sociales revelará el claro contraste entre mujeres y hombres: mientras las primeras se vinculan principalmente con el barrio y su familia, los hombres muestran un conjunto mayor de contactos en el ámbito laboral. Los contactos de las mujeres provienen principalmente de familiares o amigos, y los contenidos de la interacción son temas del hogar, del barrio o de las organizaciones. Hay escasos vínculos con instituciones, trabajadores o empleadores, salvo que estos sean familiares. Los escasos contactos laborales que aparecen en las historias de las mujeres corresponden al período previo a la formación de familia. Los contactos organizacionales deben entenderse como una extensión de su responsabilidad doméstica. Las mujeres manejan, sin embargo, un volumen de contactos sociales que duplica o triplica el de sus maridos.

Si bien las mujeres pobres pueden desarrollar algún trabajo remunerado, este se inscribe en el rango de las estrategias de sobrevivencia, sobre la base de contactos comunitarios o familiares. En sus relatos, el tema laboral remite inmediatamente a la experiencia del marido, mientras en los relatos masculinos el tema laboral constituye un elemento central de la entrevista. En otras palabras, el mundo laboral es un rasgo de identidad más para los hombres que para las mujeres.

La división del trabajo que se establece al momento de la consolidación de la familia pobre es crucial para el análisis de la trayectoria laboral. En gran medida, el concepto de trayectoria laboral se aplica solo al hombre, ya que la mujer realiza únicamente trabajos esporádicos para aportar en algo al ingreso familiar cuando este es bajo. En cambio, los hombres deben asumir el conseguir un trabajo que aporte el ingreso necesario para los hijos, lo que los lleva a empleos con una jornada muy extensa, o a trabajos lejos de su casa, que incluso deben dejar por períodos prolongados. Mientras las mujeres entran y salen voluntariamente del mercado laboral, los hombres dejan sus trabajos solo en los casos en que este se vea interrumpido por razones “ajenas a su voluntad”.

Entre los sectores medios, la división del trabajo entre hombre y mujer al interior de la familia plantea similares problemas, pero sus soluciones son diferentes. En primer lugar, la presión económica asociada al cuidado de los niños es menor que en los hogares pobres, porque

caracterizados por su alto desempleo.

puede resolverse contratando el cuidado infantil. Desde este punto de vista, las decisiones de las mujeres respecto a hacerse cargo o no del cuidado de los niños y las tareas domésticas tendrán su justificación en la posibilidad de lograr una socialización más adecuada. También ocurren negociaciones más complejas cuando la mujer pone su desarrollo profesional *vis-à-vis* la carrera de su marido; la evolución de esta negociación puede ir desde la postergación de la inserción laboral de la mujer hasta la competencia entre carreras conflictivas.

2.3 Estabilidad en el empleo

El factor principal de estabilidad reside en la evolución del desempleo nacional, lo cual está más allá del margen de maniobra de un trabajador regular. Sin embargo, en períodos cercanos al pleno empleo, como ocurrió la mayor parte de los años noventa, se hacen visibles las razones por las cuales las personas mantienen o dejan sus empleos. Un primer factor que se debe analizar es la posibilidad de generar su propio empleo o trabajar como asalariado.

En las ocupaciones independientes contrastan marcadamente la situación de los pobres con la de los sectores medios. Los autoempleados más pobres no pueden calificarse realmente como microempresarios, por cuanto su actividad suele tratarse de ventas no autorizadas en ferias o, entre las mujeres, el lavado de ropa. La entrada a estas ocupaciones está acompañada de intercambios conflictivos entre los "coleros", que ocupan posiciones no autorizadas, y los "puesteros", que se encuentran establecidos en el negocio. Coimas, amenazas, promesas o alianzas forman parte de las transacciones que diariamente realizan estos trabajadores.

Las ocupaciones independientes marginales parecen tener escasa rentabilidad económica. No es concebible para el cálculo racional el que una pareja parta de madrugada a defender su derecho a permanecer en una posición no autorizada de una feria, donde escasamente logra intercambiar los desechos que ha recogido por otras piezas y materiales igualmente inútiles. Tampoco doña Rosa es capaz de entender por qué el negocio terminó con sus ahorros cuando los utilizó para abastecerlo, "si siempre había ventas".

Entre las mujeres, especialmente las solteras con hijos, las ocupaciones independientes marginales pueden entenderse mejor dentro del rango de oficios que les permiten trabajar de manera remunerada sin dejar la casa. En realidad, en las entrevistas revisadas son las mujeres las que preferentemente desarrollan trabajos marginales de manera independiente, con el pequeño comercio en el barrio como la alternativa más socorrida. En cambio, los hombres desarrollan principalmente trabajos asalariados. Sus trabajos dependientes marginales ocurren al inicio de su trayectoria laboral o bien cuando ya no tienen otra alternativa.

En los sectores medios, los trabajos independientes se corresponden mejor con la idea de una empresa, donde el cálculo del beneficio precede a las decisiones de ingreso a la actividad.⁴ Excepto cuando el trabajador proviene de una familia de empresarios, la entrada al trabajo independiente ocurre después de largo tiempo en trabajos asalariados. Típicamente las mujeres ejercen oficios independientes después de los 40 años de edad, cuando sus hijos entran en la adolescencia.

Aunque se suele acompañar de buenos resultados económicos, el autoempleo no está exento del riesgo de descenso. De hecho, entre las 18 familias entrevistadas en el campamento encontramos un ex dueño de botillería, un antiguo contratista de pinturas, y dos contratistas de la construcción. El descenso suele ser dramático, pues involucra un cambio violento de estatus. Don Miguel, por ejemplo, pasó de tener casa propia, auto y servicio doméstico a vivir en un campamento. Las razones del descenso pueden agruparse en dos grandes categorías: la degradación individual y la crisis de las relaciones comerciales. La degradación individual está representada por el alcoholismo en los más viejos, y en los más jóvenes por la droga; a su influjo se pierden clientes, herramientas y familia. La crisis de las relaciones comerciales se presenta bajo diversas formas de estafa de los socios, que ignoran obligaciones o simplemente huyen con el dinero.

El trabajo dependiente lo ejercen tanto hombres como mujeres mientras están solteros. Después de la formación de sus familias, son casi exclusivamente los hombres quienes siguen como asalariados. Las mujeres —mientras están solteras— trabajan preferentemente como asesoras del hogar, en ventas o en restaurantes. Por su parte, la ocupación más típica de los hombres es el trabajo en la construcción: así lo hacía casi la totalidad de los entrevistados, ya sea como jornaleros o en algún oficio específico. Los trabajos dependientes de los más pobres por lo general caen en rubros desregulados, en particular en el caso de las mujeres. En los restaurantes o lugares de venta algunas veces hay contrato, pero en el trabajo de asesora del hogar la mayoría de las veces no lo hay. Para los hombres que trabajan en la construcción suele haberlo. En el caso de los sectores medios, el contrato indefinido es bastante frecuente.

En términos salariales, una distinción interesante de hacer es la certeza de obtener el dinero suficiente para el mes. En la mayoría de los casos donde los hombres tienen empleos con contrato —como en la construcción— el salario está asegurado. Si bien este generalmente alcanza para cubrir las necesidades alimentarias y de locomoción, en muy pocos casos deja margen para el ahorro. Se ahorra solo en función de la vivienda, y aun así muchas veces los fondos guardados se utilizan para paliar dificultades económicas. Los trabajadores independientes marginales no tienen la certeza de obtener un ingreso suficiente, por lo que

⁴ Una entrevistada de clase media seleccionó la actividad independiente más conveniente a sus intereses y disposiciones luego de un cuidadoso análisis de alternativas con su esposo y un primo ingeniero comercial.

deben recurrir a la ayuda de personas cercanas —comúnmente familiares— o buscar ingresos complementarios por medio del trabajo remunerado de la mujer primero, y de los hijos después. Como se ve, nos encontramos en la partida de la situación que llevó a la inserción laboral temprana de los trabajadores urbanos pobres.

2.4 Consecuencias ocupacionales del conflicto interpersonal

Las razones por las cuales un trabajo se mantiene, se mejora o se pierde —en condiciones económicas normales— son similares entre independientes y asalariados. Ellas tienen que ver principalmente con la dinámica de las relaciones entre el trabajador y sus compañeros de trabajo, en particular con la capacidad para manejar conflictos. Jovi, por ejemplo, se vio involucrada en un conflicto laboral que determinó su salida de la fuerza de trabajo. Su estrecha colaboración con el dueño de una fábrica de calzado fue mal interpretada por la esposa de este, coyuntura que el marido de Jovi aprovechó para asentar su preferencia por que ella permaneciera en la casa. Jovi, entonces, interrumpió su inserción laboral para trabajar remuneradamente haciendo algunos lavados, a escondidas de su marido.

Los conflictos en el ámbito comunitario generalmente tienen la *distancia* como forma de resolución, lo cual se expresa en la fórmula "no me meto con nadie".⁵ La posibilidad de manejar los conflictos por distanciamiento parece más probable en el contexto del barrio que en el laboral, pues siempre hay otros vecinos que pueden reemplazar a quien no resulta confiable. Los conflictos en el campo laboral son más costosos, porque los canales por los cuales circulan los recursos laborales pueden ser únicos o difícilmente reemplazables. En el contexto laboral, la posibilidad de romper con un contacto se ve limitada por la escasa disponibilidad de contactos con variedad y calidad equivalentes al que se pierde.

Los conflictos sin resolver pertenecen principalmente al contexto laboral y tienen una presencia generalizada entre los entrevistados. Las crisis interpersonales en los contactos laborales deben resolverse de alguna forma a fin de asegurar la continuidad laboral. Cuando un trabajador posee buenos mecanismos para resolver sus conflictos, y logra mantener siempre en buen pie sus relaciones sociales y laborales, puede rotar sus contactos laborales, reduciendo su dependencia de un solo recurso. Julio, por ejemplo, mantiene contactos activos con dos contratistas y un colega, lo cual le ha asegurado la vinculación con una oferta laboral permanente.

El conflicto con los contactos sociales en el mundo laboral lo muestra bien Don Cosme, cuando renuncia a compartir con su cuadrilla porque quiere alejarse del alcohol. Don Cosme no solo

⁵ Esta verdad general suele contradecirse con las relaciones de cooperación con algunos "buenos vecinos", por lo cual coexisten en ese ámbito relaciones de cooperación y conflicto, que permiten diferenciar un grupo de otro: *los de allá* (con atributos negativos) y *nosotros* (con atributos positivos).

pierde a sus amigos de bar, sino que se ve imposibilitado de seguir ejerciendo el oficio con ese grupo. Ello le exige reorientar su mundo laboral hacia otra rama de actividad. Para su buena fortuna, logra un empleo como obrero metalúrgico, situación en que la estabilidad laboral le permite prescindir de los contactos sociales. No es ese el caso de Joaquín, quien, siendo un buen maestro, fracasó en el intento de establecerse por cuenta propia ante una estafa de sus socios. Joaquín no logró restablecer la confianza y la camaradería que logró con su militancia comunista en tiempos de la UP. Su calidad como maestro le permite asegurar un flujo de trabajos, pero su incapacidad para generar confianza en sus relaciones comerciales ha frenado su ascenso socioeconómico.

Gardelito muestra un caso inverso a los anteriores: sus relaciones económicas son las que aparecen sobre-socializadas, mientras que en los casos anteriores aparecen sub-socializadas. Parte de la dificultad de inserción laboral de Gardelito se debe a que no logra manejar bien sus conflictos laborales al ingresar a un contexto de relaciones laborales altamente competitivas y donde muchas veces reina la mala fe. Gardel no resuelve su crisis laboral a pesar de haber mantenido buenas relaciones sociales con sus antiguos compañeros de trabajo y empleadores. Lo de él es hacerse querer. La clave que explica esta diferencia es la alta redundancia de sus contactos sociales, independiente de la variedad que ellos muestran. Todos ellos remiten al mismo círculo laboral, que se encuentra en un sector de actividad económica cuyas condiciones de trabajo son cada vez más degradadas. En esta situación, sus buenas relaciones sociales le sirven de poco, porque siempre lo remiten al punto de partida. Agréguese a lo anterior la demanda que implica sostener a su numerosa familia para tener una ilustración *plus quam perfecta* de la tesis de los lazos fuertes como limitantes de la movilidad social.

2.5 Carrera laboral y contactos sociales

El desarrollo de algún oficio por parte del trabajador tiene una gran influencia sobre la evolución de la carrera laboral, y permite entenderla mejor que las ocupaciones desempeñadas. Un trabajador puede mostrar una trayectoria laboral con cambios frecuentes de ocupación y rubro: un par de meses como vendedor, luego pasar a ser jornalero, luego a vender productos en la feria. La sola observación de las ocupaciones no permite establecer adecuadamente el signo de la trayectoria, pues se trata de ocupaciones básicamente equivalentes en su elementariedad. Los frecuentes cambios permiten hacer frente a eventuales depresiones de los sectores económicos, pero no permiten establecer un curso o un punto de apoyo. En cambio, quienes consolidan una experiencia relevante en algún oficio tienen la posibilidad de obtener mejores empleos, que involucren un ascenso o, al menos, un menor riesgo de ejercer ocupaciones precarias.

La formación en el trabajo es el camino más frecuente para la adquisición de un oficio. Los relatos de trabajadores con oficio dan cuenta de las fases que comprende esta formación: parten de las ocupaciones más elementales para, bajo la tutela de algún maestro, aprender las múltiples facetas del trabajo, hasta ser reconocidos ellos mismos como 'maestros'. El paso a maestro, sin embargo, no posee un rito de aceptación establecido; generalmente el trabajador reconoce que domina el oficio cuando llega el momento en que se ve obligado a desempeñarlo. La ausencia del maestro o el cambio de ocupación pueden hacer que el trabajador se encuentre trabajando como maestro por sí mismo. Por esta razón, siempre el maestro hace una demostración de las habilidades que lo consagran como tal: preparando un plato complicado en la fiesta de sus patrones, construyendo la vivienda de su madre.

En el desarrollo de un oficio importa también la vigencia de este: aprender el oficio de zapatero, sastre o relojero no implica mucho avance en la carrera laboral. La estabilidad de la ocupación, o al menos el rubro de esta, es importante por dos razones. De una parte, la estabilidad en un rubro o empresa da oportunidades de carrera en su interior, e incluso de aprendizajes formalizados; en esto la construcción es un buen ejemplo. La estabilidad en la ocupación también permite establecer contactos con compañeros de trabajo que favorecen el proceso de aprendizaje. La relación entre un aprendiz y un maestro aparece como un tema recurrente en los relatos de aprendizaje de oficios más especializados. En esto hay una diferencia marcada con los grupos medios, donde la formación se adquiere habitualmente en el sistema regular de educación. Por último, la calidad con que se ejerce el oficio es clave cuando en un rubro hay mucha competencia; en este caso, no basta con dominar un oficio; el trabajador debe hacer un esfuerzo por diferenciarse como un buen ejecutor, capacitado y responsable.

Tanto la entrada como el avance en el trabajo están asociados con la presencia de contactos sociales estrechos con familiares y amigos. En la totalidad de las entrevistas analizadas hay un amigo o un familiar involucrado, lo cual permite relacionar los contactos con los trabajos. Los trabajadores pobres se mueven en un contexto de 'lazos fuertes', esto es, de contacto frecuente, alta confianza y compromiso personal. La entrada en un rubro particular aparece fuertemente condicionada por la presencia de contactos previos con familiares o amigos de los padres, mientras que las informaciones para cambio de ocupación provienen de personas conocidas en los mismos trabajos. Los contactos laborales rara vez provienen de organizaciones sociales, instituciones públicas o iglesias.

El desarrollo de un oficio requiere el establecimiento de lazos de confianza al interior del trabajo. La estructura de contactos de los trabajadores que desarrollan un oficio revela la existencia de tales lazos, mientras que ellos no están presentes en quienes no alcanzan especialización en un oficio. De aquí la relevancia del manejo adecuado de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Los lazos fuertes de los trabajadores comprenden

también relaciones con personas de mayor estatus en el trabajo, especialmente los empleadores. Todo este complejo de relaciones cercanas lleva a una reproducción de ocupaciones de similar calidad.

En la clase media, los contactos con lazos fuertes están presentes, sobre todo en épocas de crisis laborales, aun cuando también se encuentra un núcleo de lazos fuertes al interior del trabajo. La principal diferencia con los trabajadores pobres es la presencia de contactos con los cuales existe un contacto más bajo o de menor compromiso. En particular, cuando los entrevistados poseen educación universitaria, sus compañeros y profesores son siempre una fuente de información o contacto laboral, aun cuando no haya un contacto frecuente. Junto con el entrenamiento profesional, hay una exposición a contactos que están en una variedad de ocupaciones, lo cual mejora las posibilidades de inserción.

3. COMENTARIOS FINALES

Las relaciones sociales de cada uno son de gran ayuda al vincularnos con un empleo, ya sea en el primer trabajo o frente al cambio de este. Es sabida la influencia que tiene conocer a una persona al competir por un puesto, y más aún si aquella persona tiene influencia sobre la decisión que se tome acerca de quién desarrollará el trabajo. En alguna literatura incluso se lo ha llamado —metafóricamente— *capital relacional*, dando cuenta del uso que tendrían nuestros contactos en el mercado laboral.

Los contactos sociales nos favorecen ya sea porque el conocimiento previo fundamenta la confianza y la posibilidad de control, o porque ese mismo contacto nos permite el acceso a alguna información valiosa, por su confiabilidad o calidad. Los datos obtenidos gracias a nuestras relaciones disminuyen los costos de obtención de la información, ya que esta nos llega sin necesidad de invertir para buscarla. Por otro lado, ella es confiable, ya que se espera que tras los datos que se entregan esté depositada la confianza y la posibilidad de mantener la relación, por lo cual el oportunismo y el engaño serían menos probables (Granovetter 1985).

Para quien contrata, contar con un trabajador que desde antes de ocupar el puesto está vinculado socialmente con el empleador o sus compañeros de trabajo, tiene claras ventajas. La persona conocida desarrollará una mayor lealtad hacia la persona que lo vinculó, y de manera vicaria con la organización, comprometiéndose así con su puesto. Igualmente, las posibilidades de control social del comportamiento tienen una gama más amplia de mecanismos a través de los cuales ejercerse. Un trabajador de una cuadrilla de la construcción compuesta por familiares contaba cómo el grupo aplica normas en relación con el consumo de alcohol o marihuana, así como con respecto a las ausencias del trabajo. El empleador supone, en cambio, que si una persona ha obtenido su puesto a través de mecanismos impersonales, tendrá menos probabilidades de desarrollar lealtad hacia su puesto de trabajo, ya que confiará

principalmente en sus capacidades. De esta manera, ante dos personas similares en méritos, la balanza tendería hacia aquella conocida, dada una suposición de confianza y lealtad hacia el contacto que lo incorporó y hacia la empresa.

Las redes sociales contribuyen al intercambio de recursos e información entre personas, lo cual permite acceso a bienes difíciles de obtener. Las redes sociales no son sistemas de trueque, ni menos mercados, por cuanto el intercambio se rige por principios de equivalencia establecidos de manera previa en la cultura de quienes intercambian (Adler-Lomnitz 1994). Dentro de una red social operan normas respecto de cómo se da, cuándo no se da, quién debe dar, quién tiene derecho a recibir y cuánto se intercambia. Estos sistemas informales de intercambio operan al interior de sistemas económicos modernos y organizaciones formales, revelando que el mercado no alcanza a colonizar todas las relaciones sociales. Las redes sociales han sido criticadas por generar ineficiencias en la asignación de recursos, pero también se ha hecho notar que son estas mismas redes las que permiten que en el mercado no termine por dominar la mala fe (Granovetter 1985).

El uso de capital relacional en el mercado laboral connota cierta visión peyorativa, cuando no un dilema ético, frente a las ventajas asociadas a los contactos sociales (Ibáñez 1999). El obtener un empleo por medio de "pitutos", "cuñas", "palancas", "recomendaciones", "influencias", "contactos", cuando no por parentesco, estaría asociado a la pertenencia a familias o grupos particulares, dejando de lado la consideración de las verdaderas capacidades de la persona. Por contraste, una visión de igualdad de derechos requeriría que en la competencia por un puesto de trabajo primaran los méritos de las personas. La distorsión que pueda introducir la relación entre los contactos de una persona y su carrera laboral no se puede aclarar sin contar con información respecto del uso de estos contactos y su eficacia. No es el interés de estos comentarios generar una norma, sino establecer bajo qué circunstancias el uso de estos mecanismos produce o consolida situaciones de desigualdad.

3.1 Redes sociales y empleo

No todas las redes son iguales ni todas tienen la misma eficacia en la circulación, acceso o distribución de recursos. En el caso del empleo, no cualquier relación social puede proveer información adecuada. En la literatura sobre redes y mercado de trabajo ha dominado la clásica tesis de Granovetter (1995) respecto de la relevancia de los 'lazos débiles', por su capacidad de aportar mayor variedad de recursos.

La 'fuerza de los lazos' se encontraría asociada con diversas propiedades de las redes, como el tamaño o la diversidad de los lazos; desde esta perspectiva, las redes más amplias y variadas se caracterizan porque en ellas los lazos son débiles. De esta manera, una red que disponga de un número importante de contactos y donde estos representen diversos ámbitos,

como la familia, organizaciones, instituciones públicas y privadas —esto es, una red de lazos débiles—, debería poner en juego gran cantidad de información y canales de acceso valiosos para sus integrantes.

En la tesis de "la fuerza de los lazos débiles", estos canalizan información fresca, pues van más allá de los lazos a los cuales accedemos con mayor facilidad. Los "lazos débiles" corresponden a personas con mayor conocimiento e influencia, que por ello constituyen fuente de información para oportunidades de empleo más ventajosas. Se diferencian así de los 'lazos fuertes' entre personas de una misma red, similares en conocimiento e influencia, por lo cual la misma información puede fluir de modo redundante. Así, una red con muchos 'lazos débiles' a los cuales acudir es más valiosa como fuente de recursos, porque la información se deriva desde contactos no redundantes (Podolny y Baron 1997).

La argumentación ha sido refinada por Burt (1992) en su planteamiento de "agujeros estructurales", en el cual se pone el énfasis en que el aspecto clave de una red no es la calidad del lazo, sino la distancia social que media. El concepto de 'agujeros estructurales' como medida de las oportunidades al interior de las redes viene dado por la carencia de contactos entre los *alter* de la red, espacio que puede ser utilizado por *ego* para aprovechar la información que ahí se encuentra. Cuando una red se encuentra repleta de agujeros, da cuenta de mucha información valiosa a la cual es posible acceder, hecho que permitiría la movilidad (Burt 1992). Un análisis que dé cuenta de los 'agujeros estructurales' puede reemplazar a la conceptualización de Granovetter, más apegada a la calidad de los lazos en la red.

Algunos análisis más recientes y en otros contextos, han tendido a relativizar la generalidad de la aplicación de estas tesis. Nuestros datos también apuntan en el sentido de especificar su rango de aplicación. Wegener (1991), por ejemplo, señala que ella se ha aplicado más bien a puestos de trabajo de alto estatus, con personas que tienen la posibilidad, dentro de su red, de contar con lazos débiles y lazos fuertes. De hecho, la muestra de la cual Granovetter derivó su tesis estaba compuesta por ejecutivos que cambiaban de empleo. Las personas que cuentan con un empleo de bajo estatus no tienen la posibilidad de introducir variedad, por lo que conformarían su red preferente o totalmente de lazos fuertes (Wegener 1991). Así, el estatus del trabajo daría cuenta de las posibilidades de las redes en términos de lazos débiles y lazos fuertes, así como del uso de estos al momento de cambiar de empleo.

Wegener (1991) plantea que los 'lazos débiles' les serían de utilidad solo a aquellas personas que, deseando cambiar de trabajo, cuentan con un trabajo previo de alto estatus. En cambio, a las personas que cuentan con un trabajo previo con un estatus bajo, estos contactos no les serían de utilidad para cambiar de trabajo, y tendrían que apelar a los 'lazos fuertes' para movilizarse. Según este razonamiento, a las personas que tienen un trabajo de bajo estatus se

les hace difícil tener, dentro de su red, una persona con altos niveles de influencia y conocimiento, por lo cual no habría 'lazos débiles' dentro de su red. En cambio, a las personas con un trabajo de alto estatus les es más fácil romper los límites de su red, y así acceder a personas con un mayor nivel de conocimiento e influencia que ellos.

Los datos de nuestro estudio apoyan parcialmente esta tesis, pues la fuerza de los lazos es contingente a la calidad del contacto en términos de su disponibilidad de recursos. En los trabajos de menor estatus, las redes laborales carecen de lazos débiles que les den información valiosa, por lo que se podría esperar que en los casos de trabajos de baja calificación, las posibilidades de ocupar sus contactos para mejorar su situación laboral sean bajas.

Muchos de los contactos que proveen recursos laborales son similares a *ego*, en términos de sexo, edad, residencia o estatus socioeconómico, por lo que se debe ser cauteloso a la hora de interpretar la similitud en términos negativos. Más que la variedad, el elemento clave es la redundancia de los contactos; si los contactos pertenecen a círculos diversos, entonces aportan recursos diferentes a pesar de la similitud con *ego*. Más que la variedad, el elemento clave se refiere a si el contacto posee atributos valiosos en el campo laboral; si tiene información diferente de la que maneja *ego* u otros de sus contactos, si puede servir como recomendación, si puede apoyar en el aprendizaje, etc. En este contexto, la hipótesis de fuerza de los lazos es contingente a la calidad del contacto; un lazo fuerte con un contacto de calidad es garantía de recursos laborales permanentes, mientras que un lazo fuerte con contactos que no aportan calidad resulta en una carga para *ego*. En el mismo sentido, la multiplicidad de roles entre miembros de la red aparece más relevante que la fuerza de las relaciones.

Desde el punto de vista de los "agujeros estructurales", las redes personales tienen una estructura simple, con mediaciones que no cubren más de un paso, cuando aparecen. El contratista es el único mediador que puede identificarse con mayor precisión. Este contacto actúa como un "representante" de las empresas constructoras frente a una cuadrilla de trabajadores; el mediador saca ventaja de su control del único canal de comunicación entre los trabajadores y la empresa. Entre los entrevistados no hay contratistas, y más bien quejas de sus abusos. Otro tipo de mediación es "el dato", lo cual refiere a una persona que posee una información que transmite hacia *ego*. Los contactos pueden ser familiares, amigos, vecinos o compañeros de trabajo. Ninguno de ellos parece tomar ventaja de su acceso privilegiado a información; los datos se entregan sin que sea obvia la exigencia de retribución. Incluso puede impugnarse que esta relación constituya una mediación, pues el canal por el cual retorna no es el emisor, sino un contacto directo de *ego* con su empleador.

Podolny y Baron (1997) señalaron que no solo la estructura entrega datos relevantes para analizar la red, sino también el contenido de los contactos que fluyen en su interior. Más aún,

muchas veces solo los contenidos podrán dar cuenta de la información que fluye entre *alter* y *ego*. Poner el acento en el contenido de los contactos significa preguntarse acerca de la información que fluye a través de los lazos informales, y también indagar si por ellos fluye preferentemente información y recursos, o si mayormente tienen relación con lazos de identidad y normatividad (Podolny y Baron 1997). Precisamente, la adquisición de un oficio aparece como un buen ejemplo de calidad de lazo, donde los recursos fluyen al interior de una relación fuerte.

Ibáñez (1999) también relativiza de alguna manera el postulado de la "fuerza de los lazos débiles", al dar cuenta de que la utilización de canales informales para la obtención de empleo (en donde pesarían tanto los lazos débiles como los fuertes) no es homogénea en todas las categorías ocupacionales. Los que más utilizan el capital relacional para obtener el primer empleo son quienes acceden a ocupaciones de baja o nula calificación, mientras disminuye su importancia en aquellas ocupaciones profesionales o técnicas. Esta diferencia en la categoría ocupacional nuevamente se hace relevante al momento de analizar la importancia de los contactos adquiridos durante la experiencia laboral, pues los contactos informales disminuyen su importancia en ocupaciones de baja calificación y la aumentan en ocupaciones de alta calificación. De todo esto se podría deducir que quienes más utilizan los contactos para acceder al mercado laboral son aquellas personas en busca de empleos de baja calificación, y que una vez dentro del mercado laboral, los únicos que aumentan la utilización de contactos son aquellos que poseen una ocupación con alta capacitación (Ibáñez 1999).

Coincidente con los hallazgos de Ibáñez (1999), los resultados de nuestro estudio muestran que los contactos laborales intervienen de manera disímil en diversos momentos de la carrera laboral, a la vez que varían según la extracción socioeconómica. La entrada de los pobres al mercado laboral está marcada por los contactos provenientes de su parentela, mientras que los sectores medios "tiran su currículum" o participan en concursos. El mantenimiento del empleo depende de la capacidad para desarrollar buenas relaciones personales en los trabajos. En este sentido, contrasta el mal manejo del conflicto interpersonal entre los más pobres, con el bajo nivel de conflictividad que se observa en los sectores medios. La alta conflictividad desemboca habitualmente en despidos o abandonos de trabajos. El avance en la carrera laboral tiene también relación con la capacidad para desarrollar contactos en los trabajos. La adquisición de un oficio entre los más pobres depende habitualmente de una relación estrecha con un maestro o trabajador más capacitado. En los sectores medios, las promociones y ascensos aparecen vinculados con la capacidad de relacionarse de manera adecuada con los superiores. Igualmente, otros contactos más esporádicos pueden determinar cambios de ocupación y mejores oportunidades.

Los resultados de nuestro estudio deben interpretarse como un refinamiento del argumento de los lazos sociales como canales privilegiados de acceso a recursos escasos. Al momento del

ingreso al mercado de trabajo, las mejores oportunidades aparecen reservadas a quienes cuentan con mejor calificación, mientras que quienes ingresan por medio de contactos sociales informales lo hacen en oficios de baja calificación. Una vez dentro del mercado de trabajo, los contactos sociales juegan un papel más destacado, ya sea en los cambios de oficio o en las promociones y ascensos. Al respecto, destaca la capacidad para manejar lazos conflictivos. Los lazos débiles solo están presentes cuando hay un trabajo previo de alto estatus, lo que no ocurre entre los pobres. En ocupaciones de baja calificación, son los contactos más cercanos los que dan la mayor cantidad de información para acceder a ellas.

3.2 Contactos y carrera laboral

Las carreras laborales de las personas en las últimas dos décadas ocurren en un contexto de cambio en la estructura de oportunidades al interior del mercado laboral. Un creciente proceso de flexibilización hace que las oportunidades de trabajo reflejen nuevas formas de producción, que tienen que responder de manera flexible a las exigencias de calidad y a la globalización. Así se van generando trabajos con nuevas características, entre las cuales se pueden mencionar horario flexible, ausencia de contrato laboral, aumento o disminución de la jornada laboral, entre otros. Estos cambios tienen un fuerte correlato en los sectores de escasos recursos, en la medida en que hay un aumento en la precarización de los trabajos a los cuales ellos tienen acceso, lo que se representa en carencia de contratos laborales (y de la seguridad que estos implican), y como aumento de la jornada laboral y disminución del ingreso percibido, basado en una medida dinámica de ingreso.

En estas nuevas condiciones cambian también los mecanismos de acceso al trabajo, recuperando los contactos sociales informales una vigencia y dinamismo que operaba solo restringidamente cuando las carreras se realizaban al interior de empresas o bajo estrictas regulaciones de promoción. Estos cambios en las condiciones del mercado laboral llevan a plantearse una pregunta por los derechos que deben acompañar esta nueva situación. Un derecho reconocido formalmente permite a las personas seguir los cursos de acción que se derivan de este reconocimiento, sin intromisión de la autoridad legal o bajo su protección en el caso de que haya interferencia (Coleman 1990). ¿Hasta dónde el derecho al trabajo resulta restringido como resultado de la acción de redes de contactos? ¿Cómo puede la política pública plantearse frente a aspectos tan específicos como generalizados?

El aspecto relacional del mercado de trabajo —ya no en el sentido convencional de relaciones laborales al interior de una empresa— es un aspecto que no puede dejarse de lado al analizar las carreras ocupacionales de los trabajadores. Las pautas de ascenso o descenso están vinculadas con estructuras de contactos. El aspecto clave es que a quienes entran en trayectoria descendente, sea por carencia de contactos o por otra razón, se les hace cada vez

más difícil utilizar sus contactos como fuente de información o recursos. Por contraste, quienes tienen una carrera ascendente tendrán cada vez más posibilidades de ampliar su red, y así acceder a información valiosa y no redundante.

Los casos analizados mostraron que los trabajadores pueden manejar su precarización cuando cuentan con redes sociales laborales adecuadas. El problema es que las redes de contactos están distribuidas de manera desigual, y existen pocas instancias en las cuales puedan mezclarse. En la medida en que la política pública reduzca el énfasis puesto en el entrenamiento individual y lo ponga sobre aspectos relacionales, hay más probabilidades de que recursos humanos mejorados tengan un uso productivo. La entrada al mercado laboral es un primer aspecto sensible: los más pobres carecen de la oportunidad abierta por concursos y se ven reducidos a ocupaciones de baja calidad. Algunas políticas orientadas a diversificar los puntos de entrada, como por ejemplo las prácticas asociadas con cursos de capacitación, pueden poner al trabajador de menos recursos en un efectivo punto de partida. Otro aspecto sensible es la capacitación en el trabajo: la adquisición o especialización en un oficio se acompaña habitualmente de una relación estrecha entre el maestro y su aprendiz. Finalmente, la política pública debe favorecer la relación entre personas pertenecientes a círculos sociales diversos, porque este solo intercambio permitirá crear oportunidades. En este sentido, la información laboral que circula en las comunidades puede sistematizarse de forma que contribuya orgánicamente al mejoramiento de las condiciones laborales.

REFERENCIAS

- Bengoa, José; Francisca Márquez, Susana Aravena. 2000. *La desigualdad*. Santiago: Ediciones SUR.
- Burt, Ronald. 1992. *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge, Massachusetts and London, England: The Harvard University Press.
- Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2000. *Panorama social de América Latina. Edición 1999-2000*. (LC/G. 2068-P). Santiago: Naciones Unidas.
- Coleman, James. 1990. *Foundations of Social Theory*. Chicago: The Chicago University Press.
- Granovetter, Mark S. 1985. "Economic Action and Social Structure: The problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- Granovetter, Mark. 1995 [1974]. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Second Edition Chicago and London: The University of Chicago Press.

Ibáñez, Marta. 1999. "El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo". *Revista Internacional de Sociología*. Tercera Época, n°22, Enero-Abril, pp. 129-152.

Lomnitz, Larissa Adler. 1994. *Redes sociales, cultura y poder: Ensayos de Antropología Latinoamericana*. México DF: Flacso, Miguel Angel Porrúa Editores.

Martínez, Javier & Arturo León. 1998. "La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX". En Cristián Toloza y Eugenio Lahera, eds. *Chile en los noventa*. Santiago: Presidencia de la República-Dolmen Ediciones, pp. 285-311.

Moulian, Tomás. 1997. *Chile actual. Anatomía de un mito*. Santiago: Arcis-Lom.

Podolny, Joel y James Baron. 1997. "Resources and Relationships: Social Network and Mobility in the Workplace". *American Sociological Review*, vol. 62.

PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 1998. *Desarrollo humano en Chile-1998. Las paradojas de la modernización*. Coord. Eugenio Ortega. Santiago: Naciones Unidas.

Wegener, Bernd. 1991. "Job mobility and social ties: Social resources, prior job, and estatus attainment". *American Sociological Review* 56 (February): 60-71.