

Las Construcciones Identitarias en el Trabajo en la Contemporaneidad: Retrato de un Grupo de Trabajadores de São Paulo (Brasil)

Contemporary Identity Constructions at Work: A Portrait of a Group of Workers in São Paulo (Brazil)

Marcelo Afonso Ribeiro
Universidade de São Paulo

Los estudios de identidad en el trabajo han indicado la existencia de una crisis identitaria generada por la flexibilidad laboral, provocando su desestructuración y reestructuración y convirtiendo la identidad en el trabajo en construcciones identitarias procesales. A través de una investigación cualitativa con entrevistas en profundidad, se buscó identificar las construcciones identitarias en el trabajo contemporáneo, realizando un análisis de contenido de los relatos de 40 trabajadores de São Paulo en Brasil, mayores de 35 años, seleccionados intencionadamente. Las construcciones identitarias se basaron en 4 categorías (nostalgia, cierre, posibilidad e instrumental) organizadas según la sistematización de los tipos identitarios descritos en la literatura. Los resultados mostraron la potencialidad del uso de tipologías, existiendo 2 movimientos antagónicos en las construcciones identitarias: la búsqueda de estabilidad (nostalgia) o de flexibilidad (posibilidad), con el debilitamiento de las identidades profesionales y ocupacionales (cierre). También se identificaron los límites de esta tipología, al constatar que el tipo identitario instrumental no es permanente, sino una situación transitoria, y que existen tipos híbridos y mixtos que no estaban previstos en la sistematización propuesta.

Palabras clave: contemporaneidad, trayectorias laborales, identidad, red, Brasil

Studies of identity at work have indicated the existence of an identity crisis generated by labor flexibility, leading to its destructuring and restructuring and transforming identity at work into processual identity constructions. Through qualitative research with in-depth interviews, the study aimed to identify the identity constructions present in contemporary work, performing a content analysis of the narratives generated by 40 workers over 35 years old in São Paulo, Brazil, selected intentionally. Identity constructions were based on 4 categories (nostalgia, closure, possibility and instrumentality) organized according to the systematization of identity types described in the literature. The results show the potential of using typologies, displaying 2 antagonistic movements of identity construction: the search for stability (nostalgia) or flexibility (possibility), with the weakening of professional and occupational identities (closure). The limits of this typology were also identified, finding that the instrumentality identity type is not permanent, but a temporary situation, and that there are hybrid and mixed identity types which were not foreseen in the systematization proposed.

Keywords: contemporaneity, labor trajectories, identity, network, Brazil

El campo de estudio de las identidades tiene una extensa tradición, tanto en las ciencias sociales como en la psicología y, particularmente, en el área específica de la psicología social del trabajo y las organizaciones, con los estudios de la denominada *identidad en el trabajo*. Sin embargo, en las últimas décadas este estudio se ha intensificado, en función del momento de transición que el mundo sociolaboral ha vivido en este periodo.

Marcelo Afonso Ribeiro, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, Brasil.

Este artículo contó con la colaboración de Martha Cecilia Garcez Ascuntar, estudiante de postgrado, en la revisión técnica de la lengua española.

La correspondencia relativa a este artículo debe ser dirigida a Marcelo Afonso Ribeiro, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, Av. Prof. Mello Moraes, 1721, São Paulo-SP, CEP 03178-200, Brasil. E-mail: marcelopsi@usp.br

Numerosos autores han descrito procesos sociales y laborales que van desde la flexibilización (Grote & Raeder, 2009), licuefacción (Bauman, 2005), desacoplamiento (Giddens, 2002), fluidez (Alvesson & Willmott, 1996) y fragilización de la identidad, hasta procesos de anti-identidad (Sveningsson & Alvesson, 2003), des-identidad (Touraine, 1996) o de difusión de las identidades (Dubar, 2000), lo que configuraría una crisis identitaria en la contemporaneidad.

Sin embargo, así como existe la percepción de una crisis y de la fragmentación de las referencias para la identidad, simultáneamente existe la percepción de un campo de oportunidades, pues las personas tendrían ahora, potencialmente, más autonomía y menos referencias seguras. En este contexto, las personas tendrían que ser más activas en este proceso de construcción de la identidad —como un todo— para lidiar con la fragmentación y generar continuidad y coherencia, tan importantes para las identidades (Ribeiro & Uvaldo, 2011; Sveningsson & Alvesson, 2003). “La posibilidad social de tener nuevos referentes [identitarios] contiene al mismo tiempo el riesgo de perderlos” (Sharim, 2005, p. 21).

Con los graduales cambios contemporáneos generadores de estructuras sociolaborales más inestables y flexibles, la identidad ha dejado de ser solo una estructura homogénea y un producto de la adaptación a un orden social predefinido, aunque en algunos casos todavía lo siga siendo, para transformarse parcialmente en construcciones identitarias más heterogéneas, complejas y flexibles, volviéndose un proceso de construcción continua.

Una posible forma de analizar la identidad es a través de *lo narrativo (narrability)*, es decir, a través de la capacidad de cada persona de construir una biografía o narrar su historia de vida con un sentido de identidad —al mismo tiempo producto y proyecto—, articulando el pasado, presente y futuro en un proceso de construcción y significación de sí mismo, que tiene sentido para sí y para el otro. Esta construcción se denomina *construcción identitaria en el trabajo*, como lo proponen autores contemporáneos, como Alvesson y Willmott (2002), Dickie (2003), Dubar (2000), Guichard (2009), Kirpal (2004) y Savickas et al., (2009), ampliando los conceptos más tradicionales de identidad en el trabajo propuestos, por ejemplo, por Sainsaulieu (1977).

El Concepto de Construcción Identitaria en el Trabajo y la Idea de “Lo Narrativo”

La noción de identidad busca presentar los resultados de las relaciones complejas entre personas, los otros y la sociedad, así como se configura a través de la relación con varias dimensiones de las relaciones sociales, tales como la nación, la etnia, la raza, el género, la religión y, de forma muy central, el trabajo, también en sus múltiples dimensiones identitarias. Estas son: vocacional, relacionada al ser (Ribeiro, 2011); ocupacional y profesional, relacionada al hacer (Hualde, 2000); organizacional, vinculada al espacio de trabajo (Alvesson & Willmott, 2002); de carrera, asociada a la trayectoria de trabajo (Ibarra, 2003); o, simplemente, identidad en el trabajo, como lo proponen Kirpal (2004) y Sainsaulieu (1977). Esta combinaría todas las dimensiones identitarias relacionadas al trabajo y permitiría la “construcción personal de la finalidad y del sentido del trabajo” (Dickie, 2003, p. 251) por la “adhesión intermitente a colectivos múltiples” (Soto, 2011, p. 16).

En el pasado la construcción de las identidades se daba en contextos más estables, centralizados y objetivamente identificables, tales como una organización, profesión u ocupación. Si bien en el mundo contemporáneo esta modalidad de identidad todavía sería posible, Castells (1999) ha destacado que aparece cada vez más marcada una nueva lógica social, la lógica de las redes, la cual se caracterizaría por ser descentralizada, fluida e interdependiente y definiría una nueva modalidad de identidad: la identidad red. Es decir, la base para la identidad estaría dispersa en un conjunto complejo de redes articuladas y, al mismo tiempo, diseminada, exigiendo de las personas una posición más activa en los procesos de construcción identitaria.

Dubar (2000) indica que en un mundo cambiante la identidad se vuelve más compleja y heterogénea, dejando de ser un producto de carácter permanente para transformarse en construcciones identitarias temporales y más singulares. La identidad, entonces, pasaría de ser una realidad objetiva y colectiva a una realidad narrativa, más psicosocial y singular, desarrollada por lo narrativo, es decir, por la capacidad de narrarse a sí mismo y al otro con base en los discursos socialmente reconocidos, a fin de dar sentido a sí mismo y al otro. En concordancia con esta idea, Cornejo (2006) menciona que la identidad “sería una construcción narrativa que se despliega en la narración” (p. 103).

En síntesis, las construcciones identitarias serían los procesos de acción de la construcción continua de sí mismo, de los otros y del mundo, a través de narrativas que requieren ser socialmente legitimadas como significados colectivos para ser una identidad reconocida.

La Construcción de Tipologías Identitarias en el Trabajo

En dos publicaciones recientes (Ribeiro, 2009; Ribeiro & Uvaldo, 2011) fueron presentados los resultados de las dos primeras etapas del proyecto de investigación sobre las construcciones identitarias contemporáneas en el trabajo, coordinado por el autor del presente artículo y en el que se enmarca el estudio que se reporta ahora. Esas etapas tuvieron como objetivos hacer un levantamiento de las principales sistematizaciones y tipificaciones propuestas en la literatura reciente sobre esta temática y realizar una articulación de dichas sistematizaciones, proponiendo una organización de las mismas según los tipos de alternativas actuales de construcciones identitarias en el trabajo.

En este estudio se buscó trazar un panorama de lo que ha ocurrido en el mundo sociolaboral contemporáneo en relación con las construcciones identitarias en el trabajo, teniendo en cuenta todos los riesgos epistemológicos posibles que surgen en esta operación y sin tener la intención de elaborar un cuadro uniforme y homogéneo —tarea epistemológicamente imposible—, sino solamente presentar un retrato que permita visualizar de forma esquemática la complejidad del mundo actual del trabajo, a través de una de las dimensiones generadas de las relaciones yo-otro en el trabajo, que es la construcción identitaria.

No todos los autores considerados en esta sistematización tenían la intención de elaborar tipologías, sino que buscaban organizar las experiencias contemporáneas de la relación de las personas con el mundo del trabajo, ya fuera respecto de posiciones relacionales o de posibles vínculos de las personas con el mundo sociolaboral o de formas genéricas de identificación y definición en el mundo del trabajo. Concretamente, se relacionaron las aproximaciones conceptuales de cuatro pensadores contemporáneos: Alain Touraine (1996), Claude Dubar (2000), Manuel Castells (2001) y Robert Castel (1997).

Si bien se constatan aproximaciones distintas en el análisis de procesos de construcción identitaria, todos los autores trabajan en torno a una noción de continuo identitario, que partiría en un extremo determinado por patrones más tradicionales, estables, permanentes y resistentes a los cambios (enraizados en el pasado y con un compromiso organizacional más fuerte) y terminaría en un extremo definido por una mayor flexibilidad, individualización, transitoriedad y con una mayor apertura a los cambios (direccionado al futuro), conforme ya lo han señalado Kirpal (2004) y Soto (2011).

En la Tabla 1 se propone una vinculación de las propuestas teóricas en torno a tipos identitarios, en base a la descripción de cuatro tipos genéricos: nostalgia, cierre, posibilidad e instrumental (Ribeiro, 2009; Ribeiro & Uvaldo, 2011), que son fruto de las relaciones actuales entre las personas y el mundo sociolaboral, situándolas en posiciones diferenciadas.

Tabla 1

Propuesta Teórica de la Organización de los Tipos de Construcciones Identitarias en el Trabajo

Claude Dubar	Manuel Castells	Alain Touraine	Robert Castel	Las definiciones tradicionales de la identidad	Construcciones identitarias contemporáneas en el trabajo (Ribeiro & Uvaldo, 2011)
Forma identitaria reflexiva	Identidad de resistencia	Identidad comunitaria	Individualismo colectivo	Identidad profesional	Cierre
Forma identitaria cultural				Identidad ocupacional	
Forma identitaria estatutaria	Identidad legitimadora	Identidad moderna	Colectivismo	Identidad organizacional	Nostalgia
Forma identitaria narrativa	Identidad proyecto	Sujeto	Individualismo moderno	Identidad red	Posibilidad
Forma identitaria de la difusión de la identidad		Identidad posmoderna	Individualismo negativo	Des-identidad	Instrumental

Nostalgia. Este tipo está localizado en el extremo identitario tradicional y tiene su base en la relación de dependencia institucional del modelo moderno de identidad. Por eso es caracterizado por un proceso central de búsqueda de la nostalgia del pasado del trabajo y del empleo en una tentativa actual del mantenimiento del orden hegemónico anterior de una vida con estabilidad y permanencia, basada en un sistema sociolaboral reconocido e institucionalizado, como el sistema de empleo o un espacio de trabajo delimitado y legitimado, definido por el modelo clásico de la identidad organizacional.

Es importante mencionar que el término *nostalgia* viene del hecho de que el proceso central de construcción identitaria tiene a su base la búsqueda de referencias clásicas de estabilidad, previsibilidad y continuidad. Al realizar una revisión de las teorías sobre nostalgia, Strangleman (2012) expone que la concepción de nostalgia puede ser comprendida como una posición pasiva de lamento por la pérdida del pasado que se fue (idea de la nostalgia simple), pero también implica una resignificación activa y crítica del presente para su reconstrucción con base en el pasado (idea de nostalgia interpretativa), siendo esta segunda concepción la que se utiliza en el presente artículo.

Cierre. Este tipo también está localizado en el extremo identitario tradicional. En este polo estarían las personas que muestran la necesidad de pertenencia a un colectivo protector, que fue la base hegemónica para la identidad por casi todo el siglo XX. Por eso, este tipo se caracteriza por un proceso central de búsqueda de cierre y de protección en grupos y comunidades. Está basado en un sistema profesional, sindicato o comunidad de prácticas, definidos por modelos clásicos de las identidades profesionales y ocupacionales. Su característica central es la referencia o la resistencia, mostrando poca disponibilidad para los ajustes y cambios.

Posibilidad. Este tipo está localizado en el extremo identitario flexible, que es el polo donde estarían quienes muestran una necesidad de cambio constante y preferencia por la vida discontinua, inestable, flexible y dispersa en las redes sociolaborales, que posibilitarían la realización del trabajo a través de proyectos individualmente articulados, pero socialmente legitimados. Este tipo daría cuenta de la constante búsqueda de estrategias de redefinición de sí mismo y del mundo sociolaboral, asociada a la capacidad de transformar una serie de situaciones vividas en una historia o proyecto personal.

Existen varias lógicas del sistema social y de la acción que son escogidas de acuerdo con la relación de la persona con el mundo. Así, ya no habría un único centro, una lógica única o básica, sino acciones organizadas por principios estables pero heterogéneos, en un proceso central de búsqueda de posibilidades en la red sociolaboral.

Heinz (2002) señala que algunas personas ubican la discontinuidad como un elemento central para su manejo biográfico y, por lo tanto, para sus construcciones identitarias; sin embargo, Groete y Raeder (2009) indican que solo la minoría de los trabajadores está dispuesta a la flexibilidad. Por otro lado, Soto (2011) menciona que la identidad red sería una elección para trabajadores de alta calificación y una estrategia de supervivencia laboral para trabajadores de baja calificación. No es una posibilidad para todos por igual, sino que está en función de las realidades y condiciones desiguales del mundo.

Instrumental. Este tipo está localizado fuera del continuo identitario. En esta posición existe una dificultad para la construcción identitaria en el trabajo. Las personas viven en experiencias continuas de adaptación identitaria instrumental a los procesos de trabajo, con una orientación pragmática (Strangleman, 2012) marcada por la transitoriedad y el uso instrumental de las relaciones con el mundo, en una estrategia identitaria de difusión adaptativa (Dubar, 2000). De este modo, configuran una trayectoria compuesta por una serie de trabajos semejantes, caracterizados por la precarización y con pocas posibilidades de reconocimiento y autonomía, resultando en la des-identidad.

Román y Avendaño (2002) han señalado que para muchas personas la única alternativa para hacer frente a la instrumentalización del trabajo “ante el curso de los cambios es la adaptación individual, como un cambio en los *estados internos* o un *cambio de chip*” (p. 194), generando “un sujeto fragmentado” (p. 195).

Este trabajo constituye la continuación del trabajo ya realizado (Ribeiro, 2009; Ribeiro & Uvaldo, 2011) y presenta un estudio de campo en torno a las construcciones identitarias de un grupo de trabajadores de São Paulo en Brasil, buscando contrastar los cuatro tipos identitarios antes detallados. La hipótesis de investigación del presente estudio es que esos tipos identitarios definen las construcciones identitarias contemporáneas en el trabajo.

Método

Diseño

El diseño de investigación fue principalmente deductivo, en cuanto la información recogida se confrontó con la tipología identitaria anteriormente presentada. La aproximación empírica fue de carácter cualitativo, a través de la realización de entrevistas en profundidad, enfocándose en las construcciones identitarias de los entrevistados para aprehender lo imprevisto por el investigador y las características singulares de los fenómenos estudiados, sin dejar de enmarcar los aspectos comunes en los procesos estudiados, estimulando el discurso libre de los entrevistados y permitiéndoles la dirección de la narrativa.

Es muy difícil capturar la construcción identitaria, por lo que la narrativa singular sobre la trayectoria de vida en el trabajo, construida por el propio entrevistado, permite al investigador entrar en contacto con la manera en que cada persona se ve influida por las relaciones y discursos sociales, al reconstruir los sentidos y las estrategias empleadas por ella en función de la propiedad de lo narrativo, es decir, por la capacidad de narrar su historia de vida con un sentido de identidad y legitimidad psicosocial, como lo proponen Savickas et al. (2009).

El estudio no buscó establecer generalizaciones estadísticas; por el contrario, procuró explorar las complejidades del proceso contemporáneo de construcción identitaria en el trabajo, a través de las narrativas de los propios trabajadores. Este enfoque ofrecería un “camino posible, incluso, privilegiado, hacia el conocimiento de lo universal” (Cornejo, 2006, p. 102).

Participantes

Siguiendo la sugerencia de Dubar (2000) sobre la diversidad de formas de selección de los participantes de la investigación para la recolección de diversas experiencias de construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad, los participantes fueron seleccionados intencionalmente en tres espacios sociales distintos: una consultoría de recursos humanos, una agencia pública de intermediación de mano de obra y un servicio universitario de orientación de carreras. Estos espacios atraen a distintos perfiles de vida en el trabajo, es decir, trabajadores de nivel superior buscando cargos gerenciales y técnicos, trabajadores de nivel básico y medio buscando empleos formales y emprendedores y personas desorientadas en relación al trabajo.

La condición para formar parte del grupo de participantes fue tener una historia de vida en el trabajo (formal y/o informal) de por lo menos 20 años, sin importar si las personas estaban o no trabajando al momento de ser invitadas a participar. El número de participantes no fue definido a priori, sino durante el proceso de la realización de la investigación de campo, con base en las reglas de representatividad (a diferencia de una muestra probabilística, se busca destacar la importancia de los informantes respecto del asunto investigado), homogeneidad (criterios mínimos comunes de escogencia de los participantes) y saturación, cuando las narrativas comienzan a repetirse (Bardin, 1986).

El grupo de participantes estuvo constituido por 40 trabajadores: 23 hombres (57,5%) y 17 mujeres (42,5%) entre 35 y 60 años de edad, con 10 a 40 años de carrera, con formación superior (77,5%) y educación secundaria (22,5%), empleados en empresas privadas (37,5%) o públicas (15%), empresarios (10%), trabajadores independientes (7,5%) o que hubieran tenido más de una forma de contrato de trabajo (30%). En este último caso se encontraban, por ejemplo, quienes habían trabajado la mitad de su carrera como empleados y la otra mitad como trabajadores independientes. Los sectores predominantes de actividad fueron industria (42,5%), servicios (37,5%) y sector público (20%). De este modo, los participantes fueron trabajadores que iniciaron sus carreras al final de los años 70 o a lo largo de los 80 y que experimentaron *in loco* las transformaciones graduales del mundo del trabajo, siendo un grupo significativo para analizar las posibilidades contemporáneas de construcción identitaria en el trabajo.

Instrumento

Se aplicaron entrevistas abiertas en profundidad, en una adaptación del método de taller autobiográfico propuesto por Delory-Momberger (2004). Este tipo de entrevista, basada en el relato autobiográfico, busca construir la historia de vida de una persona en una perspectiva temporal que une pasado, presente y futuro, por lo que puede transmitir el proyecto e historia personal de vida laboral. El primer momento de la entrevista es una narración de sí mismo, generando un reencuentro de la persona con su propia historia (autobiografía). En un segundo momento el investigador también interviene para facilitar que la persona componga una narrativa con su ayuda (heterobiografía).

Este tipo de entrevista permite la captura del proceso de construcción de la identidad a través de las diversas narrativas de cambio y permanencia que se construyen en la misma. Además, es un instrumento en el que, al permitir el diálogo entre el investigador y el participante, cada uno tiene que posicionarse en relación al otro, como sucede en los procesos de construcción de identidad.

Procedimiento

En primer lugar, se realizó la planificación de la recolección de la información con el grupo de alumnos de la Maestría y Doctorado en Psicología Social de la Universidade de São Paulo, quienes condujeron las entrevistas.

Luego, el investigador principal se puso en contacto con las instituciones elegidas para la realización de las entrevistas y, una vez dada la autorización para llevar a cabo las entrevistas, se estableció un primer contacto con las personas que buscaban los servicios mencionados anteriormente, invitando a participar a aquellas que cumplieran con los criterios de inclusión.

Las entrevistas fueron realizadas en los espacios de selección de los participantes, con una duración de 60 a 180 minutos. Algunas fueron realizadas en dos etapas, cuando se juzgó necesario aclarar algún tema de las narrativas.

Se buscó respetar la libertad y dignidad de todos los participantes, siendo implementados los resguardos éticos necesarios, por medio de la presentación de los objetivos de la investigación, la preservación del anonimato de los participantes, la confidencialidad de la información suministrada y la autorización para su uso. Los participantes firmaron un consentimiento libre e informado antes de entrevistarlos. Además, se les aseguró que no perderían sus derechos en relación al uso de los servicios que ofrecen las instituciones estudiadas, si ellos decidían no participar en la investigación.

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas y el material permaneció archivado en un local con acceso exclusivo de los investigadores.

Análisis de las Narrativas

Las entrevistas fueron sometidas a un análisis de contenido, como lo propone Bardin (1986), a través de seis etapas.

En la primera etapa se definieron a priori las categorías (agrupaciones basadas en analogías) que fueron creadas con base en la propuesta genérica de organización en cuatro tipos de alternativas actuales de construcciones identitarias en el trabajo: nostalgia, cierre, posibilidad e instrumental.

En la segunda etapa se definieron las unidades de análisis, divididas, a su vez, en unidades de registro y unidades de contexto. Las unidades de registro son la menor parte del contenido registrado de acuerdo con las categorías, que se expresó por frases o ideas extraídas del texto, relativas a las construcciones identitarias. Las unidades de contexto se refieren al escenario de fondo que le da significado a las unidades de análisis.

En la tercera etapa se llevó a cabo el análisis en profundidad de cada transcripción, buscando sentidos y significados que informasen sobre la experiencia procesal de construcción identitaria en el trabajo (análisis vertical) y propiciasen la definición de indicadores, a través del levantamiento de citas de las entrevistas (unidades de registro) que fuesen centrales para categorizar la construcción identitaria realizada (Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011).

En la cuarta etapa se elaboró un cuadro sintético con los principales indicadores de cada categoría, fueran estos comportamientos, valores o significados comunes, intentando proveer información condensada sobre varios aspectos de cada tipo de construcción identitaria.

En la quinta etapa se contrastaron las construcciones identitarias singulares identificadas con las categorías definidas, con el fin de verificar pertinencias e incongruencias entre las narrativas y las hipótesis del estudio que surgieron de la sistematización de la literatura (análisis horizontal).

Finalmente, en la sexta etapa se organizó la presentación de retratos de posibles perfiles actuales de construcción identitaria en el trabajo, a través de la clasificación de los participantes en los tipos identitarios descritos en la literatura o en tipos híbridos y mixtos, en los casos en que las narrativas aludían a más de un tipo identitario.

Resultados

Los Tipos Propuestos de Construcciones Identitarias en el Trabajo en el Grupo de Participantes

En la Tabla 2 se muestran los indicadores elaborados para cada tipo de construcción identitaria.

Tabla 2

Indicadores de las Categorías de Construcciones Identitarias en el Trabajo

Nostalgia (identidad organizacional)	Cierre (identidad profesional y ocupacional)	Posibilidad (identidad red)	Instrumental (des-identidad)
Seguridad y estabilidad	Actividad especializada	Cambio constante y novedad	Falta de proyectos
Rutina y normalización	Tener una profesión y ser un profesional	Imprevisibilidad	Decisiones aleatorias
Continuidad	Reconocimiento profesional	Desafíos	
Control	Vocación	Competencia e individualidad	
Reconocimiento laboral y prestigio		Multifuncionalidad y flexibilidad	
		Red de contactos	
		Libertad	

Con base en la sistematización teórica propuesta, el grupo de participantes fue clasificado de acuerdo con el proceso predominante de construcción identitaria en el trabajo. En la Tabla 3 puede observarse que hubo una emergencia equitativa de los tipos definidos como nostalgia (identidad organizacional) y posibilidad (identidad red), correspondientes a la mitad de los participantes. El 12,5% fue definido como cierre (identidad profesional y ocupacional) y apenas un participante fue definido como instrumental (des-identidad). Además, aproximadamente un tercio de las construcciones identitarias correspondió a variantes mixtas o híbridas, constituyendo así el grupo más significativo.

Tabla 3
Caracterización de los Participantes por Tipo de Construcción Identitaria Predominante

Tipo de construcción identitaria predominante	Participantes (n = 40)
Híbridas o mixtas	14 (35,0%)
Nostalgia	10 (25,0%)
Posibilidad	10 (25,0%)
Cierre	5 (12,5%)
Instrumental	1 (2,5%)

A continuación se presentan los subgrupos de participantes divididos en tipos identitarios. Los indicadores de cada tipo se muestran en cursiva.

Nostalgia. El grupo de participantes que construyeron sus narrativas con predominio en los procesos de búsqueda de la estabilidad moderna estuvo compuesto por hombres y mujeres, funcionarios públicos y de empresas privadas (industria y sector de servicios), de entre 40 y 50 años de edad, la mayoría con un nivel de educación superior y con 20 a 30 años de carrera.

Desarrollaron su trayectoria de vida en el trabajo y su principal forma de relación con el mundo sociolaboral es a través de la búsqueda de un trabajo con *estabilidad, continuidad y control* que “ofrece protección y posibilita tener una zona de confort, pues lo ideal sería entrar en una empresa y hacer carrera” (hombre, 54 años, ingeniero, empleado en industria) y con *reconocimiento, prestigio y seguridad*: “la empresa te da un apellido corporativo que define quién es usted” (hombre, 43 años, ingeniero, empleado en industria). La forma privilegiada de organización del trabajo es la *rutina*, a través de la cual “usted siempre recibe directrices de cómo trabajar y con un cierto paternalismo en las relaciones de trabajo” (mujer, 40 años, sin educación superior, directora de hotel).

Posibilidad. El grupo de participantes que construyeron sus narrativas con predominio en los procesos de búsqueda de posibilidades en la red sociolaboral estuvo compuesto por hombres y mujeres, principalmente autónomos y microempresarios (industria y sector de servicios), de entre 35 y 50 años de edad, con un nivel de educación media o superior y con 10 a 40 años de carrera.

Estas personas buscan estar en sintonía con las oportunidades del mundo del trabajo y valorizan el *cambio constante* y la *novedad* como un estilo de vida: “nunca tuve miedo del trabajo nuevo, gente nueva, grupo nuevo, al contrario, esto me motiva” (hombre, 45 años, sin profesión definida, empleado en industria y trabajador independiente), pues “la novedad me encanta” (mujer, 42 años, sin profesión definida, empleada en industria). La *imprevisibilidad* y los *desafíos* son deseados, porque “se vive el día a día sin la pretensión de querer prever el futuro, que es siempre incierto” (hombre, 49 años, microempresario, industria) y siempre se piensa que “voy a encontrar una alternativa, porque tengo que sobrevivir” (hombre, 45 años, sin profesión definida, empleado en industria y trabajador independiente).

La sobrevivencia requiere la *competencia* de realizar varios trabajos de acuerdo con las demandas, marcada por la idea de que “yo sirvo para cualquier cosa”, lo que lleva a definir la *flexibilidad* y la *multifuncionalidad* como ejes centrales para una vida en el trabajo: “yo no tengo una carrera, mi carrera son muchas carreras” (mujer, 36 años, periodista, trabajadora independiente), llevando una sensación de autonomía y *libertad*, junto con la necesidad de una buena *red de contactos* para seguir trabajando.

Cierre. El grupo de participantes que construyeron sus narrativas con prevalencia de los procesos de búsqueda de cierre y de protección en grupos y comunidades profesionales u ocupacionales estuvo compuesto por hombres y mujeres que combinaban el vínculo como funcionarios con experiencias de trabajo como independientes (industria y sector de servicios), de entre 35 y 60 años de edad, con educación superior y con 10 a 40 años de carrera.

En este grupo las personas tienen como eje central en sus vidas de trabajo la necesidad de desarrollar una *actividad especializada*, definida por una *profesión* u *oficio determinado*, pues “mi compromiso con el trabajo es hacer lo mejor que mi profesión permita y que tenga sentido para mi [*vocación*]” (mujer, 50 años, farmacéutica, empleada en industria), ya que “no sé hacer otra cosa y nunca pensé en hacer otra cosa” (hombre, 58 años, médico, empleado en un hospital público). Poder trabajar como *profesional* y ser *reconocido profesionalmente* es lo más importante: “la autoridad viene del respeto intelectual generado por la capacidad y el reconocimiento profesional (mujer, 40 años, abogada, empleada en sector de servicios y trabajadora independiente).

Instrumental. El único participante clasificado en la categoría instrumental fue un hombre de 41 años de edad que combinaba empleos públicos y en empresas privadas (industria y sector de servicios) con trabajos como independiente, que tenía educación superior y 25 años de carrera, determinada por experiencias continuas de adaptación identitaria instrumental a los procesos de trabajo, pues “cuando usted no sabe dónde quiere llegar, cualquier camino sirve” (*falta de proyectos*). El principal deseo, en su caso, sería “poder conducir la vida en vez de ser conducido por la ocasión” (*decisiones aleatorias*), pero parece algo muy difícil de realizar, generando una historia continua de des-identidad.

En general, la des-identidad apareció en muchas narrativas como representativa de momentos de crisis o transición. El carácter transitorio, no obstante, no se prolongaba luego de superada la crisis.

En aproximadamente el 65% de los participantes se verificó el predominio de alguno de los tipos descritos en la sistematización teórica, lo que apoya en parte la hipótesis del estudio y muestra la pertinencia de emplear tipologías como estrategia de descripción y análisis de las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad.

En este grupo de participantes fueron desarrolladas narrativas que apuntaron a la predominancia de un tipo específico de construcción identitaria en el trabajo, corroborando la idea de Dubar (2000) de que se vive contemporáneamente una relación heterogénea y compleja con el mundo laboral, que no es de ruptura total ni de continuidad, sino de transición, existiendo momentos de ruptura y momentos de continuidad.

Aproximadamente el 40% de los participantes en este movimiento de continuidad busca referencias más tradicionales, fijas, colectivas y estables en relación con el trabajo, ya sea a través de un espacio de trabajo o una profesión, representado por los tipos de construcciones identitarias de nostalgia y de cierre. Por otra parte, el 25% de los participantes está buscando construir sus vidas en el trabajo a través de las relaciones posibles con redes sociolaborales interconectadas, lo que demanda una postura más activa y flexible de los trabajadores (véase la Tabla 3).

A pesar de que el grupo de participantes presentó mayoritariamente narrativas identitarias que indican la predominancia de algunos de los tipos de construcción identitaria postulados, en el 35% de las narrativas aparecieron elementos divergentes con relación a estos tipos y, en algunos casos, las construcciones identitarias se mostraron híbridas o mixtas.

Construcciones identitarias híbridas o mixtas. El grupo de participantes que construyeron sus narrativas identitarias híbridas o mixtas estuvo compuesto por hombres (71%) y mujeres (29%), principalmente funcionarios de empresas privadas (industria y sector de servicios), de entre 40 y 60 años de edad, con educación superior y con 20 a 40 años de carrera.

Estas narrativas contenían elementos de un tipo predominante atravesado o apoyado por otro tipo, lo que daba como resultado dos tipos estructuralmente articulados. A continuación se explica en qué situaciones las construcciones identitarias se mostraron claramente híbridas o mixtas.

Situación 1. En dos situaciones emergentes en algunas narrativas la nostalgia (identidad organizacional) aparece articulada con la posibilidad (identidad red).

En la primera situación, cinco participantes relataron que trabajar en una empresa u organismo público y tener un empleo estable traía seguridad, lo que es característico de la categoría nostalgia, pero que, sin embargo, impedía muchas veces el crecimiento personal, por las restricciones y límites organizacionales impuestos y que, por lo tanto, el cambio también sería deseable (categoría posibilidad). Lo anterior se ilustra con lo señalado por uno de los participantes:

La estabilidad de la empresa y del empleo es buena y fundamental, pero de tiempo en tiempo necesitamos cambiar, porque hay momentos claros de estancamiento profesional y ahí tenemos que buscar otra empresa para nuevos desafíos. (hombre, 42 años, abogado, empleado en industria)

En la otra situación, cuatro participantes hablaron de la importancia de las redes de contactos (categoría posibilidad) para mantenerse en el mercado de trabajo como empleados, continuar trabajando y crecer en la carrera (categoría nostalgia):

La gente necesita de la estabilidad de una empresa y con el empleo usted puede crear su red de contactos, es decir, la red es la que permite la empleabilidad y hace que usted pueda ir cambiando de empresas y de empleo con más facilidad. (hombre, 42 años, administrador de empresas, empleado en industria)

La red de relaciones permite una identidad red, pero también permite una identidad organizacional, al posibilitar conseguir empleos a través de aquella.

Situación 2. La categoría cierre (identidad profesional y ocupacional) apareció en dos situaciones como base fundamental, tanto para la construcción identitaria de tipo nostalgia como para el tipo posibilidad, como señaló un participante con un claro predominio de identidad organizacional (categoría nostalgia): “quiero estar en una empresa, pero necesito estar haciendo lo que es de mi profesión” (hombre, 60 años, farmacéutico, empleado en industria). Otro participante, en quien predominaba una identidad red (categoría posibilidad), afirmó que el trabajo basado en las redes solo tiene sentido si tiene apoyo en su profesión: “usted solo puede hacer eso [tener una identidad de red], pero sin dar la espalda a sus verdades [la identidad profesional]” (hombre, 45 años, sin educación superior, microempresario).

Situación 3. Cuatro participantes relataron haber tenido una carrera desarrollada siempre a través de vínculos de empleo (categoría nostalgia), aunque, de forma transitoria y cuando no conseguían otro empleo, eran independientes en los intervalos entre los empleos o abrían sus propias empresas (categoría posibilidad). Dos de ellos no fueron independientes por opción, en un movimiento diferente de quienes emprenden por decisión propia, sino por falta de alternativas: “sin saber exactamente lo que yo iba a hacer, sin conseguir otro empleo, yo abrí una empresa de consultoría, que fue un desvío de trayectoria” (hombre, 43 años, ingeniero, empleado en industria). Por otra parte, por una opción en un momento de la vida, dos participantes relataron haber transitado hacia una identidad red (como consultor), uno de ellos después de la jubilación (hombre, 60 años, profesor secundario).

Situación 4. Dos participantes declararon el explícito deseo de ser empleados en una empresa (categoría nostalgia), pero su identidad organizacional era evaluada constantemente con la lógica contemporánea de la sobrecarga de trabajo, multifuncionalidad y poco reconocimiento, lo que los lleva a abandonar este camino y adoptar una vida de emprendedor o independiente (categoría posibilidad) para lograr invertir en la carrera y salir de ese círculo vicioso, como lo menciona un participante: “no me consigo ver fuera de una empresa, pero, al mismo tiempo, no consigo más quedarme en una empresa, es mucha presión” (hombre, 49 años, economista, empleado en industria). El otro señala otra alternativa que sería ingresar en un empleo público, igualmente estable, pero con menos presión.

Situación 5. Ocho participantes mencionaron momentos de pérdida de referencias, en general transitorias, en que vivenciaron claramente situaciones de des-identidad, en las cuales no sabían cómo actuar para continuar con sus carreras y quedaban paralizados o buscaban alternativas ajenas a sus formas predominantes de actuar en el mundo, lo que los privaba de cualquier posibilidad de atribución de sentido a su trabajo. Sin embargo, para la mayoría de los participantes esta situación no tuvo un carácter permanente, lo que lleva a pensar que esta categoría identitaria (instrumental) sería siempre contingente y poco permanente.

Discusión

Los resultados permitieron sugerir algunas consideraciones para contribuir al estudio de las identidades en el trabajo a partir de una síntesis de la literatura reciente del área y del relato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil).

Básicamente, las tres principales contribuciones de esta investigación fueron: (a) el apoyo parcial a la hipótesis formulada sobre la conformación de cuatro tipos de identidades en el 65% de los casos; (b) la confirmación en el 35% de los casos del carácter híbrido de las identidades laborales contemporáneas, generadas por la combinación de los tipos de construcción identitaria descritos y sistematizados y (c) la identificación de límites y posibilidades del empleo de tipologías para el análisis de las construcciones identitarias.

La presente investigación mostró, por un lado, la potencialidad del uso de tipologías construidas por la sistematización de la literatura reciente de la temática de las construcciones identitarias (Ribeiro, 2009; Ribeiro & Uvaldo, 2011), al indicar que existe un predominio de construcciones identitarias en el trabajo en dos movimientos antagónicos de búsqueda: uno por la estabilidad (tipo de la nostalgia) y otro por la flexibilidad (tipo de la posibilidad), con el debilitamiento de las identidades profesionales y ocupacionales (tipo del cierre).

Por otro lado, la investigación desarrollada identificó los límites de esta tipología al constatar que (a) el tipo instrumental no es permanente, sino mayormente una situación transitoria de crisis, a pesar de que un participante estuvo clasificado como tal, y (b) existen tipos híbridos y mixtos de construcción identitaria, que no estaban previstos en la sistematización propuesta, contradiciendo parcialmente la hipótesis del estudio.

Ha sido posible percibir en el grupo de participantes que la realidad del mundo del trabajo ha puesto a las personas en una tensión constante entre estabilidad-flexibilidad y permanencia-cambio. Ante la multiplicidad de referencias para las construcciones identitarias coexistiendo en el mundo actual del trabajo, que no son integradas, sino muchas veces contradictorias, los procesos de construcción identitaria serían “la posibilidad real de los individuos de hacerse sujetos de esta tensión” (Sharim, 2005, p. 31).

Como Kirpal (2004), Sveningsson y Alvesson (2003) y otros autores han señalado, las construcciones identitarias han sido definidas de forma paralela y simultánea por la transitoriedad y la estabilidad y no por una característica duradera, marcada por la esencia o por la fluidez, sino más bien por procesos continuos que cubren momentos de permanencia y de cambio y que, al mismo tiempo, determinan una base central para su construcción.

En este sentido, cualquier propuesta de tipificación que ayude en la importante tarea de organización y visualización de las construcciones identitarias contemporáneas en el trabajo, con objetivos teóricos, analíticos y prácticos significativos, será siempre parcial e inconclusa, pues los tipos predominantes son atravesados en mayor o menor grado por uno o más de los otros tipos, generando elementos divergentes en la sistematización propuesta, lo que es esperado y deseable.

Estos resultados merecen dos consideraciones. Por una parte, los resultados parecen indicar que los discursos hegemónicos, según los cuales todos los trabajadores contemporáneos debieran adherirse a la flexibilidad y la multifuncionalidad para sobrevivir en el mundo del trabajo, tienen una validez parcial. Así, existiría una distancia entre los discursos y la vida cotidiana, demostrando que la realidad es más compleja, en la que casi la mitad de los participantes está construyendo sus carreras y sus identidades con base en referencias más tradicionales de la estabilidad moderna.

Por otro lado, al contrario de lo que parte de la literatura señala (Groete & Raeder, 2009; Kirpal, 2004), la búsqueda de flexibilidad y la vivencia de discontinuidad en la carrera no es siempre desestructurante, sino muchas veces es deseable, como bien lo indicaron Heinz (2002) y parte de los participantes de la investigación desarrollada.

Se evidencia que las categorías *nostalgia* y *posibilidad* parecen representar la mayor parte de las construcciones identitarias en el trabajo, lo que permite decir que los trabajadores de São Paulo en Brasil, mayores de 35 años, estarían organizando sus construcciones identitarias de forma polarizada, es decir, buscando la estabilidad (nostalgia) o la flexibilidad y el cambio (posibilidad), además de presenciarse un descenso de la función de la identidad profesional y ocupacional (cierre), lo que parece confirmar la tesis que indica una fragilidad de las profesiones en el mundo del trabajo actual (Blanch, 2003) y la transitoriedad de la categoría instrumental, que solo emergió como situación de crisis y no con una permanencia mayor, salvo en un solo caso.

Igualmente, el hecho de encontrar construcciones identitarias híbridas o mixtas parece señalar que la identidad no es una entidad, sino un flujo dinámico con momentos de cambios y momentos de permanencia, principalmente porque el trabajo de construcción identitaria ocurre en contextos que son variables en términos de su estabilidad. Esto ayuda a explicar las divergencias presentadas por los participantes en relación a las categorías propuestas, ejemplificadas por situaciones en las cuales se articulaban la estabilidad y el cambio en función de contextos organizacionales limitados, la necesidad de utilizar recursos de la red de contactos para el mantenimiento del empleo o la importancia de la referencia profesional para la identidad red, reforzando la importancia de lo narrativo como categoría de análisis para las construcciones identitarias contemporáneas.

Conclusiones

La propuesta de sistematización de fenómenos psicosociales, como las construcciones identitarias, en tipos o modelos más generales posee sus límites, pues tiende a reducir la realidad a las categorías definidas. Sin embargo, si el objetivo no es ajustar la realidad, sino realizar un retrato de ella con fines analíticos y exploratorios, se puede volver una estrategia interesante para la comprensión de aspectos del mundo del trabajo y de los trabajadores y puede producir una apertura de puentes y diálogos entre investigadores de temas afines.

En un momento de trabajo flexible y mutable, las personas construyen identidades transitorias, híbridas y, muchas veces, contradictorias, siendo más una posición identitaria que una identidad estable —aunque algunas situaciones de vida (personal y organizacional) sean más estables y permitan la permanencia por largos periodos de tiempo de una misma construcción identitaria—, en la cual distintos aspectos y facetas del complejo de la identidad emergen en determinadas situaciones o momentos de la vida (Castells, 2001; Sharim, 2005; Sveningsson & Alvesson, 2003).

El estudio tuvo dos limitaciones principales que hay que tener en cuenta: (a) el perfil del grupo estudiado, compuesto en su mayor parte por personas con alta calificación, y (b) el uso de una sola narrativa para analizar los procesos de construcción de identidad, lo que permitió hacer solamente una imagen de estos procesos.

Se sugiere que más estudios cualitativos sobre la misma temática sean realizados en el futuro, pero en contextos diferentes, intentando analizar el factor transcultural en las construcciones identitarias propuestas. También se sugiere realizar una investigación con un diseño cuantitativo, para probar las construcciones identitarias descritas.

Finalmente, se plantea la necesidad de conducir estudios longitudinales que permitan estudiar las construcciones identitarias a lo largo del tiempo.

Referencias

- Alvesson, M. & Willmott, H. (1996). *Making sense of management: A critical analysis*. London, Reino Unido: Sage.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39, 619-644. doi:10.1111/1467-6486.00305
- Bardin, L. (1986). *Análisis de contenido*. Madrid, España: Akal.
- Bauman, Z. (2005). *Identidad*. Buenos Aires, Argentina: Losada.
- Blanch, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona, España: Universitat Oberta de Catalunya.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona, España: Paidós.
- Castells, M. (1999). *La era de la información. Vol. I: La sociedad red*. México, DF, México: Siglo XXI.
- Castells, M. (2001). *La era de la información. Vol. II: El poder de la identidad*. México, DF, México: Siglo XXI.
- Cornejo, M. (2006). El enfoque biográfico: trayectorias, desarrollos teóricos y perspectivas. *Psyche*, 15(1), 95-106. doi:10.4067/S0718-22282006000100008
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en psicología. *Universitas Psychologica*, 10, 175-188.
- Delory-Momberger, C. (2004). Biographie, socialisation, formation. Comment les individus deviennent-ils des individus? [La biografía, la socialización, la formación. ¿Cómo los individuos llegan a ser personas?]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 551-570.
- Dickie, V. A. (2003). Establishing worker identity: A study of people in craft work. *American Journal of Occupational Therapy*, 57, 250-261. doi:10.5014/ajot.57.3.250
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités: L'interprétation d'une mutation* [La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación]. Paris, Francia: Presses Universitaires de France.
- Giddens, A. (2002). *Modernity and self-identity*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Grote, G. & Raeder, S. (2009). Careers and identity in flexible working: Do flexible identities fare better? *Human Relations*, 62, 219-244. doi:10.1177/0018726708100358
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 220-240. doi:10.1006/jvbe.2001.1865
- Hualde, A. (2000). La sociología de las profesiones. En E. G. Toledo (Ed.), *Tratado latino-americano de sociología del trabajo* (pp. 664-679). México, DF, México: Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kirpal, S. (2004). Researching work identities in a European context. *Career Development International*, 9, 199-221. doi:10.1108/13620430410535823
- Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial [La trayectoria de carrera como un constructo teórico-práctico y la propuesta dialéctica de una carrera psicossocial]. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12, 203-216.
- Ribeiro, M. A. (2011). Orientação profissional: uma proposta de guia terminológico [Orientación profesional: una propuesta de una guía terminológica]. En M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Eds.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* [Manual de orientación profesional y de carrera] (Vol. 1, pp. 23-66). São Paulo, Brasil: Vetor.
- Ribeiro, M. A. & Uvaldo, M. C. C. (2011). Possibilidades identitárias contemporâneas em um mundo do trabalho flexibilizado [Posibilidades identitarias contemporâneas en un mundo de trabajo flexibilizado]. *Polis e Psique*, 1(1), 57-79.
- Román, J. A. & Avendaño, C. (2002). Metáforas para re-pensar al sujeto en la sociedad del empleo: voces desde Barcelona. *Psyche*, 11(2), 181-196.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail: Les effets culturels de l'organisation* [La identidad en el trabajo: los efectos culturales de la organización]. Paris, Francia: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J. ... van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

- Sharim, D. (2005). La identidad de género en tiempos de cambio: una aproximación desde los relatos de vida. *Psyke*, 14(2), 19-32. doi:10.4067/S0718-22282005000200002
- Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psyke*, 20(1), 15-27. doi:10.4067/S0718-22282011000100002
- Strangleman, T. (2012). Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work. *Sociology*, 46, 411-425. doi:10.1177/0038038511422585
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56, 1163-1193. doi:10.1177/00187267035610001
- Touraine, A. (1996). *¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes*. México, DF, México: Fondo de Cultura Económica.

Fecha de recepción: Abril de 2012.

Fecha de aceptación: Septiembre de 2012.