

# Procesos de movilidad social de profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Un estudio desde la dimensión del reconocimiento socio-laboral

*Héctor Rivera\**

Universidad Diego Portales, Santiago, Chile

## RESUMEN

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

## Palabras clave

Movilidad social, integración e inserción social, campo laboral, reconocimiento socio-laboral, movilidad social fallida

---

\* Sociólogo, magíster en Sociología, Universidad Alberto Hurtado. Universidad Diego Portales. Correo electrónico: [hectorriveravergara@gmail.com](mailto:hectorriveravergara@gmail.com).

Processes of social mobility of the professionals of middleclass socioeconomic strata of the Metropolitan Region of Santiago of Chile. A study from the dimension of socio-professional recognition

## ABSTRACT

This article proposes the investigation, from a qualitative approach, of the influence of the socio-professional recognition in the processes of social mobility of the professionals of middleclass socioeconomic strata of the Metropolitan Region of Santiago of Chile. The motivation for investigating this phenomenon has its origin in observing the difficulties seen in a group of Chilean professionals, characterized for being first generation in their family to obtain a university degree, in their mechanisms of insertion and integration into the labor force, which have not been accompanied by the socio-professional recognition expected in the performance of their jobs, experiencing, according to their own affirmations, a feeling of social descent and a feeling of frustration and insecurity in their professional capacities. Similarly, the interest in tackling this study from the dimension of socio-professional recognition, is due to the fact that the revised theory on social mobility refers mostly to quantifications in the distribution of the economic and social welfare of a person or group in a given time, delivering results that are very relevant and useful but that do not tackle the significant dimension of the problem.

## Keywords

Social integration, laboral field, social mobility, socio-professional recognition, frustrated social mobility

## Introducción

Diversos estudios de movilidad social señalan que entre el 60% y el 80% de la población chilena se percibe o considera que pertenece a la clase o estrato socioeconómico medio, en donde el 73,9% de las personas no heredan la clase de origen de sus padres, principalmente debido a la adquisición de mayores niveles educacionales, lo que les permite acceder a mejores condiciones laborales y, por consiguiente, a mayores remuneraciones económicas en comparación con sus padres (Wormald y Torche, 2004). Es así que, en el año 1989, el sistema educacional superior chileno contaba aproximadamente con 200 mil estudiantes matriculados,

incrementándose a 804.981 estudiantes en el año 2009, de los cuales 546.208 optaron por estudios de nivel universitario, 162.870 por Institutos Profesionales y 95.903 por Centros de Formación Técnica (Mineduc, 2012).

Tales cifras permiten aseverar la instalación de un imaginario social en torno a la importancia de la educación como mecanismo de movilidad social vertical ascendente dentro de la estructura social chilena. Esta acción respondería a una socialización familiar tendiente a priorizar las aspiraciones de crecimiento individual de los hijos, basada “principalmente en una determinante ideológica predominante en las sociedades capitalistas, que aprueban y premian socialmente a las personas que tienden al éxito individualista” (Blejer, 1977, p. 37). Este fenómeno implica la incorporación de nuevos estilos de vida, los que a su vez conformarían nuevas formas de ver el mundo, basadas esencialmente en el éxito económico. A la vez generarían “un conocimiento de sentido común o inmediato del mundo, que da paso a un consenso y reproducción del orden social, y así a la integración social” (Castodiaris, 1975, p. 65), que permite canalizar un conjunto de sensaciones, emociones y sentimientos que buscan superar las desigualdades económicas y el clasismo social presentes en el país. Sin embargo, Barozet y Espinoza (2008) sostienen que resulta paradójico que, de manera mayoritaria, los chilenos se perciban o se consideren pertenecientes a un sector socioeconómico medio. Ello, debido al coeficiente de desigualdad del ingreso Gini que alcanza al 0,55, que posicionan a Chile entre los 15 países con peor distribución de ingresos a nivel mundial (PNUD, 2005). Además los autores apuntan a que los estudios de movilidad social realizados en Chile utilizan dos tipos de operacionalizaciones para reflejar la realidad de la estructura social. Por un lado se “utiliza el ingreso como indicador de posición social, y mide la asociación entre el ingreso de los padres y el de los hijos a través de la elasticidad o correlación intergeneracional” (Núñez y Risco, 2004, cit. en Torche, 2006, p. 16), y por el otro “construye estratos ocupacionales o clases y mide la asociación intergeneracional en una tabla de clasificación cruzada entre clases de origen y destino” (Torche, 2006, p. 16). Estos estudios son importantes para medir la composición de la estructura social, pero dificultan ubicar con precisión un sector socioeconómico medio dentro de la estructura social, debido a que las definiciones “son de tipo residual y los cortes entre grupos sociales son arbitrarios” (Barozet y Espinoza, 2008, p. 2), ya que el “indicador de ingresos reduce todas las dimensiones de diferenciación social a una escala unidimensional y la construcción de estratos ocupacionales reduce una gran cantidad de ocupaciones a un número pequeño de clases” (Torche, 2006, p. 16). Se diseña así una distribución instrumental, que no caracteriza ni define a un sector socioeconómico medio como tal, ya sea por decisiones metodológicas

o simplemente por evitar el riesgo de caer en consideraciones de tipo ideológicas que podrían comprometer la objetividad de los estudios.

En este sentido, Torche afirma “que la movilidad y la desigualdad social en la sociedad chilena se asocian más a la perspectiva de ingreso” (2004, p. 3), indicando la orientación a medir las condiciones objetivas o el resultado material del proceso de movilidad social. Este análisis, sin embargo, no refleja necesariamente las causas o consecuencias subjetivas del ascenso o descenso dentro de la estructura social y tampoco las “características de la sociedad, ni las capacidades y recursos que movilizan los propios actores” (Sautu, 2003, p. 54).

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

## Reconocimiento socio-laboral, una dimensión de análisis de la movilidad social

El complejizar el análisis de los procesos de movilidad social entre los profesionales de estratos socioeconómicos medios desde la dimensión reconocimiento socio-laboral, nos entrega la posibilidad de explorar en la lucha que emprende un profesional por alcanzar una identidad vinculada al cumplimiento de las expectativas trazadas. Se espera de él que se configure como sujeto que se respeta a sí mismo, que desarrolla autoestima y autoconfianza, que es reconocido por los otros sujetos, que adquiere respeto institucionalizado desde la solidaridad del campo laboral, de manera de conseguir autonomía y dignidad humana.

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

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

Es decir, el sujeto construye su identidad desde el reconocimiento de los demás. Si esto no fuera así, su reconocimiento se vería destruido, imposibilitándolo de obtener respeto por sí mismo y, por consiguiente, no obtendría éxito personal.

De manera sintética, entonces, se comprende que el reconocimiento se constituye de tres formas (Honneth, 1997):

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

– La segunda forma de reconocimiento es el derecho, entendida como el ciudadano que conoce las obligaciones que debe cumplir con los otros ciudadanos. Es decir, es una interacción entre cada ciudadano individual y los demás ciudadanos que conforman el Estado. Se basan en el respeto a la ley, facultando el autorrespeto del ciudadano en tanto exteriorización de su autonomía moral, respetada por todos los ciudadanos a través de los derechos individuales como miembro de la sociedad. Esto sería lo que formaría su autoestima.

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

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

– La del menosprecio desde el amor se refiere al maltrato a la integridad física y psíquica del sujeto; vale decir, se trata de acciones que intentan abusar de su cuerpo, provocando la vergüenza social, lo que dificulta la autonomía sobre su cuerpo, y genera la pérdida de la confianza en sí mismo.

– La forma del menosprecio desde el derecho se refiere a la negación de los derechos y a la exclusión social del sujeto, lo que ocasiona la privación de privilegios y libertades legítimas, considerándosele un sujeto moralmente menos valioso e irresponsable de sus actos, otorgándosele un trato vejatorio para su dignidad de ciudadano, ya que es calificado como menos que los demás ciudadanos.

– La forma de menosprecio desde la solidaridad se refiere a la deshonra, desvalorizándose la forma de vivir, sentir y actuar del sujeto o de su grupo social, devaluándoseles cultural y socialmente, lo que genera la pérdida de la autoestima y de la confianza en las propias capacidades y cualidades, lo que dificulta su integración social.

De lo antes expuesto, el análisis de los procesos de movilidad social de los profesionales de primera generación de estratos socioeconómicos medios, desde la dimensión reconocimiento socio-laboral, se centra en la ‘solidaridad del campo laboral’. Esto es así pues el profesional debe luchar por su reconocimiento mediante sus capacidades intelectuales y profesionales, con el propósito de alcanzar respeto por sí mismo, autoestima, autoconfianza y autorrealización personal y profesional, intentando evitar el menosprecio social que generaría la desvalorización de sus capacidades intelectuales y profesionales, un daño a su autoestima, autoconfianza y autorrealización, provocándole una sensación de fracaso en su proceso de movilidad social.

De este modo, el objetivo general que guía este artículo se refiere a la influencia de la dimensión del reconocimiento socio-laboral en el proceso de movilidad social de profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Este reconocimiento socio-laboral es un conjunto de cambios económicos y sociales, dados en la vida de una persona, que inciden de manera sensible en su patrimonio y prestigio social (Von Mentz, 2003). En este trabajo se busca establecer los alcances y las limitaciones de poseer o adquirir una gama de atributos personales y profesionales que proporcionen la obtención del reconocimiento socio-laboral. Del mismo modo, se persigue explorar en la presunción de que, al no obtenerse el reconocimiento socio-laboral, se produciría una sensación de fracaso.

## Marco metodológico

La metodología utilizada en este artículo es de carácter cualitativo. Se basa en un diseño emergente, que permite explorar el fenómeno de estudio y modificar sus procedimientos metodológicos con el objetivo de “no reducir la complejidad al fragmentarla en variables; por el contrario, incrementa la complejidad al incluir el contexto social” (Flick, 2002, p. 41). De esta manera, se precisa la constante reflexión por parte del investigador en su proceso de investigación, permitiéndole modificar procedimientos, objetivos, muestras, recopilación y análisis de los datos, entre otros, mecanismos que facilitan el surgimiento de información que provea

una mejor explicación que una teoría ‘prestada’, ya que se ajusta a la situación, posee un acercamiento constructivista y funciona en la práctica[;] es sensitiva a los individuos en el ambiente en que la investigación se desarrolla y puede representar la complejidad del proceso que ellos viven. (Creswell, 2005, p. 397)

Esto permite generar una teoría que explica, en un nivel conceptual amplio, procesos, acciones e interacciones de profesionales de estratos socioeconómicos medios en sus procesos de movilidad social desde la dimensión reconocimiento socio-laboral.

La recolección de información se realizó entre los meses de agosto y octubre de 2012, utilizando la técnica de la entrevista focalizada, con una pauta de preguntas semiestructurada, de una duración de una hora aproximadamente.

La muestra está compuesta por ocho profesionales de estratos socioeconómicos medios que habitan en la Región Metropolitana, siendo primera generación familiar de profesionales. Se compone de cuatro hombres y cuatro mujeres chilenos/as que poseen título profesional entregado por una universidad nacional, con una experiencia laboral de a lo menos cinco años con posterioridad a su titulación, que desarrollan funciones propias de su especialidad en el campo laboral. Estas características permitirían seguir la postura weberiana, según la cual los sujetos pertenecientes a una misma clase social se pueden diferenciar al interior de estas por estratos, mediante sus intereses, aspiraciones, roles, funciones, estilos de vida, estructurando una forma de estatus que basa su éxito en el reconocimiento socio-laboral. De esta forma, la razón por la cual se excluye a priori a los profesionales con menos de cinco años de experiencia laboral posterior a su titulación, se debe a las posibles indeterminaciones en su experiencia y opiniones de vida en referencia a la importancia del reconocimiento socio-laboral en sus procesos de movilidad social.

Se conforma, así, ‘una muestra teórica o intencionada’ (Rusque, 2003), por medio de la técnica de la bola de nieve, cuyo tamaño se define por saturación de datos, juzgándola más por su calidad que por su cantidad (Sampieri, 2007).

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

A continuación se presentan las características de cada grupo, centrados en los estratos socioeconómicos C2 y C3, debido que los padres de los profesionales estudiados se identifican en tales sectores; asimismo, de acuerdo a las comunas en donde habitan, a los promedios de educación realizados y a los ingresos económicos que obtienen por su actividad laboral.

Tabla N° 1: Descripción de los estratos socioeconómicos en Chile

ESTRATO SOCIO-ECONÓMICO	% NIVEL PAÍS	% R.M.	N° DE HOGARES PAÍS	N° DE HOGARES R.M.	COMUNAS REPRESENTATIVAS R.M.	PROMEDIO JEFES DE HOGAR /AÑOS DE EDUCACIÓN	PROMEDIO BIENES	INGRESOS
ABC 1	7,2	11,3	296.980	167.524	Vitacura, Las Condes, Lo Barnechea	16,2	9,2	\$1.700.000 a \$3.500.000 o más
C 2	15,4	20,1	636.965	299.381	Ñuñoa, San Miguel y Macul	14,0	7,2	\$600.000 a \$1.200.000
C 3	22,4	25,6	926.180	380.819	Independencia, Estación Central y Quilicura	11,6	5,7	\$400.000 a \$500.000
D	34,8	34,5	1.442.228	511.983	Recoleta, Pudahuel y Conchalí	7,7	4,4	\$200.000 a \$300.000
E	20,3	8,5	839.074	126.243	Cerro Navia, La Pintana y Lo Espejo	3,7	2,3	Igual o menores a \$160.000

Fuente: esquema elaborado a base de Adimark (2009), modelo Esomar.

En adelante se utilizará el concepto de estrato socioeconómico medio para referirse a los profesionales de la muestra, principalmente porque este artículo pretende describir los procesos de movilidad social de un grupo de profesionales, los cuales, perteneciendo a un sector socioeconómico, se diferenciarían de otros miembros de su grupo social por conformar -en opinión de este investigador-, un estatus que simboliza estilos de vida que orientan sus acciones a obtener un reconocimiento socio-laboral, como mecanismo para conseguir sueños y anhelos a nivel personal, familiar y social, en concordancia con los principios y valores entregados por sus padres para alcanzar éxito mediante el mérito y el esfuerzo personal y profesional.

La siguiente tabla resume aspectos relevantes de los casos.

Tabla N° 2: Resumen de presentación de casos

CASOS	EDAD	COLEGIO/LICEO ENSEÑANZA MEDIA	PROFESIÓN	UNIVERSIDAD	EXPERIENCIA LABORAL/ AÑOS
Mujer 1	34	Santa Juliana	Profesora de Lenguaje	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE)	10
Mujer 2	44	Blas Cañas	Ingeniero comercial	P. Universidad Católica de Chile	19
Mujer 3	31	Santa Cecilia	Sicóloga clínica	Universidad Central	8
Mujer 4	29	Carmela Carvajal de Prats	Sicóloga organizacional	Universidad Santo Tomás	7
Hombre 1	28	San Ignacio de Alonso de Ovalle	Sociólogo	Universidad de Chile	5
Hombre 2	34	Instituto Superior de Comercio	Ingeniero en prevención de riesgos y medio ambiente	Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM)	9
Hombre 3	30	San Ignacio El Bosque	Comunicador audiovisual	Universidad del Pacífico	7
Hombre 4	31	Instituto Nacional	Ingeniero civil mecánico	Universidad de Chile	7

Fuente: elaboración propia.

La tabla indica un promedio de 32,6 años de edad y un promedio de nueve años de experiencia laboral entre los profesionales de la muestra, que se desempeñan en tres áreas específicas dentro del campo laboral: ciencias sociales y educación, arte e ingeniería. Estas características permitirían establecer convergencias o divergencias

de percepción sobre la importancia e influencia de obtener reconocimiento socio-laboral en sus procesos de movilidad social.

## Análisis de los casos

A partir de las afirmaciones de los profesionales de estratos socioeconómicos medios y desde la teoría de la movilidad social y del reconocimiento social, se elaboraron las siguientes secciones de análisis. La primera sección estableció la composición de la dimensión reconocimiento socio-laboral. La segunda sección evaluó la obtención del reconocimiento socio-laboral. La tercera sección profundizó en las causas y consecuencias de la no obtención del reconocimiento socio-laboral.

### *Composición de la dimensión reconocimiento socio-laboral*

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

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

*cualquier profesional trabaja buscando como meta final un reconocimiento, que se puede traducir en el respeto de tus colegas y también en las mejoras de tus ingresos... (Mujer 1)*

*como profesional aspiro a un mayor reconocimiento de mis capacidades profesionales, a tener las oportunidades de poder sentir que un proyecto tiene éxito gracias a tu diseño, planificación y gestión, el sentir el respeto de otros profesionales; no creo que todo pase por lo monetario, creo que pasa por tener las oportunidades de demostrar tus capacidades profesionales, y fruto de eso, obtengas los beneficios de mayores remuneraciones... (Mujer 2)*

*la valoración siempre está relacionada con la retribución económica. Si yo fuera valorado, pero ganará un sueldo muy malo, a la larga igual buscaría una parte en donde me paguen más, ya que profesionalmente hay que hacer notar que uno es profesional de cinco años de estudios y la experiencia laboral que uno tiene... (Hombre 2)*

Los profesionales manifiestan que el reconocimiento socio-laboral es una distinción recibida en el desempeño de sus funciones, materializado en prestigio profesional y en satisfactorias remuneraciones económicas. Las jefaturas brindan oportunidades tendientes a asumir interesantes desafíos laborales que permiten sentirse parte fundamental del proyecto de empresa, concretizando un sistemático desarrollo profesional.

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

- Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas: las jefaturas brindan oportunidades para afrontar nuevos desafíos laborales, los que permiten alcanzar un desarrollo profesional sistemático.
- Realización profesional: sentir autorrealización profesional y personal en el desempeño de las funciones laborales, siendo parte fundamental del proyecto laboral en donde se ejercen funciones.
- Respeto profesional: sentir respeto profesional de parte de los pares, debido a que es parte fundamental del proyecto laboral en donde se ejercen funciones.
- Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas: sentir que el desempeño profesional es remunerado en directa proporción con las capacidades, experiencia y responsabilidades laborales.

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

En síntesis, desde Honneth (2005), el reconocimiento socio-laboral podría ser entendido en el contexto de la sociedad chilena, en donde los profesionales

presentan particulares capacidades para el cumplimiento de objetivos socialmente compartidos y valorados, manifestando una constante lucha moral por la obtención de su reconocimiento social, basado en sus derechos de alcanzar autoestima, autoconfianza, autorrealización, dignidad, honor y prestigio personal y profesional. (Honneth 2005, p. 27)

### *Evaluación del reconocimiento socio-laboral*

En el procedimiento se utilizan los siguientes componentes: reconocimiento profesional de parte de las jefaturas, realización profesional, respeto profesional y satisfacción respecto de las remuneraciones económicas, para evaluar y clasificar la obtención del reconocimiento socio-laboral de los profesionales mediante sus percepciones y sensaciones.

#### **Mujer 1, profesora de lenguaje y comunicación, 34 años.**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

*Creo que de alguna manera he conseguido esa valoración, pero no de mis jefes directos, que son el director del colegio y el encargado de la UTP; lo he recibido de los resultados del Simce, subiendo en dos años seguidos nuestros promedios como colegio en los cursos de cuarto y octavo básico; hemos subido en los dos años más de 76 puntos, con lo cual nos sitúa en el segundo colegio de la comuna. Obviamente este logro no es solo mío, sino que de todos los profesores que hemos trabajado con convicción en dar mejor educación a nuestros alumnos...*

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

– Realización profesional / respeto profesional:

*comencé a implementar actividades modernas de enseñanza, incorporé las tecnologías de la informática en la enseñanza de los niños con excelentes resultados, [...] creo que la única acción que he realizado para trabajar, es innovar, poder demostrar que soy una buena profesional y que tengo las condiciones para emprender cualquier proyecto de enseñanza...*

Las afirmaciones ratifican un buen desempeño profesional, debido a los resultados obtenidos en la prueba SIMCE, fortaleciendo la convicción de que los innovadores procesos de enseñanza son la oportunidad para entregar una educación de calidad

a los niños más vulnerables, acción que aumenta su interés por comprometer a toda la comunidad docente en las ideas de su proyecto educativo, demostrando un destacable liderazgo profesional.

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

*en términos económicos ellos [sus padres] están mejor que yo, ellos tienen mejor situación económica, están estables, pueden proyectarse con mayor optimismo; es más, yo he tenido que pedirles ayuda para financiarme en parte mi magíster, porque en realidad a mí no me alcanza [...] como dicen; “cualquiera gana más plata que un profesor”, suena cruel, pero lamentablemente es verdad...*

En este punto, queda explícitamente expuesta la insatisfacción respecto de su remuneración económica, sin lograr aún superar los ingresos de sus padres, lo cual afecta su independencia económica para alcanzar sus metas y anhelos. Además, esta insatisfacción respecto de sus remuneraciones, la Mujer 1 también la manifiesta en su molestia hacia la escasa valoración social que se otorga a la función del profesor, profesión que históricamente ha sido mal remunerada en Chile.

### **Mujer 2, ingeniera comercial, 44 años.**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

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

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

– Realización profesional / respeto profesional:

*El desarrollo profesional se aprecia en los primeros 10 años, cuando estás recién titulado y comienzas a trabajar, pero cuando ya sobrepasas los 40 años y ya tienes una experiencia de más de 15 años, es muy difícil que puedas superar tus expectativas. El desarrollo profesional en Chile tiene un límite, y yo creo que estoy manteniendo un desarrollo que conseguí hace cinco años*

*atrás; puedo calificar mi desarrollo como dentro de lo que esperaba, sin mayores contratiempos...*

La Mujer 2 aporta un antecedente a considerar cuando afirma que “los profesionales en Chile cuentan con 10 años para consolidar su desarrollo profesional”. En este período se debe ser capaz de integrarse al campo laboral, para conseguir una estabilidad económica y laboral. En el caso personal de la Mujer 2, ella establece un desarrollo profesional satisfactorio, logrando cumplir sus expectativas, y alcanzando la realización profesional y el respeto profesional entre sus jefaturas y pares.

-Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

*Estoy conforme porque puedo mantener un excelente estándar de vida, adecuado para la tranquilidad de toda la familia...*

Se reafirma aquí la consolidación profesional y económica de la Mujer 2, permitiéndole proyectar un futuro de bienestar, seguridad y tranquilidad familiar. Además, ha podido retribuir económica y simbólicamente el esfuerzo realizado por sus padres en su formación personal y profesional, a través de su éxito profesional y ayuda económica.

### **Mujer 3, sicóloga clínica, 31 años.**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

*cuando quedé a cargo del programa de alcohol y drogas, supe que había alcanzado la valoración de mi superior; me puse a leer como loca, estudiando el plan AUGE, de medicamentos, preguntándoles a mis amigos médicos, me he puesto a estudiar hartito, para poder hacer bien mi pega...*

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

– Realización profesional / respeto profesional:

*mis colegas me hablan muy bien de mi trabajo en general [...]el ir a ciertos congresos, he aprendido mucho más como psicóloga, que me han entregado una valoración distinta [...]; tengo ganas de levantarme en las mañanas para ir a trabajar...*

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

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

*yo siento que tengo un buen ingreso, me siento satisfecha con lo que gano [...]; antes el que colocaba todos los ingresos era mi papá, ahora hay cuatro sueldos en la casa; mis papás son los que aportan más, pero hay una cuenta para cada uno que debemos pagar y cada uno le entrega una cantidad a mi mamá para que ella disponga...*

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

#### **Mujer 4, psicóloga organizacional, 29 años**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

*el contacto con los superiores es súper distante, ellos ordenan y tú acatas, por eso no puedo afirmarte si estoy validada por ellos. Lo que pasa es que los mandos superiores creen que con la distancia van a mantener cierto orden, por eso ni siquiera me lo pregunto...*

La profesional indica que no ha percibido un explícito reconocimiento profesional de parte de su jefatura, provocando un sentimiento de inseguridad en el desempeño de sus funciones laborales. A pesar de ello, la Mujer 4 sigue confiando en sus capacidades profesionales y manifiesta que estas pueden ser desarrolladas en otras organizaciones laborales.

– Realización profesional / respeto profesional:

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

La profesional siente que ha conseguido el respeto profesional de sus pares, lo que la motiva a seguir confiando en sus capacidades profesionales, con el objetivo de consolidar su realización profesional.

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

*estoy pensando armar el cuento y apoyo familiar igual [estudios de posgrado en el extranjero], porque sé que lo principal de esto es el apoyo de mi papá, porque lo necesito, mentalmente y económicamente, porque no puedo hacerlo sola, ya que trabajando y trabajando solo para ahorrar, no me va a dar, tendría que quedarme trabajando y ahorrando mi sueldo de 400 lucas completo en año y medio, entonces es difícil, necesito la ayuda externa...*

La profesional depende económicamente de su padre para realizar los actuales y futuros proyectos personales y profesionales, como por ejemplo disponer de gran parte de sus remuneraciones para el gasto de libros y manuales de interés, realizar un posgrado en el extranjero, entre otros. Esto indica que no ha logrado una independencia económica que le permita concretizar sus sueños y anhelos en forma autónoma, lo que expresa una insatisfacción respecto de sus remuneraciones económicas, percibidas en el desempeño de sus funciones laborales.

**Hombre 1, sociólogo, 28 años**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

*Me gustaría desempeñarme ocupando herramientas con las que fui formado, ¿qué quiere decir eso? Contar con la capacidad de actuar de manera libre, autónoma y crear propias formas de conocimiento desde una perspectiva sociológica...*

Se aprecia que el profesional no ha alcanzado el reconocimiento profesional de su jefatura, debido a que al desempeñarse en un proyecto de política pública dirigido a la prevención del consumo de drogas y alcohol, ello no le permite emplear las

herramientas y metodologías con las cuales fue formado, ya que el diseño de estos proyectos se caracteriza por su rigidez en sus procedimientos, imposibilitando los desafíos laborales y un sistemático desarrollo profesional. Esto provoca desmotivación profesional en el desempeño de las funciones laborales del Hombre 1.

– Realización profesional / respeto profesional:

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

El profesional siente que ha alcanzado el respeto profesional entre sus pares. Sin embargo, se aprecia una insatisfactoria realización profesional, debido a la imposibilidad de enfrentar desafíos laborales. Esto provoca la sensación de disconformidad respecto de los mecanismos de integración al campo laboral, ya que el Hombre 1 considera que sus capacidades profesionales no han sido desarrolladas en la forma en que él esperaba ocurriera en el desempeño de sus funciones laborales.

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

*considero que no hay una demanda que me permita mantener ese sentimiento de satisfacción; por el contrario, me encuentro en un momento de saturación de mantenerme en un nivel bajo, plano, llano, en el cual estoy frustrándome...*

El profesional manifiesta insatisfacción respecto de sus remuneraciones económicas, que no le permiten consolidar una vida de bienestar y tranquilidad material para proyectarse con seguridad hacia un futuro.

## **Hombre 2, ingeniero en prevención de riesgos y medio ambiente, 34 años**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

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

El profesional indica que ha alcanzado el reconocimiento profesional de su jefatura, debido a que se le ha dado la posibilidad de enfrentar desafíos laborales constantes

en el desempeño de sus funciones, lo que le hace sentirse parte fundamental del éxito del proyecto minero.

– Realización profesional / respeto profesional:

*Creo que en pocos años he tenido un buen desarrollo profesional, a lo mejor no he sido un profesional brillante, pero sí algo que me caracteriza es ser responsable, y eso también es bien mirado y todos mis trabajos han sido cada vez mejor, mejor en términos de sueldo, de reconocimiento de la importancia de la profesión...*

Se reafirma un desarrollo profesional sistemático, sintiendo que el desempeño de las funciones laborales es valorado tanto a nivel de las jefaturas como de los trabajadores, ya que es fundamental para el éxito del proyecto minero. Esto le permite al Hombre 2 manifestarse con confianza hacia su futuro laboral.

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

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

El Hombre 2 afirma explícitamente su satisfacción económica respecto del desempeño de sus funciones laborales, pues percibe remuneraciones que se condicen con la responsabilidad de su cargo. Esto confirma para él un sistemático desarrollo profesional, independencia y estabilidad económica.

### **Hombre 3, comunicador audiovisual, 30 años**

En el caso de este profesional se deberá considerar como su jefatura a sus potenciales clientes, ya que desempeña sus funciones laborales de forma independiente, a través de su propia productora audiovisual.

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

*mi pega es de estar buscando clientes y buscar buenos proyectos, entonces cuando no hay trabajo hay un desencanto constante; es complicado en ese sentido esta pega [...] cuando el cliente te llama más de una vez al año, ahí se ve que hay una valoración, un reconocimiento, porque te necesita*

*y nuevamente te busca. A nosotros nos pasa eso, tenemos clientes cautivos, porque las soluciones que damos son buenas...*

El profesional afirma que el ser independiente es un constante desafío, ya que se debe ofrecer los servicios profesionales diariamente a potenciales clientes, tratando de estar siempre dispuesto a entregar el mejor servicio, con el objetivo de alcanzar el reconocimiento profesional en un mercado competitivo como es el audiovisual.

– Realización profesional / respeto profesional:

*A mi familia le gusta lo que hago también y están bien contentos, les gustan los logros que he alcanzado con productos audiovisuales, están muy satisfechos y yo estoy muy satisfecho con lo que he hecho, hasta me apoyan económicamente en algunos proyectos, creen mucho en mí de repente...*

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

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

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

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

#### **Hombre 4, ingeniero civil mecánico, 31 años**

– Reconocimiento profesional de parte de las jefaturas:

*las responsabilidades que tengo cada día son más y obviamente te exigen en demasía, a veces he tenido que trabajar horas extras para terminar algunas etapas [ensamblaje y tratamiento de fluidos] [...] la ingeniería debe siempre*

*estar en constante desarrollo, pero en trabajos como el mío tú no encuentras las posibilidades de participar en algo innovador...*

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

– Realización profesional / respeto profesional:

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

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

– Satisfacción respecto de las remuneraciones económicas:

*yo debería estar ganando el doble o más de lo que gano ahora[...] me siento como en standby; no es frustración, pero no es lo que esperaba para siete años de profesional [...] ellos [sus padres] no tuvieron la posibilidad de estudiar mucho, pero así y todo están bien económicamente. Mi papá con pocos estudios pudo montar su pequeña empresa, que le va muy bien; mi mamá con su negocio, igual le va bien, y esa es la duda que tengo, de repente no se necesita estudiar en la universidad para sentirse realizado...*

El profesional manifiesta insatisfacción respecto de sus remuneraciones económicas en relación con su desempeño de funciones laborales; estima que sus remuneraciones deberían ser el doble de lo que recibe en la actualidad. Al comparar sus ingresos con los que perciben sus padres, expresa que no ha podido superarlos,

motivo que le lleva a reflexionar si acaso la realización personal y profesional debe estar supeditada a los estudios universitarios.

La siguiente tabla sintetiza las evaluaciones realizadas por los profesionales en la obtención de su reconocimiento socio-laboral, a través de sus cuatro componentes:

Tabla Nº 3: Obtención del reconocimiento socio-laboral

CASOS	RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DE PARTE DE LAS JEFATURAS	REALIZACIÓN PROFESIONAL	RESPECTO PROFESIONAL	SATISFACCIÓN ECONÓMICA
Mujer 1	NO	SÍ	SÍ	NO
Mujer 2	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Mujer 3	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Mujer 4	NO	SÍ	SÍ	NO
Hombre 1	NO	NO	SÍ	NO
Hombre 2	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Hombre 3	NO	SÍ	SÍ	NO
Hombre 4	SÍ	NO	NO	NO

Fuente: elaboración propia.

A partir de las observaciones de la tabla se puede desprender que los profesionales: Mujer 2, ingeniera comercial, 44 años; Mujer 3, psicóloga clínica, 31 años y Hombre 2, ingeniero en prevención de riesgos y medio ambiente, 34 años, han conseguido los cuatro componentes del reconocimiento socio-laboral en el desempeño de sus funciones, configurando un sentimiento de autoestima procedente del reconocimiento social de sus particulares capacidades laborales. Esto les permite “desarrollar una estima de sí mismo, un respeto por su individualidad específica” (Honneth, 1997, p. 114), entregando seguridad en sus acciones y capacidades profesionales, demostrando autoconfianza y autorrealización en el desempeño de sus funciones laborales, alcanzando prestigio, dignidad e integridad moral, tanto a nivel personal como profesional.

Desde los fundamentos de la movilidad social, los tres profesionales han logrado integrarse satisfactoriamente en el campo laboral, alcanzando sentido de pertenencia en sus respectivos proyectos laborales, pudiendo “construir anclajes de referencia que orientan su accionar laboral, que permiten planificar en función

del logro de sus objetivos” (Von Mentz, 2003, p. 68). Esto demuestra su eficiencia y distinción en el desempeño de sus funciones, consiguiendo realización y respeto profesional, lo cual les ofrece las condiciones para producir su propia historia de vida, en forma autónoma e independiente, estructurando un proceso de movilidad social vertical ascendente dentro de la estructura social.

En contraposición a los profesionales antes señalados, Mujer 1, profesora de Lenguaje y Comunicación, 34 años; Mujer 4, sicóloga organizacional, 29 años; Hombre 2, sociólogo, 28 años; Hombre 3, comunicador audiovisual, 30 años, y Hombre 4, ingeniero civil mecánico, 31 años, aún no obtienen el reconocimiento socio-laboral en el desempeño de sus funciones, debido a la no obtención de los componentes del reconocimiento profesional de parte de las jefaturas y de la satisfacción respecto de las remuneraciones económicas. Esto impide un sistemático desarrollo profesional y la independencia económica, lo cual afecta directamente a su realización profesional y su confianza personal, y configura un daño en su subjetividad, lo que provoca desconfianza e inseguridad en su personalidad, y la vivencia de una “ofensa moral que se percibe grave, ya que han dañado o destruido la elemental autorrealización personal” (Honneth 1999, p. 27). Esto significa que se ve dañada su autoestima, autoconfianza y autorrespeto, lo que desencadena el sentimiento de menosprecio social respecto de las capacidades profesionales y de la identidad personal, cuyo desenlace es de frustración y la decepción socio-profesional debido al no logro de las expectativas trazadas.

Desde los fundamentos de la movilidad social, estos cinco profesionales experimentan en la actualidad “una movilidad social horizontal, consistente en la inmovilidad de su estatus social” (Von Mentz, 2003, p. 55), que se caracteriza por la incapacidad de negociar y concretar las posibilidades de desarrollo profesional dentro del campo, lo cual influye “negativamente en logro de objetivos, fundando frustración y resentimiento social” (Von Mentz, 2003, p. 102).

### *Causas y consecuencias de no obtener reconocimiento socio-laboral*

De acuerdo a Coxon y Jones (1984), los profesionales que no obtienen reconocimiento socio-laboral perciben un proceso de movilidad social horizontal. Los autores consideran que los profesionales tienen preparación para una posible movilidad social vertical ascendente, ya que los procesos de movilidad social son dinámicos, pudiendo verse influenciados por las condiciones políticas, económicas y sociales de un país, debido a los fluctuantes cambios que se han producido en los proce-

sos de modernización de las sociedades. Ello, unido “a las transformaciones de la estructura social y la progresiva consolidación de la desigualdad, muestran que las posiciones sociales no están estáticas” (Márquez, 2003, p. 18).

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

*no estoy tan conforme como pensé que iba estar, tengo la sensación de una especie de estancamiento, por decirle así, ya que a pesar que me gusta mi trabajo, en donde sé que estoy haciendo una buena labor con mis alumnos, siento que no he avanzado hacia estabilidad económica; muchos de mis proyectos se ven interrumpidos... (Mujer 1)*

*ya no sé si quiera seguir metida en una empresa mucho tiempo más como asalariada mal remunerada... (Mujer 4)*

*[Ante el rechazo de sus propuestas por parte de sus jefaturas] Trato de ignorar esa situación, porque el sentimiento de desazón es súper grande y eso produce en mí un sentimiento de cuestionar el porqué si presento diferentes acciones o alternativas [propuestas de acción en los programas de prevención en el consumo de drogas y alcohol], no son por nadie consideradas... (Hombre 1)*

*cuando no hay trabajo, hay un desencanto constante, es complicado en ese sentido esta pega o como yo la he planificado, ya que yo soy mi propio jefe, entonces si no tengo trabajo no tengo a quién alegrarle, el desencanto aparece en cada momento, la falta de plata para pagar tus deudas y los cuestionamientos de para qué estudiar, si terminamos igual que cualquier hijo de vecino... (Hombre 3)*

*creo que no soy valorado en la medida que quiero, igual estoy tranquilo porque estoy ganando experiencia y tengo estabilidad, pero después de seis años de universidad, no te puedes estar conformándote con eso, eso pienso siempre... (Hombre 4)*

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

Uno de los factores que más representa el sentimiento de frustración en los profesionales es no haber logrado una consolidación laboral, debido probablemente a la escasa experiencia laboral, producto de su edad o a la insatisfacción respecto de sus remuneraciones económicas, lo que les hace depender económicamente de sus padres, ya sea para alcanzar metas futuras o simplemente para mantener los estándares de vida acostumbrados. Del mismo modo, hacen referencia a que sus padres no son profesionales, pero de igual forma pudieron consolidar un bienestar económico gracias a su perseverancia y esfuerzo personal. A continuación, algunas afirmaciones en relación a lo señalado:

*Ambos [padres] trabajan en un pequeño taller de costuras que instalaron en la casa, en donde fabrican ropa de colegio y la comercializan con colegios de tres comunas de Santiago [...] en términos económicos, ellos están mejor que yo [...] he tenido que pedirle ayuda para financiarme en parte mi magíster, porque en realidad a mí no me alcanza... (Mujer 1)*

*Mi papá ahora está bien económicamente, de un simple operario, se convirtió con su propia práctica en técnico, y ahora tiene su microempresa, ese es el ejemplo que he seguido [...] mi papá es fundamental para mis metas, igual mi mamá, pero mi papá es el que puede ayudarme económicamente... (Mujer 4)*

*Mis padres no son profesionales, tienen enseñanza media completa y económicamente están mucho mejor que yo, dependiendo de ellos para seguir adelante... (Hombre 1)*

*Mi papá es dueño de una microempresa de demoliciones y me apoya económicamente en algunos proyectos... (Hombre 3)*

*Mi papá es electricista, trabaja en forma independiente, es un electricista calificado. Mi mamá tiene un pequeño bazar, que arrienda [...] ellos no tuvieron la posibilidad de estudiar mucho, pero así y todo, están bien eco-*

*nómicamente, por lo menos mejor que yo [...] si no fuera por mis papás que me apoyan, no sé qué haría...* (Hombre 4)

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

En este sentido, la encuesta de Satisfacción Laboral (Laborum, 2012), diseñada para sondear la satisfacción con las trayectorias laborales de un universo de 9.717 encuestados egresados y/o titulados de 20 carreras profesionales y cuatro técnicas, mediante las variables de (1) remuneraciones, (2) desarrollo de carrera y (3) accesibilidad al mercado laboral, arrojó que solo un 24% de los profesionales se encuentra conforme con sus remuneraciones actuales, principalmente provenientes de carreras relacionadas con las ingenierías, las cuales alcanzan remuneraciones sobre el \$1.000.000 (US\$ 2.000 aprox.) mensuales, en los dos primeros años de egreso y/o titulación. En contraposición, las carreras humanistas como las pedagogías, trabajo social, periodismo, derecho, y las asociadas al área de salud como kinesiología, nutrición y dietética y medicina veterinaria, presentaron las remuneraciones más bajas del mercado laboral, en donde el 76% de los profesionales se encuentran insatisfechos con sus remuneraciones. En cuanto a las carreras, esta situación la explica María Angélica Zulic, gerente general del sitio de empleos Laborum, señalando que son aquellas que implican un retorno de inversión más tardío, lo que implica, a corto plazo, un posible endeudamiento, que incluso los puede obligar a retornar al hogar paterno y a tomar opciones laborales no relacionadas con lo que estudiaron.

Lo anterior se explicaría desde Nuñez y Risco (2004), quienes sostienen que en Chile se presenta una baja movilidad intergeneracional, no solo debido a desigualdades en la distribución del ingreso, sino también a las desigualdades en la distribución de las oportunidades laborales, observándose un alto porcentaje de transmisión de las condiciones socioeconómicas de los padres a sus hijos. Sin embargo, la expansión en cobertura de la educación secundaria y superior implementada desde la década de 1990, ha producido un exiguo incremento en la movilidad intergeneracional de los estratos socioeconómicos medios-bajos, principalmente debido a una movilidad ocupacional que ha mejorado las condiciones laborales, especialmente la variable ingresos. En el mismo sentido, Wormald y Torche (2004) concuerdan en que la educación ha producido un incremento en la movilidad social vertical ascendente, pero ello, de escaso alcance, debido principalmente al

alto porcentaje de reproducción de las desigualdades de las familias de origen, en donde los padres son fundamentales para financiar la educación de los hijos y permitir el acceso a su primer trabajo.

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

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

## Conclusiones

Los principales hallazgos de esta investigación son los siguientes:

### *Componentes del reconocimiento socio-laboral*

La dimensión del reconocimiento socio-laboral se conforma de cuatro componentes: reconocimiento profesional de parte de las jefaturas, realización profesional, respeto profesional y satisfacción respecto de las remuneraciones económicas. En donde se destaca la importancia de los componentes reconocimiento profesional de parte de las jefaturas y satisfacción respecto de las remuneraciones económicas, componentes que fueron descritos por los ocho profesionales como íntimamente relacionados, ya que al sentirse reconocidos por sus jefaturas se estructura la seguridad de ser considerados parte indispensable del éxito de la empresa, situación que era retribuida con favorables condiciones económicas, lo que permitiría alcanzar una efectiva realización profesional y consolidar un sólido respeto profesional entre los pares.

### *Influencia del reconocimiento socio-laboral en los procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios*

Se observó que los tres profesionales de estratos socioeconómicos medios que obtuvieron reconocimiento socio-laboral, desarrollaron o percibieron un proceso de movilidad social vertical ascendente dentro de la estructura social chilena, basado principalmente en el reconocimiento profesional de parte de sus jefaturas y la satisfacción respecto de las remuneraciones económicas.

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

### *Consecuencias de la no obtención del reconocimiento socio-laboral*

Se observó que los cinco profesionales que no obtuvieron reconocimiento socio-laboral presentaron procesos de movilidad social horizontales, caracterizados por la mantención del mismo estatus social que sus familias de origen, lo que trae como consecuencia la conformación de un sentimiento de frustración, debido principalmente a no alcanzar el reconocimiento profesional de parte de las jefaturas ni la satisfacción respecto de sus remuneraciones económicas. Esto origina una desmotivación profesional y personal, debido a la falta de desafíos laborales de importancia, los que pudieran permitir un sistemático desarrollo profesional y, con ello, la independencia económica. El sentimiento de frustración se expresa fundamentalmente en la sensación de fracaso por no alcanzar las expectativas trazadas, tanto en lo laboral como en lo personal y familiar.

Desde lo laboral, el sentimiento de frustración se expresa en las dificultades de inserción e integración en el campo laboral y en la percepción que sus capacidades profesionales no son valoradas, lo cual les niega la posibilidad de participar e identificarse como parte fundamental del proyecto empresarial; esto, a su vez los hace sentirse postergados e inmovilizados en cuanto a sus aspiraciones de desarrollarse profesionalmente.

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

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

Los factores que explicarían la configuración del sentimiento de frustración derivarían de la precarización y flexibilización de las condiciones laborales, caracterizadas por las bajas remuneraciones, y la carencia de estabilidad laboral y seguridad social. Además, la existencia de estructurados y estáticos diseños administrativos y organizacionales que conforman las entidades laborales, las que impiden que los profesionales puedan participar en forma activa, mediante sugerencias, opiniones, propuestas, etc., que faculten la creación de lazos de pertenencia e identificación con el proyecto de empresa.

### *Aporte desde el enfoque cualitativo a los estudios de movilidad social*

La teoría de movilidad social clasifica a los profesionales que no obtuvieron reconocimiento socio-laboral en un proceso de movilidad social horizontal, caracterizado por la mantención de las condiciones del estatus social, lo cual lo sitúa en el nivel de preparación y expectativas de ascenso dentro de la estructura social. Sin embargo, en opinión de este investigador, tal clasificación resulta insuficiente para explicar y contener la conformación del sentimiento de frustración que, según las afirmaciones de los profesionales, se estructura desde una variada gama de sensaciones y percepciones que hacen referencia a tristeza, desilusión, cuestionamientos respecto del para qué estudiar, de qué ha servido tanto esfuerzo familiar, económico y personal, para cuándo se darán las oportunidades reales de desarrollo profesional, hasta cuándo se deberá depender de los padres, etc.

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

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

En consecuencia, se propone la clasificación conceptual de *movilidad social fallida*. Esta se entiende como un desplazamiento horizontal o vertical descendente dentro de la estructura social, ocasionado por una falla o no obtención de reconocimiento socio-laboral, lo cual, dificulta un desarrollo profesional sistemático y de valoración personal, y estructura una disconformidad posicional a nivel social, laboral y económico, que se manifiesta en la conformación de un sentimiento de frustración por el no logro de metas y expectativas profesionales y personales.

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

## Referencias bibliográficas

- Adimark (2009). *Mapa socioeconómico de Chile*. Santiago: Adimark.
- Barozet, E. (2008). ¿De qué hablamos cuando hablamos de estratificación social en Chile? Un estado del arte. Presentación Congreso PreAlas 2008. Santiago: Universidad de Chile.
- Barozet, E., Espinoza, V. (2008). *¿De qué hablamos cuando decimos "clase media"? Perspectivas sobre el caso chileno*. Santiago: Expansiva.
- Blejer, J. (1977). *Clase y estratificación social*. México D.F.: Edicol.
- Briones, G. (2001). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México D.F.: Trillas.
- Castoriadis, C. (1975). *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires: Tusquets.
- Consultores Entrepreneur, (2005). El despido, un cambio estructural y estratégico en las empresas. Disponible en <http://www.ecg.cl/articulos.php> [febrero 2013].
- Coxon A., Jones, C. (1984). *Social Mobility*. Nueva York: Penguin Group.
- Flick, U. (2002). *An Introduction to Qualitative Research*. North American, CA: SAGE Publications.
- Honneth, A. (1996). Reconocimiento y obligaciones morales. *Revista Internacional de Filosofía Política*, N° 8, 5-17.
- (1997). *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.
- (1999). Entre Aristóteles y Kant. Esbozo de una moral del reconocimiento. *Revista Logos. Anales del Seminario de Metafísica*, N° 32, 17-38.
- (2005). La herencia de la dialéctica de la ilustración. Entrevista con Axel Honneth. *Revista Internacional de Filosofía Política*, N° 26, 107-128.
- (2006). El reconocimiento como ideología. *Revista de Filosofía Moral y Política Isegoría*, N° 35, 129-150.
- Laborum (2012). Encuesta de Satisfacción Laboral 2012. Disponible en <http://prensa.laborum.cl/2013/01/02/las-carreras-en-que-los-egresados-son-mas-felices-2/> [febrero 2013].
- Mineduc (2012). Serie Evidencias: Deserción en la educación superior en Chile, N° 9. Disponible en [http://centroestudios.mineduc.cl/tp\\_enlaces/portales/tp5996f8b7cm96/upload/Img/File/A1N9\\_Desercion.pdf](http://centroestudios.mineduc.cl/tp_enlaces/portales/tp5996f8b7cm96/upload/Img/File/A1N9_Desercion.pdf) [enero 2013].
- Márquez, F. (2003). Cultura y movilidad en los noventa. *Proposiciones*, N° 34, 77-88.
- Núñez, J., Risco, C. (2004). Movilidad intergeneracional del ingreso en un país en desarrollo: el caso de Chile. Documento de Trabajo N° 210, Santiago, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- PNUD (2005). La cooperación internacional ante una encrucijada, ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en el mundo desigual. Disponible en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr05\\_sp\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr05_sp_complete.pdf) [enero 2013].

- Rusque, A. M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos.
- Sampieri, R. (2007). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Sapelli, C. (2005). Returns to Schooling and Income Distribution by Cohort in Chile: An Analysis Based on Synthetic Panel Data. Documentos de Trabajo, N° 290, Santiago, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Stern, C. (1974). *La desigualdad social: teorías de la estratificación y movilidad sociales I*. México D.F.: Sepsetentas.
- Sautu, R. (2003). *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Lumière.
- Torche, F. (2004). Unequal but Fluid: Social Mobility in Chile in a Comparative Perspective. Ph.D. Dissertation. Columbia University.
- \_\_\_\_\_ (2006). Una clasificación de clase para la sociedad chilena. *Revista de Sociología*, N° 20, 15-43.
- Valles, M. (2003). *Técnicas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Von Mentz, B. (2003). *Movilidad social de sectores medios en México. Una retrospectiva histórica (siglos XVIII al XX)*. México D.F.: Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Wormald, G., Torche, F. (2004). Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro. *CEPAL*, N° 98, 1-85.