



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

**Subjetividad e incertidumbre
-experiencias de la inseguridad laboral en México-**
Fiorella Mancini

1. Introducción

En las sociedades modernas la búsqueda de certezas como respuesta a las inseguridades producidas por fenómenos sociales (*pobreza*), políticos (*dictaduras*) o económicos (*desempleo*) ha implicado la creación de instituciones -*la democracia, la sociedad del trabajo*- como proyectos capaces de “anticiparse” al futuro, de asegurar la integración simbólica de la sociedad y en definitiva de conjurar los miedos colectivos. La sociedad industrial ha sido el paradigma de esta estructura rutinaria reductora de incertidumbre. Cuando este paradigma comienza a erosionarse – empírica y cognitivamente- el resultado no es sólo la precariedad o la mala calidad del empleo sino también una percepción permanente de aleatoriedad e inseguridad que pone en evidencia la construcción de nuevos modelos de certezas sociales.

La Organización Internacional del Trabajo define a la inseguridad laboral como “*la sensación subjetiva de amenaza que tienen los empleados con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo y la inseguridad objetiva de los empleados con contratos de empleo precarios*”. Los distintos niveles o grados de inseguridad laboral en una sociedad dependen de las condiciones institucionales del mercado de trabajo, de los componentes de su oferta laboral y de las expectativas que crean los trabajadores con sus posibilidades de “anticipación” del futuro.

En este trabajo se pretende -a través de un análisis de entrevistas en profundidad- dar cuenta no sólo de las “sensaciones” y condiciones de inseguridad laboral en las que viven muchos



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

trabajadores mexicanos sino del sentido y significado que ésta adquiere tanto en la reproducción material como simbólica del trabajador y su familia.

2. Metodología

La inseguridad laboral forma parte de un proceso de deterioro de las condiciones y percepciones de bienestar¹ que viven los trabajadores a partir de modificaciones en el mundo del trabajo.

Detrás de las percepciones de (in)seguridad laboral se encuentran historias de familias, decisiones individuales y determinantes contextuales. Si consideramos a la inseguridad laboral como un proceso construido y creado debemos tener en cuenta el sentido que los actores le atribuyen al mismo posicionándonos en ese lugar donde lo subjetivo impacta y repercute en lo objetivo.

Para la elaboración de este artículo se han analizado once entrevistas en profundidad realizadas en la Ciudad de México durante 2003 en el marco de una investigación más amplia sobre inseguridad y empleo. Las entrevistas recogen toda la variedad de relaciones laborales posibles para garantizar la heterogeneidad del análisis, de tal manera que las personas entrevistadas cubren una gran variedad de empleos, salarios y niveles educativos.

A través de este análisis tratamos *de sopesar la dimensión subjetiva* (que adquiere la (in)seguridad laboral) *en la experiencia personal laboral pasada y en la visión de futuro que se anticipa*” (Ariza, 2000). Los factores asociados a la inseguridad laboral aparecen en las entrevistas como configuradores de sentido de las acciones de los trabajadores tanto en las esferas públicas como privadas en las que se desenvuelven. Para mostrar y analizar estos factores hemos diferenciado

¹ El bienestar y la satisfacción resumen la calidad de vida de un individuo y están relacionados con la autoestima, la depresión, locus of control, etc. (Robinson, 1969). La satisfacción se define normalmente como el componente cognitivo del bienestar subjetivo que a su vez se define como una actitud. (Veenhoven, 1984).



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

tres tipos² de percepciones respecto a la (in)seguridad laboral y ciertos elementos comunes asociados a ella. Cada uno de estos modelos se relaciona con los distintos significados que los mecanismos de seguridad pueden adquirir para los trabajadores en función de ciertas características particulares. Este proceso de deterioro afecta tanto a trabajadores asalariados como no asalariados, con diferencias entre sí y con importantes distinciones al interior de cada una de estas categorías. Con estas consideraciones se buscó que las entrevistas generaran información sobre trabajadores: a) asalariados y no asalariados, b) con diferentes ocupaciones c) que tengan distintos niveles de escolaridad, d) que formen parte de varias cohortes, e) que tengan diversos niveles de ingresos y f) que se encuentren en distintos momentos del curso de vida.

En el marco del proyecto se elaboró un guión de entrevista en el que se abordan diferentes aspectos de la vida laboral de las personas iniciando con la reconstrucción de sus trayectorias laborales³, sus condiciones actuales de empleo y finalmente sus estrategias y valoraciones acerca del significado del trabajo⁴. Una vez analizadas todas las entrevistas se procedió a la comparación sistemática de las mismas contrastando las similitudes y diferencias entre los distintos trabajadores. Esta comparación nos ha llevado a identificar tres tipos de significados que la inseguridad laboral adquiere y que relevan diferentes modos de acercamiento y reproducción de ella y diferentes maneras de afrontarla. Estos tres tipos de trabajadores se pueden situar en un

² Cuando nos referimos a tipos estamos hablando de tipos analíticos en sentido empírico (McKinney, 1968). Tal como este autor plantea, se trata de una “*selección, abstracción, combinación y (a veces) acentuación intencionales y planeadas de un conjunto de criterios que tienen referentes empíricos*” (McKinney, 1968).

³ El objetivo principal de este apartado es captar eventos de cambio respecto a la inseguridad laboral para diferenciar entre situaciones permanentes de inseguridad -seguridad o transiciones desde una hacia otra y con ello dar cuenta de procesos de precarización social desde la cosmovisión de los trabajadores en su entorno familiar y social que nos permitan reconstruir trayectorias de seguridad laboral.

⁴ Estos apartados incluyen desde el relato de las condiciones materiales de los trabajadores en su lugar de trabajo: contratos, salarios, jornadas, etc, hasta aspectos de socialización, medio ambiente laboral, roles familiares, significado de la inseguridad en otras esferas de la vida y estrategias para hacerle frente.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

continuo donde en uno de los extremos estarían quienes tienen percepciones de mayor seguridad y en el otro los de mayor inseguridad; en el medio se encuentran aquellos trabajadores en los que se contrasta un ideal de seguridad con la realidad cotidiana en la que viven.

Los trabajadores entrevistados se encuentran en un momento de transición hacia nuevos modelos de certezas sociales y específicamente laborales. Entre ellos aparecen dos paradigmas ideales de seguridad interceptados por el género: el trabajo asalariado en el caso de los hombres y la autonomía en el caso de las mujeres. La construcción de un modelo de seguridad laboral es resultado de procesos complejos de los que daremos cuenta a continuación.

3. Diferentes niveles en las percepciones de (in) seguridad laboral.

En todos los casos analizados encontramos situaciones que intercambian el sentido de la (in)seguridad con factores familiares y sociales que contribuyen al significado que los trabajadores pueden darle a la misma. En este marco se identifican tres grupos de trabajadores en función de sus percepciones sobre la (in)seguridad laboral: 1) el significado de las certezas laborales está directamente relacionado con la carrera y autonomía 2) el significado de la seguridad tiene un vínculo estrecho con el trabajo como medio de movilidad social donde la subjetividad queda construida a partir del empleo 3) la inseguridad laboral se presenta como arraigada e internalizada en cada uno de los trabajadores impidiendo su reconocimiento, profundizando sus efectos y retardando sus transformaciones.

a) Certezas laborales, carrera y autonomía (percepción de alta seguridad laboral)

“...Me siento segura en la medida en que me siento una persona capaz y sé que puedo trabajar en cualquier lado o que en cualquier lado me pueden dar algún trabajo...” Araceli, 38 años



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

“...Pero no me preocupa la verdad porque a lo mejor es porque siento un fuerte respaldo de mi familia. Mi casa es casa propia, tengo un departamento heredado en vida, entonces el día de mañana puedo sembrar jitomates y listo”. Laura, 55 años

En esta serie de entrevistas encontramos a trabajadores que se sienten muy seguros en su trabajo, no necesariamente en cuanto a poder mantener permanentemente su puesto de empleo sino que confían plenamente en sus capacidades para afrontar cualquier tipo de situación laboral o en el respaldo que puedan tener de su familia en caso de una pérdida de empleo. Este grupo tiene un gran denominador común: son mujeres. El trabajo aparece como un mecanismo de empoderamiento para ellas⁵. Para todas las entrevistadas –y a diferencia de los siguientes modelos- el trabajo se presenta como un fin en sí mismo, como una razón de ser, más allá de condiciones económicas concretas o del salario que puedan recibir a cambio, que en algunos casos es alto pero en otros no necesariamente. Para estas mujeres, que tienen diferentes edades y estados civiles, aunque todas han estudiado al menos hasta la preparatoria, el trabajo es una fuente de superación personal (*rising expectations*), y es sobre todo, una decisión tomada, de manera racional pero también valorativa, más allá de estrategias concretas o necesidades predeterminadas. En estas características reside especialmente el núcleo de su seguridad: en su propio trabajo, en sus condiciones individuales sobre él y en el poder que ejerce en ellas el hecho de trabajar y “ser alguien” en función de su trabajo, más allá –especialmente- de su familia y pareja. El trabajo adquiere así un gran carácter identitario y se constituye en una fuente importante de autonomía, aunque en la mayoría de los casos con la oposición de sus parejas (Dema Moreno, 2006).

⁵ Varias investigaciones en América Latina han evidenciado importantes transformaciones al interior de la familia debido a la masiva inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo (CEPAL, 1993; Torrado, 2003).



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Para este grupo, el significado de la seguridad está directamente relacionado con el trabajo como carrera e independencia. Son mujeres que buscan a través del trabajo y la seguridad que éste brinda las posibilidades de crecer, progresar, y finalmente tener una identidad a partir de sus propias tareas y responsabilidades más allá del ámbito doméstico. Además hay un fuerte sentido de la competencia personal: “...*me siento segura porque tengo pies, tengo manos y sobre todo tengo inteligencia...*” (Mónica). Ha sido ampliamente estudiado ya la relación entre trabajo y empoderamiento femenino. En esta relación la posibilidad de autonomía para las mujeres aparece como el principio organizador de la participación en el mercado laboral, incluso más allá del tipo de remuneración. En otros estudios ha sido demostrado que la autonomía económica es un elemento que favorece y profundiza la personal (Dema Moreno, 2000). Las entrevistadas tienen además una percepción muy clara de las diferencias entre el mundo de la producción y la reproducción a pesar de que los vivan ambos de manera natural e integrada. Las mujeres reconocen y dan cuenta de los diferentes roles que ocupan en la vida cotidiana y tratan de integrarlos, aunque a veces de manera conflictiva, sobre todo a partir de su “salida” a la esfera pública, culturalmente masculinizada. Tanto para las entrevistadas como para los demás miembros de su familia, la salida laboral ha redefinido los roles que juegan hombres y mujeres, parejas e hijos, al interior de las mismas familias (Vazquez Laba, 2005).

Todos estos elementos tienen un impacto tremendo sobre la subjetividad femenina, particularmente en función de la identidad y el proceso de individuación de la mujer a pesar de que los costos de sus estrategias ocupacionales, evaluados por ellas mismas, sean bastantes altos⁶.

⁶ En el caso de Laura, cuando ella comienza a ganar más que su marido comienzan también los problemas al interior del matrimonio y finalmente decidirá divorciarse. “*Cuando se observa una pareja en relación con el trabajo nos damos cuenta que el orden de las cosas no es indiferente*” (Godard, 1996). Estos eventos suceden



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

A diferencia de los resultados encontrados en otras investigaciones (Dema Moreno, 2006), en los casos en que, además, las mujeres ganan más dinero que sus parejas se cumple la ecuación “mayor dinero igual a mayor poder” permitiéndoles construir relaciones más igualitarias aunque al mismo tiempo más conflictivas. En ese sentido, la seguridad laboral puede generar mayores niveles de conflictividad al interior del hogar que la inseguridad.

Finalmente, otro rasgo característico de este grupo -apreciado a través de la reconstrucción de sus historias laborales- es la intermitencia o volatilidad (en términos de Cruz Piñeiro, 1994) de sus empleos. Esta característica se relaciona directamente con los calendarios sociales que determinan los momentos de matrimonio, tenencia y crianza de los hijos⁷, y que se organizan institucionalmente a través de la regulación estatal (*formas estatales de organización de la existencia*). Todas estas mujeres han tenido, en algún momento de su vida, que elegir entre su trabajo y su familia; las llamadas elecciones de ambivalencia estructural (Oakley, 1974) o alternativas problemáticas y excluyentes (Gerson, 1985). Sin embargo, combinado con ello, la intermitencia y los cambios de empleo también se estructuran con las valoraciones y evaluaciones que las mujeres hacen de las posibilidades de crecimiento y mejoramiento en sus trayectorias profesionales. Generalmente, la intermitencia laboral de las mujeres se analiza desde una perspectiva de género en donde aparece como una desventaja comparativa en el mercado de trabajo con respecto al empleo masculino. En estas mujeres la volatilidad también puede estar

cuando los varones tienen una percepción convencional de la masculinidad que ven amenazada por el hecho de que las mujeres ganen más (Dema Moreno, 2006). Estas situaciones pueden lograr relaciones más igualitarias pero que -como en el caso de Laura- generan un nivel de conflictividad tal que acaba con la relación de pareja.

⁷ Todas las mujeres entrevistadas casadas dejaron de trabajar al momento del matrimonio, sumamente temprano en la mayoría de los casos que como varios estudios han demostrado, es un evento que retrasa de manera importante la trayectoria laboral y desde el punto de vista de las estructuras de oportunidades reduce el tiempo para acumular activos.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

asociada a decisiones personales y racionales en función no sólo de su vida familiar o doméstica sino también de alternativas concretas de mejoras en su carrera laboral. Estas entrevistadas, a partir de sus estrategias ocupacionales, devienen en actores sociales capaces de hacer proyectos, movilizar recursos y tomar decisiones aunque también se encuentren condicionadas por factores culturales, familiares y sociales.

b) (In)seguridad laboral y movilidad social (percepción de seguridad media)

En este grupo de “nivel medio” de seguridad laboral hemos diferenciado dos subgrupos. En ambos casos se presenta una situación contrastante entre las percepciones de inseguridad y las condiciones de sus empleos: se perciben más seguros quienes en realidad no lo están en términos materiales y viceversa. La segunda característica de estos grupos es que son todos hombres, de diferentes edades pero que en el caso del nivel más alto son sólo asalariados y en el nivel más bajo uno es cuenta propia y el otro es un asalariado a menos de un año de su retiro después de casi cincuenta años de trabajo en una fábrica.

b.1) Media Alta

“...Gracias a dios acá nos sentimos muy tranquilos, por lo menos tenemos un techito y mirar cuando llueve sin mojarnos, sólo tenemos que cargar el gas cada 20 días, el resto no pagamos nada, ni agua, ni luz, ni renta..”. (Antonio, 78 años)

“...Acá te sientes bien, porque te alcanza, no es abundante pero te hace sentir bien.

Ves como la gente te hace que tu trabajo sea importante. Y eso son los regalos del trabajo...”

Gerardo, 23 años.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Si bien estos entrevistados no perciben un gran seguridad en sus empleos como en el caso anterior tampoco se sienten inseguros. En este caso la gran característica compartida es que son trabajadores asalariados y cuyas condiciones objetivas de seguridad son relativamente bajas, sobre todo en comparación con sus percepciones. Por lo tanto, si sus condiciones son bastante inseguras ¿qué es lo que hace que en estos trabajadores exista una percepción de seguridad importante? Precisamente otros *bienes* que su trabajo les otorga y que no necesariamente se traducen en las condiciones objetivas relacionadas con el salario, las prestaciones sociales o la jornada laboral. Mediante su trabajo estos asalariados han accedido a bienes materiales y simbólicos que se convierten en importantes activos para la interacción social: ya sea un techo donde alojarse, un status social que hubiese sido imposible adquirir por fuera del empleo o un determinado conjunto de redes que les permite tener una vida social reconfortable y hasta redefinir roles (jerárquicos) en la estructura familiar. En este grupo, trabajo no se asimila directamente a ingresos sino a ciertos bienes, que a pesar de la precariedad, se pueden obtener gracias al puesto de trabajo. Aquellas condiciones que el mercado laboral les está mal remunerando a estos trabajadores en términos “objetivos” se compensan con los beneficios que se pueden ganar por el hecho de estar insertos en una determinada estructura de oportunidades.

b.2) Media Baja

“...Yo me siento inseguro desde que se que voy a dejar la fábrica”, José 69 años

“...uno nunca sabe con el negocio...” Carlos, 62 años

En este grupo la situación es prácticamente contraria al caso anterior: los trabajadores a pesar de tener ciertas condiciones de seguridad en su trabajo, tienen percepciones de fuerte inseguridad.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Ello está directamente relacionado con dos aspectos fundamentales de su vida: son hombres mayores, sin un familia que pueda respaldarlos en algún momento determinado y si bien uno de ellos todavía trabaja como obrero en una fábrica grande lo que le permite cierta seguridad, su retiro está muy próximo y ya está pensando en la posibilidad de un negocio propio cuando después de casi cincuenta años deje de trabajar en la fábrica. Estos hombres, mayores de sesenta años, dejan ver que en su edad reside el núcleo de la inseguridad. Son hombres que se perciben activos, en todos los casos han sido asalariados gran parte de su vida y terminan su carrera laboral en el cuentapropismo, como una alternativa al fin de la asalarización pero también como un recurso único para su edad. Sin embargo, sus condiciones objetivas no presentan el mismo nivel de inseguridad que sus percepciones; la pensión para algunos o la renta para otros se transforman en fuentes importantes de ingresos. De todas maneras, las percepciones de inseguridad laboral trascienden las fuerzas materiales del empleo y se transforman en un problema de largo plazo debido no sólo a su edad sino a la etapa del ciclo familiar ya que sus hogares se encuentran en proceso de extinción o salida. Se añora el empleo asalariado donde la mayoría de los recursos están predeterminados y el trabajo de cuenta propia aparece en cambio como una estrategia de sobrevivencia más que como una posibilidad de independencia.

En estos casos podemos apreciar la valoración diferencial del trabajo asalariado y por cuenta propia en las percepciones de inseguridad: ambos se sienten inseguros; uno porque sabe que va a dejar la fábrica y el otro porque “con el negocio nunca se sabe”. La asalarización se sobredimensiona en un caso y se añora en el otro como la gran garante de la seguridad laboral.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En este grupo intermedio, el significado de la seguridad tiene un vínculo estrecho con el trabajo como medio de movilidad social; todas las expectativas se canalizan en la trayectoria laboral. El trabajo ha centralizado las demás actividades cotidianas y familiares. La percepción de seguridad no puede provenir de otro lado que no sea su trabajo. La subjetividad queda construida a partir del empleo al igual que la propia masculinidad. En las familias de estos trabajadores- que en la mayoría de los casos conforman un modelo tradicional de hombre proveedor y mujer ama de casa-, y tal como lo encontró también Dema Moreno (2006), el trabajo remunerado es un instrumento de poder en manos de los varones que legitima las desigualdades al interior de la familia. Ello implica un nivel de conflictividad mucho menor al interior de los hogares que en el caso del primer grupo analizado.

Finalmente, entre estos hombres, el rol de proveedores del hogar los determina en su identidad pero de manera naturalizada –a diferencia del primer grupo-. Ninguno de estos varones ha asumido el rol de cuidadores en la familia, razón por la cual también presentan grandes diferencias en sus representaciones de la seguridad con respecto a las mujeres del primer grupo. Para los trabajadores que se perciben más seguros ello no se relaciona con la independencia o autonomía sino con las posibilidades de movilidad social que otorga el trabajo: “no necesitan construir su identidad autónoma, su autonomía se les supone por el hecho de ser varones” (Dema Moreno, 2006).

c) Inseguridad laboral y sobrevivencia (percepción de seguridad precaria o muy baja)

“Uno lo único que tiene es su trabajo”, Marta 48 años



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

“...si me quedo en la cama pensando en eso tampoco voy a comer hoy que es mucho peor que no comer mañana...” (Alberto).

Este es el grupo más homogéneo no sólo en cuanto a la percepción de inseguridad sino además en sus niveles socioeconómicos. Son trabajadores por cuenta propia, comerciantes de mercados ambulantes o en la calle, tienen una escolaridad no mayor a la primaria y en la mayoría de los casos han sufrido procesos muy fuertes de movilidad social descendente.

En este grupo es muy complejo hablar de percepciones de inseguridad. Si bien los entrevistados nunca se perciben como “seguros”, la inseguridad pasa a formar parte “natural” de la vida cotidiana. La inseguridad laboral se presenta arraigada e internalizada casi de manera normativa. Las perspectivas de cambio para este grupo son prácticamente inexistentes; frente a ello la única salida es “seguir trabajando”. El empleo se convierte en el único medio para la sobrevivencia (es exactamente el caso contrario a los de mayor seguridad). La inseguridad laboral se percibe y se vive con resignación y sus formas de funcionamiento se consolidan cotidianamente. Contrario a lo teóricamente esperado, la familia muchas veces dificulta o agrava el estado de inseguridad. En todos los casos hay eventos familiares muy concretos (*turning points*) que fueron claves en los procesos de movilidad descendente a través del entrecruzamiento de las distintas trayectorias de vida: desde una migración malograda hasta el despido del jefe del hogar frente a lo cual la mujer tiene que salir a trabajar. Sin embargo, a diferencia de las mujeres del primer grupo, en estos casos el trabajo femenino se vive a partir de la tradicional socialización de género donde el compromiso laboral de las mujeres es vago y circunstancial (Dema Moreno, 2006). Nuevamente, a diferencia de las mujeres del primer grupo, estas trabajadoras se autodefinen por su rol de



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

cuidadoras asumiendo la totalidad del trabajo doméstico y donde el empleo remunerado supone una doble carga. En este contexto la inseguridad laboral supone muchos menos conflictos al interior de las familias que en los casos de mayor seguridad, en términos de lo que Bourdieu (2000) denomina dominación simbólica.

El trabajo supone a la familia y recíprocamente la familia supone al trabajo donde éste se distribuye en función del estatus familiar (Barrere Maurisson, 1999). Para este grupo, la seguridad laboral no adquiere otro significado que no sea el de la sobrevivencia. No se espera demasiado del él ni de una estructura de posibilidades cada vez más angosta. El trabajo, sus formas y remuneraciones no se recubren de planteamientos y objeciones, mucho menos la seguridad que éste pueda o deba brindar. A este tipo de representaciones, Cabanes (1996) las llama “relatos de exclusión” que corren el riesgo de ser naturalizadas y reducir así los procesos sociales a sus ilustraciones individuales. La inseguridad adquiere un carácter estigmatizador y autoestigmatizador que ya Offe (1984) había encontrado en el desempleo⁸. Algo similar plantea PNUD para el caso chileno: “...En esa situación la única salida que se visualiza para los que no tienen otro poder que su capacidad de trabajo es aumentar su adaptación a la inestabilidad, mediante su rendimiento y su sometimiento” (1998). La inseguridad adquiere así un sentido totalizante: “En las historias de familias marginales todos los momentos y todos los espacios de la vida cotidiana son de inseguridad. Esto hace que en sus relatos no aparezca la idea de quiebres o situaciones específicas posibles de ser significadas como *inseguridad*”.

⁸ En otros estudios sobre México se ha encontrado que la situación laboral de muchos trabajadores en la actualidad se vuelve repetitiva, enajenante y sin posibilidad de alcanzar mejoras sustanciales en sus condiciones de trabajo y de vida tanto a mediano como a largo plazo. Ante una situación como ésta, se termina por adoptar una actitud de desesperación. Se vive todos los días y a todas horas con la precariedad y la inestabilidad. Se vive solamente para trabajar. (Rivera González, 2005).



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

La mayor parte de las entrevistas analizadas muestra que la percepción de inseguridad (en mayor o menor nivel) no surge inmediatamente en las entrevistas. Los que viven severas condiciones de inseguridad laboral no se perciben directamente como tales. Es una situación demasiado estructural para advertirla como una percepción particular. La inseguridad aparece en cambio como dada. Para que un trabajador pueda percibirse como inseguro tiene que haber conocido alguna vez la seguridad y a partir de ello establecer la particularidad de la nueva situación. De lo contrario, la incertidumbre laboral se vuelve un fenómeno mucho más complejo donde se mezclan nuevas formas de cultura laboral donde ésta se concibe como lo “esperable” y como parte de una situación histórica de desventaja. En el estudio chileno esta característica aparece como un fenómeno novedoso entre las clases medias: “Un fenómeno nuevo en la relación entre trabajo y seguridad es la percepción de la inestabilidad laboral como experiencia permanente. Allí aparece también una nueva estrategia de seguridad, especialmente presente en los relatos de las familias de clase media: adaptarse y aprender a vivir inestablemente” (PNUD, 1998).

4. Redes, estrategias y momentos de actualización en torno a la (in)seguridad laboral

4.1 El papel de las redes sociales y la estructura familiar

Las redes sociales aparecen como un elemento importante para otorgar seguridad en el trabajo, especialmente para conseguir empleo -la gran mayoría de los entrevistados ha conseguido su trabajo a lo largo de su vida a través de sus redes sociales-. Varios estudios señalan que la operación de redes como mecanismo para el empleo en las empresas supera el régimen legal a que se encuentran sujetas (Rubalcava, Cortés 1993). Sin embargo, es relevante diferenciar entre redes



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

sociales o asociativismo horizontal y vertical como lo llama la vertiente culturalista (Putnam, 1993) y redes intrafamiliares. Entre los entrevistados, la familia no aparece como una posibilidad de apoyo o de paliativo frente a la inseguridad sino el último recurso al cual acudir cuando las demás instancias ya fueron superadas. La importancia del apoyo familiar se configura de una manera más cognitiva que normativa y presenta siempre un sentido unidireccional de padres a hijos.

El impacto de los roles familiares y las redes sociales en las percepciones de (in)seguridad laboral está atravesado por la estructura social. Mientras las redes sociales extrafamiliares son más frecuentes y sólidas entre los entrevistados con niveles socioeconómicos más altos, la familia tradicional es la que más colabora en el caso de los más pobres. Al mismo tiempo se perciben más estrategias colectivas y solidarias frente a la inseguridad entre los menos escolarizados mientras que en los casos de mayor nivel educativo, aunque la percepción de inseguridad sea elevada, las estrategias que se advierten son más individuales. También existe una relación particular entre jóvenes y redes sociales: las utilizan mucho más que los adultos y además son de más largo alcance, sobrepasando muchas veces la dimensión de amigos y conocidos (*asociativismo vertical; bridgings*). Esto se relaciona con el tipo de trabajo que estos jóvenes realizan más “acordes” con las nuevas formas de organización (Granovetter, 1973) donde las formas fugaces de asociación son más útiles que las conexiones a largo plazo debido a que estos lazos débiles están integrados al trabajo en equipo, en el cual se pasa de una tarea a otra y el personal que lo forma cambia durante el proceso.

4.2) *Subjetividad y condiciones sociodemográficas*



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Hay un importante condicionamiento etario en la (in)seguridad laboral que se relaciona con el principio del curso de vida: la repercusión de un evento es contingente al momento del curso de vida por el que se está atravesando o -en términos de Ryder- el momento en el que un evento o suceso se experimenta no es indiferente de las consecuencias que desencadena (1965, citado en Ariza, 2000). Los distintos momentos etarios se vuelven así diferencias socialmente significativas (Ariza, 2000). A medida que la edad aumenta la percepción de inseguridad laboral también es mayor: los más viejos se sienten más inseguros por ser viejos y los más jóvenes, a pesar de contar con condiciones de inseguridad severas, se perciben como seguros para salir adelante y encontrar trabajo en función de sus propias capacidades y redes sociales. El grupo de los más jóvenes comparte una interesante característica con el grupo de mujeres entrevistadas. Ambos vienen de tener *seguridades ajenas* provenientes, sobre todo, de la estructura familiar. La participación en el mercado de trabajo les permite en cambio, con mayor o menor intensidad, que la construcción de certezas sociales sea propia, ya no indirecta.

En el aspecto estrictamente sociodemográfico, los casos de las mujeres jefas de hogar y de los adultos mayores son los que presentan una percepción de inseguridad de largo alcance, más asociada a la idea de una verdadera incertidumbre: las jefas y los mayores son los que más “miedo” le tienen a su futuro laboral.

Hombres y mujeres no sólo le dan un sentido diferente a la seguridad sino al trabajo en sí mismo: mientras que los varones sienten la obligación de ser proveedores aunque sus mujeres trabajen, las mujeres tienen cierta resistencia a considerarse proveedoras aunque ganen un salario. Las mujeres trabajadoras no se definen automáticamente como proveedoras a pesar de que sus salarios sean



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

una parte importante (o única en algunos casos) de los ingresos familiares y su principal motivación para trabajar sea la económica (Potucheck, 1997). En todos los casos, normas sociales y culturales hacen que hombres y mujeres vivan y perciban la inseguridad laboral de manera diferenciada; ello no sólo se manifiesta en su relación con el mercado de trabajo sino también en las relaciones al interior de la familia.

Si bien la escolaridad no garantiza una percepción de seguridad, sí garantiza mecanismos más sólidos para hacerle frente a las posibles situaciones de inseguridad dada la mayor acumulación de activos que permite. Los de mayor escolaridad y los que se encuentran mejor posicionados en la estructura social -por ellos mismo o por su familia- colocan sus estrategias directamente en el mercado de trabajo sin utilizar intermediarios puesto que tienen precisamente las credenciales para competir en él⁹. En cambio, en el caso de los entrevistados de menor escolaridad y que pertenecen a estratos sociales más bajos -estamos hablando de personas que ganan en promedio cuarenta pesos diarios-, sus estrategias se encaminan hacia las estructuras familiares y sociales más cercanas. En ellos la reproducción económica es básicamente un asunto de reproducción familiar¹⁰ como un problema de organización del hogar a partir de arreglos económicos. Se trata de actividades económicas en que las relaciones entre la unidad de producción y la unidad doméstica generan un mercado familiar de trabajo (Rubalcava, Cortés 1993). Las expectativas se vuelcan en el mercado de trabajo pero mediadas por la estructura familiar.

⁹ No es la idea de intermediarios en términos de redes sociales sino de ámbitos de acción como la familia o la colonia que “conectan” al trabajador con el mercado de trabajo.

¹⁰ Entendemos el concepto de reproducción desde la perspectiva de Bertux (1997) en tanto producción de energía humana.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

El trabajo asalariado es un mecanismo de seguridad muy importante, quizá en términos de percepciones más que de condiciones. Y ello se puede apreciar sobretodo entre aquellos que ya salieron de esa posición. Si bien es cierto que la idea de las construcciones del pasado puede incidir mucho en las percepciones actuales¹¹, se observa cómo el trabajo asalariado ha generado, y de manera muy especial entre los hombres, ese sentimiento de pertenencia e identidad que tanto está puesto en cuestión hoy en día. El trabajo asalariado en los hombres, y en particular, el trabajo en las fábricas, resulta el mejor recuerdo de su vida laboral, hasta en un cierto sentido bucólico. Esa diferencia que Senet (2000) plantea entre la vida del padre y del hijo en cuanto a la linealidad del tiempo laboral pasado y la incertidumbre vertiginosa actual se podría apreciar también en la propia historia de un único trabajador al pasar de ser asalariado a ser trabajador independiente.

4.3) Los grandes núcleos de seguridad en los trabajadores

¿Cuáles son los principales núcleos alrededor de los cuales se estructura el concepto de seguridad, incluso para los inseguros? En este apartado se analizarán los ejes estratégicos de apoyo o referencias que utilizan los trabajadores para construir su noción de seguridad. Distinguimos así tres grupos: cuando la atribución se hace en el nivel individual, familiar, o social/ comunitario. Tres situaciones diferentes interpersonales donde algunos ubican a la seguridad laboral en un “yo” particular, otros en un concepto de “nosotros restringido” que se reduce al núcleo familiar y algunos pocos en una idea de “nosotros ampliado” que considera el ámbito comunitario.

Los entrevistados que creen que la única manera de garantizar la seguridad laboral es a través de ellos mismos son personas que tienen gran confianza en sus capacidades pero al mismo tiempo gran desconfianza en el otro, en la búsqueda de alternativas colectivas. Este grupo está

¹¹ Lo que Cabanes llama status del pasado en la narración, muchas veces reconstruido para las necesidades del presente (1996).



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

conformado por los más jóvenes de nuestras entrevistas y por aquellos que no tienen familia a su cargo. Para ellos es a partir de su relación directa con el mercado la que puede garantizar el bienestar.

Por otro lado se encuentran aquellos que ubican las garantías de seguridad en la familia. En este caso son las mujeres no jefas las que mayoritariamente conforman este grupo junto con aquellos entrevistados que conviven en familias extensas. La familia articula la seguridad laboral: no es el trabajo sino la estructura familiar con roles predeterminados para cada miembro lo que asegura aquello que el trabajo en sí mismo no siempre garantiza. A diferencia del caso anterior, aquí el vínculo entre el trabajador y el mercado de trabajo está mediado por la familia. Ella es recurso y es estrategia al mismo tiempo, siempre considerando diferentes niveles de conflictividad en su interior. “Por una parte es refugio y contención frente a las condiciones que generan inseguridad en el mundo laboral...al mismo tiempo las modificaciones en el tiempo y el efecto que provocan las tensiones externas juntos con las relaciones al interior de las propias familias pueden detonar también fuentes importantes de inseguridad interna” (Arraigada, 2001).

Finalmente encontramos el caso de quienes colocan las posibilidades de seguridad en núcleos por encima de la familia y en cierto nivel comunitario. Estos trabajadores, hombres en su totalidad, encuentran en los vecinos, en la delegación o en su colonia, las posibilidades de mejorar su modo de vida, no necesariamente su nivel. No creen que la familia tenga responsabilidades para con ellos, tampoco las tienen sus cercanos, pero creen en ciertas condiciones de reciprocidad inexistentes en los demás casos. En la situación anterior la idea base es la de responsabilidad, relacionada con el mandato familiar, en cambio aquí lo que otorga algún sentido a la seguridad es la solidaridad definida territorialmente. Nuevamente aquí aparece una mediación importante entre



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

el trabajador y el mercado de trabajo para establecer criterios mínimos de seguridad. La diferencia se establece principalmente con el primer grupo: el primer eslabón hacia la seguridad implica el reconocimiento del otro, en el primer caso, en cambio, es prácticamente su negación.

4.4 Puntos de “quiebre” en las trayectorias de la seguridad laboral o momentos de actualización de la inseguridad

Los diferentes niveles de inseguridad que presentan los entrevistados no se desarrollan de manera independiente ni de su trayectoria laboral ni de la relación de ésta con el curso de vida de los trabajadores. En todos los casos se presentan distintas situaciones de “quiebre” (*turning points*) en la vida de los ocupados que, o bien cambian la dirección de la seguridad o bien profundizan un proceso de (in)seguridad que se venía gestando. Estos puntos de quiebre terminan siendo situaciones de crisis o coyunturas, externas o internas a la familia que redireccionan las transiciones laborales y familiares de los trabajadores.

Se pueden diferenciar dos momentos definitorios tanto en las condiciones como en las percepciones que los entrevistados tienen hoy acerca de su seguridad.

En primer lugar, son situaciones de tipo familiar; eventos ocurridos al interior de la familia del trabajador que marcaron el curso de su seguridad en el trabajo. Un importante punto de quiebre para la inestabilidad económica de las mujeres y de sus hijos es el fin del matrimonio. En estos casos la separación no determina un proceso de inseguridad sino el hecho de que la inseguridad aparezca como posibilidad frente a la ausencia de la pareja y la correspondiente falta de ingresos en el hogar¹². La separación las confronta con la posibilidad de autonomía que se vuelve un

¹² En algunos casos, este evento significó para las mujeres la vuelta a la casa paterna. Ello, según lo menciona Godard, es un elemento de cambio importante respecto de las generaciones pasadas, “esto significa que tienen



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

resultado inesperado que hay que asumir. Al mismo tiempo que este evento puede implicar mayores inseguridades objetivas -específicamente económicas- también puede actuar como un mecanismo de seguridad subjetiva al ser el disparador de nuevas estrategias ocupacionales.

Otra situación de quiebre tiene que ver con una etapa crucial del ciclo familiar por el que transcurren las mujeres: el crecimiento de los hijos. Este evento es definitorio en la decisión de volver a trabajar, ser independiente económicamente y aumentar sus percepciones de seguridad, más allá de que las condiciones materiales no cambien demasiado.

Finalmente, otros eventos se relacionan con las llamadas estrategias familiares¹³ frente a los momentos de mayores crisis en el hogar. En este caso, encontramos a mujeres que salen a trabajar *obligadas* por la situación económica del hogar. La falta de ingresos suficientes que aporta el principal proveedor económico lleva al hogar a incorporar más fuerza del trabajo al mercado como parte de un proceso de compulsión provocado por condicionamientos sociales (Salles y Rubalcava, 2001). El resultado general es sin embargo de mayor inseguridad en todos los campos. No sólo los ingresos son menores sino que se pierden las prestaciones familiares y cierto status económico y social que se tenía por años de trabajo asalariado y formal. En algunos casos, a pesar de la salida al mercado de otros miembros del hogar, al interior de las familias se practica un modelo tradicional de relación donde los roles no se redefinen a partir de estos cambios y mujeres e hijos duplican sus responsabilidades y tareas (Dema Moreno, 2006).

la posibilidad de recuperar los recursos familiares cuando lo necesitan, de recurrir a la ayuda familiar y volver a salir” (1996).

¹³ Para los fines de esta investigación se consideran términos afines a las “estrategias de sobrevivencia”, “estrategias de vida”, “estrategias familiares de vida” o “proyectos familiares de vida”. Para una discusión de estos conceptos ver Rivera González (2005).



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Finalmente, otro tipo de eventos que marcan una ruptura en la trayectoria de la seguridad laboral se relaciona con coyunturas externas marcadas por crisis macroeconómicas o bien por crisis al interior del hogar por razones exclusivamente de mercado¹⁴.

Un punto de quiebre extendido entre los hombres está dado por el momento del retiro. Si bien cuentan con una pensión, las presiones económicas los obligan a seguir trabajando pero ya sin los beneficios del empleo asalariado. En estos hombres no sólo las condiciones de seguridad disminuyen sino que además las percepciones de inseguridad se relacionan con el miedo a la falta de salud y la vejez.

El otro tipo de evento económico que condiciona el proceso de la seguridad laboral es el despido. Mientras que esta situación para el jefe de familia genera un proceso determinante hacia la inseguridad; en el caso de su pareja el despido del marido se termina convirtiendo en un evento liberalizador hacia su mayor seguridad tanto laboral como personal: *“me juré nunca más volver a pasar por esa situación”*, Laura.

En el análisis de todas las entrevistas se encontraron acontecimientos en la vida de los trabajadores que constituyen nudos o puntos de bifurcación que cambian el sentido y la intensidad de la (in)seguridad laboral” (Godard, 1996).

5. Algunas consideraciones finales

A partir del análisis de las entrevistas en su conjunto podemos establecer algunas premisas que consideramos manifiestas a lo largo de los diferentes relatos recogidos.

¹⁴ “Experimentar con nuevas rutinas y ensayar nuevas ocupaciones muestra que en una sociedad como la mexicana en la que los apoyos institucionales hacia aquellas personas que pierden de manera temporal o definitiva el trabajo remunerado son escasos, hace prácticamente imposible que los miembros de una familia puedan quedarse durante largas temporadas sin desarrollar trabajo alguno”. (Rivera González, 2005).



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En primer lugar, la (in)seguridad laboral se manifiesta como un proceso más que como un estado determinado de los trabajadores. A través de sus propias historias laborales, los entrevistados van recreando y deconstruyendo su situación actual, de mayor o menor inseguridad, en función de sus contextos sociales, sus decisiones individuales y familiares y en ello se vuelve fundamental la trayectoria laboral construida por los propios entrevistados. Esto le otorga un carácter esencialmente dinámico a la inseguridad donde existen puntos de inflexión, eventos cruciales para determinar las direcciones de su situación laboral pero que -al mismo tiempo- es a través de la configuración de estos eventos con todos los demás factores sociales que permiten hablar de situaciones de inseguridad.

En segundo lugar, la inseguridad laboral no puede dissociarse del resto de las situaciones de inseguridad de los trabajadores. Ella no es un aspecto aislado de otras inseguridades y del contexto social y familiar en que se mueve el trabajador.

En tercer lugar, la temporalidad del curso de vida afecta la percepción de inseguridad. Para algunos la inseguridad se manifiesta como un fenómeno “común” de la vida cotidiana, de manera permanente, universal; mientras que para otros adquiere el sentido de un problema de corto o de largo plazo pero contingente. Para las personas más jóvenes y con familias que están en sus etapas iniciales, la inseguridad se plantea como un problema de corto plazo, accesible de resolver. En cambio para aquellas personas que están cerca de la edad del retiro, o ya lo hicieron formalmente, y cuyas familias se encuentran en proceso de extinción la inseguridad aparece como un problema de largo plazo, como un proceso que va a ocurrir tarde o temprano y en dicho caso será para quedarse. En estos casos, la inseguridad adquiere un valor mucho más relacionado con la incertidumbre.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En cuarto lugar, hay importantes elementos que otorgan seguridad a los trabajadores. El empleo asalariado y el ingreso son fuentes primarias de seguridad. Pero también la educación, las redes sociales y cierto principio de autonomía como nexos que interceden en las condiciones de seguridad.

Las entrevistas dan cuenta de nuevas formas de seguridad laboral que emergen entre las viejas formas de socialización a partir del trabajo. Parecería que los nuevos modelos de certezas sociales están signados por la desconfianza generalizada y la privatización de los riesgos. La primera aparece como garante de seguridad frente a la competencia continua y la rotación permanente de empleos producto de la inestabilidad. La segunda hace que la *responsabilidad* por la inseguridad laboral se retraiga a la esfera privada. Estas nuevas formas de seguridad que emergen entre los entrevistados obstaculizan el establecimiento de relaciones laborales más igualitarias, de mayores niveles de cohesión en el mercado de trabajo y de mejores desempeños institucionales en las políticas de empleo. Sin embargo, en medio de la incertidumbre, estos trabajadores logran adoptar pautas de funcionamiento laborales, familiares y sociales que tienden al reajuste permanente y al intento de que el futuro, como dice Castel (1997), no tenga el sello de lo aleatorio.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Bibliografía

Arraigada, Irma (2001). *Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo*. CEPAL. Serie Políticas Sociales. Número 57. Santiago de Chile.

Ariza, Marina (2000). *Ya no soy la que dejé atrás. Mujeres migrantes en República Dominicana*. Plaza y Valdés. México.

Barrere- Maurisson, Marie Agnés (1999). *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Editorial Lumen/ Humanitas. Buenos Aires.

Beck, Ulrich (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós. Buenos Aires.

Bertaux, Daniel (1997). *Les Recits de Vie. Perspective Ethnosociologique*. Editions Nathan, París.

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Anagrama. Barcelona.

Cabanes, Robert (1996). “El enfoque biográfico en Sociología”. En Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*. Universidad de Colombia. Bogotá.

CEPAL (1993). *Cambios en el perfil de las familias. La experiencia regional*. CEPAL. Santiago de Chile.

Crompton, Rosemary (2001). “Gender, comparative research and biographical matching”. En *European Societies*. Volumen 3. Número 2.

Cruz Piñeiro, Rodolfo (1994). “Volatilidad en el empleo femenino: características individuales y del hogar”. En *Frontera Norte*. Número 12. El Colegio de la Frontera Norte. México.

Dema Moreno, Sandra (2006). “Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso”. Artículo pendiente de publicación en *Papers. Revista de Sociología*. Número 78-79. Oviedo.

García, Brígida y Oliveira de, Orlandina (1998), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México, El Colegio de México.

Guerson, Kathleen (1985). *Hard choices: how women decide about work, career and motherhood*. University of California. Berkeley.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Godard, Francis (1996). “El debate y las prácticas sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales”. En Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*. Universidad de Colombia. Bogotá.

Granovetter, M (1973). “The strength of weak ties”. En *American Journal of Sociology*. Número 78.

(1985). “Economic Action, Social Structure and Embeddedness”. En *American Journal of Sociology*. Número 91.

Güell, Pedro (1998). “Subjetividad social y desarrollo humano: desafíos para el nuevo siglo”. Jornadas de Desarrollo y Reconstrucción Global. PNUD. Barcelona

Lechner, Norberto (1999). “Desafíos de un Desarrollo Humano: individuación y capital social”. Asamblea General del Banco Interamericano de Desarrollo. París

McKinney, John C. (1968). *Tipología constructiva y teoría social*. Amorrortu. Buenos Aires.

Oakley, Anne (1974). *Woman's work: the housewife, past and present*. Allen Lane. Londres.

Offe, Claus (1984), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza Universidad.

Ortega Riquelme, Eugenio (1998). “¿Estamos obligados a construir una sociedad del malestar?” <http://www.desarrollohumano.cl/textos/debates/ortega.pdf>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (1998). “El estado del desarrollo humano”. *Informe sobre Desarrollo Humano 1998*. Nueva York.

PNUD- CEPAL (1999). *Activos y estructuras de Oportunidades*. Montevideo.

PNUD (1999). *Informe sobre Desarrollo Humano, 1999*. Nueva York

PNUD (1998). *Desarrollo Humano de Chile, 1998. Las paradojas de la modernización*.

Potuchek, Jean (1997). *Who supports the family? Gender and Breadwinning in Dual-Earner Families*. Stanford University Press. Stanford.

Rubalcava, Rosa María y Cortés, Fernando (1993). “Algunas determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación en Matamoros”. En *Estudios Sociológicos*. Volumen XI. Número 31. enero- abril 1993. El Colegio de México. México.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Putnam, Robert D., Robert Leonardi y Raffaella Nanetti (1994). *Para que la democracia funcione*, Venezuela, Galac.

Rivera González, José Guadalupe (2005). *Familias de sectores medios urbanos: el desarrollo de nuevas estrategias familiares de trabajo*. En Papeles de Población. Número 46. Toluca. México.

Robinson, J (1964). Life satisfaction and happiness. En Robinson, J and Shaver, P. (Eds.). *Measures of social psychological Attitudes*. Ann Arbor. MI.

Rosanvallon, Pierre; Fitoussi, Jean Paul (1997), *La nueva era de las desigualdades*, Buenos Aires, Manantial.

Salles, Vania y Rubalcava, Rosa María (2001). “Hogares pobres con mujeres trabajadoras y percepciones femeninas”. En Ziccardi, Alicia (comp.). *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en América Latina*. CLACSO. Buenos Aires.

Sennet, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama.

Torrado, Susana (2003) *Historia de la familia Argentina Moderna (1870- 2000)*. De la Flor ediciones. BuenosAires.

Vazquez Laba, Vanesa (2005). “Imágenes de familias: un estudio sobre los tipos de familias de las trabajadoras del limón en la provincia de Tucumán”. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas de Antropología Rural. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Tucumán. 23-25 de mayo de 2005.

Veenhoven, R (1984). *Conditions of Happiness*. Reidel. Dordrecht. Holanda.

Yans-McLaughlin (1990). “Metaphors of Self in History: Subjectivity, Oral Narrative, and Immigration Studies”. En Virginia Yans-McLaughlin (ed.) *Immigration Reconsidered, History, Sociology and Politics*. Oxford University Press. New York.