



Etnografía psicosocial de colectivos laborales emergentes en modalidades de vinculación flexible: Una propuesta teórico-metodológica

Psychosocial ethnography of emerging labor collectives in flexible bonding modalities: A theoretical-methodological proposal

Karol Morales Muñoz

Centro para la Educación Inclusiva, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Resumen

La flexibilización e individualización de las relaciones laborales han multiplicado las modalidades de vinculación laboral que no cuentan con las protecciones ni los rasgos distintivos de la relación salarial, llevando al debilitamiento sindical y la promoción de subjetividades laborales que dificultan la composición de colectivos de trabajadores. No obstante, los procesos de organización perviven, y los modos en que se concretan pueden ser estudiados relevando la agencia y los modos de existencia colectiva de las y los trabajadores. Para ello, propongo una etnografía psicosocial de colectivos laborales articulando el estudio del cotidiano, la organización como prácticas y la centralidad del discurso en la disputa laboral contemporánea. Ilustro esta propuesta con el caso de trabajadores municipales a honorarios en Chile, cuya organización evidenció la amplia presencia de falsos autónomos en el Estado.

Palabras clave: Trabajo; Organizaciones; Etnografía; Sindicalismo

Abstract

The flexibilization and individualization of labor relations have multiplied the modalities of labor linkage without the protections and distinctive features of the wage relationship, which has led to the weakening of unions and the promotion of subjectivities that hinder the composition of groups of workers. However, organizing processes persist, and how they are carried out can reveal workers' agency and collective existence. To this end, I present a psychosocial ethnography of labor collectives that articulates the study of everyday life, organizing as practices, and the centrality of discourse in the contemporary labor dispute. I illustrate this proposal with the case of independent municipal workers in Chile, whose organization revealed the widespread use of false self-employment in the Public Administration.

Keywords: Work; Organizations; Ethnography; Unionism

INTRODUCCIÓN

La reestructuración productiva y el cambio en el modelo de acumulación de las economías capitales centrales desde la década del 70 en adelante han producido profundas transformaciones de la sociedad y el trabajo (Bauman, 1998; Castel, 1997; Neffa, 1999; Sennet, 1998/2000). Uno de los ámbitos en que ello se expresa es en la reorganización de las relaciones laborales, mediante la estrategia de la flexibilización (Beck, 2000, De La Garza, 2000, Sennet, 1998/2000, Stecher, 2011), que promueve la mayor capacidad de adaptación de la empresa mediante el reemplazo de los puestos fijos y estables, por el ensamblaje temporal de trabajadores en articulaciones inestables. En este modelo, se promovería la libertad de las partes consideradas iguales, donde los trabajadores son su propio mecanismo de control para conectarse con la empresa (Beck, 2000; Sennet, 1998/2000; Sisto, 2009). Esta transformación neoliberal del trabajo tiene como principales consecuencias el declive del trabajo asalariado normal y la expansión contante de zonas de relaciones de empleo inseguras o atípicas (Beck, 2000; 1998/2006; Castel, 2010; Papadopoulos et al., 2008; Standing, 2009; Yáñez, 1999).

Ya sea que estas nuevas formas de contratación sean entendidas como resultado de un proceso de desregulación (Alvarez, 2012; Anner, 2008; Caamaño, 2004) o de re-regulación flexible del trabajo (Montes, 2005), lo cierto es que se produjo un retorno a su mercantilización, de modo que las contrataciones se realizan como si las partes de la relación laboral fueran iguales, desconociendo la enorme asimetría de poder entre ambos (Alaluf, 2009). La extensión global de este fenómeno es tal que ha llegado a plantearse que el trabajo “autónomo” es la forma específica que asume el trabajo en el posfordismo (Bologna, 2006) y que se encuentra presente tanto en el sector público como el privado.

En América Latina, el abanico de nuevas relaciones laborales producidas en el momento actual de reestructuración y desposesión capitalista (Carbonella y Kasmir, 2015/2021) se inserta en la histórica heterogeneidad estructural del mercado laboral regional (Ramos et al., 2015) en que son preeminentes las formas de empleo desprotegido o informal, en convivencia con sectores modernos de alta productividad y calidad del empleo en que trabaja un sector minoritario de los ocupados. De esta manera, se actualiza dicha heterogeneidad, constatándose un amplio arco de formas de subordinación del trabajo, que van desde la forma asalariada hasta la comunitaria, pasando por la de productores independientes que enfrentan al mercado individualmente (De la O et al., 2020).

En consecuencia, del mismo modo en que la experiencia estandarizada y la seguridad social asociada con una vida de empleo dependiente ha retrocedido

ampliamente, lo han hecho las formas tradicionales de representación de trabajadores (De La Garza, 2009; Gherardi y Murgia, 2015; Standing, 2011), quienes no encuentran posibilidades de organización formal al quedar fuera de los estrechos márgenes de la institucionalidad sindical construida sobre el empleo dependiente. Así, los fenómenos de individualización y destradicionalización que se instalan en la vida colectiva de las sociedades contemporáneas a partir de la flexibilización de las relaciones laborales (Beck, 2000; 1998/2006), tienen al debilitamiento sindical como una de sus expresiones sistemáticas constataadas a nivel internacional (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011, Anner, 2008; Chávez y Julián, 2013; Julián, 2014; Leiva, 2012; Zapata, 2003).

En torno a los efectos en los trabajadores como colectivo, es principalmente desde la sociología que se han hecho múltiples esfuerzos por diagnosticar las formas de organización de trabajadores en el campo que se ha denominado “renovación sindical”, dando cuenta de las limitaciones, las oportunidades, los cambios y las permanencias a partir de los nuevos escenarios laborales. Por otra parte, una rica literatura se ha desarrollado en torno al estudio de la individualización radical del trabajo (Fleming, 2017) y las dinámicas del poder y la resistencia (Abal Medina, 2014) que tienen lugar en su seno, mostrando que la subjetividad es la dimensión predominante de inscripción de las disputas laborales en la escena del trabajo actual.

En este artículo planteamos una propuesta teórico-metodológica para el estudio de colectivos laborales emergentes en modalidades de vinculación flexible, especialmente aquellos que se encuentran en régimen de prestación de servicios y por ende no son reconocidos como dependientes, a partir de las principales aportaciones de ambos campos de estudio y de herramientas que en la propia Psicología Social del Trabajo en Latinoamérica se están proponiendo para la comprensión de los procesos de transformación en curso.

Así se conjugan las contribuciones en torno a la orientación hacia el cotidiano en Psicología Social del Trabajo (Coutinho et al., 2017; Sato et al., 2008; Sato y de Souza, 2001), especialmente la mirada sobre las artes de hacer (de Certeau, 1996), las resistencias a la dominación en el trabajo (Scott, 1990/2003 y Negri, 1980), y la organización como prácticas contingentes y situadas, que permita ver las formas de resistencia espontáneas y coordinadas, oficiales y no oficiales (Abal Medina, 2014, Atzeni, 2014b; Cohen, 2014; Hyman, 2007); donde el discurso como prácticas de producción de sentidos (Spink, 2010; 2013) cobra relevancia. Posteriormente abordamos la etnografía como diseño metodológico, específicamente la propuesta de *Etnografía psicosocial de colectivos laborales en vinculación laboral flexible*, que se nutre de postulados de la etnografía

multisituada de George Marcus (1995/2001) y de *shadowing* de Barbara Czarniawska (2008).

Ilustramos esta propuesta teórico-metodológica con el caso de los trabajadores municipales “a honorarios” en Chile, un sector de trabajadores formalmente independientes que constituye alrededor del 50 % de la dotación de las administraciones públicas locales y que desde el año 2014 ha denunciado su situación como *falsos autónomos* del Estado.

CONTRIBUCIONES DE LOS ESTUDIOS DE RENOVACIÓN SINDICAL Y LA DISPUTA POR LA SUBJETIVIDAD

Por largo tiempo la forma sindicato fue la expresión legitimada socialmente de existencia colectiva del trabajo, de modo tal que el sindicalismo, con toda su diversidad ideológica, se constituyó en la institucionalidad privilegiada, si no exclusiva, de reconocimiento y visibilización de lo subalterno en el trabajo (Abal Medina et al., 2012). Sin embargo, tras la reorganización productiva, la forma sindical se ha visto fuertemente limitada y desafiada (Abal Medina, 2014, Abal Medina et al., 2012; Atzeni, 2014a, Cohen, 2014), configurando una drástica caída en los niveles de afiliación y poder sindical que ha sido caracterizada como crisis del sindicalismo (Zapata, 2003). Junto a ello, la individualización radical de las relaciones laborales imbricada en este proceso creó nuevos dispositivos de dominación subjetiva (Knights y Willmot, 1989) dirigidos a la colonización de los deseos, los intereses, la afectividad de los trabajadores en consonancia con los intereses y objetivos del capital, interpelando a los individuos a apropiarse las categorías con las que el *management* organiza el trabajo en el postfordismo (Ainsworth y Hardy, 2008; Du Gay, 1996; Rose, 1989). De esta manera, la nueva organización del trabajo atenta contra las formas tradicionales de organización de trabajadores (Alvarez, 2012; Anner, 2008) y los propios fundamentos sobre los que el poder sindical fue construido (Lévesque y Murray, 2010), a la vez que ha tendido a corroer el carácter (Sennet, 1998/2000) que había permitido, en el periodo anterior, organizarse colectivamente como trabajadores.

Si bien en un primer momento parte importante de los estudios en torno a la organización de trabajadores se destinaron a documentar las expresiones de la dominación (Anner, 2008; Chávez y Julián, 2013; Julián, 2014; Leiva, 2012), ya en la última década un vasto cuerpo —diverso y no unificado— de estudios a nivel global abordaron la *recomposición, renovación o revitalización sindical* mostrando la centralidad del fortalecimiento de la organización y participación a nivel del lugar de trabajo (Briskin, 2011; Parker y Rees, 2013; Stroud, 2012); de los discursos como recursos estratégicos (Ainsworth et al., 2012; Gahan y

Pekarek, 2013); o la importancia de la construcción de redes (Pinto, 2010). No obstante, en su mayoría, centraron su análisis de manera exclusiva en los sindicatos, dejando de lado la actividad independiente¹ de los trabajadores de base o no sindicalizados (Atzeni, 2014a; Cohen, 2014), y sus formas de resistencia espontáneas y no oficiales, las que son anteriores a estructuras más institucionalizadas (Atzeni, 2014b; Cohen, 2014; Hyman, 2007).

Por su parte, los estudios que abordan el correlato subjetivo de esta reorganización del trabajo han mostrado cómo las prácticas del managerialismo han desarrollado múltiples dispositivos para construir un nuevo modelo de trabajador: el empresario de sí mismo (Ainsworth y Hardy, 2008; Du Gay, 1996; Handy, 1996 en Sisto, 2009; Rose, 1989). Esta es una forma de inclusión social que exige un trabajador autónomo, gestor de su propia empleabilidad, de sus propias trayectorias, que asume riesgos, y entiende el cambio y la movilidad permanente como un valor (Du Gay, 1996; Crespo, Prieto et al., 2009; Crespo, Revilla et al., 2009; Sisto, 2009), se implica emocionalmente con la organización/empresa (Papadopoulos et al., 2008), y es su propio mecanismo de autorregulación (Rose, 1989). De tal manera, bajo la nueva forma de organización del trabajo, el conjunto de los trabajadores estaría interpelado por el modelo ideal de trabajador que corresponde a este empresario de sí.

Sin embargo, lejos de imponerse vertical y directamente sobre los sujetos, la subjetividad de trabajadores se distancia, rebela, enmascara, ejercitando múltiples resistencias frente a las demandas y prescripciones del nuevo modelo (Abal Medina, 2014; Abal Medina et al., 2012; Fardella y Sisto, 2015). Parte de esa resistencia subjetiva se ejercita en el discurso, en las formas de narrarse a sí mismos y a su trabajo, en que se oponen, modulan o transforman las definiciones del *management* (Fardella y Sisto, 2015; Thomas y Davies, 2005), y también en múltiples conductas transgresoras dentro de la organización, que pueden ser comprendidas, al menos parcialmente, como resistencias (Mumby, 2005; Thompson y Ackroyd, 1995). Como señala Paula Abal Medina (2014), una de las principales contribuciones de esta literatura es haber identificado la subjetividad como dimensión predominante de inscripción de las disputas laborales en la empresa contemporánea (Abal Medina, 2014).

En la intersección de los dos ámbitos de estudio reside una rica posibilidad de aproximarse a las formas colectivas de existencia en el trabajo, que están teniendo lugar, pero que o quedan ausentes del debate en las PPR, o son abordadas sin considerar la centralidad del proyecto subjetivante del managerialismo.

¹ Traducción personal del concepto *workers' self activity*.

Sostenemos con Toni Negri (1980) que las resistencias en el trabajo se ejercitan cuando el trabajador como sujeto colectivo crea formas de relación en su seno que niega tanto el atomismo competitivo mercantil —la relación de competencia por el puesto de trabajo— como la cooperación fabril, aquella destinada exclusivamente al logro de los objetivos de la empresa. Esa doble negación constituye un modo de existencia colectiva construido por los trabajadores y para los trabajadores (Negri, 1980). En ese sentido, es más que reactiva, sino también es creativa (Abal Medina, 2014). Los procesos de composición de colectivos laborales implican la creación de formas de existencia colectiva por y para sí que pueden ser entendidas, entonces, como formas de resistencia.

Con esta propuesta teórico-metodológica buscamos proponer claves de lectura para hacer visibles, traer a escena, esas formas de resistencia, y en particular, conocer cómo se sostienen y actualizan en el cotidiano de la experiencia laboral de las personas en modalidades de vinculación laboral flexible.

CONSTRUYENDO UN LENTE PARA VER MÁS ALLÁ DEL INDIVIDUO Y EL SINDICATO: EL COTIDIANO COMO LUGAR DE CREACIÓN, LAS RESISTENCIAS Y LA ORGANIZACIÓN COMO PRÁCTICAS

Como hemos señalado, una de las principales limitaciones de los estudios de la organización de trabajadores en los actuales escenarios del trabajo, refiere al abordaje exclusivo del sindicato como institución, dejando de lado la actividad autónoma de las/os trabajadoras que van configurando un colectivo laboral (Atzeni 2014a; 2014b; Cohen, 2014). Del mismo modo, deja fuera la acción de múltiples grupos que, por diversas razones, no acceden a la forma sindical (Abal Medina, 2009; Abal Medina et al., 2012; Abal Medina y Diana Menéndez, 2011;).

Nuestro interés está en captar la dinámica de auto organización de trabajadoras, a partir de formas de resistencia espontáneas y coordinadas, oficiales y no oficiales, de modo de no ser ciegas a las prácticas anteriores a estructuras institucionalizadas (Atzeni, 2014b; Cohen, 2014; Hyman, 2007).

Una de las principales influencias para ello se encuentra en la comprensión etnometodológica de la realidad social (Coulon, 1988). Desde esta perspectiva, la realidad social es una realización práctica de los actores, quienes, a través de sus acciones cotidianas en diferentes escenarios, van configurando el orden social (Martínez et al., 2010). De tal manera, la aproximación al cotidiano, crecientemente utilizada por la Psicología Social del Trabajo (Coutinho et al., 2017; Sato et al., 2008; Sato y de Souza, 2001), es una perspectiva que nos permite ir más allá de lo prescrito, de lo supuesto, para poner el acento en el

papel activo de los trabajadores, su agencia, tantas veces negadas por las retóricas dominantes que parecen clausurar la historia con una victoria incontestada del neoliberalismo hegemónico.

Específicamente, los planteamientos de Michel de Certeau (1996) acerca de las artes de hacer, concretan esta aproximación. Por ello, utilizamos las herramientas teóricas que propone para identificar los modos en que los sujetos, a través de sus prácticas cotidianas, fabrican *otras cosas* que las que el orden hegemónico instala en sus productos culturales. “Se trata de centrarse no en los productos culturales disponibles, sino en las operaciones que hacen uso de ellos” (de Certeau, 1996, p. 43). Con ello, de Certeau (1996) se posiciona desde la confianza en la inteligencia e inventividad de los más débiles. Pone atención extrema a la movilidad táctica del débil, que no tiene espacio ni lugar propios, y que es móvil frente a las estrategias del fuerte, dueño del teatro de operaciones.

La mirada capaz de ver dicha extrema movilidad táctica del débil se enriquece con los postulados de James Scott (1990/2003) en torno a las resistencias. Scott pone de relieve la centralidad del disfraz político, como ocultación de las resistencias frente al poder instituido, que tiene lugar en condiciones de alta asimetría de poder, como las que caracterizan al trabajo “autónomo” contemporáneo. Este autor nos da pistas metodológicas al señalar que el sentido de las apariencias sólo se puede conocer si se comparan con el discurso oculto de los subordinados, fuera del alcance del poderoso. En ese sentido, y dado que oculta a la vigilancia directa, es como mejor se desarrolla la resistencia ideológica, afirma, es necesario examinar los puntos sociales donde dicha resistencia puede surgir (Scott, 1990/2003). Esta noción de resistencia complementa aquella resistencia colectiva, propia de la conformación de modos de existencia para sí, ya reseñada.

Estas influencias conectan con una comprensión de la organización que realza su carácter construido, contingente y situado. La organización, el colectivo, entendida como construcción social, pone de realce su conformación a partir de las actividades significativas que realizan los diversos agentes que participan de ella (Gergen y Tatchenkery, 1996 en Sisto, 2004). Esta manera de comprender la organización barre con la noción moderna de la misma, que la entiende como una entidad estabilizada y la aborda desde la conformación de su estructura y prácticas institucionalizadas. En cambio, opone a ella la organización como proceso, como realización contingente de la red de actores que la constituye (Sisto, 2004).

La noción de practica (Gherardi, 2016) inspira su abordaje teórico metodológico. Las prácticas son vistas como acciones situadas y redes de acción de ele-

mentos heterogéneos mantenidos juntos por procesos activos de ordenamiento, relaciones y performatividad (Gherardi, 2016). De este modo, las acciones están tomando lugar, siendo performadas en las prácticas constituidas por las redes de conexiones en acción. Se conectan actores, artefactos, discursos y contextos específicos para desplegar la organización y reproducirla de modo continuo a través de prácticas concretas. En nuestro análisis, más que caracterizar cada uno de esos elementos constituyentes, asumimos una sensibilidad analítica centrada en el carácter contingente y situado de las prácticas de organización. Esta sensibilidad se nutre también de la renovada agenda de investigación en torno a la desorganización y reorganización de las clases trabajadoras desde la Antropología del Trabajo (Carbonella y Kasmir, 2015/2021), donde la centralidad de la etnografía para captar las artes de hacer ha señalado ya el cotidiano como lugar de las fisuras en las estructuras de dominación (Santos Junior, 2020) y el foco en la procesualidad y relacionalidad de las formas de organización colectiva de los trabajadores (Carbonella y Kasmir, 2015/2021, Llamosas, 2020; Soul, 2020)

De entre estas prácticas, y a partir del recorrido disciplinar de la Psicología Social, en esta propuesta adquiere un lugar predominante el seguimiento y análisis de las prácticas discursivas, toda vez que los discursos juegan un rol central en la contestación frente a las demandas y prescripciones individualizantes del trabajo, tanto a nivel individual (Ainsworth y Hardy, 2008; Fardella y Sisto, 2015; Thomas y Davies, 2005) como colectivo (Ainsworth et al., 2012; Lévesque y Murray, 2010; 2013; Pinto, 2010). Asumimos una perspectiva pragmática del discurso, del lenguaje en uso, orientada a comprender cómo los sujetos se posicionan frente a la organización, y cómo van creando sentidos para constituir-la. En particular la noción de producción de sentidos: el sentido entendido como un emprendimiento interactivo mediante el cual las personas construyen los términos con que comprenden y lidian con las situaciones y fenómenos de su vida (Spink, 2010).

Esta trama de herramientas teórico-analíticas constituye la lente fabricada para ver un fenómeno poco abordado todavía desde la Psicología Social del Trabajo, y que se completa con las orientaciones metodológicas que presentamos a continuación.

HACIA UNA ETNOGRAFÍA PSICOSOCIAL DE COLECTIVOS LABORALES

El estudio del cotidiano sido rescatado reiteradamente en la Psicología Social del Trabajo (Fardella, 2013; Sato y Pulido-Martinez, 2013; Sato et al., 2008; Sato y de Souza, 2001) pues su interés se centra precisamente en cómo las personas construyen y racionalizan colectivamente los procesos sociales, cómo se

expresa la subjetividad, cómo las personas ven y crean situaciones sociales en espacios formalmente organizados por las gerencias (Sato y de Souza, 2001).

En este sentido, la etnografía como diseño metodológico por excelencia del trabajo de campo es especialmente rica para el estudio de los procesos e interacciones sociales, de las prácticas, las representaciones y “el arte de hacer” cotidiano (Sato y de Souza, 2001), orientada a comprender el fenómeno desde la perspectiva de los miembros, que puede ser diversa, compleja y contradictoria (Descombe, 2003 en Willig, 2008). Esta aproximación incorpora múltiples técnicas de producción de información, que pueden ir desde las entrevistas hasta observación con diversos grados de participación, diarios de campo, registros audiovisuales, entre otros (Banister et al., 1994 en Willig, 2008).

Si bien tradicionalmente la investigación etnográfica ha tenido como pilares el tiempo prolongado en sitios específicos intensamente investigados (Descombe, 2003 en Willig, 2008), su utilización en psicología y en otras disciplinas en el trabajo académico contemporáneo suelen realizar adaptaciones que implican la observación de eventos específicos durante cortos periodos de tiempo, en un diseño capaz de producir conocimiento suficiente en tiempo mínimo (Silva y Burgos, 2011). Por otra parte, las formas de vinculación flexible que marcan la experiencia laboral de trabajadores han des-localizado el trabajo y difuminado los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, espacios de trabajo y espacios íntimos (Bologna, 2006; Papadopoulos et al., 2008) de manera que lo que entendemos por “campo” debe ser ampliado y actualizado, como veremos adelante.

En coherencia, dos estrategias etnográficas específicas insuman esta propuesta: la etnografía multisituada de George Marcus (1995/2001) y *Shadowing* de Barbara Czarniawska (2008). La primera plantea el estudio de los fenómenos en un tiempo espacio difuso, puesto que no pueden ser comprendidos investigando intensamente una localidad específica (Marcus, 1995/2001).

Los principios de selección que operan durante el transcurso de la investigación son centrales en este diseño, toda vez que los sitios no se definen a priori, sino que emergen a partir del seguimiento de los rastros del fenómeno que se van haciendo visibles para la investigadora (Hannerz, 2003). Así, “la estrategia de seguir literalmente las conexiones, asociaciones y relaciones imputables se encuentra en el centro mismo del diseño de la investigación etnográfica multilo-cal” (Marcus, 1995/2001, p. 113).

Ello conecta y se nutre de la propuesta de *shadowing* como técnica etnográfica (Czarniawska, 2008) que propone seguir al objeto, dejarse guiar por él, atendiendo no sólo a éste con sus límites materiales, sino a las interacciones y ne-

gociaciones que se dan a su alrededor. El shadowing es especialmente útil para aquellos fenómenos que están contruidos en las rutinas cotidianas, no tienen límites rígidos preestablecidos (espaciales ni temporales) y tienden a eliminar la dicotomía entre lo público y lo privado (Bruni et al., 2004). En palabras de Czarniawska (2008), es “una manera de hacer investigación que refleja la movilidad de la vida contemporánea” (p. 58, traducción propia).

Ambas aportaciones nos permiten aproximarnos a la organización de trabajadores flexibilizados como prácticas situadas, contextualmente contingentes, y desplegadas en el ensamblaje de diversos agentes localizados en múltiples sitios y en el tránsito entre ellos.

LA ETNOGRAFÍA PSICOSOCIAL DE COLECTIVOS FLEXIBILIZADOS EN ACCIÓN

Ilustramos la propuesta con el estudio acerca de la organización de trabajadores de municipalidades chilenas vinculados en régimen de prestación de servicios –modalidad denominada coloquialmente trabajo a honorarios– y que se utiliza ampliamente para labores que involucran subordinación y dependencia en el sector público, aun cuando legalmente no esté permitido hacerlo (DFL 1 Código Civil, 2000). En los años 2014 y 2015, cuando se visibiliza u proceso de organización a nivel nacional de los “honorarios públicos”, el 55 % de la dotación del sector público municipal (Sistema Nacional de Información Municipal - SINIM, 2014) y más de 300 000 profesionales de la administración central poseía este tipo de vinculación contractual. En ese momento, a partir de la entrada en vigencia de la ley que les obligaba a cotizar como independientes en el sistema privado de pensiones, comenzaron a organizarse y a denunciar públicamente su situación como falsos autónomos.

La investigación se desarrolló en dos momentos. Una primera fase de inserción en lo que Peter Spink (2005) denomina campo-tema: no un lugar específico, delineado y distante, sino el argumento en que estamos insertos, cuyas matrices están siempre presentes, aunque con variaciones de intensidad y de nuestra centralidad en él. Este primer momento permitió precisar la propuesta investigativa, así como comprobar su factibilidad. Y una segunda fase en que se desplegó la etnografía psicosocial de colectivos laborales emergentes sobre los *sitios* específicos.

Primera fase: inserción en el campo-tema

Esta primera fase, como el conjunto de la investigación, están guiados por los principios del rastreo, seguir a los colectivos allí donde estén tomando lugar. Cabe destacar que la ausencia de protocolos rígidos en el trabajo etnográfico es uno de los principales desafíos y armas de este método (Angrosino,

2007/2012). De allí que las decisiones de la investigadora en base a sus objetivos y las posibilidades emergentes son claves para conducir el estudio.

Seguir los discursos: ¿dónde aparecen los trabajadores flexibilizados que estudiamos **en cuanto colectivo**? ¿cuáles conceptos o etiquetas utilizan para referirse a sí? En nuestro caso, hemos comenzado por seguir los discursos de y sobre las organizaciones emergentes de trabajadores públicos a honorarios, difundidos en redes sociales (facebook, principalmente, y twitter), puesto que esos fueron los primeros espacios de visibilización de los colectivos que, mediante declaraciones y comunicados públicos, anunciaban su conformación, sus demandas y, con el trascurso de los meses, su articulación en un referente nacional denominado Unión Nacional de Trabajadores Públicos a Honorarios. A partir de este primer seguimiento en redes sociales, y la observación de manifestaciones públicas, comenzamos a identificar escenarios, instituciones, actores interpelados y sus conexiones.

Seguir a las personas: La entrada al estudio de las organizaciones requiere el contacto directo con sus protagonistas, los trabajadores. A partir del rastreo inicial y las diversas técnicas de producción de datos identificamos algunos de los sujetos más móviles de la red, aquellos que son centrales para conocer los múltiples sitios y la relación entre ellos (Hannerz, 2003). Son los actores que permiten comprender la organización más allá de una localización específica, quienes establecen puentes, articulan otros actores y promueven el flujo de discursos, acciones, sentidos para la organización (Hannerz, 2003; Marcus 1995/2001). Elegimos como porteros a algunos representantes de sindicatos o asociaciones promotoras y participantes de la UNT que conectaban diversos *sitios*, por ello podían informarnos y ponernos en contacto con aquellos donde enfocar en la investigación. Realizamos 3 entrevistas semiestructuradas con 2 porteros, representantes de sindicatos o asociaciones promotores y participantes de la Unión Nacional. De esas entrevistas emergieron los trabajadores municipales como grupo de mayor heterogeneidad y debilidad para la organización colectiva, razón por la que decidimos enfocar en ese grupo.

En efecto, a partir de la incorporación de la figura de prestación de servicios en la administración pública *para labores accidentales y no habituales de la municipalidad*, mediante la dictación de un nuevo Estatuto para Funcionarios Municipales, por la Dictadura Militar en el año 1989 (art. 4.º, Ley n.º 18883, 1989) y el posterior congelamiento de plazas de trabajo permanente (Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, n.º 18695 de 1989), la vinculación contractual a honorarios se convirtió progresivamente en la nueva norma para el trabajo en la administración pública local, llegando a alcanzar el 55 % de la do-

tación² municipal (SINIM, 2014). De esa forma, diversos grupos dotacionales, no sólo profesionales, son contratados a honorarios, dentro de una institución municipal caracterizada por la alcaldización de la política (Valdivia et al., 2012), esto es, la concentración de las atribuciones y el poder político en la figura exclusiva del alcalde, amplificando la asimetría de poder entre trabajadores y empleador.

Gracias a su intermediación, entramos en contacto con una representante del sindicato de la municipalidad capital y de la Mesa Regional de trabajadores públicos a honorarios. Luego de 2 entrevistas y la participación en una reunión con los miembros de la mesa para explicar los objetivos y alcance la investigación, acceden a participar.

Segunda fase: seguir a las organizaciones como prácticas situadas y contingentes

A partir de esta vinculación inicial, mediante observación participante de manifestaciones y reuniones, rastreo de documentos y perfiles en redes sociales, entrevistas abiertas y otros, continuamos el trabajo de mapear los actores que constituyen la organización como prácticas situadas, siempre bajo la premisa de rastrear: las personas más móviles y los discursos. En ese proceso y con la apertura a seguir la emergencia de las prácticas de organización, identificamos 3 *sitios* principales, que describimos brevemente.

Sindicato de municipio capital: corresponde al sindicato conformado en municipalidad de la ciudad capital regional, la de mayor concentración de servicios y población. De acuerdo a los datos oficiales trabajan 180 personas en modalidad honorarios, que correspondería al 18 % del total de trabajadores municipales (SINIM, 2014). Según los activistas, estas cifras no incluyen otras modalidades de contratación a honorarios que implican el aumento a alrededor de 420 trabajadores en esa condición.

Agrupación Municipio rural: corresponde al colectivo conformado en un municipio pequeño³, de comuna balneario, que concentra su actividad económica fundamentalmente en la temporada estival. La institución municipal actúa como el mayor empleador en la comuna. De acuerdo a los datos oficiales publicados de la fecha (SINIM, 2014), esta municipalidad tenía un 49 % de su dotación en contratación por prestación de servicios (97 trabajadores).

² Por dotación se considera al conjunto de los trabajadores municipales, sin considerar los servicios transferidos, en las 3 modalidades contractuales descritas, dada la existencia en los hechos de la relación laboral en el contrato por prestación de servicios. (ver Dictamen Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema).

³ Con una población aproximada 16.000 habitantes, en una superficie de 51 km².

En este sitio es donde la intensidad del trabajo de campo fue significativamente mayor, pues la conformación de la organización coincidió con el desarrollo de esta investigación. La producción de datos incluyó la participación en reuniones de la organización formal, acompañamiento en el lugar de trabajo, encuentros con activistas en contextos informales, entrevistas semiestructuradas a trabajadores miembros y no miembros de la organización, registros audiovisuales de reuniones formales e informales, y el diario de campo.

Finalmente, y con una intensidad mucho menor de presencia, se sumó un tercer municipio, denominado “modelo”, por ser referido permanentemente por los trabajadores de otros sitios, como ejemplo, pues en él los trabajadores a honorarios tenían reconocidos los derechos de los dependientes.

La entrada al lugar de trabajo como aproximación a la cotidianidad

“Para a PST, o Trabalho é uma categoria central” (Coutinho et al., 2017, p. 12). Ello implica que sólo podemos estudiar las intersubjetividades y relaciones interpersonales en el trabajo si las situamos concretamente en sus contextos, si abordamos el trabajo mismo (Pulido-Martínez, 2007). Especialmente, abordar la organización de trabajadores como prácticas de existencia colectiva más allá de lo requerido por el empleador (Negri, 1980) requiere caracterizar las situaciones de trabajo en que se encuentran y las relaciones de poder que tienen lugar.

Por ello, y atendiendo a las restricciones de entrada formal a la institución/empresa al estudiar la organización de los subalternos, utilizamos el *shadowing* (Czarniawska, 2008) a las personas más móviles de la red, en los espacios y momentos laborales en que ello fue posible. Realizamos ese seguimiento en 4 jornadas laborales, aunque acompañándole sólo cuando se encontraba sola, con compañeros de trabajo miembros del colectivo o “en terreno”. Esto, junto a la observación de 4 reuniones del colectivo y 15 entrevistas a trabajadores a honorarios dentro y fuera del lugar de trabajo, nos permitió acceder a cómo viven parte de su cotidianidad en la institución.

Sin profundizar, por razones expositivas, destacamos que los modos de experimentar la situación de trabajo por prestación de servicios en la municipalidad están marcados por la subordinación, dependencia de la voluntad alcaldicia e incertidumbre laboral; la normalización de prácticas de elusión normativa (Morales, 2018) y, en el municipio rural, una fuerte y extensiva presencia disciplinaria de las jefaturas, que contrasta sensiblemente con la definición formal de “independientes” de sus contratos.

El siguiente fragmento del primer encuentro con la profesional que fue mi portera en el municipio rural muestra cómo ello se cuela en las relaciones cotidianas en el municipio rural:

Estamos en una tienda de alimentación ubicada a una calle del municipio, en el horario libre por almuerzo, comentando acerca de trabajo a honorarios. Mientras esperamos que preparen la comida para llevar, nos quedamos a las puertas de la tienda. Se acerca un hombre vestido formal, esboza una sonrisa y, sin saludar, le pregunta a Raquel: “¿y ella quién es?” Raquel se pone tensa, pero en tono despreocupado responde: “es una amiga”. — “Ah una amiga”, responde su interlocutor. “Y qué hace su amiga”, pregunta mirándome. Yo percibo que es una situación incómoda, casi como de rendición de cuentas, así es que me quedo en silencio. “No nada, está aquí de paseo”, responde Raquel. “Ah, es que como sus amigas se quedan trabajando aquí hay que preguntar”, dice el hombre, con una mueca de broma, Raquel sonríe. Luego el hombre entra a la tienda, Raquel me mira con complicidad y retomamos la conversación solo cuando el hombre se ha ido. “Era el jurídico” (un alto cargo de la municipalidad sin línea de mando sobre ella), íntimo de la alcaldesa”, y me cuenta de la vigilancia permanente que siente en el pueblo: “aquí todo el mundo te está siempre sapeando”. (Entrada de diario de campo, abril de 2015)

El ocultamiento de cualquier acción que pudiera ser vista como de crítica u oposición y la *actuación* frente a los altos cargos de la institución da cuenta del modo en que la subordinación es vivida en la experiencia cotidiana de trabajo. Escenas así, que se repiten dentro y fuera del lugar de trabajo, son claves para comprender luego las prácticas de organización de los colectivos de trabajadores a honorarios en casos concretos como este, y señalan la importancia de crear y adaptar formas de seguimiento de los trabajadores en sus rutinas laborales.

Seguimiento a las prácticas de organización: encuentros formales e informales

La investigación ha señalado que los espacios preexistentes o paralelos a las prácticas formales de la organización son centrales para su conformación (Atzeni, 2014b; Cohen, 2014). En función de ello, el seguimiento a las prácticas de organización incluyó tanto los encuentros formales e informales de activistas, en todos los casos en que fue posible. La intensidad de este trabajo, que se extendió por 6 meses, fue mayor en el sitio municipio rural, donde pude acompañar la conformación del colectivo gracias a la mayor apertura de los activistas y la coincidencia con el desarrollo del estudio.

En esto, la observación participante (o no) de reuniones, manifestaciones, encuentros informales, entrevistas abiertas, etc., fue registrada principalmente

en el diario de campo, enriquecido con fotografías y registro en audio y/o video cuando fue posible, de acuerdo a la naturaleza de las prácticas registradas.

En estas prácticas es que se pueden observar los modos en que logran constituir colectivos para sí en un contexto de alta debilidad.

El siguiente es un extracto del diario de campo, sobre la asociación del municipio rural, que señala la formalización de la asociación luego de una primera reunión de trabajadores a honorarios del municipio, en que se había presentado el estado de la organización a nivel nacional según los datos de la UNT:

Algunas semanas después, el 15 de mayo de 2015, se inscriben en la municipalidad como organización comunitaria funcional⁴ (Ley 19 418). Según explica Raquel, eligen esta forma organizativa como una manera de protegerse frente a la fragilidad de su situación de trabajo. El antecedente de las desvinculaciones de dirigentes sindicales habría sido clave en esa decisión. (Entrada de diario de campo, mayo de 2015)

Esta forma de organización les permite enmarcarse como una asociación de interés público (artículo 15, ley 20500 de 2011), a las cuales el Estado tiene el deber de fortalecer y apoyar (artículo 2.º, ley 20500 de 2011). De esta manera, no se posiciona en una situación de conflicto con la institución empleadora, sino que, por el contrario, se muestra como un actor que promueve el interés general, tal como debe hacer el Estado. En términos de de Certeau (1996), esta práctica puede ser entendida como una *táctica*, propia de la inventividad y las maneras de hacer para lidiar con el poder que es dueño del teatro de operaciones. Logran existir “formalmente” mediante el disfraz (Scott, 1990/2003).

Llama la atención que, en la posición de fragilidad en que se encuentran, el colectivo no recurre a la confrontación contra su empleador directo, sino que en las dinámicas de poder locales, se ven obligados a actuar la colaboración con esa contraparte.

A continuación, podemos ver un ejemplo, extraído de una transcripción del diálogo en una reunión de la AMR, en que la directiva expone los nulos avances logrados con el alcalde en la primera reunión en que le presentaron su petitorio:

Con desazón, las participantes se preguntan qué harán ahora, y debaten sobre cómo avanzar.

—“O sea que partimos de cero”, señala María, administrativa del área de Transparencia.

⁴ Organización comunitaria funcional: Aquella con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tenga por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio de la comuna o agrupación de comunas respectiva. Ley 19419/1997

—“No de cero. Si el alcalde nos está pidiendo que reconozcamos su voluntad política. Si hacemos eso, él nos reconoce a nosotros (...), dice Raquel”.

Se miran entre sí con agobio. Evalúan de qué modo pueden manifestar ese reconocimiento:

—“Quizás podemos elevar un comunicado o algo reconociendo su gestión, aunque a mí eso no me parece porque hacer eso sería hacerle campaña política (...) pero no sé qué piensan uds.” Señala, incómoda, su presidenta.

—“¿Eso va con un documento?” Pregunta María

— “Yo creo que sí”, responde Raquel

—“Quizás un reconocimiento no a lo político”, dice Alberto, técnico informático, y se aclara la garganta, “sino a su apoyo a la agrupación”.

—“Claro, y podemos respaldar hechos concretos” (...) dice alguien más.

Tras estos intercambios, la presidenta propone una síntesis: “Entonces empezaríamos el documento con algo así como: ‘reconocemos los avances que ha tenido el gobierno local en términos de voluntad política, en particular la gestión del actual alcalde. Sin embargo, creemos que estos elementos tienen que estar establecidos en los contratos (...)’”. Parece haber acuerdo sobre esto, pues nadie añade nada más ni se opone.

(Entrada de diario de campo, mayo de 2015)

Este ejemplo es elocuente de una condición transversal en los sitios estudiados: la presuposición de la colaboración y buena voluntad del alcalde como condición para la existencia pública del colectivo. Esa presuposición implica el reconocimiento de esa buena voluntad por parte de los trabajadores, de manera que el colectivo a nivel local no confronta, sino que simula colaboración. Ese “simulacro” se evidencia como performance frente a la autoridad en el discurso oculto de los trabajadores.

Esto señala una dirigente del SMC al conversar sobre los siguientes pasos del sindicato ante la persistencia de problemas administrativos fácilmente resolubles:

Estamos pensando en proponerle [al alcalde] una firma de acuerdo pública y que él se floree, que él si quiere quede como el lindo, ¿cachai?, como está en elecciones, se está candidateando, tratar de aprovechar ese momento político. (Nadia SMC, entrevista personal, agosto de 2015)

Frente a la desprotección que comporta su condición laboral y la discrecionalidad del ejercicio del poder en la institución municipal, junto a una composición del colectivo mayoritariamente por profesionales de ingresos medios o altos, las trabajadoras a honorarios despliegan prácticas que permitan su existencia

como colectivo en el espacio local. Ello implica no confrontar, sino buscar alternativas.

En efecto, la participación en manifestaciones o acciones de protesta se realizan en horario laboral. Esto se sostiene, parcialmente, en que hay jefaturas directas que aprueban esas acciones y otorgan las facilidades para que los trabajadores participen:

Conversamos con el SECPLA (...) y nos dijo que a él le parecía súper bien, el tipo nos apoyó harto, que es una garantía pa un honorario que tu jefe te dé como las pasadas cachai (...)ahora lo movieron, pero el tipo nos prestaba las salas, cuando fuimos al congreso mandó un correo para que todos los departamentos que dependían de la SECPLA soltaran a sus trabajadores, no nos webiaran pa que fueran a protestar al congreso un día que se armó una comisión especial pa tratar el tema de los honorarios. Y todo bien po cachai. Por ejemplo, el DIDECO, que es el del área social también nos apoya. (Jorge SMC, entrevista personal, junio de 2015)

El apoyo de parte de algunas jefaturas es identificado como clave para el desarrollo de la organización, puesto que la participación en las actividades del sindicato está estrechamente relacionada con la autorización de las jefaturas para ausentarse en horarios laborales.

Estas prácticas del disfraz o tácticas (de Certeau, 1996) contrastan con las manifestaciones públicas que se realizan de forma coordinada a nivel regional y nacional, en interpelaciones a las autoridades ministeriales competentes, y a la que asisten trabajadores de diferentes Servicios y administraciones locales, que tienen la venia de sus jefaturas para asistir. Estas protestas, en horario laboral, se realizan fuera de las oficinas del Gobierno Regional, o en el Congreso, lugares donde no se encuentran sus empleadores directos.

Allí los discursos son confrontacionales, como se observa en la imagen de una manifestación (ver figura 1).



Figura 1. Fotografía de manifestación, impresa en volante de Coordinadora Regional

En la figura 1 se destaca la consigna de una pancarta: “Gobierno el peor empleador”. Esta frase es utilizada reiteradamente en manifestaciones públicas, volantes, y otros. La denuncia pública y la responsabilización del Estado o del Gobierno por precarias condiciones de trabajo antagonizan a la contraparte, una contraparte institucional distante y difusa.

Análisis de prácticas discursivas de producción de sentidos

En el interés por captar las prácticas con que se producen sentidos para la organización, analizamos las prácticas dialógicas que tienen lugar en el interior del colectivo, tanto en contextos formales como informales, como aquellas propias del discurso público en manifestaciones, protestas o documentos de difusión. Para ello realizamos observación participante y el registro directo (en formato audio o audiovisual) de las prácticas discursivas que se desvelan centrales en la producción del colectivo.

El análisis de prácticas discursivas de producción de sentidos constituyó un análisis en sí mismo, realizado sobre dos materiales diferentes: prácticas monogestionadas de producción de sentidos, en que identificamos repertorios lingüísticos (Spink, 2010; 2013) y prácticas interaccionales de producción de sentidos, también desde la perspectiva pragmática (Potter, 1998; Spink, 2010; 2013; Wetherell y Potter, 1996). Realizamos este análisis como último paso analítico de la investigación, puesto que requiere manejar los elementos de contexto necesarios para el proceso de interpretación (Spink, 2010; 2013).

De este análisis destacamos el uso preponderante del término “trabajadores” en la construcción de sentidos para el colectivo en las prácticas monogestionadas, propias del discurso público. Ejemplificamos con la siguiente cita:

Porque nosotros somos trabajadores. Uds. más que nadie saben nosotros cumplimos horarios tenemos obligaciones muchos tienen responsabilidades administrativas inclusive e:: por lo tanto nosotros exigimos que el Estado nos reconozca como trabajadores. (Entrada de diario de campo: Extracto de presentación en I Encuentro Regional, por parte de representante de la Mesa Regional. Octubre de 2015)

“*Nosotros somos trabajadores*” se señala enfáticamente en la cita. En este caso, podemos ver cómo la utilización genérica del término *trabajadores* refiere a la situación de dependencia y subordinación respecto del empleador. El uso del término *trabajadores* tiene un lugar especialmente relevante en este proceso. El sentido principal, en su uso, es mostrar *la existencia de la relación laboral* con las instituciones del Estado. Otras estrategias discursivas, como la identificación con la institución, la denuncia de la precariedad y diversos recursos de maximización para posicionar la importancia de los trabajadores a hono-

rarios son *estrategias que coadyuvan a la construcción de un campo semántico que fortalece la noción de trabajador = dependencia* de un empleador.

Estos usos son relevantes porque recuperan un modelo de trabajo propio de la condición salarial, produciendo una distancia con el relato dominante acerca de los nuevos modos de organización del trabajo y las subjetividades asociadas. Este modelo es fundamental para componer la organización, e interactúa con otros devenidos de las interpelaciones de la organización flexible del trabajo.

CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

En las páginas precedentes hemos ilustrado brevemente la propuesta de etnografía psicosocial de colectivos laborales, diseñada para comprender los procesos de organización colectiva de trabajadores en modalidades de vinculación flexible, especialmente aquellos que han perdido la visibilidad, duración y estabilidad que hacía posible la representación (Abal Medina et al., 2012) y que, como los profesionales a honorarios en Chile, están fuertemente interpelados a ser empresarios de sí (Rose, 1989, Sisto, 2009; Soto, 2011).

La etnografía psicosocial emerge de la investigación social entendida como bricolaje (Denzin y Lincoln, 1994), en que como investigadora me vi en la necesidad de inventar o aunar herramientas y técnicas, y en que las herramientas interpretativas no fueron necesariamente tomadas por adelantado, sino que respondieron al proceso de investigación, a los desafíos encontrados en contextos específicos. En coherencia con ello, la propuesta no constituye un conjunto de pasos a seguir, sino la disposición de un marco teórico-metodológico y un conjunto de posibilidades para guiar la investigación psicosocial acerca de la dimensión colectiva de las resistencias en el trabajo contemporáneo.

En efecto, la articulación de la mirada sobre las tácticas, que considera la inventividad del débil, que no es dueño del teatro de operaciones (de Certeau, 1996), las prácticas de la infrapolítica (Scott, 1990/2003) junto a una concepción de la organización no como institución sino como producción contingente, permite observar las artes de hacer, que van dando forma a un colectivo en escenarios de trabajo fuerte y heterogéneamente individualizados.

Este aparato teórico-metodológico nos permitió acceder a la variabilidad de prácticas que componen la organización y permiten su despliegue, su existencia situada en contextos específicos y articulada con otros. En ellas, el disfraz y la ocultación aparecen como condición de existencia, que permiten la denuncia y demandas públicas en la articulación fuera del lugar de trabajo.

Las lógicas de acción tradicionalmente entendidas, en la literatura sindical, como compartimientos estancos –colaboración o confrontación– son articula-

das en momentos y espacios diferentes, y los recursos discursivos que permiten la composición del nosotros son diversos. Por ejemplo, las retóricas confrontacionales propias del discurso público juegan un rol movilizador central, pero oscurecen los amplios espacios de negociación y modulación que ocurren a nivel local. Por ello es imprescindible que el estudio de los procesos de organización incluya el análisis de dichas retóricas. Pero no sólo de ellas, sino también de las prácticas discursivas íntimas, las que se producen en la confianza del intercambio entre pares, donde operan traducciones y negociaciones que forman parte del proceso de producir sentidos para organizarse, y que son un complemento indispensable para que la organización emerja.

Esperamos que esta propuesta, que recoge parte importante de la producción teórica y metodológica de la Psicología Social del Trabajo en Latinoamérica, contribuya al estudio de los colectivos de trabajadores, como un ámbito donde también están teniendo lugar las transformaciones del trabajo, y que constituya un vector local relevante en este proceso de cambio.

REFERENCIAS

- Abal Medina, Paula (2009). Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas. *Estudios Sociológicos*, 28(82), 41-65.
- Abal Medina, Paula (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(3), 7-18.
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue3-fulltext-387>
- Abal Medina, Paula & Diana Menéndez, Nicolás (2011). *Colectivos Resistentes: Procesos de politización en la Argentina reciente*. Imago Mundi.
- Abal Medina, Paula; Fornillo, Bruno & Wyczykier, Gabriela (2012). *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. Nueva Trilce.
- Ainsworth, Susan; Cutcher, Leanne & Thomas, Robin (2012). Ideas that work: mobilizing Australian workers using a discourse of rights. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2510-2528.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.666259>
- Ainsworth, Susan & Hardy, Cintia (2008). The Enterprising Self: An Unsuitable Job for an Older Worker. *Organization*, 15(3), 389-405.
<https://doi.org/10.1177/1350508408088536>
- Alaluf, Mateo (2009). La ciudadanía social erosionada por la moral. En Carlos Prieto Crespo & Amparo Serrano (Coords.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía* (pp. 23-38). Centro de Investigaciones Sociológicas, Editorial Complutense.
- Alvarez, Rolando (2012). El plan laboral y la negociación colectiva: ¿Origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985. *Boletín Del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani*, 35-36, 107-137.
- Angrosino, Michael (2007/2012). *Etnografía y observación participante en investigación cualitativa*. Morata.

- Anner, Mark (2008). Meeting the challenges of industrial restructuring: Labor reform and enforcement in Latin America. *Latin American Politics and Society*, 50(2), 33-65. <https://doi.org/10.1111/j.1548-2446.2008.00012.x>
- Atzeni, Maurizio (2014a). *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-36134-9>
- Atzeni, Maurizio (2014b). Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires. *Labor History*, 57(2), 193-214. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2016.1086537>
- Bauman, Zigmunt (1998). *Trabajo, Consumo y Nuevos Pobres*. Gedisa
- Beck, Ulrich (1998/2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precarización del trabajo en la era de la globalización*. Paidós.
- Bologna, Sergi (2006). *Crisis de la clase media y postfordismo*. AKAL.
- Briskin, Linda (2011). Union Renewal, Postheroic Leadership, and Women's Organizing: Crossing Discourses, Reframing Debates. *Labor Studies Journal*, 36(4), 508-537. <https://doi.org/10.1177/0160449X11422608>
- Bruni, Attila; Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. *Gender, Work & Organization*, 11(4), 406-429. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x>
- Caamaño, Eduardo (2004). La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente: El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo. *Revista Laboral Chilena*, 132, 61.
- Carbonella, August & Kasmir, Sharryn (2015/2020). Desposesión, desorganización y la antropología del trabajo. (Trad). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4, 9. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/784>
- Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós
- Castel, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Chávez, Miguel & Julian, Dasten (2013). Reformas en el sistema de salud y la movilización de los/as trabajadores/as. Construcción de subjetividades y nuevo sindicalismo. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 6(17), 14. <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/1226>
- Cohen, Susan (2014). Workers Organising Workers: Grass-Roots Struggle as the Past and Future of Trade Union. En Maurizio Atzeni (Ed.), *Workers and Labour in a Globalised Capitalism* (pp. 139-160). Palgrave Macmillan.
- Coulon, Alain (1988). *La Etnometodología*. De Cátedra.
- Coutinho, Maria; Bernardo, Marcia & Sato, Leny (2017). *Psicología Social do Trabalho*. Editora Vozes Ltda.

- Crespo, Eduardo; Prieto, Carlos & Serrano, Amparo (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Complutense.
- Crespo, Eduardo; Revilla, Juan Carlos & Serrano, Amparo (2009). Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación. *Psicoperspectivas*, 8(2). <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/68/72>
- Czarniawska, Barbara (2008). Organizing: how to study it and how to write about it. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 3(1), 4-20. <https://doi.org/10.1108/17465640810870364>
- De Certeau, Michel (1996). *La invención de lo cotidiano: artes de hacer* (vol.1). Universidad Iberoamericana.
- De La Garza, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En Julio César Neffa, Enrique de La Garza y Letizia Muñiz (Comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales* (pp. 111-140). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO- CAICYT.
- De la O, María Eugenia; Soul, Julia & Vogelmann, Veronica (2020). Presentación del dossier Las clases trabajadoras en perspectiva antropológica: formas de organización, conflictividad y nuevas reivindicaciones. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(9), 1-20. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/796>
- Denzin, Norman & Lincoln, Yvonna (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Sage.
- Du Gay, Paul (1996). Organizing identity: entrepreneurial governance and public management. En Stuart Hall & Paul Du Gay (Eds), *Questions of cultural identity*, (pp. 151-169). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446221907.n9>
- Fardella, Carla (2013). Resistencias cotidianas en torno a la institucionalización del modelo neoliberal en las políticas educacionales: El caso de la docencia en Chile. *Psicoperspectivas*, 12(2), 83-92. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL12-ISSUE2-FULLTEXT-294>
- Fardella, Carla & Sisto, Vicente (2015). Nuevas regulaciones del trabajo docente en Chile. Discurso, subjetividad y resistencia. *Psicología & Sociedade*, 27(1), 68-79. <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v27n1/1807-0310-psoc-27-01-00068.pdf>
- Fleming, Peter (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Gahan, Peter & Pekarek, Andreas (2013). Social Movement Theory, Collective Action Frames and Union Theory: A Critique and Extension. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 754-776. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00912.x>
- Gherardi, Silvia (2016). To start practice theorizing anew: The contribution of the concepts of agencement and formativeness. *Organization*, 23(5), 680-698. <https://doi.org/10.1177/1350508415605174>
- Gherardi, Silvia & Murgia, Annalisa (2015). Staging precariousness: The Serpica Naro catwalk during the Milan fashion week. *Culture and Organization*, 21(2), 174-196. <https://doi.org/10.1080/14759551.2013.837051>

- Hannerz, Ulf (2003). Being there... and there... and there! Reflections on multi-site ethnography. *Ethnography*, 4(2), 201-216.
<https://doi.org/10.1177/14661381030042003>
- Hyman, Richard (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(2), 193-210.
<https://doi.org/10.1177/102425890701300204>
- Julián, Dasten (2014). Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile. Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo. *Sociológica*, 29(81), 119-160. <https://doi.org/10.35537/10915/3462>
- Knights, David & Willmott, Hugh (1989). Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23(4), 535-558.
<https://doi.org/10.1177/0038038589023004003>
- Leiva, Fernando (2012). Flexible Workers, Gender, and Contending Strategies for Confronting the Crisis of Labor in Chile. *Latin American Perspectives*, 39(4), 102-128.
<https://doi.org/10.1177/0094582X12441517>
- Lévesque, Christian & Murray, Gregory (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350. <https://doi.org/10.1177/1024258910373867>
- Lévesque, Christian & Murray, Gregory (2013). Renewing Union Narrative Resources: How Union Capabilities Make a Difference. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 777-796. <https://doi.org/10.1111/bjir.12002>
- Llamosas, Gabriela (2020). Los procesos de movilización en la construcción del accionar colectivo. El caso del sindicato de camioneros en la Argentina durante el gobierno de Mauricio Macri. En Hernán Palermo & María Lorena Capogrossi (Eds.), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 705-732). CLACSO, CEIL, CONICET.
- Marcus, George (1995/2001). Etnografía en/del Sistema Mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal. *Alteridades*, 11(22), 111-127
- Martínez, Antar; Stecher, Antonio & Íñiguez, Lupicinio (2016). Aportes de la psicología discursiva a la investigación cualitativa en psicología social: análisis de su herencia etnometodológica. *Psicología USP [online]*, 27(3), 510-520.
<https://doi.org/10.1590/0103-656420150046>
- Montes, Juan (2005). Subordinación y Dominación en los espacios de trabajo: estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. *Athenea digital*, 8, 50-71.
<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v1n8.219>
- Morales, Karol (2018). *Prácticas de organización colectiva en trabajadores municipales a honorarios: construyendo colectivos en modalidades de vinculación laboral flexible*. Tesis de doctorado sin publicar, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Mumby, Dennis. (2005). Theorizing resistance in organization studies. A dialectical approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19-44.
<https://doi.org/10.1177/0893318905276558>
- Negri, Toni (1980). *Del obrero-masa al obrero social*. Anagrama.

- Neffa, Julio Cesar (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En Enrique de la Garza (Comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (pp. 69-115). CLACSO.
- Papadopoulos, Dimitris; Stephenson, Niamh & Tsianos, Vasilis (2008). *Escape routes: Control and subversion in the 21st century*. Pluto Press.
- Parker, Carl & Rees, James (2013). Membership growth at a time of union decline: Usdaw, organizing and leadership. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(4), 521-538. <https://doi.org/10.1177/1024258913501768>
- Pinto, Raquel (2010). Los marcos de acción colectiva compartidos que legitiman las luchas contra la precariedad laboral de una red de activismo autónoma. *Athenea Digital*, 18, 143-156. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n18.697>
- Potter, Jonathan (1998). *La representación de la realidad: Discurso, retórica y construcción social*. Paidós.
- Pulido-Martínez, Hernán (2007). Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el Sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-38. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/91>
- Ramos, Joseph; Sehnbruch, Kirsten & Weller, Jurgen (2015) Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 187-212. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00248.x>
- Rose, Nikolas (1989). *Governing the soul: Technologies of human subjectivity*. Routledge
- Santos Junior, Jaime (2020). Fissuras do cotidiano: nos meandros das estruturas de dominação. En Hernán Palermo & María Lorena Capogrossi (Eds.), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 705-732). CLACSO, CEIL, CONICET.
- Sato, Leny; Bernardo, Marcia & Oliveira, Fabio (2008). Psicología social do trabalho e cotidiano: A vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. *Psicología para América Latina*, 15, 1-16. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010
- Sato, Leny & de Souza, Marilene (2001). Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em psicologia. *Psicología USP*, 12(2), 29-47. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642001000200003>.
- Sato, Leny & Pulido-Martínez, Hernán. (2013). Presentación número especial. *Psicología Social Crítica del Trabajo*. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1007-1008. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6200>
- Scott, James (1990/2003). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Ediciones Era.
- Sennett, Richard (1998/2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en la nueva economía*. Anagrama.
- Silva, Carlos & Burgos, César (2011). Tiempo Mínimo-Conocimiento Suficiente: la cuasi-etnografía sociotécnica en psicología social. *Psicoperspectivas*, 10(2), 87-108. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue2-fulltext-146>

- Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) (2014). *Datos Municipales*. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. http://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php
- Sisto, Vicente (2004). *Teoría(s) organizacional(es) postmoderna(s) y la gest(ac)ión de la sujeto postmoderno*. Tesis doctoral sin publicar. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Sisto, Vicente (2009). Cambios en el trabajo, Identidad e Inclusión Social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista UNIVERSUM*, 2(24), 192-216. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>
- Soto, Álvaro (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psykhé (Santiago)*, 20(1), 15-27. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282011000100002>
- Soul, Julia (2020). Las prácticas sindicales en los procesos de reorganización de la clase trabajadora. Indagaciones sobre los trabajadores siderúrgicos desde la antropología del trabajo. En Hernán Palermo & María Lorena Capogrossi (Eds.), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 705-732). CLACSO, CEIL, CONICET.
- Spink, Mary Jane (2010). *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano*. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, Mary Jane (2013). *Praticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, Peter (2005). Replanteando la investigación de campo: relatos y lugares. *Athenea Digital*, 1(8). <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.238>
- Standing, Guy (2009). *Work After Globalization: Building Occupational Cityzenship*. Cheltenham. Edward Elgar.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat: the new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Stecher, Antonio (2011). Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el “nuevo” capitalismo: notas para una discusión en el contexto latinoamericano. En Benedito Medrado & Wedna Cristina Galindo (Orgs.), *Psicología social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO [Psicología social y sus movimientos: 30 años de ABRAPSO]* (pp. 207-232). Universidade Federal de Pernambuco.
- Stroud, Dean (2012). Organizing Training for Union Renewal: A case study analysis of the European Union steel industry. *Economic and Industrial Democracy*, 33(2), 225-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X11404577>
- Thomas, Robyn & Davies, Annette (2005). Theorizing the Micro-politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services. *Organization Studies*, 26(5), 683-706. <https://doi.org/10.1177/0170840605051821>
- Thompson, Paul & Ackroyd, Stephen (1995). All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology. *Sociology*, 29(4), 615-633. <https://doi.org/10.1177/0038038595029004004>
- Valdivia, Veronica; Alvarez, Rolando & Donoso, Karen (2012). *La alcaldización de la política. Los municipios en la dictadura pinochetista*. LOM Ediciones.

Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1996). El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En Ángel Juan Gordo & José Luis Linaza (Coords.), *Psicologías, Discursos y Poder* (pp. 63-78). Visor.

Willig, Carla (2008). *Introducing Qualitative Research in Psychology*. Mc Graw Hill.

Yáñez, Sonia (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. En Jaime Ensignia & Sonia Yáñez (Ed). *Sindicalismo, Género y Flexibilización en el Mercosur y Chile: Inserción laboral femenina* (pp. 97-110.). Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

Zapata, Francisco (2003). *Crisis en el sindicalismo en América Latina*. Helen Kellogg Institute for International Studies.



KAROL MORALES MUÑOZ

Dra en Psicología, Investigadora asociada, Centro para la Educación Inclusiva, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Su investigación se centra en el cruce entre subjetividades y acción colectiva en el trabajo flexibilizado contemporáneo, tanto en el sector público como en el trabajo en plataformas digitales.

karol.morales.m@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0428-1474>

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo cuenta con el apoyo de la de la Subdirección de Centros e Investigación Asociativa (SCIA) de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), Centro CIE160009; del Fondo Nacional para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (FONDECYT), Proyecto 1191015.

FORMATO DE CITACIÓN

Morales Muñoz, Karol (2021). Etnografía psicosocial de colectivos laborales emergentes en modalidades de vinculación flexible: Una propuesta teórico-metodológica. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), e1609.
<https://doi.org/10.5565/rev/psicologia.1609>

HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 20-01-2020

1ª revisión: 25-02-2021

Aceptado: 02-06-2021

Publicado: 31-08-2021