

Sentimiento de Individuación Laboral: Propuesta Conceptual y Psicométrica

Feeling of Labor Individuation: Conceptual and Psychometric Proposal

***Ricardo Jorquera Gutiérrez¹
Sergio González Rodríguez²***

RESUMEN

En el presente artículo es propuesto el concepto Sentimiento de Individuación Laboral para comprender los procesos psicológico-sociales que estarían implicados en la construcción de la trayectoria y biografía laboral de trabajadores, en el contexto de una estructura social individualizadora. Sus dimensiones serían: Conciencia del Proyecto de Vida Laboral, Elección de Estilo de Vida Laboral (Autodeterminación), Reflexividad del yo, y Autobiografía laboral. Además, se desarrolló un instrumento de medición de este constructo. La evaluación de sus características psicométricas se efectuó en una muestra de 283 trabajadores de diversos tipos de industrias. Los resultados son favorables al modelo hipotético propuesto, evidenciándose una aceptable bondad de ajuste ($\chi^2=176,408$, $gl=71$, $p=,000$; $\chi^2/gl=2,485$; $GFI=,919$; $NFI=,901$; $CFI=,938$; $RMSEA=,073$). La confiabilidad del instrumento resulta adecuada, observándose que los estadígrafos alfa de cronbach de las cuatro dimensiones muestran valores entre ,78 y ,85. Es discutida la utilidad de usar este constructo e instrumento para realizar estudios descriptivos, comparativos y relacionales, orientados a entender la heterogeneidad del impacto de la individualización en la vida de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Sentimiento de Individuación, Laboral-Individualización, Modernidad Tardía, Trabajadores, Trayectoria Laboral

-
- 1 Ricardo Jorquera Gutiérrez. Psicólogo, Magíster en Psicología Social Aplicada y Doctor en Psicología por la Universidad de Santiago de Chile. Magíster en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad Alberto Hurtado. Actualmente es Director Académico de la Universidad Santo Tomás en la ciudad de Arica. *Correo Electrónico.: rjorquera@santotomas.cl*
 - 2 Sergio González Rodríguez. Doctor en Psicología. Universidad de Chile. Psicólogo. Universidad de Chile. Antropólogo. Universidad de Chile (1982); Diplomado en Sociología del Desarrollo, ISDIBER, Madrid. Diplomado en Relaciones Internacionales. Escuela del Ministerio de Relaciones Exteriores de España. Madrid. Académico de la Universidad de Santiago de Chile. *Correo Electrónico.: sergio.gonzalez.r@usach.cl*

ABSTRACT

This article proposes the concept of Feeling of Labor Individuation to understand the psychological-social processes that would be involved in the construction of the career path and labor biography of workers, in the context of an individualized social structure. Its dimensions would be: Work Life Project Awareness, Labor Lifestyle Choice (Self-Determination), Reflexivity of the Self, and Autobiography. In addition, a measuring instrument for this construct was developed. The evaluation of their psychometric characteristics was carried out in a sample of 283 workers of different types of industries. The results are favorable to the proposed hypothetical model, showing an acceptable good fit ($\chi^2=176,408$, $gl=71$, $p=,000$; $\chi^2/gl=2,485$; $GFI=,919$; $NFI=,901$; $CFI=,938$; $RMSEA=,073$). The reliability of the instrument is adequate, observing that the alpha cronbach statisticians of the four dimensions show values between ,78 and ,85. The usefulness of using this construct and instrument to perform descriptive, comparative and relational studies, aimed at understanding the heterogeneity of the impact of individualization on workers' lives, is discussed.

KEY WORDS

Sense of Labor Individuation, Individualization, Late Modernity, Workers, Labor Path

RESUMO

Neste artigo, propõe-se o conceito de sentimento de discriminação do trabalho para entender os processos psicológico-sociais que estarão envolvidos na construção da trajetória e biografia de trabalho dos trabalhadores, no contexto de uma estrutura social individualizadora. Suas dimensões seriam: Consciência do Projeto Vida Profissional, Escolha do Estilo de Vida do Trabalho (Autodeterminação), Reflexividade do eu e Autobiografia Laboral. Além disso, um instrumento de medição para esta construção foi desenvolvido. A avaliação de suas características psicométricas foi realizada em uma amostra de 283 trabalhadores de diferentes tipos de indústrias. Os resultados são favoráveis ao modelo hipotético proposto, evidenciando uma bondade de ajuste aceitável ($\chi^2 = 176,408$, $gl = 71$, $p = 000$, $\chi^2 / df = 2,485$, $GFI = ,919$, $NFI = 901$, $CFI = ,938$; $RMSEA = ,073$). A confiabilidade do instrumento é adequada, observando que os estatísticos alfa de Cronbach das quatro dimensões mostram valores entre, 78 e 85. A utilidade de usar esta construção e instrumento para realizar estudos descritivos, comparativos e relacionais, visando a compreensão da heterogeneidade do impacto da individualização sobre a vida dos trabalhadores é discutida.

PALAVRAS-CHAVE

Sentimento de Individuação do Trabalho, Individualização, Modernidade Tardia, Trabalhadores, Caminho do Trabalho.

Conflictos de interés: Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

I. Introducción

El presente artículo se centra en el constructo sentimiento de individuación laboral,

el cual es considerado una herramienta teórica que hace referencia a la conciencia que el trabajador posee de su proyecto laboral y al sentimiento de que puede au-

todeterminarlo, generando permanentes procesos de reflexividad usando los contenidos presentes en sus propios relatos autobiográficos (Jorquera, 2012). Para su formulación, se describe primeramente sus aspectos contextuales, los cuales yacen en la teoría de la individualización (Beck, 1998; Beck y Beck-Gernsheim, 2003). El principal objetivo de este artículo es proponer un instrumento de medición para medir el constructo propuesto. De esta manera, los resultados evidencian las principales propiedades psicométricas que emergen a partir de los datos observados de una muestra de trabajadores chilenos. La discusión aborda las implicancias de los resultados, enfatizando los desafíos de futuras investigaciones usando esta herramienta teórica/metodológica.

Desde la Estructura Social: La Individualización

Desde el punto de vista de la vida de las personas, la modernidad ha alterado de manera radical la naturaleza de la vida social cotidiana, afectando los aspectos más personales de nuestra experiencia (Giddens, 1997). En palabras de Touraine (1998) “el mundo moderno está cada vez más penetrado por un sujeto que es libertad, es decir, que postula como principio del bien el control que el individuo ejerce sobre sus actos y su situación y que le permite concebir y sentir su conducta como componente de su historia personal de vida, concebirse él mismo como actor. El sujeto es la voluntad de un individuo de obrar y de ser reconocido como actor” (p. 207).

Hoy día los individuos no se constituyen en relación a las instituciones sociales tradicionales, sino, generan sus trayectorias personales en referencia a sus propios procesos de reflexividad. Es más, incluso en la relación con los otros, espacio que constituía la unidad básica en donde clásicamente se ha establecido las identidades personales, lo que prima es la fa-

cilidad con el cual se puede deshacer la red de relaciones. Como plantea Bauman (2008) en la “Modernidad líquida”, en los tiempos actuales “el verdadero énfasis se pone en la facilidad para dismantelar los vínculos, en vínculos que son tan fáciles de romper como de forjar” (p. 190). Hoy los individuos tienen muchas más oportunidades para configurar su propia vida, en las cuales pueden constituirse activamente y desarrollar su propia identidad. Esto se da gracias a que los marcos identitarios tradicionales se están disolviendo y emergen nuevas pautas de sentido. La globalización obliga a los individuos a vivir de una forma abierta y reflexiva, dado que deben responder al contexto general en el cual viven (Giddens, 2004). El individuo debe seleccionar o crear su propio estilo de vida, influido por presiones de grupo, por los modelos de rol y/o por las circunstancias socioeconómicas. Estos estilos de vida son un conjunto de prácticas más o menos integradas que el individuo adoptaría, entre otras razones, para dar forma material a una crónica concreta de su identidad del yo. En este escenario se hace relevante la planificación estratégica de la vida, dado que el individuo debe preparar una línea de acción futura activada en función de la biografía del yo. La planificación de la vida supone un medio específico de organizar el tiempo, pues la construcción refleja de la identidad del yo depende tanto de la preparación para el futuro como de la interpretación del pasado, aunque en este proceso es siempre importante la reelaboración de los sucesos del pasado (Giddens, 1997).

Estas características de la sociedad moderna son propias de una estructura social esencialmente definida por la individualización. La individualización en Beck (2001) significa una compulsión a fabricar, autodiseñar y auto-escenificar no solo la propia biografía, sino también sus compromisos y redes de relaciones a medida que cambian las preferencias y fases de

la vida. Individualización alude a determinados aspectos subjetivo biográficos del proceso de civilización, especialmente en la última fase de industrialización y modernización (Beck, 1998). Beck y Beck-Gernsheim (2003) indican que la individualización sería una característica estructural de una sociedad altamente diferenciada, en donde la creatividad individual favorece la renovación de la sociedad en condiciones de cambio radical.

La individualización se puede entender como un individualismo institucionalizado, en cuanto “las instituciones cardinales de la sociedad moderna –los derechos civiles, políticos y sociales básicos, pero también el empleo remunerado y la formación y movilidad que esto conlleva, están orientadas al individuo y no al grupo” (Beck y Beck-Gernsheim, 2003, p.30). Esto implica que la individualización está convirtiéndose en la estructura social de la segunda sociedad moderna propiamente tal.

En las sociedades modernas los individuos se enfrentan a nuevas exigencias, controles y constricciones. El rasgo distintivo de estas regulaciones o pautas es que mucho más que en otros tiempos, deben ser suministradas por los individuos mismos, importadas a sus biografías, mediante sus acciones. Las personas deben autoafirmarse en la competencia por unos recursos limitados, y ello de forma permanente. La biografía normal se convierte de esta forma en una biografía electiva-reflexiva o “biografía hágalo usted mismo”. Los individuos son invitados a constituirse como individuos: a planificarse, entenderse, concebirse y actuar como individuos. Vista de esta manera, la individualización es una condición social no alcanzable por libre decisión de los individuos. La gente está condenada a la individualización. La individualización es una compulsión, aunque paradójica, a crear y modelar no solo la propia biografía, sino también los lazos y redes que la rodean, y a haberlo entre

preferencias cambiantes y en las sucesivas fases de la vida mientras nos vamos adaptando de manera interminable a las condiciones del mercado laboral, sistema educativo, estado, etc. (Beck y Beck-Gernsheim, 2003).

A pesar de lo señalado en el párrafo anterior, Beck (1998) señala que el proceso de proceso de individualización implica a su vez una evidente contradicción. En la modernidad avanzada se realiza la individualización bajo las condiciones de un proceso de socialización que impide gradualmente la autonomía individual. El individuo rompe los lazos tradicionales y las relaciones de protección, pero los intercambia por las constricciones del mercado de trabajo y del consumo, así como por las estandarizaciones y controles implícitos en esas constricciones. De este modo, la existencia privada individualizada depende de las situaciones y condiciones que escapan totalmente a su intervención. En este sentido, la individualización significa dependencia del mercado en todos los aspectos de la vida. Estas dependencias institucionales de la vida significan que las regulaciones del sistema cultural-formativo, del sistema profesional, entre otros, encajan directamente con las fases de la vida de las personas. Esto implica que las personas hacen su vida, pero no las condiciones de su elección, en donde las condiciones limitan las elecciones de las personas. En otras palabras, los poderes que establecen el ámbito de las elecciones son generadas en el universo de las condiciones, mientras que las narraciones de la vida deben limitarse a ir y venir entre las opciones disponibles (Bauman 2001). Estas restricciones al principio de elegibilidad de las personas no anulan la determinación insoslayable que implica que a través del comportamiento social y personal se estén tomando decisiones de forma permanente que pueden ser concebidos como actos deliberativos rutinarios y cotidianos, con mayor o menor compromiso

en las consecuencias de ellos. Esta situación refiere a una nueva forma de reflexividad en la acción a partir de lo señalado por Giddens (1997). Las opciones de las personas y sus formas de actuar nutren la reproducción de la vida social.

La reflexividad de la vida contemporánea lleva a que todas las personas sean compulsivos narradores de relatos personales. Sin embargo, esto ocurre en un escenario en el cual “las reglas del juego, el contenido del mazo de cartas y la manera en que las cartas se barajan y manejan, raras veces son sometidos a escrutinio y todavía con menos frecuencia se convierten en objeto de reflexión, mucho menos de un análisis serio” (Bauman, 2001, p. 20). En este sentido, por muy diligente que una persona pueda ser en el examen de la propia vida, difícilmente encontrará una estrategia viable dirigida a cambiar en favor suyo las reglas del juego.

Individualización y trabajo

En la actualidad el ingrediente fundamental de las relaciones laborales es la mentalidad de “a corto plazo” que reemplazó a la de “a largo plazo”. La mentalidad de “a largo plazo” equivalía a que las expectativas, experiencias y destinos de las personas que compraban trabajo y el de las que lo vendían estaban estrecha e inseparablemente entrelazado por mucho tiempo. La mentalidad a corto plazo, en cambio, trajo consigo la “flexibilidad”, la cual, aplicada al mercado del trabajo significa el cambio de las condiciones laborales a contratos a corto plazo, contratos renovables o sin contrato y puestos con inseguridad respecto a la fecha de término. La vida laboral está saturada de incertidumbre, y esta incertidumbre del presente es una poderosa fuerza *individualizadora*. Temores, ansiedades y quejas nacen de una manera tal que se padecen en soledad. No se suman ni se acumulan en una “causa común” (Baumann, 2001).

Cuando el empleo ha pasado a ser a corto plazo, una vez despojado de perspectivas sólidas (y mucho menos garantizadas) y, por tanto, convertido en episódico, y cuanto casi todas las reglas se han abolido o tienden a ser alteradas con facilidad, hay poca oportunidad para que surjan y echen raíces la lealtad mutua y el compromiso. Esto ha hecho que los lazos laborales sean débiles y caracterizados por relaciones fugaces. (Baumann, 2001)

Beck (1998) observaba que el trabajo productivo y la profesión, junto a la familia, constituyen las coordenadas donde se encuadraba la existencia en la época industrial. Sin embargo, la familia y la profesión han perdido sus funciones de garantía y protección que tenían. Por su parte, el sistema estandarizado de pleno empleo empieza a debilitarse y a tambalearse a partir de las fases sucesivas de racionalización que flexibilizan tres pilares: el derecho laboral, la localización del trabajo y el horario laboral. Con ello, las fronteras entre trabajo y desocupación se hacen fluidas. Se generalizan formas plurales, flexibles, de subempleo. Incluso en el último rincón social se hace patente que la norma del pleno empleo para toda la vida está siendo sustituida por múltiples formas de flexibilizaciones del tiempo laboral. La piedra angular de este nuevo “taylorismo en las relaciones laborales” ya no se encuentra en la combinación de trabajo y máquina, sino en la limitación temporal, en la desprotección jurídica y en la diversificación contractual de la incorporación al trabajo. Desde la perspectiva de los trabajadores coinciden los perjuicios que comportan las formas de subempleo con la libertad y soberanía parciales que consiguen en relación a su propia vida (Beck, 1998).

Beck y Beck-Gernsheim (2003) muestran como el mercado laboral se ha transformado en el motor de la individualización. En la fase tardía de la modernidad, la individualización es producto del mercado del

trabajo y se manifiesta en la adquisición, oferta y solicitud de toda una serie de cualificaciones laborales. En este proceso, la educación formal que se imparte en los colegios y universidades proporciona las credenciales individuales necesarias para acceder a las oportunidades profesionales. Según su duración y contenido la educación favorecería también la reflexividad personal y las expectativas de movilidad. Asimismo, mediante la movilidad ocupacional, el lugar de residencia o de empleo, el tipo de empleo y los cambios en el emplazamiento social que produce, el mercado del trabajo se revela como una importante fuerza motriz de la individualización de la vida de la gente. Otro factor relevante en el proceso de individualización tiene que ver con la idea de competencia. La competencia descansa en la intercambiabilidad de las cualificaciones y, por ende, obliga a la gente a publicitar la individualidad y unicidad de su trabajo y de sus propios logros. La creciente presión de la competencia conduce a la individualización entre iguales, es decir, en unas áreas de interacción y conducta caracterizadas por antecedentes comunes. Educación, movilidad y competencia se complementan y refuerzan mutuamente, lo que explica el auge de la espectacular individualización experimentada en las tres últimas décadas.

La tendencia a la individualización depende de unas complejas condiciones estructurales. En este sentido, se presencia una progresiva desaparición de los estilos de vida tradicionales. Junto a ello, la empresa como el lugar de trabajo pierde importancia en el marco del conflicto y de la formación de la identidad. De esta forma, está surgiendo un nuevo sitio para la formación de los vínculos sociales y para el desarrollo de los conflictos, a saber, la esfera de las relaciones sociales privadas y de modos de trabajo y de vida personales. Es aquí donde se moldean las nuevas forma-

ciones sociales y las nuevas identidades, más allá de la sociedad de clases. Con el fin de la sociedad de clases se puede ver la individualización como proceso experimentado colectivamente dentro de una sociedad de empleados postradicionales.

En este nuevo escenario que define una sociedad individualizada las características del trabajo, como proceso productivo, y de trabajador cambian. En el marco del trabajo, este individualismo lleva a la generación de un trabajo autoprogramable (Castells, 2001). Sin embargo, es posible suponer que no todos los trabajadores lograrían este nivel de libertad y autonomía para desarrollar su trabajo y generar sus propias trayectorias laborales. Castells (2001) plantea que el trabajo autoprogramable requiere un alto nivel educativo y una alta capacidad de tomar iniciativas; pero, además, que el trabajador sea capaz de expandir y modificar sus conocimientos y habilidades a lo largo de toda su vida activa. Por ello, una de las características más importantes de este nuevo trabajador es que sea capaz de aprender a aprender, ya que la mayor parte de las informaciones específicas quedarán obsoletas en pocos años dados el dinamismo de la nueva economía. La otra característica consiste en estar capacitado para transformar la información obtenida durante el proceso de aprendizaje en conocimiento específico.

Junto con los cambios a nivel de los trabajadores, el nuevo tipo de trabajo autoprogramable requiere ciertas condiciones institucionales para que pueda llevarse a cabo. De manera específica, se requiere un entorno empresarial flexible, esto es, una jerarquía plana, un sistema de trabajo en equipo y una interacción abierta y fácil entre trabajadores y gestores, entre departamentos y entre los diversos niveles de la empresa (Castells, 2001).

Hacia el Concepto Sentimiento de individuación laboral

Para comenzar este apartado, es necesario indicar que se observa en la literatura una ambigüedad conceptual entre los conceptos de individualización e individuación. En esta línea Yopo (2013) afirma que las reflexiones que utilizan la teoría de la individualización en Chile se caracterizan por un uso difuso de los conceptos individualización e individuación, y la mayoría no hace uso de su distinción conceptual.

Beck (1998) aclara que uno de los principales equívocos relacionados con el término individualización se asocia con entender por individualización la individuación, proceso relacionado con la formación de la persona, con el ser único y con emancipación. En cambio, la individualización ha sido concebida como una categoría sociohistórica o histórico-sociológica. En este sentido, Beck señala que se sabe distinguir entre lo que les ocurre a los individuos (individualización) y lo que tiene que ver con su comportamiento y conciencia (individuación).

En Chile, Güell, Peters y Morales (2012) aclaran que la individualización es el proceso mediante el cual la sociedad se organiza institucional y culturalmente como sociedad de individuos, en cambio, la individuación la entienden como el modo de comportamiento y conciencia personal que se apoya en ese marco social. En esta misma línea, Martuccelli (2007; 2010) entiende la individualización como una teoría que describe el proceso por el cual las instituciones sociales se orientan progresivamente hacia el individuo, y como el proceso de diferenciación creciente de las trayectorias personales. En cambio, entiende la individuación como la perspectiva analítica para dar cuenta del individuo en la sociedad contemporánea.

De esta forma es posible delimitar que el concepto de individuación se restringe a

lo que vive el sujeto, pero en un contexto cultural singular, que es el contexto de la actual modernidad radicalizada, en donde la estructura social está definida por los procesos de individualización. Es así como en contextos de modernidad reflexiva cobra sentido el concepto de individuación, el cual revela “los contenidos en los cuales el sujeto se relaciona con el medio de manera específica y autorregulada, interactuando con las tramas culturales de forma proactiva y sin una sujeción que implique inmovilismo frente a las dinámicas de la cultura” (González, Kreither, Lizana, Rodríguez & Zavala, 2009, p. 5). En síntesis, se puede entender la individuación como un proceso personal y social de construcción y presentación de la persona en el espacio público.

El concepto Sentimiento de Individuación Laboral, que se propone en la presente investigación, se centra en la descripción de procesos psicológico-sociales que experimentarían los trabajadores en relación a sus vidas laborales, en consonancia con fenómenos socioculturales estructurantes que definen e impactan la constitución de los individuos en la sociedad individualizada. En este sentido, y como se ha visto hasta ahora, dado que en este contexto el individuo se ve presionado a constituir su autobiografía y escoger su estilo de vida, la individuación laboral implicaría la definición personal de la biografía del yo, asociada a la elección o adaptación a un estilo de vida, a la planificación estratégica de ella, y a la generación de un proyecto reflejo del yo, en relación al mundo del trabajo.

En el caso de Chile, la justificación del desarrollo de esta herramienta conceptual yace en que en este país se aprecia, desde las últimas décadas, un camino evolutivo que vislumbra una mayor centralidad en el individuo, tanto en los mecanismos institucionalizados como en la propia conciencia de los sujetos. En general, se observa una tendencia en la organización del

trabajo que apunta hacia la individualización y la contingencia. Las condiciones de trabajo pasan a depender cada vez más de las estrategias individuales y de los activos que cada cual es capaz de movilizar (PNUD, 2009), en un mercado del trabajo que se orienta hacia la desregularización, la liberalización, la flexibilización, la subcontratación, y un sistema de desempeño de gestión altamente individualizado (Soto, 2009). En este contexto laboral, convivirían de forma heterogénea personas que lograrían adecuarse a este nuevo escenario, junto con trabajadores que añoran estabilidad y proyección de largo plazo (Soto, 2011). Esto releva la necesidad de discutir respecto a la especificidad de un concepto de individuación aplicado al mundo del trabajo.

De esta manera, el concepto de Sentimiento de Individuación laboral hace referencia a una serie de procesos psicológico-sociales implicados en la percepción de sí mismo del individuo en el proceso de construcción de su propia trayectoria y biografía laboral. Este constructo busca facilitar la descripción del nivel de conciencia del trabajador respecto de su proyecto de vida laboral, y, a su vez, tiene la pretensión de permitir el trabajo comparativo de grupos de trabajadores de distintas industrias, género, y posiciones laborales. La noción de Sentimiento de Individuación Laboral la entendemos como la autopercepción de las personas sobre su trayectoria laboral considerando sus adecuaciones, evaluaciones, proyecciones y sentido autoafirmativo en su autobiografía en el mundo del trabajo. Este constructo estaría formado por cuatro dimensiones (Jorquera, 2012), las cuales se derivan de las presiones que la estructura social individualizada ejerce sobre los individuos en el plano del trabajo. Estas dimensiones serían:

Conciencia del proyecto de vida laboral personal. Implica el convencimiento del trabajador de que posee una estrategia

personal dirigida a proyectar su vida en el contexto laboral con un sentido autoafirmativo.

Elección de estilo de vida laboral (Autodeterminación). Estaría referido al sentimiento del trabajador de que es posible generar y/o acomodarse a un determinado estilo de vida laboral en que se ha generado una impronta propia.

Reflexividad del yo. Sería entendida como la percepción del trabajador de que realizaría una revisión permanente del curso de su proyecto de vida laboral. Se entiende como un balance evaluativo de la trayectoria laboral para construir sus continuidades y discontinuidades futuras.

Autobiografía laboral. Hace referencia a la disposición del trabajador de usar su historia de éxitos y fracasos laborales, con la finalidad de favorecer la reflexividad del proyecto reflejo del yo en el plano laboral. Enfatiza las proyecciones y adecuaciones en base a la historia laboral para generar decisiones y concreciones futuras.

Con este concepto se desea generar una herramienta teórica útil para evaluar el sentimiento del individuo respecto al control y potestad que posee el trabajador sobre su vida laboral, en el contexto de la modernidad tardía.

II. Metodología

Diseño de Investigación

Se utiliza un diseño no experimental de tipo transaccional descriptivo. No se manipulan variables y sólo se observa el fenómeno de estudio. A su vez, los datos son recolectados en un solo momento con el propósito de describir variables y analizar su incidencia (Hernández, Fernández, Baptista, 2006). En el caso de la presente investigación, se describe las propiedades psicométricas del instrumento diseñado en un único momento.

Muestra

La muestra es de tipo no probabilística intencional. Estuvo constituida por 283 trabajadores de diversas industrias de la tercera región de Chile. Un 37,1% (n=105) eran trabajadores de empresas que prestaban servicios a la minería en dos faenas, un 34,6% (n=98) eran trabajadores de empresas de retail (un supermercado y una empresa de venta de productos de construcción), y el 28,3% (n=80) eran docentes universitarios pertenecientes a dos instituciones de educación superior de la tercera región. El 66,4% eran hombres (n=188) y un 33,6% mujeres (n=95). A su vez, el 24,4% (n=69) de los sujetos tenían

edades entre los 18 y 29 años de edad, el 54,1% (n=153) tenían entre 30 y 49 años y el 21,6% (n=61) eran mayores de 50 años.

Instrumento

Se construyó una escala de evaluación del sentimiento de individuación laboral, conformado por 14 reactivos dirigido a evaluar cada una de las dimensiones del constructo propuesto. En la siguiente tabla se muestra cada dimensión y sus ítems.

Tabla 1: Dimensiones e Items del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación Laboral

Dimensión	Items
<i>Conciencia del proyecto de vida laboral personal.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Soy consciente de cómo se proyecta mi carrera laboral hacia el futuro. • Soy consciente de la carrera laboral que deseo. • Tengo proyectada mi carrera laboral. • Tengo claridad respecto a cómo conseguir lo que deseo en el plano del trabajo.
<i>Elección de estilo de vida laboral (Autodeterminación).</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sé qué pasos voy a dar para alcanzar mi proyecto de vida laboral. • Considero que soy absolutamente dueño de mi futuro laboral. • Depende de mí, poder trabajar de acuerdo a lo que sueño para el futuro. • El estilo de vida que deseo para mí en el plano del trabajo, lo puedo elegir yo.
<i>Reflexividad del yo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Habitualmente reflexiono respecto a mi vida laboral. • Por lo general evalúo la dirección que ha tenido mi vida laboral • Pienso respecto a cómo se han dado los acontecimientos de mi vida laboral.
<i>Autobiografía laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto mi vida laboral en relación a los aciertos que he tenido en el pasado. • Proyecto mi vida laboral en relación a los fracasos que he tenido en el pasado. • Utilizo la historia que he tenido en el ámbito del trabajo para saber cómo proyectarme hacia el futuro.

Fuente: Elaboración Propia

Las respuestas estaban distribuidas en una escala tipo likert de 6 puntos, con valores que variaban de 1 a 6: 1. Estoy muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Estoy

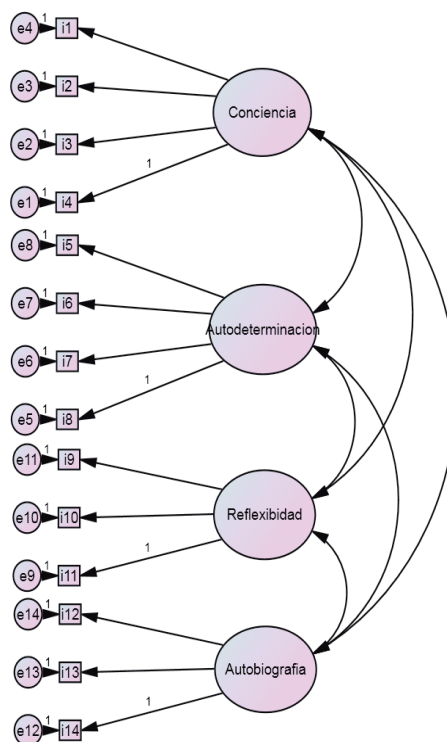
ligeramente en desacuerdo, 4. Estoy ligeramente de acuerdo, 5. Estoy de acuerdo, 6. Estoy muy de acuerdo.

Procedimientos

La confiabilidad se constató mediante el estadígrafo alfa de cronbach, utilizando el paquete estadístico SPSS 20. Por su parte, la validez de constructo del instrumento se verificó por medio de análisis factorial confirmatorio (AFC). Es preciso señalar que en el AFC el investigador tiene una hipótesis sobre la estructura de las variables latentes, sus relaciones entre si y sus relaciones con las variables observadas, las cuales pueden estar basadas en la teoría previa, en la investigación empírica o en una combinación de ambas (Martínez, Hernández y Hernández; 2006). En el caso de la presente investigación, lo que se buscó fue probar la hipótesis de que el comportamiento del instrumento se ajusta al constructo definido de manera a priori (Figura 1). Se realizó la estimación de bondad de

ajuste del modelo mediante el método de máxima verosimilitud. Los índices que se consideraron en los AFC fueron el χ^2 y χ^2/gl junto con el Goodness of Fit Index (GFI), que mide la cantidad relativa de varianza explicada por el modelo; el Normed Fit Index (NFI), que es un indicador del ajuste relativo del modelo; y el Comparative Fit Index (CFI), que indica el grado de ajuste del modelo cuando se compara con un modelo nulo. Para estos índices, valores superiores a ,90 se consideran indicadores de un ajuste aceptable del modelo. Además, se analizó el Root Mean Square Error of Aproximation (RSMSEA) el cual estima la cantidad global de error existente en el modelo. Valores inferiores a ,08 son considerados aceptables. Para realizar el AFC se utilizó el programa AMOS 18.

Figura 1: Modelo Hipotético de la Estructura Factorial del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación Laboral



III. Resultados

Análisis de ítems y sub-escalas

En primer lugar, se realizó un análisis de los ítems. No se observan diferencias importantes en las medias de los diversos ítems del instrumento, salvo en los correspondientes a la subescala autobiografía laboral, los cuales evidencian medias menores al resto. Las medias más altas se observan en el ítem 2 (Soy consciente de la carrera laboral que deseo) ($M=5,07$), de la subescala conciencia del proyecto de vida laboral, y en el ítem 7 (Depende de mí poder trabajar de acuerdo a lo que sueño para el futuro) ($M=5,01$) correspondiente de la subescala elección de estilo de vida laboral. Por su parte, la media más baja se encuentra en el ítem 13 (Proyecto mi vida laboral en relación a los fracasos que he tenido en el pasado) ($M=4,37$) que corresponde a la subescala autobiografía laboral. Cabe hacer notar que este ítem es el que presenta mayor nivel de variabilidad ($DS=1,29$).

Con respecto a los valores de asimetría, todos los reactivos del instrumento presentaron una asimetría negativa y, por tanto, una tendencia hacia puntuaciones de rango superior. En todos los casos los valores muestran valores absolutos inferiores a 1.

Los coeficientes de consistencia interna alfa de cronbach para las subescalas del cuestionario se presentan en la Tabla 2. Las cuatro subescalas presentaron valores alfa de cronbach iguales y superiores a ,78. A su vez, todos los ítems contribuyeron a la consistencia interna de sus respectivas subescalas, pues la eliminación de cualquiera de ellos no suponía un incremento en el alfa de cronbach. Por su parte, la correlación ítem/subescala de todos los ítems fue adecuada, mostrando valores superiores a 0.50.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos y confiabilidad para los ítems del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación Laboral

Sub-escala/ ítem	M (DS)	Correlación Ítem/ sub-escala	Alfa de Cronbach al eliminar el ítem	Asimetría
Conciencia del proyecto de vida laboral personal ($\alpha=.85$)				
1	4,84 (.96)	,709	,809	-,481
2	5,07 (.90)	,753	,789	-,752
3	4,88 (.89)	,718	,805	-,550
4	4,93 (.85)	,607	,849	-,076
Elección de estilo de vida laboral (Autodeterminación) ($\alpha=.79$)				
5	4,90 (.92)	,531	,773	-,573
6	4,76 (1,06)	,636	,723	-,662
7	5,01 (.96)	,668	,706	-,698
8	4,86 (.98)	,574	,753	-,850
Reflexividad del yo ($\alpha=.78$)				
9	4,95 (.83)	,599	,730	-,254
10	4,87 (.86)	,653	,670	-,522
11	4,86 (.86)	,612	,716	-,400
Autobiografía laboral ($\alpha=.78$)				

12	4,65 (1,05)	,620	,702	-,737
13	4,37 (1,29)	,598	,746	-,821
14	4,77 (1,00)	,660	,668	-,712

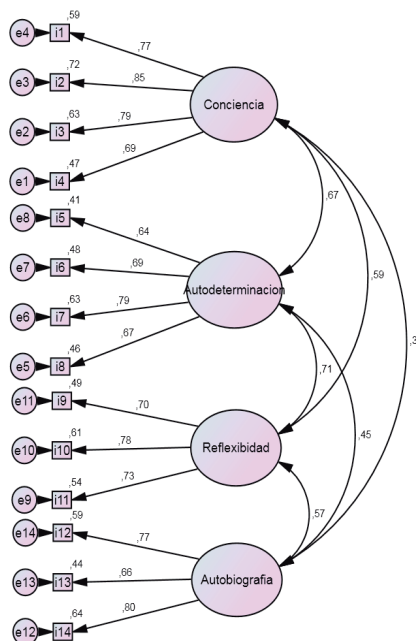
Análisis factorial Confirmatorio

El modelo hipotetizado obtuvo un ajuste aceptable en todos los índices de ajuste considerados en el análisis, excepto en el índice Chi² (Chi²=176,408, gl=71, p=,000) el cual resulto ser significativo. La razón Chi²/gl fue de 2,485, siendo inferior a 3. El Goodness of Fit Index (GFI), que mide la cantidad relativa de varianza explicada por el modelo, mostró un valor aceptable (GFI=,919). También fueron aceptables los valores obtenidos para los índices con los que se evaluó el ajuste relativo del modelo, Normed Fit Index y Comparative Fit Index, pues ambos índices presentaron valores superiores a 0.90 (NFI=0.901 y CFI=0.938). El ajuste del modelo resultó también aceptable al considerar la cantidad global de error existente en el modelo,

pues el Root Mean Square Error of Approximation presentó un valor inferior a 0,08 (RMSEA=0,073).

Todas las relaciones reactivo-factor resultaron significativas, mostrando en todos los casos valores del parámetro superiores a ,60. A su vez, las relaciones entre las cuatro dimensiones del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación laboral resultaron positivas y significativas. La relación más fuerte se aprecia entre el factor elección de Estilo de Vida Laboral (Autodeterminación) y Reflexibilidad (,71), y la más débil entre Conciencia del Proyecto de Vida Laboral Personal y Autobiografía Laboral (,39).

Figura 2: Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación Laboral



IV. Discusión

El propósito del estudio fue describir las características psicométricas del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación Laboral, y muy especialmente verificar la estructura factorial de este instrumento a partir del modelo hipotético que se desprende del constructo propuesto. Los resultados avalan las propiedades psicométricas del cuestionario. Se aprecia una adecuada confiabilidad de las subescalas que lo componen, y a su vez se confirma la estructura factorial hipotetizada, conformada por cuatro factores: Conciencia del Proyecto de Vida Laboral, Elección del Estilo de Vida Laboral (Autodeterminación), Reflexibilidad del Yo y Autobiografía Laboral.

El ajuste del modelo fue aceptable según los índices considerados, en este sentido, χ^2/df , y GFI. También fueron aceptables los índices NFI y CFI, los cuales miden el ajuste relativo del modelo. A su vez, fue aceptable el ajuste del modelo al considerar los residuales, pues el valor del índice RMSEA estuvo por debajo de 0.08. Solo no mostró un valor adecuado el estadígrafo χ^2 , el cual resultó ser significativo. Lo anterior es posible que se haya producido por el tamaño de la muestra.

Se destaca que la relación entre todos los reactivos y los factores del modelo fueron apropiados. También fueron positivas y significativas las relaciones entre los diversos factores.

Todos los factores del Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación Laboral mostraron valores de confiabilidad alfa de cronbach adecuados, siendo en todos ellos iguales o superiores a ,78.

Con base en estos resultados se puede concluir que el Cuestionario para la Evaluación de Sentimiento de Individuación Laboral demuestra ser un instrumento fia-

ble y válido para evaluar el Sentimiento de Individuación Laboral. Junto a ello, estos resultados vienen a ser un primer aval del constructo y de la estructura factorial del instrumento propuesto.

Una de las ventajas de este estudio fue considerar una muestra heterogénea compuesta por trabajadores de diversas industrias y características sociodemográficas también variadas. Sin embargo, ello también genera el desafío de verificar las características psicométricas del instrumento en poblaciones específicas, con tal de atender a las particularidades de grupos puntuales. De esta forma, se sugiere realizar estudios diferenciados por género, nivel socioeconómico, nivel educativo, tipos de industrias, entre otros.

Futuros estudios deberían aportar con la construcción de normas que permitan la interpretación de los resultados en razón de ellas, con lo cual poder darles un valor diagnóstico o predictivo a los resultados individuales extraídos de él.

Con los resultados expuestos es posible realizar estudios en los cuales se indague respecto al sentimiento de individuación laboral en diversos tipos de trabajadores. Se sugiere particularmente la ejecución de investigaciones que aporten con relaciones, proyecciones, modelos explicativos o comparaciones de trabajadores de diversas industrias o en los que se profundice respecto a la implicancia que pudiesen tener diversas variables sociodemográficas. Con todo ello, se debería generar un marco conceptual que permita dar cuenta de la realidad psico-social de trabajadores en base al constructo aquí referido de sentimiento de individuación laboral.

Referencias bibliográficas

Bauman, Z. (2008). *La sociedad sitiada*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Ediciones Catedra
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: Hacia una Nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós
- Beck, U. (2001). *La reinención de la política: Hacia una teoría de la modernización reflexiva*. En U. Beck, A. Giddens, & S. Lash. *La modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno* (pp. 13-73). Madrid: Alianza.
- Beck, U. & Beck-Hernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós
- Castells, M. (2001). *La galaxia Internet. Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*. Madrid: Areté.
- Giddens, A. (1994). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.
- Giddens, A. (1997). *Modernidad e identidad del Yo: el Yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península
- González, S., Kreither, J., Lizana, J., Rodríguez, M. & Zavala, G. (2009). Individuación y modernidad: la constitución de la persona en el espacio público. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 16, 5-20.
- Güell, P., Peters, T., y Morales, R. (2012). *Individuación y consumo cultural: Las afinidades electivas*. En P. Güell y T. Peters, (Eds.), *La trama social de las prácticas culturales. Sociedad y subjetividad en el consumo cultural de los chilenos* (pp. 21-49). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Hernández, R., Fernández, C. & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Jorquera, R. (2012). Modernidad e Individuación Laboral: Algunas Reflexiones desde la Dimensión Lugar de Trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 21 (2), 215-236
- Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo*. Santiago: LOM.
- Martuccelli, D. (2010). La individuación como macrosociología de la sociedad singularista. *Persona y Sociedad*, 24 (3), 9-29.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Desarrollo Humano en Chile- 2009. La manera de hacer las cosas*. Santiago: PNUD.
- Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, 7(2), 102-119.
- Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psykhe*, 20(1), 15-27.
- Touraine, A. (1998). *Crítica a la modernidad*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Yopo, M. (2013). Individualización en Chile. Individuo y sociedad en las transformaciones culturales recientes. *Psicoperspectivas*, 13(2), 4-15

Fecha de entrega: 21 de agosto de 2018
Fecha de aprobación: 16 de septiembre de 2018.