

**LA CONFORMACION LABORAL
DE EMPLEADOS TELEGRAFISTAS Y
BANCARIOS MEXICANOS .**

**ORIENTACION PROFESIONAL Y SENTIDO DEL TRABAJO.
UN ESTUDIO COMPARATIVO.**

MARCIA ISABEL CAMPILLO LOPEZ

**TESIS DE MAESTRIA EN SOCIOLOGIA DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA
MEXICO DF. NOVIEMBRE DE 1995**

LA CONFORMACION LABORAL DE EMPLEADOS TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS MEXICANOS. ORIENTACION PROFESIONAL Y SENTIDO DEL TRABAJO. UN ESTUDIO COMPARATIVO.

Marcia Isabel Campillo López

Sinodales:

Mtro. Fernando Francisco Herrera Lima (asesor) 2000
Mtro. Saúl Enoe Macías Gamboa
Mtro. Luis Javier Melgoza Valdivia



A mis papás Gemma y Octavio,
y a mi hermana Gemita.

A Carlos Felipe.

Deseo expresar mi agradecimiento a todas las personas e instituciones que colaboraron en la elaboración de este proyecto. Primeramente quiero manifestar mi gratitud a los profesores de la Maestría en Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa , en especial a Enrique de la Garza, maestro y amigo, paciente guía en todas las etapas de mi formación escolar. A mis profesores Jorge Sandoval y Horacio Vásquez, Betsaida Maldonado y Rosana Guevara, los primeros directores y las segundas compañeras del seminario de investigación Trabajo y Modo de Vida con quienes compartí largas sesiones de estudio durante el posgrado; las reuniones compartidas en las reuniones semanales estimularon mi interés por conocer la construcción de la vida de los trabajadores en México como una preocupación científica y un compromiso personal marcando profundamente mi relación con la Sociología. Debo a José Luis Torres, profesor del Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-I , y a Guillermo Álvarez de la Torre, investigador del Instituto de Investigaciones de la Universidad Autónoma de Baja California, el asesoramiento en el procesamiento de datos. Por otra parte, quiero dejar escrito que la colaboración de los trabajadores telegrafistas y bancarios fue, por supuesto, fundamental en mi investigación. Agradezco profundamente la participación de los dirigentes sindicales de los telegrafistas Juan Manuel Madrigal y Joel Oropeza y a sus colaboradores que me facilitaron el contacto con los empleados y el tiempo para la realización de entrevistas. Por lo que toca a los empleados bancarios, sigo en deuda con los dirigentes del Sindicato de Bancomer, con Oscar Mario Rivero y Martha Hernandez principalmente, que se involucraron fraternalmente en las tareas de trabajo de campo, vinculándome también con sus compañeros de trabajo. Mi reconocimiento en general, a los trabajadores entrevistados por su ejemplar búsqueda cotidiana por dar sentido a su existencia y por brindarme de manera desinteresada su confianza y disposición en mi propósito de estudio. Igualmente muchísimos amigos y compañeros me dieron su solidaridad en este trayecto académico; sobre todo mil gracias a Gloria, Malena, Silvia, Mónica, Gema, Saúl y a mi incansable Carlos Felipe.

Por último, debo mencionar que para la elaboración inicial de este trabajo conté con el apoyo económico del CONACYT y con el estímulo de mis asesores y lectores de tesis Fernando Herrera, Saúl Macías y Javier Melgoza, que alentaron el esfuerzo final para terminar mi empresa.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION.	8
PRIMERA PARTE: ELEMENTOS PARA EL ESTUDIO DE LA CONFORMACION LABORAL.	14
CAPITULO 1: CONFORMACION LABORAL.	15
1.1. La conformación de los trabajadores como objeto de estudio.	16
-Desde una sociología del empleo latinoamericana.	16
-Desde los cambios mundiales del trabajo.	17
-El trabajo formal-informal en México.	19
-Estudios antecedentes por la vía de la construcción laboral.	21
1.2. El trabajo como construcción.	23
-La distribución social del trabajo.	24
-La distribución del trabajo en la vida de los individuos.	26
-La estructuración de las profesiones y de los profesionales: el vínculo entre lo económico y lo antroponómico.	27
-Formas de observar la relación trabajo-ciclo de vida.	30
-Movilidad social y construcción laboral.	33
-La construcción y la movilidad socio-ocupacional en los estudios sobre el mercado de trabajo.	35
-Puntos de partida en la construcción laboral de los trabajadores telegrafistas como de los bancarios: la referencia del trabajo por cuenta propia y la búsqueda de la estabilidad y movilidad social?	36
1.3. Otros elementos para el estudio empírico.	38
-El mercado de trabajo segmentado.	38
-El control sobre el trabajo.	40
-Ocupaciones y control sobre el trabajo.	40
-Autoridad y autonomía.	43
-Clases y trabajos.	44
1.4. La muestra.	45
SEGUNDA PARTE: EL ESTUDIO DE TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS. LA CONFORMACION LABORAL.	51
CAPITULO 2. FAMILIA: HERENCIA ESCOLAR Y OCUPACIONAL.	52
2.1. Marco familiar de la construcción profesional.	54
-Miembros responsables de la familia.	54
-El número de hermanos.	55
-Inestabilidad económica y carga de responsabilidades.	56
-Evaluación de la situación económica y carga de	

responsabilidades.	57
2.2. Las ocupaciones en la familia.	58
-Las ocupaciones de los padres y las madres.	58
-Sectores ocupacionales de los padres.	60
-Control sobre el trabajo y fuente de empleo de las ocupaciones de los dos padres.	62
2.3. La educación en la familia.	63
-Escolaridad de los padres y madres.	63
-Máximo nivel escolar en la familia.	66
-Movilidad escolar de padres a hijos.	67
CAPITULO 3. LA CONSTRUCCION DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR Y OCUPACIONAL.	72
3.1. La trayectoria escolar.	73
-Periodo etario de la trayectoria escolar.	74
-Edad de inicio.	74
-Edad de interrupción.	75
-Edad a la que dejan de estudiar.	76
-Fin de la escolarización y la formación profesional.	76
-Carreras técnicas y universitarias: la formación profesional.	77
-Las carreras técnicas.	78
-Las carreras universitarias.	79
-Las causas de suspensión de la trayectoria escolar.	81
3.2. La trayectoria ocupacional.	90
-Periodo de trabajo.	91
-Edad de ingreso.	91
-Tamaño de las trayectorias.	92
-Continuidad de las trayectorias.	93
-Las ocupaciones.	94
-El primer empleo.	
(mujeres telegrafistas, hombres telegrafistas, mujeres bancarias, hombres bancarios).	95
-Control del trabajo y fuente del primer empleo.	101
-Sectores laborales donde se localiza el primer empleo.	102
-Las ocupaciones principales.: tipos de trayectorias.	104
-Movilidad de niveles escolares en las trayectorias laborales.	109
-Control del trabajo y fuente de los empleos en la trayectoria.	109
-El último empleo antes del actual	110
-Sectores en el último empleo, antes de entrar a la empresa.	111
CAPITULO 4. EL TRABAJO EN TELEGRAFOS Y EN EL BANCO.	114
4.1. Los campos laborales.	115
-El campo de Telegrafos.	115
-El campo del banco.	116

4.2. La carrera laboral en Telegrafos y en el banco.	117
4.2.1. La entrada a la empresa.	119
-La edad de ingreso.	119
-Marco de entrada a la empresa.	121
-El puesto inicial.	123
4.2.2. Los puestos en la carrera.	126
-Antigüedad en la empresa.	126
-Número de puestos ocupados desde el ingreso a la empresa.	127
-Movilidad de las poblaciones joven y madura.	128
-Cursos en el trabajo.	131
4.2.3. La relación con el puesto actual.	132
-Antigüedad en el puesto actual.	132
-Saberes en el puesto.	133
-Capacidad de decisión.	135
-Personal bajo la responsabilidad del trabajador.	136
-Ingreso.	137
-Capacidad de consumo.	138
-Tiempos de trabajo (Turnos de trabajo, Tiempo extra, Tiempo de trabajo estimado, Descansos en el trabajo, Otro trabajo).	140
-El gusto por el trabajo (Aspectos que le gustan del trabajo, Aspectos que le disgustan del trabajo).	147
 CAPITULO 5. EL FUTURO IMAGINADO.	 150
5.1. La ilusión profesional: la propia representación ocupacional.	151
-Las ocupaciones deseadas.	151
-Las ocupaciones deseadas por los telegrafistas.	152
-Las ocupaciones deseadas por los bancarios.	154
-Sectores laborales donde se localizan los empleos deseados.	156
-Control del trabajo y fuente de empleos deseados.	157
5.2. Trabajo y planes a futuro.	159
-Los planes como deseos o como proyectos.	159
-El tiempo y los planes.	161
-El trabajo en los planes.	162
-La educación en los planes.	163
-Planes en lo económico: negocio, patrimonio e inversión.	164
-La familia y lo doméstico en los planes.	164
-Percepción global de los trabajadores sobre la vida escolar-profesional.	170
 CAPITULO 6. RECUPERACIONES Y PROPUESTA DE RECONSTRUCCION DE LA VIDA LABORAL DE EMPLEADOS TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS.	 173
-El marco familiar, la educación y el empleo antecedentes.	174

-La construcción de la trayectoria escolar y ocupacional (Trayectoria escolar, Trayectoria ocupacional).	175
-Construcción vida-profesión.	177
-Profesionalización.	179
-El sentido del trabajo.	180
-La ilusión profesional.	183
-La ruta del empleado.	184
-El futuro.	185
NOTAS.	188
BIBLIOGRAFIA.	190
INDICE DE CUADROS.	196
ANEXOS.	199

I N T R O D U C C I O N

La conformación laboral a partir de la orientación profesional y el sentido del trabajo.

La reconfiguración de los trabajadores a partir de la orientación profesional de los sujetos, implica conocer los procesos que constituyen profesionalmente a las personas, a aquellos procesos participantes en la elección y orientación de la vida profesional de los trabajadores, de los elementos incorporados desde su medio socio-cultural y de lo vivido laboralmente. En este sentido, los campos laborales de telegrafistas y bancarios, los dos grupos de trabajadores que estudiamos, suponen una convergencia de una diversidad de sujetos en cuanto al origen socio-cultural y experiencias, prácticas y expectativas profesionales, que están conformando diferentes hombres y mujeres para el trabajo y que, en el marco de la reestructuración productiva de estos espacios, sitúan a cada uno en realidades ocupacionales diferentes.

Por el grado de desarrollo del proceso de reestructuración en el sector de empleados bancarios donde se han llevado a cabo experimentos de transformación organizacional y productiva en el trabajo, se vislumbran ya los cambios en las relaciones de trabajo: despidos masivos, descualificación y recualificación de puestos y mayor disponibilidad del trabajador en ciertos áreas ocupacionales (dirigente del Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer (Snaeb)). En tanto el sector de telegrafistas comienza a vivir esos procesos de manera menos intensa, aunque existe la conciencia de cambios drásticos en puerta (dirigente del Sindicato de trabajadores de Telecom, sección Distrito Federal). Así, la conformación de las posibilidades profesionales de los trabajadores en estos momentos, es distinta en cada caso, y abriga formas de planterse el futuro laboral probablemente muy diferentes a las imaginadas en otra época. Sin embargo, el estudio de la orientación laboral y del sentido del trabajo que hemos realizado no se reconoce como estudio de coyuntura (o de transición si esta nueva situación del trabajo es menos pasajera), y se centra, en todo momento, en la búsqueda de estructuras de carácter más o menos permanente en las configuraciones laborales de estos grupos de trabajadores, a lo largo de su relación cambiante con el mercado de empleo.

De manera general, reconocemos la conformación del trabajo, atendiendo al proceso de orientación profesional y el sentido del trabajo de empleados telegrafistas y bancarios, a través de la observación de la construcción de las capacidades y experiencias de trabajo de los sujetos en los mercados de empleo y de formación para el trabajo (en el proceso educativo), por un lado, y de la búsqueda de formas de percepción de la realidad social del trabajo en cada grupo de trabajadores.

Ambos aspectos de la conformación de los trabajadores,

empero, aparecen bajo el mismo proceso de construcción del objeto en los aspectos subjetivos: la valoración de eventos educativo-profesionales y, objetivos: la descripción del marco socio-familiar de formación profesional, de las trayectorias educativas y profesionales de los trabajadores, y de las carreras profesionales, conceptos de partida que más adelante serán precisados. Y si bien, tanto los aspectos de orientación profesional como de sentido del trabajo, son necesarios en la formulación de propuestas interpretativas de la construcción laboral de los trabajadores, apoyamos la observación de este fenómeno en las evidencias objetivas de los diversos tránsitos laborales, desde la posibilidad de movilidad socio-ocupacional de los sujetos.

Espacios de la reconstrucción laboral.

La construcción de la orientación profesional y del sentido del trabajo, se busca en nuestro estudio en varios espacios de concreción de la relación sujeto-trabajo a lo largo de la vida de los trabajadores. A partir de los tres niveles de movilidad social-construcción laboral que se describen en el primer capítulo y se sintetizan en el cuadro 6, definimos 4 espacios de reconstrucción laboral para los dos grupos de trabajadores en el estudio: 1) en el antecedente familiar escolar y ocupacional, así como en el origen socio-cultural de los trabajadores; 2) en la propia construcción de la profesión de los empleados siguiendo los procesos de formación escolar y ocupacional; 3) en el desarrollo de una relación con el trabajo en el espacio laboral actual en telégrafos y en el banco; 4) en la percepción del trabajo como deseo y realización en el futuro.

1) El antecedente familiar.

La ubicación de los sujetos en sociedad, la distribución de cada uno en la estructura de relaciones sociales, se verifica en buena parte, en la posición socio-profesional misma de la familia. En esta estructura, la familia aparece como espacio de concreción de formas sociales de la orientación profesional y del sentido del trabajo en nuestro caso, y es para los trabajadores en el estudio, un punto de referencia personal en su propia determinación como sujetos que trabajan.

En este sentido, nos interesa conocer la escolarización y las ocupaciones familiares por un lado, desde la escolarización familiar, observando los niveles educativos de los padres y madres de los trabajadores, así como el máximo nivel educativo alcanzado por los hermanos -incluyendo al trabajador; y por otro lado, las ocupaciones familiares que tienen su referente empírico en los empleos de los padres. Complementan nuestros puntos de observación, el contexto y la estructura familiar en la que crecen los trabajadores hasta antes de la adultez, ámbito que permite apreciar elementos condicionantes culturales y socio-económicos en la inserción de los trabajadores en diversos mercados de formación profesional (escolar) y de empleo.

2) La construcción de la profesión.

La construcción de la profesión se entiende resultado de la presencia de dos procesos en la vida de los sujetos: 1) la construcción de la formación escolar, y 2) la construcción de la experiencia laboral, ambas concretadas en una trayectoria escolar y en una trayectoria ocupacional donde se localizan inicios, paradas y términos del recorrido académico y laboral, antecedentes en todo caso del actual empleo de los trabajadores en cuestión. Concretamente en la trayectoria escolar se atienden los siguientes puntos: escolaridad, periodo etario de la trayectoria escolar y la suspensión de la trayectoria escolar. Respecto a la trayectoria ocupacional atendemos el inicio en el mercado laboral, la descripción de trayectorias y el último empleo antes del actual.

La construcción de la profesión no alude directamente a la creación de la profesión-ocupación que define al trabajador en el mercado de empleos, se muestra en cambio en la integración de los procesos de formación escolar y de curricula laboral características de los sujetos como agentes que interactúan en situaciones y espacios diversos del mercado de trabajo.

3) El trabajo en telegrafos y en el banco.

La concreción actual de los sujetos de estudio como agentes en el mercado de empleos, es por supuesto, la de empleados telegrafistas y empleados bancarios. En estos profesionales se sintetizan la propia construcción como fuerza laboral, y la relación con el trabajo heredada por los trabajadores. Son los empleados, el punto que posibilita la reconstrucción de elementos participantes en la orientación ocupacional y del sentido de trabajo gremial -si es posible identificarlo en cada profesión-, la identidad profesional común de los trabajadores en determinado estadio de su tránsito por el mercado de trabajo. En este sentido, la profesionalización de empleados telegrafistas o bancarios, como un proceso de definición de los sujetos al interior de un espacio particular de empleo, nos sitúa en un espacio de la orientación profesional y de la relación trabajo-trabajador.

El trabajo en telégrafos y en el banco se analiza como un proceso autónomo en la construcción de los trabajadores como tales a lo largo del mercado de empleo en el cual localizamos: 1) la interacción trabajo-trabajador en el puesto actual y, 2) el de la formación del profesional telegrafista o bancario. Del primero nos interesan la caracterización del puesto en su estatuto ocupacional, en las actividades que contiene, el tipo de vínculo profesional que cotidianamente reproduce el empleado en su zona de empleo en particular con su trabajo. En el segundo punto, interesa lo que se ha dado en llamar Carrera Laboral, particularmente la entrada a la empresa y los puestos a lo largo de la trayectoria de trabajo en la misma.

4) Trabajo y futuro imaginados.

Por último, situamos el problema de la percepción del trabajo por los propios empleados, a partir de dos

representaciones laborales que dan cuenta del futuro imaginado: 1) la ilusión profesional, que se entiende como lo que el trabajador quisiera o hubiera querido ser profesionalmente, y, 2) los planes a futuro, que acota los deseos y proyectos laborales pero también económicos, escolares y familiares de los empleados participantes en la investigación.

Enfocamos la atención en dos espacios de concreción de los sujetos participantes en el proyecto: el grupo socio-profesional⁽¹⁾: telegrafistas y bancarios, y el género: mujeres y hombres. El grupo socio-profesional, define para nosotros algunos rasgos de identidad laboral actual de los trabajadores y trabajadoras telegrafistas y bancarios. El gremio sintetiza formas de reconocer y estructurar la relación de los sujetos con el trabajo inmediato y ofrece un marco de referencia común ante el resto de los mercados de empleo con los que los sujetos se reconocen fuera. Por otra parte el género, construido y reproducido socialmente, ofrece formas de elaboración genéricas de la orientación profesional que anteceden en el tiempo a la profesión, en la modelación de los vínculos que hombres y mujeres establecen con el trabajo.

El objetivo general del estudio, resumimos, es identificar algunos elementos que conforman laboralmente a los empleados a lo largo de la vida y en diferentes espacios de relación progresiva con el trabajo, que inciden en la orientación profesional de los empleados y empleadas telegrafistas y bancarios a partir del grupo profesional y del género en los que se constituyen los sujetos. De manera específica: a) caracterizar el antecedente escolar y ocupacional familiar de los trabajadores y las trabajadoras de cada gremio (telegrafistas y bancarios) para definir la orientación profesional de los mismos como continuidad o ruptura con la relación laboral familiar que la antecede; b) caracterizar las trayectorias escolares y ocupacionales de los trabajadores para definir formas de construcción profesional por género y gremiales; y c) caracterizar la profesionalización de telegrafistas y bancarios en la zona de empleo actual para reconocer las formas de relación que establecen en la cotidianidad con el trabajo; d) reconocer formas de plantear el trabajo como un objeto posible y deseable tanto en la forma de "deseo" o "ilusión profesional" como en los planes a futuro enunciados por los empleados de los dos gremios.

Descripción del proceso de investigación.

En un primer acercamiento a los campos de trabajo de los empleados, se buscó una visión general del espacio empírico en cuanto a las características socio-demográficas de la población considerada y a los elementos de trabajo-vida cotidiana que a través de la recopilación de algunas historias de trabajo (tomadas de alrededor de 15 casos entre los dos grupos de empleados). Además de lograr una idea panorámica de las poblaciones de investigación, en ese momento planteamos hipótesis primarias, descartadas en parte en la siguiente fase.

En esta etapa vertimos una serie de prejuicios que hacían para nosotros de cada campo de trabajadores un fenómeno novedoso, ajeno y particularmente exótico, con los que formulamos las primeras caracterizaciones de los dos campos de empleo.

En la segunda fase se pretendió abordar el estudio con mayor profundidad, realizando entrevistas a un número más amplio de trabajadores apoyándonos en una muestra de 119 trabajadores, que en general describiremos más adelante, y registrando observaciones directas sobre los campos de empleo. Es en esta etapa donde tuvimos un acercamiento mucho más personal con los trabajadores, lo que nos dió acceso a formas de relación en las entrevistas más empáticas, y constituyó un gran apoyo para la obtención de la confianza de los entrevistados y mayores posibilidades de contar con información mas cercana a "la realidad" necesarios en la construcción de los datos. La identidad trabajadores-investigador(a) en esta etapa de investigación si bien es garantía de "honestidad" en el esfuerzo de comprensión de las vidas de trabajo de los entrevistados, es por otro lado una limitante que no logramos rebasar en el proceso de interpretación de los eventos.

En la tercera fase, los resultados de una exploración multivariable del fenómeno, sometieron a los datos recabados a una drástica reducción, condicionada por la especificación del objeto en el problema educativo-profesional. En todo caso el estudio de la conformación de los procesos de orientación profesional continuó planteándose en la forma de investigación comparativa.

La fuente principal de información para el análisis son las entrevistas guiadas a los trabajadores, que ofrecen elementos para la construcción del campo de la orientación educativa-profesional de telegrafistas y bancarios. Definimos en las características de la muestra, márgenes de observación de nuestro objeto, que precisamos a continuación. El estudio comprende un universo de 119 trabajadores divididos en dos poblaciones por profesión: telegrafistas y bancarios, y al interior de éstos por género, en proporciones similares, logrando un total de 30 casos en cada grupo profesional-genérico (29 en telegrafistas varones, 30 en telegrafistas mujeres, en bancarias y en bancarios). Esta distribución equitativa entre los géneros en cada grupo es observable en términos generales en los dos campos profesionales. A nivel de empleados sindicalizados encontramos una presencia similar de mujeres y hombres en el abanico de puestos posibles.

La selección de la muestra por otra parte, es arbitraria, y se fijó tomando en cuenta los recursos humanos y materiales de esta investigación: el seminario de tesis de la Maestría en Sociología del Trabajo de la UAM-I, y las reducidas posibilidades que ofrece la beca de CONACYT, patrocinadora de los cafés de los entrevistados, que evidentemente no permite un "universo" muy

amplio de casos.

El reporte de investigación que presentamos ha sido dividido en dos partes: una parte conceptual "Elementos para el estudio de la conformación laboral", y una parte de análisis empírico "La investigación: la conformación laboral de empleados telegrafistas y bancarios".

Los capítulos desarrollan los objetivos del estudio en el orden planteado. En un primer capítulo conceptual se da cuerpo a la forma de abordar el estudio empírico desde el análisis de la configuración del trabajo como tema y preocupación investigativa. En el segundo capítulo se describe el marco de formación educativa-profesional de la familia de origen, planteando posibilidades de movilidad socio-ocupacional; en el tercero se describe la forma de construcción de los empleados como fuerza de trabajo en las trayectorias escolares y laborales; en el cuarto, la estructuración de la carrera laboral en Telégrafos y en el Banco y las posibilidades de profesionalización en esos campos; en el capítulo quinto consideramos la percepción del trabajo desde la ilusión profesional y de los planes de los trabajadores. Finalmente se estructura un capítulo sexto donde se sintetizan los planteamientos principales desarrollados en el estudio. En los anexos algunos instrumentos utilizados en el proceso de investigación.

P R I M E R A P A R T E
E L E M E N T O S P A R A E L E S T U D I O
D E L A C O N F O R M A C I O N L A B O R A L

C A P I T U L O 1 .
C O N F O R M A C I O N L A B O R A L

CAPITULO 1. CONFORMACION LABORAL.

En este primer capítulo establecemos los parámetros de contexto, conceptuales y metodológicos en los que se sitúa nuestro trabajo de investigación. Este, no es propiamente un "capítulo teórico", punto de partida para la orientación y sustento del estudio empírico. Es más bien, un capítulo introductorio a la lectura de nuestra propia construcción del fenómeno de la configuración laboral de empleados telegrafistas y bancarios mexicanos. Orientados por la lectura de elaboraciones conceptuales y empíricas antecedentes procuramos integrar elementos que dieran coherencia a diversos hallazgos en los terrenos laborales observados.

Este capítulo se divide en 4 apartados: una argumentación sobre la validez de la conformación laboral como tema de la sociología del trabajo; el campo en el construimos el tema usando elementos investigativos diversos; la consideración de otros elementos que ayudan a trabajar el contenido del estudio empírico; y por último, la descripción de las características de la muestra de trabajadores telegrafistas y bancarios participantes en la investigación.

1.1. LA CONFORMACION DE LOS TRABAJADORES COMO OBJETO DE ESTUDIO.

En este apartado se buscan 2 objetivos: 1) justificar el objeto de estudio de la conformación de los trabajadores a partir del desarrollo del análisis del trabajo y de consideraciones desde cambios registrados en el empleo, y 2) ubicar la particularidad del trabajo en México en relación a la construcción laboral, apoyándonos en estudios antecedentes en esta vía.

La conformación laboral de los sujetos⁽²⁾ como proceso de formación de las capacidades y experiencias de los individuos frente al mercado de trabajo, aparece como tema de actualidad en nuestro campo de estudio, la sociología del trabajo, debido a dos hechos. El primero, se vincula al propio desarrollo de una sociología del empleo⁽³⁾ en México y en América Latina, que refleja ya la preocupación por tratar de manera particular nuestras realidades laborales, entre las que se encuentra la propia conformación de los trabajadores. El segundo hecho, se observa en relación al nuevo contexto mundial del trabajo que plantea a los trabajadores nuevos vínculos con el mercado laboral.

Desde una sociología del empleo latinoamericana.

En el primer número de la Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (1995), se abre precisamente el debate sobre la necesidad de una sociología laboral⁽⁴⁾ que enfrente los retos

del contexto económico y del trabajo que vive América Latina, desde una toma de posición crítica que afecta sin duda la constitución (conceptual) de los trabajadores: "A medida que el interés por investigar las nuevas realidades del mundo del trabajo ha aumentado considerablemente en Latinoamérica, la difusión de los grandes paradigmas interpretativos acerca de la reestructuración productiva, de los mercados de trabajo y los sistemas de relaciones industriales se ha producido con gran rapidez. Sin embargo, la tradición intelectual latinoamericana de exigir de entrada explicaciones globales, el convertirla en una especie de credos políticos y hasta existenciales ha contribuido muchas veces a la asimilación acrítica de dichas teorizaciones. Nos hace falta acumular más resultados empíricos de investigación, recuperar el espíritu crítico que otrora caracterizó también al pensamiento latinoamericano y, sobre todo, atrevernos a proponer nuevos conceptos que capten no sólo especificidades de nuestras sociedades, sino que lleguen a cuestionar a aquellos que con gran suficiencia se presentan como las nuevas verdades de los rumbos productivos para todos los países." (De la Garza, 1995: 5)

La necesidad de particularizar la observación del trabajo y los trabajadores mexicanos, como espacio singular en su forma de constitución en una propia sociología del empleo, se fundamenta también desde el mismo campo de estudio del mercado de trabajo. Ludger Pries (1994, 1993, 1992), a partir de una serie de ensayos sobre temas como el mercado de trabajo, la cultura laboral y conceptos de trabajo en México, y de la emergencia de algunos estudios centrados en las dinámicas de trabajo de corte local, apunta también la necesidad de pensar con mayor especificidad zonas de la realidad social del trabajo en México que plantean la revisión de la conformación laboral en base a las propias características de la fuerza de trabajo en el país, diferente en muchos aspectos a la vieja clase obrera de occidente. (Pries, 1993) Señala: "...los obreros asalariados industriales en un país como México son una minoría en una "sociedad terciaria" altamente heterogénea y con una trayectoria de cambio social cualitativamente diferente de la de los países altamente industrializados. El tipo y el grado de industrialización, el nivel de regularización del trabajo y de asalarización del empleo y la heterogenidad de las condiciones de trabajo y empleo difieren cualitativamente entre países como México y Alemania [por ejemplo]." (Pries, 1993: 7-8)

Los estudios sobre grupos laborales específicos, como el que ahora presentamos, avanzarían en esta idea de tomar distancia de los puntos de partida analíticos propuestos desde otras sociedades, construyendo una particular interpretación del trabajo que nos toca (en México), y entendiendo precisamente que partimos de un espacio de desarrollo distinto.

Desde los cambios mundiales del trabajo.

El otro hecho, basamento de la importancia de la

conformación del trabajo en sectores de trabajadores específicos, como objeto de la investigación social, surge de esos cambios estructurales de la economía global, que repercuten por supuesto en los diversos mercados particulares de trabajo.

En este contexto, se se han advertido los efectos en las prácticas y representaciones de trabajo manejadas tradicionalmente como "normales" en la vida de los grupos sociales de occidente, donde el trabajo asalariado es caso generalizado. Por ejemplo, investigadores europeos y estadounidenses, preocupados por los cambios en la estructuración del curso de vida de los individuos -ejemplificados en los casos de países de Europa Oriental y de Alemania "del Este"-, preveen una mayor segmentación y distancia social entre poblaciones de trabajadores.

A partir de los procesos institucionales, de las soluciones individuales que participan en las transiciones entre educación, trabajo y familia, tanto como en la duración de las historias laborales, Walter Heinz observa una mayor segmentación de la población por edad, género y empleo, y mayores desventajas para desempleados, madres solteras, migrantes y pensionados. (Heinz, 1991) El mismo autor entiende que esta nueva situación del trabajo, como una nueva situación de incertidumbre, llama a la flexibilidad y pone más responsabilidad en el individuo en la construcción de su curso de vida coherente. (en Hagestad, 1991:43)

En estudios como el de Wilfried Kruce en Alemania sobre la relativización de la importancia del trabajo en la vida de los jóvenes, se muestra que los cambios en las empresas acompañados de una serie de reajustes individuales en los trabajadores en lo referente a cargas de trabajo, en las gratificaciones (y prestaciones), y en la propia relevancia del trabajo, trajeron un cambio de valores con una "marcada orientación hacia actividades extralaborales" -que sin embargo no implicaron en ellos una pérdida de interés por el trabajo. (Kruce, 1987/88:55-56).

Tuirán (1990(a)), señala que existen muchos indicadores de que las carreras ocupacionales en algunos sectores específicos no sólo están perdiendo la forma de estandarización que la caracterizaba después de la segunda Guerra Mundial, sino que incluso empiezan a tomar formas "caóticas" en las trayectorias profesionales (Tuirán, 1990(a):98). En todo caso la situación de riesgo e inseguridad en el empleo aparece como común denominador en los mercados de trabajo hoy posibles, que anteceden o se formulan a la par de la adaptación a los cambios de los trabajadores, y que por supuesto encuentran lugar también en nuestro contexto.

La crisis económica y de falta de empleo que vivimos los trabajadores mexicanos, según diagnósticos recientes (Sierra, 1995), agravada en estos últimos meses, nos pone al día en los cambios en las estructuraciones sociales y personales posibles.

En un mercado de trabajo escaso y competitivo se plantean menores perspectivas de desarrollo ocupacional-profesional que en otros tiempos. Las políticas de recorte de personal en la mayoría de las empresas han generado formas de relación con el trabajo, pero también con el desempleo, que pueden incluso demandar estudios específicos, no sólo de la configuración laboral de grupos de trabajadores, sino de los miles de desempleados. Esta situación, como afirman en un ensayo reciente Abramo y Montero, ponen en duda la misma centralidad de la noción del trabajo en el caso de países de América Latina (Abramo et al, 1995:79).

De esta manera, tanto la necesidad de desarrollar el campo del empleo en la sociología laboral, como las mutaciones globales del trabajo (observadas sobre todo en países desarrollados), incluyen otros elementos teóricos y políticos que determinan la particular construcción laboral, y que atañen a la propia posición de la fuerza de trabajo frente al mercado de trabajo, de éste frente a la sociedad, de los sociólogos del empleo frente a este objeto. Las propuestas tendrán que darse en estudios específicos. Desde un estudio como este, desde la sociología, quizás podamos proponer formas de estructuración del empleo que mejoren los estándares de vida de la población, y que puedan ser atendidas probablemente como señala Kochan, a través de políticas de empleo enfocadas a "mejorar la tasa de crecimiento del empleo y su calidad" (Kochan, 1995:13).

El trabajo formal-informal en México.

Mientras el análisis del mercado de trabajo en la dicotomía formal-informal está en discusión, pero continúa validándose en términos generales, y, se incorporan elementos en la distinción de ocupaciones -instituciones y características de la fuerza de trabajo-, el punto de interés lo situamos en la pertinencia, en nuestro contexto, de esos marcos de interpretación, formulados originalmente para países capitalistas industrializados.

Esto lo plantea Pries partiendo de la conformación general de la PEA en México (1992), donde observa que no se encuentra un sector informal "marginal" en la sociedad. Dada la permanencia y la importancia numérica de los trabajadores en el sector informal, y el monto de los ingresos generados hasta la observación realizada hace dos o tres años en Puebla⁽⁵⁾, no se guardaba como regla una relación desventajosa de los trabajadores "informales" respecto al sector formal, dando al conjunto del trabajo un carácter distinto al supuesto para los países en desarrollo. Señala Pries: "durante décadas tanto en la perspectiva modernista como en el enfoque marxista, se supuso que el cambio social en sociedades como la mexicana se orientaría, imitando el desarrollo de los países capitalistas industrializados "viejos", hacia un predominante peso del trabajo asalariado. Por un lado ese cambio social fue llamado "modernización e industrialización", por el otro "proletarización", e incluso se criticó la incapacidad del capitalismo dependiente y de su heterogeneidad estructural para incorporar la mano de obra existente. (Pries, 1992:3-4)

En los años ochenta quedó claro que el llamado sector tradicional o marginal o informal y el trabajo no asalariado, no solamente no desaparecieron sino crecieron y mostraron una gran importancia y fuerte dinámica" (1992: 3-4). Esta configuración del empleo que no es equivalente a un mercado de trabajo como espacio de compra-venta de trabajo asalariado-remunerado (Pries, 1992), plantea formas de caracterización y diferenciación de las zonas de empleo mucho más abiertas que la distinción dicotómica de trabajo formal-informal, que, por lo demás, rebasa el concepto de mercado.

En los primeros estudios latinoamericanos donde se observa la dinámica de mercados de trabajo, como señala Escobar (1993), de los resultados de investigaciones sobre migración rural-urbana, realizadas en décadas anteriores, en los sesenta y setenta (Balán et al (1973), Muñoz et al (1977), entre otros), se basaban en una segmentación que hacía referencia a las condiciones de trabajo inseguro y de baja ubicación en el mercado de trabajo, más bien por estratos ocupacionales que por sectores.

Más adelante, de acuerdo a las observaciones de Escobar (1993), respecto a los trabajos de Portes y Walton (1981), en los ochenta, donde conceptualmente se trató de romper esta visión dualista del mercado de trabajo, que asocia los segmentos de trabajo formal e informal, respectivamente con segmentos de la sociedad modernos y marginales. Aunque los autores "no fueron consistentes en su propia afirmación". En un primer momento, habían conceptualizado que el trabajo informal partía de una división de las formas de subordinación al capital, y no de la impermeabilidad del sector moderno-capitalista: podía haber circulación de personas entre los sectores, y por tanto el mercado no estaba segmentado en sectores formales e informales (Escobar, 1993).

En estudios más recientes como el de Benería y Roldán (1992), sobre trabajo a domicilio y subcontratado de mujeres en la ciudad de México, realizado a fines de los ochenta, en la definición de la subcontratación en México, proponen la articulación entre operaciones legales e ilegales o entre las actividades formales e informales, que se vinculan de manera directa, con intermediarios o en forma mixta. (1992:52-54)

Bizberg, De la Garza y Montiel (1993), en un análisis sobre la composición de las relaciones sindicales en México, de acuerdo a las características de la Población Económicamente Activa, presentan una estructura laboral bastante heterogénea. La parte de la PEA que participa en el trabajo regulado, señalan que se calcula cerca del 60%, donde menos de la mitad -entre un 18 y un 25% de la PEA- se reconoce sindicalizada; mientras que la población "subempleada" -en el "sector informal"-, se estima mayor al 40%. (Bizberg et al., 1993). De acuerdo a esta descripción del marco de empleo mexicano, la identificación de trabajo independiente-informal en el "subempleo", se sitúa en un contexto de formas de empleo donde se cruzan en muchos aspectos

autonomía y dependencia en el trabajo con empleo informal y empleo formal. Pero, a diferencia de Pries, sí vinculan una situación desventajosa en el mercado laboral con el trabajo no regulado, en el que se encuentra una parte importante de la PEA. El empleo "por cuenta propia" sería así una de las formas que adquiere este tipo de trabajos.

De esta suerte, la diversidad de los modos de empleo en México, como en América Latina, si bien anula de alguna manera la posibilidad de considerar el trabajo como trabajo formal-informal, no otorga a las formas diversas de trabajo un mismo estatuto social, ni legal ni moralmente. Por desgracia, una mayoría de las ocupaciones de este abanico de empleos posibles, tienden al trabajo que no garantiza ni mínimamente condiciones de reproducción conquistadas como derechos de la clase trabajadora. La presencia de estos tipos de empleo como el parcial, temporal, por contrato, por obra, tienden al trabajo precario, menos general tal vez en economías del primer mundo. La configuración del trabajador mexicano aparece heterogénea y desventajosa en una gran parte de la población, después de este vistazo.

Estudios antecedentes en la vía de la construcción laboral.

Desde hace décadas han surgido estudios que atienden la construcción de trayectorias y la orientación laborales latinoamericana. Están los estudios de de Tangelson (1977) y de Hermet (1977), respecto a formación profesional de los trabajadores en latinoamérica el primero, y de México el segundo; de Bengoa (1982), sobre trayectorias del campesinado chileno; de Urquiola (1985), con la formación del trabajo asalariado en manufacturas textiles en Guanajuato; De la Peña (1986) y Gabayet (1988) sobre formación de la clase obrera en Jalisco; de Goldstein y Wainerman (1989), sobre carreras laborales y género en el sector salud en Argentina.

Sin embargo, la vía de estudio de los grupos laborales como construcciones, o conjunto de construcciones enmarcadas socialmente, si consideramos a cada trabajador como proceso, es relativamente nueva desde la sociología del trabajo latinoamericana (Pries, 1992; Escobar, 1993). Investigaciones de la situación laboral y las trayectorias de obreros en Colombia de Rainer Dombois (1993), y las de trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla de Ludger Pries (1993, 1994), y de Agustín Escobar en mercados de trabajo en la ciudad de Guadalajara (1993, 1986; De la Peña-Escobar, 1986), son estudios pioneros en este campo de la sociología del empleo.

El trabajo de Rainer Dombois, "...Un trabajo sin prestigio. La situación laboral y las trayectorias de obreros en la industria colombiana", recorre la historia de trabajo de obreros industriales en la búsqueda de una relación entre la experiencia de los obreros en diferentes segmentos del mercado de empleo y la situación de trabajo en la que se encontraron los trabajadores en

el momento del estudio, y la relación de esta formación en el trabajo con las perspectivas a futuro, vislumbradas por los mismos trabajadores. Los ejes de observación son las trayectorias laborales, el campo de trabajo actual y las estrategias utilizadas por los obreros en su paso por el mercado de trabajo (en forma de decisiones y redes sociales). Orienta en general el estudio, la movilidad de los trabajadores en los mercados de empleo, donde el trabajo, en un momento dado, es una situación entre otras que llenan su vida laboral, y la identidad laboral es, en este sentido, una identidad cambiante.

Interesan a Dombois "los procesos mediante los cuales se ubican las personas en el mercado laboral, en el transcurso de su historia individual, y se transforman mercados de trabajo a la luz de la movilidad laboral individual... El trabajo y el empleo en un mercado de trabajo segmentado representan... solamente una situación en la vida laboral de las personas. La situación laboral actual, como etapa de una trayectoria, no necesariamente está determinada por condiciones sociales ni determina, a su vez, las perspectivas, opciones y estrategias hacia el futuro. Las personas pueden cambiar su situación, empero, dentro de ciertos márgenes que son establecidos por las instituciones sociales". (Dombois, 1993:227-228)

Las investigaciones de Pries, particularmente las centradas en la "Movilidad en el empleo: una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla/ México", atienden también de una manera dinámica la constitución laboral de los trabajadores a lo largo de su vida de trabajo, y centran la atención en las prácticas y representaciones de diversos tipos de trabajadores localizados en trabajos asalariados y por cuenta propia.

Esta aproximación al mercado de trabajo como señalamos antes, pone en duda el enfoque "dual-jerárquico" de la división del mercado en formal (ventajoso)-informal (en desventaja). "En una investigación realizada en la ciudad de Puebla/México podíamos (sic) reprobar las hipótesis de que los trabajadores asalariados del sector formal tengan ventajas en comparación a los trabajadores por cuenta propia (considerados dentro del sector informal) con respecto a su nivel escolar, ingresos, estabilidad en el empleo y las razones de los cambios de empleo". (Pries, 1992:39) El autor propone observar el mercado de trabajo fuera de la visión dicotómica formal-informal, pero también fuera de la suposición de que los trabajadores jerarquizan este mercado dual a la hora de decidir la entrada a cierto espacios de empleo.

Los trabajos de Escobar, mucho más globales en la investigación empírica, permiten, por otro lado, además de una actualidad en el marco empírico y conceptual de los estudios de mercados de trabajo en nuestro país, contar con una visión que parte desde la estructuración política y económica del mercado de trabajo. En uno de sus últimos documentos, plantea que las crisis y las reformas económicas "han efectuado un cambio en la forma de producción de la estructura social", partiendo de dos objetivos

para este cambio: el primero, "cambiar los patrones de inserción y aplicación de la fuerza de trabajo social (lo cual implica imponer nuevos modelos y nuevos niveles de explotación y de acumulación, nueva orientación de las actividades productivas y una nueva matriz económica) (...)". "La segunda premisa es que el mercado de trabajo es el agente crucial en la producción de la estructura social, al reunir (o confrontar) la fuerza de trabajo y los trabajos (empleo, autoempleo, pequeña propiedad de negocios). Esto implica que el aparente retiro de las regulaciones salariales, sindicales, legales, etc. sobre el mercado de trabajo, lejos de 'liberar' el mercado de trabajo a sus propias fuerzas, en realidad constituye un reacomodamiento institucional radical y activo por medio del cual se busca conseguir una nueva forma de inserción de la población en el trabajo". (Escobar, 1993:1-2)

A partir de estos trabajos de investigación, derivamos la necesidad de continuar el estudio de la conformación laboral de grupos de trabajadores en el análisis de la movilidad de los sujetos a lo largo de la vida, en los diferentes segmentos del mercado de trabajo, así como de la movilidad en el mercado de trabajo particular en el que se observan como grupos de empleados de Telégrafos Nacionales de México y de un banco privado: Bancomer, en la Ciudad de México, hasta 1994. Resultados de otros estudios serán incorporados en la construcción de los datos y en la interpretación de los procesos de la configuración laboral a lo largo de este documento.

Entre los trabajos que debo más, fuera de los trabajos de Escobar, Pries y Dombois, están los avances en este campo de Lourdes Benería y Martha Roldán (1992) respecto a la conformación genérica del mercado de trabajo en la Ciudad de México, y los de Beatriz Bustos en la Ciudad de Guadalajara (1993); los estudios sobre las trayectorias laborales de la industria del centro y de la frontera norte de México, como los de Jorge Carrillo (1991) y Alejandro Canales (1992) en Baja California, que son un antecedente básico en la formulación de problemas de la conformación del trabajo como proceso social concreto en los diferentes campos de empleo en nuestro contexto y desde nuestra disciplina.

1.2. EL TRABAJO COMO CONSTRUCCION⁽⁶⁾.

En este apartado desarrollamos 3 planteamientos: 1) cómo, en términos generales, el trabajo se localiza en la vida de los individuos desde una distribución social del trabajo como antecedente. Esbozamos la idea de una estructuración económica-antropométrica de las profesiones y de los profesionales llegando a esquematizar formas de relación trabajo-ciclo de vida. De estos esquemas como elaboraciones rudas de un fenómeno poco estudiado en nuestro contexto y poco sistematizado, a partir de los cambios mundiales del empleo, en el marco de la investigación internacional. 2) Proponemos una relación entre movilidad social y construcción laboral: la movilidad social y ocupacional como

elemento dinamizador de la conformación de los trabajadores. Atendemos a las articulaciones movilidad-construcción en estudios sobre mercado de trabajo, particularmente sobre el campo laboral mexicano. 3) Adelantamos una posible forma de construcción laboral de emplados telegrafistas y bancarios a partir de la asociación de las primeras observaciones del fenómeno en un acercamiento de tipo exploratorio que definió la mirada de los campos de estudio. Aquí recuperamos algunos rasgos del trabajo en México, de la relación trabajo-curso de vida y la idea de movilidad.

La distribución social del trabajo.

La división social del trabajo, explica Naville (1975) es distribuidora de la mano de obra y condiciona la orientación profesional, y ésta a su vez depende de factores políticos y sociales "absolutamente coherentes". Naville es categórico al señalar el peso del trabajo como organización social frente a los individuos: "En todas estas operaciones, los gustos, aptitudes e inclinaciones no entran para nada en los cálculos, como es evidente, ni siquiera la división del trabajo según los sexos puede resistir este huracán" (1975: 18-21)

La diferenciación clasista de los espacios de empleo es un fenómeno estudiado en sociología desde hace muchos años (Naville, 1975; Bourdieu y Passeron, 1977; entre otros). Los individuos se convierten en trabajadores en cierta actividad, como la de carpintero, abogado, maestro, médico, desde el reconocimiento de oportunidades diferenciales de colocación en el mercado de trabajo socialmente determinadas. De padres a hijos se pasan los oficios, las "vocaciones", los "intereses" profesionales, pero es una sucesión ocupacional más de clase que de individuos.

En México esta forma de reproducción de clase del trabajo se ha observado en diversos tiempos y espacios. Sobre el México de la Colonia por ejemplo, se ha dado a conocer la prohibición a los mulatos y mestizos el oficio de escribano, una profesión reconocida en esa época: a ellos no les tocaba leer y escribir (Tank, 1982:31), y en el México rural de fines del siglo pasado, sólo una minoría podía aspirar a una carrera universitaria, en ese entonces, de una élite social e intelectual (Bazart, 1980:132) contrastante con una población nacional donde la mitad eran agricultores (Hermosillo, 1980:468); así, los hijos de campesinos, no pudieron elegir ser campesinos, y a menos que emigraran a las zonas urbanas o comercializaran rústicamente los productos del campo, continuaron trabajando la tierra hasta sus últimos días. En esas épocas, la elección, orientación profesional y la misma construcción de la profesión son fenómenos improbables en muchos grupos sociales, sobre todo entre los trabajadores. El oficio del padre pasa directamente al hijo, sin posibilidad de no-sucesión en la mayoría de las situaciones. El problema de la elección-orientación profesional, surge en términos sociales con la multiplicación de ocupaciones posibles para los diferentes grupos y con la democratización de la

educación.

La movilidad rural-urbana que marcó el rumbo del proceso de concentración de la población en las ciudades en el país y de la aceleración del crecimiento de las áreas de actividad urbanas, dio al trabajador no-rural un carácter múltiple como trabajador de ciudad, según su acomodo en la industria, en el comercio, en el sector servicios (Oliverira, 1976; Muñoz y Oliveira, 1977). Y puesto que la tendencia a la terciarización de las actividades económicas llevó a una terciarización de los empleos y de la población económicamente activa (Pries, 1992), la figura del "empleado" se perfila hoy como una de las ocupaciones de mayor presencia y más abarcadoras.

La democratización de la educación por su parte, en expansión desde los gobiernos posrevolucionarios de las décadas de los 30 y 40 (Arce, 1982) (en contracción en los actuales -que también se asumen posrevolucionarios-), permitió a varias generaciones de hijos de trabajadores educarse en las universidades públicas y formarse en diversas profesiones. A nivel general esto implicó cambios en la estructuración de las ocupaciones y de la clases sociales en México. Muchos nietos de campesinos, hijos de asalariados urbanos, cursaron una carrera universitaria en las últimas décadas. Esta apertura de colocación generacional es un fenómeno mundial, registrado incluso en países hoy desarrollados como el Japón (Ishida, 1993).

Los cambios de ocupaciones-profesiones entre generaciones y durante la vida de las personas, no son pues, cambios en las "preferencias" en el mercado de trabajo; la movilidad y los planes de formación y empleo se presentan como "acomodos" en zonas de empleo posibles (Neville desde la función social de la orientación profesional, 1975; Bertaux con la distribución antropométrica del trabajo, 1977) . Las diferentes orientaciones personales hacia el trabajo se localizan en las formas de "acomodo" en el mercado de empleo. La consideración de construcciones laborales desde las historias de trabajo, las trayectorias laborales y los ciclos de vida, evidentemente son un avance en la búsqueda de explicaciones a las diferentes orientaciones hacia las ocupaciones que conviven-compiten en la sociedad, que son más que simples reproducciones de la segmentación del trabajo entre las clases sociales.

En esta década, en el marco internacional, la configuración de los del trabajo se ha empezado a reconocer como objeto de estudio, como elemento cambiante en la vida de los sujetos. Ejemplos son los trabajos de Doorn y Rietbergen (1990), sobre movilidad en el curso de vida en la interrelación de la movilidad laboral, residencial y ciclo de vida; de Ferraro (1990), sobre edad, empleo y actitudes etarias; Dex (1990), en el balance de análisis de vida e historia laboral; Bielby, W. y Bielby D.(1992), sobre transferencias de empleo, carrera laboral y familia; y de Elder y Pavalko (1993): carreras laborales en hombres maduros donde atienden las trayectorias y el cambio histórico.

La construcción de lo laboral, no es solamente un proceso de adquisición de formaciones para el trabajo y la colocación de la fuerza de trabajo en distintos empleos. Es un proceso que alude a las condiciones más sociales que individuales de uso de la fuerza de trabajo a lo largo de la existencia de los individuos. Alude a la movilización de los trabajadores como fuerza de trabajo de diferentes formas explotable en un ciclo de vida, sin olvidar el margen de acción que tienen los individuos y los pequeños grupos.

El uso de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo capitalista tiene su ciclo cuasi-natural de explotación de los trabajadores en diferentes etapas de su vida. Los factores que influyen, son los mismos que parecen marcar a nivel individual las "estrategias" de colocación de los trabajadores en diversos segmentos del mercado laboral.

La consideración de la construcción de lo laboral en atención a una vida de trabajo, se fundamenta de la manera en la que Bertaux y Kohli (1984), entienden la valoración de la historia de vida en ciencias sociales: en la necesidad de dar una nueva mirada a viejos fenómenos tales como la movilidad social, la migración, las élites o los movimientos sociales, y de abrir nuevos campos, especialmente al nivel de los procesos simbólicos, como la construcción del significado de la trayectoria de vida (Bertaux y Kohli, 1984:233). Creemos que conceptos como los de ciclo de vida, individual o familiar, desde los referentes más "naturales" permiten acercarnos a los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo y condiciones de reproducción que, a grosso modo, remiten a constantes sociales de la relación trabajo-trabajador.

La distribución del trabajo en la vida de los individuos.

Si bien en teoría, el tiempo medio de trabajo equivale al tiempo necesario para reponer la fuerza de trabajo (Marx, El Capital), la regulación de este tiempo tanto por jornada como por curso de vida⁽⁷⁾, depende de las condiciones económicas y políticas, socio-culturales, pero también biológicas que moldean la relación del trabajo con los sujetos.

Aunque existen características particulares de los individuos frente al trabajo, es posible hablar de un comportamiento general de la relación biológica de los individuos con el trabajo. Desde la consideración de la existencia como ciclo, la curva de capacidades de trabajo en el día de un individuo es creciente, pero decreciente en el curso de una jornada; lo mismo ocurre en el curso de una vida, pero difiere en tanto que el decrecimiento se identifica aquí con el fin, con la extinción y la muerte. La reconstrucción de la misma capacidad de trabajo se sustituye por un retraso en su deterioro y de su empleo absoluto, luego por su sustitución (Naville, 1954:24).

Naville considera que en el siglo XX, la disminución

progresiva de la jornada [cambio socio-político y económico] al lado del aumento de la duración media de la vida biológica [gracias a los adelantos de la ciencia], no han modificado gran cosa la consideración fundamental de los tiempos de trabajo. Por otro lado, La intensificación del trabajo tiene un carácter, más "natural" que consiste en renovar los máximos de trabajo, de los cuales depende el trabajo más intenso, sobre el período de vida donde la capacidad de trabajar está en un máximo, que es la juventud. De esta manera, la tendencia correlativa al alargamiento de la vida de trabajo, es la de concentrar los esfuerzos productivos esenciales sobre la juventud; de ahí las curvas de edad por profesión y por situación social. (Navelle, 1954)

Cuadro 1.

CICLO DE VIDA - CAPACIDADES DE TRABAJO		
JUVENTUD- máxima capacidad de trabajar	MADUREZ- capacidad de trabajar	VEJEZ Y DECREPITUD- fin de vida de trabajo

Elaboración propia en base a Navelle, 1954.

En estudios como el de Margie E. Lachman (1985), sobre cambios de rendimiento por edad y por cohorte, por ejemplo, se manejan patrones de variación que dan cuenta de esta condición biológica de los hombres y el trabajo: el curso del cambio de eficacia más común de una persona es que se incrementa en la niñez y los primeros años de la edad adulta, permanece estable durante la mayor parte de la edad madura, y empieza a declinar alrededor de los cincuenta y cinco. Lachman agrega que en las investigaciones donde se ha observado esta regularidad, factores como el género, la clase social, y el nivel de educación se han encontrado interactuando con el desarrollo del curso de vida. De tal suerte que factores sociales alteran estos supuestos patrones biológicos en la relación del trabajo con el curso de vida. (Lachman, 1985: 188-189)

Cuadro 2.

PATRON DE EFICACIA EN ETAPAS DE LA VIDA		
NIÑEZ-PRIMERA ETAPA ADULTA- INCREMENTO	EDAD MADURA - ESTABILIDAD	ALREDEDOR DE LOS 55 AÑOS- DECLINACION

Elaboración propia en base a Lachman, 1985.

La estructuración de las profesiones y de los profesionales: el vínculo entre lo económico y lo antroponómico.

La localización de etapas de la vida donde se ubican distintas condiciones de la fuerza de trabajo, como etapas de

capacidades de trabajo y de eficiencia laboral, han orientado la búsqueda de momentos de la conformación de los trabajadores en el curso de vida.

La distribución diferencial-desigual de las posibilidades y capacidades de trabajo, diarias y a lo largo de la vida, si bien participa en la organización de la división del trabajo, es en los espacios profesionales y en las zonas de empleo diferenciados donde adquiere su concreción social. La estructuración de las profesiones y de los profesionales, como otros tantos procesos sociales, desde el funcionalismo, puede tener un comportamiento similar al de los organismos en general, con etapas de formación, consolidación y extinción. Sin embargo, no es en este sentido en el que establecemos una relación vida del trabajador-estructuración de la profesión, del profesional y del campo de empleo.

La configuración de las ocupaciones-profesiones, pueden guardar una interacción con este carácter cambiante del trabajo en el curso de vida como la priorización del trabajo intensivo en la juventud, pero sobre todo es una construcción, que si bien tiene soportes biológicos, se hace con elementos sociales. Esta transformación de un "tiempo biológico" en una expresión particular del "tiempo social" parece así el resultado de una racionalización social del curso de la vida, segmentado en unidades, donde se distribuyen ciertos roles, capacidades y derechos, tal como precisa Tuirán (1990(b)) retomando a Neugarten [1979]. (Tuirán, 1990(b):40)

Concretamente sobre la estructuración de grupos profesionales, también se ha observado esta relación de curso de vida-carrera profesional. Francesco Consoli (1991), en el caso de una investigación en Italia, encuentra a la "carrera" laboral como un sistema de selección que llega a concretarse en la propia disposición psicológica del individuo que lo lleva a la automarginación. El proceso de salida-declinación es también una predisposición.

Otro estudio interesante desde la perspectiva de integración de lo económico y lo antroponómico, es el de Luc Boltansky (1982) sobre cuadros gerenciales en Francia. Boltansky se adentra en diversos campos de empleo de los profesionales de la gerencia para buscar las distintas estructuraciones de los gerentes en pequeñas y grandes compañías. El proceso de estancia en el campo de empleo en sus etapas de entrada, permanencia-ascenso y descenso-salida, es identificado como momentos de la vida profesional de los gerentes, tanto en empresas pequeñas y de baja estima social, como en las prestigiadas compañías. En este proceso se mueven factores del propio campo laboral, aunque destacan factores socio-culturales.

Cuadro 3.

MOMENTOS DE LA VIDA PROFESIONAL DE LOS GERENTES		
ENTRADA- INTEGRACION	PERMANENCIA- MOVILIZACION	SALIDA- EXCLUSION

Elaboración propia en base a Boltansky, 1982.

La relación de los sujetos con el trabajo, podemos resumir, implica la conjunción de una serie de procesos en momentos de la historia personal de los trabajadores. Por una parte se observa un momento en la vida biológica: juventud, madurez, vejez o decrepitud, con Naville(1954) y Bertaux(1977) que, en relación a la capacidad de trabajo, implica: un proceso de desarrollo de una capacidad máxima de trabajo, de desempeño del trabajo al fin de la vida laboral, como señala Lachman(1985): y en relación a la dinámica de zonas de empleo concretas, extendemos la observación de Boltansky (1982), podría vincularse a momentos de entrada-integración, permanencia movilidad y salida-exclusión.

Antes de continuar me gustaría dejar clara la distinción entre las dinámicas de los procesos de profesionalización de los sujetos (como integración, movilización y exclusión-salida en una empresa, como carrera laboral), y el proceso de profesionalización en una carrera desde la profesión particular en la que se ha formado como fuerza de trabajo el trabajador. Eyraud, Marsden y Silvestre (1990) en un estudio comparativo sobre Mercado profesional de trabajo (MPT) y Mercado interno de trabajo (MIT), definen dos modelos de reglamentación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, aplicados a los casos de Francia y Gran Bretaña. Tales modelos serán útiles para orientar nuestra búsqueda de la relación particular de los empleados con el trabajo en su vida (que puede cruzar, aunque no necesariamente por un MPT), y en el mercado de trabajo actual: MIT.

Estos mercados se asocian a distintos tipos de formación profesional, y son definidos así: "Se habla de la existencia de un MPT cuando las personas ostentan una determinada calificación profesional acreditada bien por un diploma, bien por el criterio del grupo profesional al que pertenecen. En cambio, se estima que existe un MIT cuando el empleador provee normalmente ciertas vacantes por ascenso o por cambio del personal en funciones y relega la contratación de efectivos externos a un número limitado de puestos de aprendiz" (Eyraud et al, 1990:562). Reproducimos a continuación un cuadro que marca estas diferencias. (ver cuadro 4)

Cuadro 4.

CARACTERÍSTICAS DIFERENCIALES ENTRE LOS MERCADOS PROFESIONALES DE TRABAJO (MPT) Y LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO (MIT).

FUNCION	MPT	MIT
Formación	Aprendizaje	Experiencia adquirida en la empresa
Naturaleza en la formación en el empleo	Normalizada según las reglas profesionales	No normalizada, y específica de la empresa en cuestión
Antigüedad en el servicio	Concluida la formación no influye en la calificación ni en salario	Gran influencia en la adquisición de la calificación y en el salario
Nivel de calificación en caso de cambio de empresa	Se mantiene en el nivel de calificación	Reclasificación a una categoría más baja
Control sobre el contenido del trabajo	Basado en la defensa de la profesión	Basado en un sistema de reglas aplicables a todos los trabajadores de la empresa (por ejemplo sistemas de clasificación)
Organización de los trabajadores	Basada en la profesión	Basada en la empresa y la rama de actividad
Objeto principal de las negociaciones sobre flexibilidad	Normas para la delimitación de los puestos de trabajo	Reglas generales aplicables a la totalidad de la mano de obra

Tomado de Eyraud, Marsden y Silvestre, 1990.

Formas de observar la relación trabajo-ciclo de vida.

Estudios sobre mercados de trabajo en diferentes grupos y sectores laborales en latinoamérica, se plantean una relación entre el empleo y etapas diferenciadas del ciclo de vida de los trabajadores, que apuntan a la búsqueda de patrones generales de orientación al trabajo. Los trabajadores transitan por segmentos combinados de formalidad, informalidad, dependencia y autonomía, mostrando diferencias en las decisiones para entrar a trabajar, seguir trabajando, conseguir un segundo empleo, cambiar de empleo, o abandonarlo temporal o definitivamente.

Los factores regularmente considerados para ubicar estas

diferencias son el género, edad, estado civil, presencia de hijos, la relación del trabajador con el jefe del hogar, y la escolaridad, entre otros factores. Por género, por ejemplo, se han considerado diferencias según la fase del proceso de reproducción natural-elegido: maternidad/paternidad, y crianza de los hijos (considerando la posibilidad de control personal de la reproducción), y de acuerdo a la situación del trabajador en la formación de la familia: matrimonio reciente, divorcio, separación, matrimonio maduro...). La dinámicas de trabajo-curso de vida tomadas de algunos estudios, que atienden diferentes componentes de los mercados de trabajo, son las siguientes:

a) En la industria maquiladora de exportación en la frontera norte de México, Canales (1992), en atención a la rotación de personal (alta movilidad ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores). Canales ha encontrado en general una rotación de personal asociada a las condiciones que moldean (social-localmente) lo masculino y no lo femenino, como se encontró en otros estudios. Por edad, observó mayor inestabilidad y movilidad de los trabajadores jóvenes que en los adultos. Por estado civil, los cambios de empleo tendieron a disminuir significativamente al cambiar el estado civil del trabajador, en particular al pasar de "solteros" a "alguna vez unidos"; comportamiento que en relación al género presentó que "la mayoría de las mujeres son más estables en el empleo siendo aún solteras" , y al pasar a otro estado civil, se convierten en "trabajadoras de alta estabilidad laboral en la maquila". Por el número de hijo: disminuye la rotación al aumentar el número de hijos, y en las mujeres, es mucho más alta esta disminución. Por la relación con el jefe del hogar: los hombres jefes de familia tienden a ser "rotadores", a la vez que las mujeres jefes tienden a una mayor estabilidad laboral. Por escolaridad: la escolaridad no es significativa en los niveles de rotación por género.

b) Desde la perspectiva del trabajo por cuenta propia, Pries (1992) ha encontrado regularidades en las relaciones de empleo de trabajadores en diversas actividades económicas en la ciudad de Puebla: "Sale a la vista que al principio de la trayectoria en el empleo o del 'ciclo de vida laboral' prevalecen los cambios entre diferentes trabajos asalariados, mientras que a partir de la edad de unos 21 años rápidamente crece la parte de los cambios del trabajo dependiente hacia el por cuenta propia. Luego más o menos al llegar a los 30 años de edad, ganan relativa importancia los cambios dentro del status de trabajo por cuenta propia, mientras que a partir de más o menos los 40 años de edad casi ya no se encuentra ningún cambio del tipo 'PCP [trabajo por cuenta propia] hacia DEP' [trabajo asalariado].

"Estos resultados nos dejan presumir que los intercambios entre trabajo asalariado y trabajo por cuenta propia no son del tipo de una 'calle de dirección única', sino que hay cierta pauta de cambios durante la trayectoria de vida individual: la carrera laboral empieza con trabajos asalariados-dependientes y los cambios correspondientes dentro de este tipo de empleo, en una segunda etapa del ciclo de vida adquieren mucha importancia los cambios de trabajo asalariado hacia el trabajo por cuenta propia

y, en la última fase de la trayectoria de vida, prevalecen los cambios dentro del tipo de empleo por cuenta propia". (Pries, 1992:25)

c) En obreros de la industria en Colombia, estudiados por Dombois (1993), desde el interés por el empleo a largo plazo: "Casi todos los obreros industriales pasaron, en su trayectoria, por fases en que debieron conformarse con empleos inestables y mal remunerados y en que dependieron del apoyo de su familia.

"Esto es cierto, sobre todo, para obreros que no tuvieron acceso a un aprendizaje que les abriera el camino a una carrera profesional. Por largo tiempo cambiaban entre empleos con las características de mercados abiertos: salarios bajos e irregulares, poca estabilidad y mínimas oportunidades de adquirir calificaciones valorizadas.

"Este tipo de empleos, para la mayor parte de los obreros, ocupa una fase transitoria en la trayectoria: sin embargo, las mujeres, con sus pocas alternativas en el mercado de trabajo, y los hombres de mayor edad que no podían establecerse en empleos mejores, se resignan o conforman con estos trabajos.

"Para los obreros que pasan por esta situación la "buena empresa" se define por las condiciones y perspectivas de empleo: da perspectivas a un empleo "formal", estable a largo plazo y ofrece un nivel de remuneraciones y prestaciones suficiente para mantener a la familia, posibilitarle estudio a los hijos, e incluso, comprar una casa. El ingreso a este tipo de empresas - normalmente empresas grandes- representa una encrucijada que, para muchos obreros, cambia el sentido de su trayectoria: los obreros se orientan en una perspectiva a largo plazo en la misma empresa (...)

"El ingreso y la orientación al empleo a largo plazo en una "buena empresa" coincide con la "fase de estabilización" entre los veinte y los treinta años; quienes en este lapso no logran ubicarse en una "buena empresa" corren el riesgo de quedarse en empleos precarios, típicos de mercados abiertos o, si tienen oficios, de trabajar en ellos, pero bajo las condiciones poco favorables de la pequeña empresa." (Dombois, 1993: 250-252)

d) En la estructuración del empleo en Guadalajara, Escobar entre otros puntos encuentra que: "Había un notable efecto de ciclo de vida laboral, por el cual los trabajadores urbanos (en especial los que se desarrollaban en el segmento endógeno) empezaban su trayectoria en empleos informales, en su juventud ingresaban a empleos y empresas formales y hacia los 35 años volvían a trabajar de manera informal, esta vez como autoempleados o patrones de otros. Esto significaba que la segmentación debía definirse no únicamente en función de la estructura de opciones en un momento dado, sino en función también del desarrollo del ciclo de vida laboral". Escobar encuentra que en Bogotá, López llegaría a la misma conclusión. (Escobar, 1993:6-7)

Estos trabajos centrados en la construcción de trayectorias laborales, en general, han detectado una especie de ciclo laboral que toma la forma de patrón de relación trabajo-ciclo de vida de los trabajadores. En este patrón, la edad y el papel de los

individuos en la reproducción familiar son factores determinantes. A grande rasgos, muestran una dinámica mezcla de factores de género, etarios que se conjugan en la posición de los sujetos en la reproducción familiar, y de tipos de empleos por grado de seguridad y autonomía.

En general, la dinámica se sintetiza así: en la juventud, cuando el trabajador es soltero, se coloca en trabajos cambiantes, que guardan características de inestabilidad-inseguridad; cercanos a los treinta y cuando adquieren responsabilidades como jefes de familia, hay una tendencia hacia un trabajo más estable-seguro, donde permanece un tiempo, e incluso hace una carrera laboral; después de los 40-50's, se tiende al trabajo "por cuenta propia", que implica independencia laboral. Por género, las desventaja en los cambios o permanencias en los empleos se observan mayormente en las mujeres respecto a los hombres.

Esta relación etapas del ciclo de vida-acomodo en el mercado de trabajo interpretada en el cuadro que sigue, en base a estudios sobre conformación laboral antecedentes no debe tomarse como tipo ideal, pero sí como un esquema de referencia general para el análisis empírico.

Cuadro 5.

ETAPAS DEL CICLO DE VIDA - ACOMODO EN EL MERCADO DE TRABAJO			
ETAPA	JUVENTUD	TREINTA'S	CUARENTA-CINCUENTA'S
PAPEL EN LA REPRODUCCION	soltero	jefe de familia con hijos	jefe de familia con menor responsabilidad con los hijos
EMPLEOS	inestables-cambiantes	estable-seguro (carrera laboral)	independencia lab. "por cuenta propia"

Elaboración propia en base a Canales, 1992; Pries, 1992; Dombois, 1993; Escobar, 1993.

Movilidad social y construcción laboral.

La conformación de lo profesional en los sujetos sociales no es simplemente el acomodo de los trabajadores en un mercado de trabajo, en un grupo ocupacional y en una clase social dados, como podría pensarse después de observar las clasificaciones de ocupaciones y de clases usadas como ejemplos. Como proceso social, la estructuración laboral transita por esos diversos campos de la actividad humana a partir de ciertos márgenes de movilidad individuales y sociales en un marco de distribución de las clases, donde se presentan formas de movilidad social, de orientación profesional y del sentido del trabajo.

Si bien numerosos investigadores plantean relaciones de clase-profesión arbitrarias, con carácter práctico muy

probablemente, en estudios de grupos de trabajadores, el problema de la distribución de las clases ligado al problema de la distribución de las ocupaciones no es un objeto de preocupación marginal. La propia estructuración de las clases se reconoce desde diversas perspectivas de análisis como un proceso maleable social e individualmente vigente como objeto de estudio.

El concepto de "movilidad social", que designa los fenómenos de tránsito de individuos de una categoría social a otra, permite comprender la estructuración social de clases y profesiones-ocupaciones como un proceso donde no es definitiva la posición "originaria" en una sociedad, si podemos llamar así a la posición social en la que nacemos. Bertaux (1977), plantea que la diversidad de posiciones-ocupaciones posibles para los no-propietarios de medios de producción, producto de la cada vez mayor división del trabajo, permite la movilidad social de los hijos de los trabajadores, aunque los rangos de encuadramiento de esta movilidad no alteran la división fundamental de los individuos (propietarios de medios de producción-no propietarios); y las posiciones más elevadas en el mercado de trabajo, lejos de amenazar el poder de la clase dominante, consolidan su larga duración. (Bertaux, 1977:263) Las posiciones de mayor status educativo y profesional en la clase trabajadora, como los profesionistas y cuadros gerenciales, mantienen cierto control sobre el trabajo, contribuyendo así a la reproducción de las relaciones de producción. En este punto coincide la posición de Ishida cuando clasifica a los grupos sociales-ocupacionales.

Sin perder de vista estas condiciones que enmarcan la posibilidad de movilidad socio-ocupacional de los individuos, el fenómeno de cambio de posiciones es, en nuestras sociedades, un importante indicador de formas de composición de los grupos y de las perspectivas de mejores posiciones en la escala social. Con esto suponemos tres cosas: 1) que existe una construcción análoga, aunque no una correspondencia exacta, entre la estructuración de las clases y la estructuración del mercado de trabajo; 2) que ambas se construyen piramidalmente, encontrándose en la base las ocupaciones y las clases de menor status socio-cultural y educacional, y a medida que se recorren niveles más altos de las pirámides, aumenta el nivel de status y disminuye el número de individuos colocados; y 3) que la estructuración de estas pirámides en sociedades del mundo capitalista (podemos hablar aún de otros mundos?) hablan de una jerarquización de las posibilidades y limitaciones de los individuos en la colocación en el mercado de empleos y en las aspiraciones a mejores posiciones.

Conceptualmente, pero también de manera operativa, la movilización social-ocupacional como proceso, implica la medición -en términos sociales- del desplazamiento de posiciones de los individuos de un punto de origen a un punto de destino, o hacia puntos intermedios en una línea de movilidad enmarcada socialmente. El carácter arbitrario -y necesario- de esta adaptación del concepto de movilidad social, como movilidad ocupacional, es reconocido y justificado, por pioneros en el

estudio de mercado de trabajo y movilidad social en México, como Agustín Escobar, quien le da una identidad a estos campos:

"...los análisis de mercado de trabajo y de movilidad social, que en la literatura sociológica pertenecen a especialidades distintas, se refieren a la operación de los mismos agentes fundamentales y a los mismos procesos sociales: la definición de cierta movilidad ocupacional como 'social' es una convención relativamente arbitraria: los cambios de empleo que no implican cambios de status ocupacional o de clase también son movilidad social: son parte de los procesos de reproducción y cambio de la estructura social." (Escobar, 1993:2)

La construcción y la movilidad socio-ocupacional en los estudios sobre el mercado de trabajo.

Los estudios sobre grupos socio-profesionales, situados de acuerdo a perspectivas de análisis diversas, más ligados al estudio del desarrollo de las clases o, de los individuos como agentes en el mercado de empleos, la movilidad socio-ocupacional en la construcción laboral puede ser medida: a) por generaciones, b) por etapas de vida de los individuo en relación a los tránsitos en los mercados de empleo y, c) por el recorrido individual por un segmento particular del mercado laboral. Estas formas de abordar la formación para el trabajo, en ese orden, sugieren niveles progresivos de un análisis global de la construcción laboral para cada sujeto, de un análisis que pudiera pretender una reconstrucción de los elementos que constituyen a un profesional o a un grupo de profesionales en una sociedad.

a) Medido por generaciones, el proceso de conformación de los trabajadores, se enmarca dentro de las posibilidades reales y las expectativas que median entre la posición de origen de la familia, de los padres y madres generalmente, y las posibilidades y expectativas de los trabajadores en su posición actual en el mercado de empleo. La relación construcción laboral-movilidad social, en este nivel, es generacional, y la continuidad o ruptura del antecedente ocupacional de los padres, se observa como herencia ocupacional.

b) Desde la medición de los cambios a lo largo de la vida de un individuo, la orientación laboral puede registrarse a partir de la formación educativa como adquisición de habilidades y destrezas para el trabajo, de los diferentes empleos ocupados, hasta la situación del trabajador en el empleo actual. El registro de los cambios se plasma en la trayectoria educativo-ocupacional (o profesional) de cada individuo; y se concreta aquí, la relación individual de movilidad social y construcción del trabajo.

c) Por último, a nivel de la construcción laboral de los trabajadores en un mismo segmento del mercado de empleos, la movilidad se mide desde el puesto de entrada hasta el último puesto ocupado, que se identifica dentro de una profesión particular. En este nivel la unidad de medida de la construcción

de la profesión, o profesionalización en la zona particular de empleo, es la carrera laboral, y el tipo de mercado de trabajo al que se hace referencia es el mercado laboral interno de la empresa o sector ocupacional.

En los tres niveles de movilidad social-construcción laboral, la educación juega un papel importante como factor movilizador, como veremos en los capítulos del análisis empírico.

Cuadro 6.

MOVILIDAD SOCIAL-CONSTRUCCION LABORAL

NIVELES	MOVILIDAD-CONSTRUCCION LABORAL
A: GENERACIONAL	Cambio de posición social-ocupacional de padres a hijos: HERENCIA (ESCOLAR Y) OCUPACIONAL.
B: INDIVIDUAL	Formación educativo-profesional y cambio de posición socio-ocupacional del trabajador del primero al último empleo: TRAYECTORIAS ESCOLAR Y PROFESIONAL.
C: PROFESIONAL (OCUPACIONAL) PARTICULAR	Cambio de posición laboral del primero al último puesto en un campo profesional particular: CARRERA LABORAL.

Elaboración propia.

Puntos de partida en la construcción laboral tanto de los trabajadores telegrafistas como de los bancarios: la referencia del trabajo por cuenta propia y la búsqueda de la estabilidad y movilidad social?

Después del estudio piloto tuvimos las primeras pistas de la relación de los entrevistados de los grupos ocupacionales telegrafista y bancario con su trabajo, y de éste con la vida de los trabajadores. Y encontramos una lógica de construcción del trabajo para cada tipo de empleados. La correspondencia de las etapas del ciclo vital con las formas de incursión en los mercados de empleo orienta estas "lógicas", que no son más que propuestas de estructuración de la relación trabajo-curso de vida. En ambas representaciones se delinearán etapas de vida, los papeles en la reproducción, y la movilidad en los empleos. Los ejes comunes de estas dos lógicas son, por un lado, la referencia del trabajo por cuenta propia y, por otro, la búsqueda de estabilidad y movilidad social.

Cuadro 7.

LOGICA DE LA ESTRUCTURACION DEL TRABAJO		
REFERENTE OCUPACIONAL	TRABAJO-PROFESION ACTUAL	TRABAJO FUTURO-DESEADO
INDEPENDIENTE INESTABLE ----->	DEPENDIENTE ESTABLE ----->	INDEPENDIENTE ESTABLE (?) Y MOVILIDAD SOCIAL(?)

Elaboración propia.

La particularidad en cada campo reside en la forma de obtener la relación con un empleo-modo de vida futuro estable e independiente y en la forma de plantear la movilidad social desde el trabajo. Las "logicas" generales de la estructuración del trabajo de telegrafistas y bancarios a partir del pilotaje pueden tomarse como primeros supuestos con los que entramos a observar comparativamente la configuración de ambos grupos de trabajadores.

TELEGRAFISTAS:

Búsqueda de estabilidad económica-ocupacional en la etapa madura a través de la recompensa de trabajo de toda la vida, del trabajo como telegrafista, en el logro de jubilación, acumulación de bienes básicos: una casa, reproducción y seguridad en educación, trabajo y forma de reproducción material de la prole. El trabajo está en los cálculos a futuro pero no necesariamente. La movilidad social se plantea desde la ampliación de oportunidades de formación para el trabajo de los hijos, y de mejores lugares en los mercados de empleo. Si se puede hablar de una búsqueda de recompensa, ésta no es inmediata, es resultado de toda la vida de trabajo y de la estabilización y ascenso socio-ocupacional de los hijos. La relación actual del trabajo con su vida cotidiana le permite tiempo para actividades no laborales.

BANCARIOS:

Búsqueda de estabilidad económica-ocupacional desde la etapa de juventud. Hay una acumulación de expectativas de ascenso y mejora en la estructura social y ocupacional a partir del trabajo en el banco, que es un empleo importante pero de ninguna manera el único ni el último en la vida de trabajo. Los empleados bancarios buscan acumular saberes profesionales y recursos: casa e inversión, intensificando el uso de su fuerza de trabajo en el banco, generalmente entre la juventud y madurez. El trabajo por cuenta propia, el negocio independiente está en los planes a corto y largo plazo. La movilidad social se espera a través del propio trabajo, en otra etapa de vida laboral, con un más alto nivel socioeconómico y una relación menos acaparadora del trabajo en lo cotidiano.

1.3. OTROS ELEMENTOS PARA EL ESTUDIO EMPIRICO.

En este apartado señalamos algunos elementos conceptuales que nos permitan describir y relacionar las partes del estudio empírico. Son: A) el mercado de trabajo segmentado, del cual se originan las diferencias ocupacionales y profesionales; B) el control sobre el trabajo, que dá la particularidad a cada tipo de empleo; C) la autoridad y la autonomía, que definen más precisamente la cualidad de la actividad laboral; y D) la clasificación de las clases (sociales) en relación al empleo como estructuración arbitraria pero construida partiendo de referentes empíricos generales.

El mercado de trabajo segmentado.

La existencia de un mercado de trabajo único y homogéneo es, actualmente, una conceptualización rebasada en los estudios del trabajo mexicanos en la década de los noventa, cuando se ha probado la necesidad de abordar el mercado, atendiendo a las diferencias internas del mismo, desde distintas perspectivas teóricas. La teoría del mercado dual, planteada desde principios de los setenta por Michel Piore (1971), aportó de entrada, la perspectiva de la división del mercado en dos partes, un mercado primario y otro secundario (hoy con una utilidad metodológica como tipos ideales), referencia implícita en modelos de interpretación actuales. En síntesis plantea que "El mercado primario está caracterizado por trabajos con "altos sueldos, buenas condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad en el empleo, equidad en la aplicación de las normas de trabajo y oportunidades de promoción." y que "El mercado secundario abarca trabajos que, en relación con los del sector primario, son decididamente menos atractivos. Tienen sueldo bajo, deficientes condiciones de trabajo, considerable variabilidad en el empleo, disciplina dura y a menudo arbitraria y pocas oportunidades de promoción [...] La característica más importante que distingue los trabajos del sector primario de los del secundario son los requisitos de comportamiento que los empresarios imponen sobre la fuerza laboral, particularmente la estabilidad en el empleo". (en Ignacio Llamas Huitrón, 1989)

Las elaboraciones del mercado de trabajo, producto de estas y otras contribuciones como las de Carnoy y Carter, Carnoy y Levin; Doeringer y Piore; Piore; Gordon, Reich y Edwards (Llamas, 1989: 24-25) que se reconocen como diversos enfoques teóricos de las teorías de la segmentación del mercado laboral, proporcionan un marco de observación del mercado diversificado y con posibilidades de cortes analíticos variados. En síntesis, plantean la división del trabajo en segmentos de grupos no competitivos de trabajadores que comparten algunas características comunes, donde cada segmento tiene su propio modo de operación, diferentes criterios de promoción, procedimientos de supervisión y escala de salarios, y donde el acceso de nuevos trabajadores a un segmento laboral está controlado, y la movilidad entre los segmentos restringida. Y en este contexto se

identifican buenos y malos trabajos, diferentes tipos de ocupaciones, empresas de la periferia [mercado secundario en el modelo del mercado dual tradicional], y del centro [segmento primario]. (Ignacio Llamas Huitrón, 1989: 23-24)

Si bien desde el reconocimiento general de este doble mercado, autores como Gordon, Reich y Edwards (1973), admiten otras segmentaciones en el mercado a partir de las políticas económicas aplicadas en el capitalismo. Esta posición, aunque radical al considerar la segmentación como creación deliberada del capital, amplía la noción de mercado segmentado. Llamas sintetiza: "De acuerdo con GRE, la homogeneización del trabajo durante las últimas décadas del siglo pasado y las primeras de éste, representó una amenaza para los capitalistas. Para enfrentarla, el capital 'activa y concientemente fomentó la segmentación del mercado de trabajo, con el objeto de 'dividir y conquistar' a la fuerza de trabajo'. Debido a que los trabajadores podrían actuar como una 'clase por sí misma', los capitalistas consideraron necesario detener el desarrollo de una conciencia de clase entre ellos. Por lo tanto, la segmentación se hizo por el interés del capital: como resultado se obtuvo una fuerza de trabajo altamente estratificada de acuerdo a sus credenciales educativas, salarios, sexo, raza y posición labora, y con limitada movilidad entre los segmentos". (Llamas, 1989) Por otra parte, en un estudio posterior, estos mismos autores (1982), describen, en una tercera fase del desarrollo de la estructura del mercado de trabajo en la historia de los Estados Unidos, la fase "de decadencia", una mayor segmentación y fragmentación de la clase trabajadora, y por consiguiente, el debilitamiento de su capacidad de resistir la explotación. (Llamas, 1989)

Por otra parte, las aportaciones de la Teoría Regulacionista, desarrollada por Michel Aglietta también en los setenta, a partir del concepto de modo de regulación de la economía, donde se reconoce que las fuerzas institucionales representan y juegan un papel más importante que las fuerzas del mercado en la asignación y distribución del trabajo, y que los mecanismos del mercado están relacionados al sistema de poder y dominación de la sociedad en su totalidad (Aglietta: 1988). Este enfoque rompe con el esquema del mercado autoregulado de la economía neoclásica, y dan paso a una complejización analítica del mercado laboral desde la participación de instituciones como el gobierno, las empresas y los sindicatos, abriendo la posibilidad de considerar a la familia entre éstas.

Estudiosos del mercado de trabajo como Carnoy y Levin, incorporan al aparato productivo, el educativo, la familia y la iglesia, entre otras instituciones, en la consideración de los mecanismos por los que estas instituciones "preparan a las personas para reproducir y trabajar una sociedad segmentada y dividida". Según Llamas, el modelo de Carnoy y Carter, plantea que cada segmento de la estructura ocupacional en el capitalismo, se encuentra ocupado, sobre todo, por trabajadores de antecedentes sociales similares. Y destaca el papel de la escuela en la distribución en el mercado laboral: la importancia de los

antecedentes socio-educacionales por segmento laboral. "Al igual que Piore, CL relacionan la escuela con el trabajo. Para Piore, la educación y el trabajo están relacionados a través de las decisiones individuales de inversión en aprendizaje, ya sea específico o abstracto. La economía del aprendizaje explica la asignación de las personas a los segmentos ocupacionales y a las cadenas de movilidad. Desde este punto de vista, la escuela es a la vez un aparato de socialización y una entidad productora de especialidades." (Llamas, 1989: 44-45)

Con esta breve revisión de elaboraciones sobre el mercado de trabajo segmentado entramos al análisis empírico de las relaciones de los grupos telegrafistas y bancarios en diversos segmentos laborales y en diferentes momentos de la construcción laboral.

El control sobre el trabajo.

De manera global el control sobre el trabajo, junto con el control sobre los medios de producción, se reconocen como dos dimensiones cualitativas fundamentales de la determinación de las clases, pero es la primera la que permite diferenciar a los sujetos que trabajan en una sociedad desde los gerentes hasta los obreros. (Wright, 1979)

El control sobre el trabajo define no sólo el tipo de relación que mantienen los trabajadores con su empleo, sino la propia conformación de cada sujeto miembro de la clase trabajadora. El control sobre el trabajo es lo que produce, a nivel social, la heterogeneidad de la clase, y de allí la particularidad de cada grupo socio-profesional posible en un mercado de empleos. De la Garza (1989) reconoce este carácter heterogéneo de los trabajadores en el concepto de composición de clase, concretamente en la composición técnica. Significa una distribución de la clase obrera de acuerdo a: a) su capacidad de control sobre el proceso de trabajo, y por tanto b) su capacidad de resistirse al capital en el ámbito de la producción. (1989:103-104)

Ocupaciones y control sobre el trabajo.

Sin que se establezca un patrón comparativo de los distintos tipos de empleo en México y en América Latina, en recientes investigaciones el análisis de lo laboral, parece regirse en última instancia por esta relación de control que mantiene el trabajador con su empleo.

En el estudio de trabajo asalariado y por cuenta propia en la Ciudad de Puebla, Pries ordena los segmentos ocupacionales en siete "campos de trabajo" (dos de trabajo asalariado y cinco de trabajo por su cuenta): "pequeños talleres mecánicos, locatarios en mercado, vendedores ambulantes, fondas y taquerías, tiendas pequeñas, y la industria textil" (1992b:4-5). Tal agrupación se

justifica por las características de los campos de empleo que no se limitan a confirmar un mercado dual del empleo, y son importantes el sexo, el nivel escolar, el ingreso y las horas de trabajo entre otros rasgos del trabajo y de los trabajadores. Tales campos de empleo son caracterizados de la siguiente manera:

"(1) Pequeños talleres mecánicos como ejemplo de "trabajo por cuenta propia" que requieren no tanto dinero pero sí, sobre todo calificación, experiencia técnica, y que están dominados por hombres,

(2) locatarios en mercados como campo de "trabajo por cuenta propia" que requieren ciertas relaciones sociales y dinero de entrada pero- según las mercancías comercializadas- no tanta experiencia profesional, y en donde trabajan tanto hombres como mujeres,

(3) vendedores ambulantes como "trabajadores por cuenta propia" que casi no tienen barreras de entrada a sus actividades ni necesitan muchos conocimientos técnicos-profesionales, y donde también se encuentran personas de ambos sexos,

(4) fondas y taquerías como campo de "trabajo por cuenta propia" dominado por mujeres, con cierto nivel de requerimientos de conocimientos, de experiencias y de dinero,

(5) tiendas pequeñas (de abarrotes etc.) como campo de "trabajo por cuenta propia" con una inversión necesaria relativamente alta,

(6) la industria automotriz como ejemplo de "trabajo asalariado formal" en fábricas grandes, primordialmente modernas y trasnacionales y,

(7) la industria textil como campo de "trabajo asalariado-formal" en unidades sobre todo de propiedad nacional, con una gama amplia de instalaciones desde muy atrasadas hasta modernas, y de tamaños muy variados." (1992b:4-5).

En el caso del trabajo de Rainer Dombois, como estudio sobre la conformación de los trabajadores, con una intensión comparativa, se entienden las diferentes probabilidades de colocación de los individuos en el mercado de trabajo "por las formas de regulación institucional que se deben a intereses y estrategias por el uso y control de la mano de obra", por encima también de la distinción formal- informal. Dombois subraya, al definir a la clase obrera colombiana, que esto remite a "situaciones laborales muy diferentes, y ni el sector ni la rama son categorías sociales que indiquen condiciones homogéneas de los trabajadores (1993:231).

Por otra parte, el mismo autor ordena la diversidad de los grupos ocupacionales en el mismo estudio por configuraciones típicas de oportunidades ligadas: "1. Al proceso de trabajo, como sus exigencias de calificación y forma de control y 2) a la relación de empleo y al contexto institucional en que se realiza el trabajo, como las oportunidades de adquirir y utilizar calificaciones, su valoración dentro de la empresa y en el mercado de trabajo, ascensos y estabilidad en el empleo". Distingue cuatro situaciones: trabajo no calificado en mercados abiertos, trabajo con calificaciones específicas en mercado

laborales internos, oficios artesanales-industriales, y oficios industriales (1993: 232-236). Citamos a continuación las características de estos grupos de ocupaciones resumidas por el autor:

1) Trabajo no calificado en mercados abiertos:

"Esta situación se caracteriza por trabajos restrictivos y rutinarios, bajo la supervisión directa y autoritaria, que no permiten adquirir ni aplicar calificaciones (específicas o de oficios), con pocas probabilidades de ascenso interno. El tipo de trabajo se combina con condiciones de empleo poco favorables: salarios bajos y poco diferenciados, alta sustituibilidad y poca estabilidad, los obreros entran y salen con facilidad (...)

2) Trabajo con calificaciones específicas en mercados laborales internos:

"Este grupo ocupacional comprende un amplio espectro de tipos de trabajo; gran parte de los cuales requieren de calificaciones específicas. El control sobre el trabajo se establece principalmente por medio de normas y/o ritmos incorporados en el proceso técnico que se aprenden en el mismo proceso de trabajo cooperativo. Los puestos se jerarquizan en escalafones: la asignación se rige por normas institucionales de reclutamiento interno y de ascensos y por la estructura salarial diferenciada. Los obreros adquieren sus calificaciones dentro de la misma empresa. El proceso de adiestramiento es informal y se realiza en los mismos trabajos, asignados consecutivamente; por lo tanto, entran a puestos que no requieren determinadas calificaciones y adquieren y acumulan conocimientos específicos y experiencia. Los obreros cuentan con perspectivas de ascenso, de aumento salarial y de estabilidad dentro de la empresa; sus oportunidades sin embargo, por el tipo de sus calificaciones, están atadas a la empresa y a sus normas internas. Los obreros tienden a permanecer en la empresa (...)

3) Oficios artesanales-industriales:

"...corresponden a oficios que son más frecuentes en los talleres de mantenimiento que en la industria y que, por su base técnica rudimentaria y poco estandarizada, mantienen un carácter artesanal. En la industria este tipo de trabajos, aunque sean fragmentados, rutinizados y cíclicos, exigen técnicas y habilidades que corresponden a oficios. Los trabajadores están sometido a un control por normas de la organización taylorista del trabajo.

"Los obreros cuentan con calificaciones que pueden aplicar y valorizar en otras empresas, más bien en talleres que en la industria. La diferenciación interna, por categorías y salarios, no es alta. La permanencia en la empresa depende de la medida en que las remuneraciones y demás condiciones de empleo sobrepasan los mínimos profesionales en el mercado (...)

4) Oficios industriales:

"Los trabajos en oficios industriales ... corresponden a oficios propios de la industria que tienen definiciones relativamente claras y un amplio reconocimiento. Los trabajos, en su mayor parte, son complejos y poco rutinarios y requieren amplios conocimientos prácticos y teóricos; más que todo exigen, dentro del marco de las tareas, formas de autocontrol. Los obreros cuentan con buenas probabilidades en el mercado de

trabajo." (Dombrois, 1993: 232-235).

Estas formas de diferenciar grupos de trabajadores en un mismo tipo profesional (obreros) desde el punto de vista del control del trabajo y de las perspectivas de realización y de formación de la fuerza de trabajo nos será útil para reconocer las actividades de los empleados en nuestro estudio.

Autoridad y autonomía.

El control sobre el trabajo conforma profesionalmente a los sujetos en la capacidad de supervisión y organización del proceso de trabajo que han sido identificados por dos aspectos: la autoridad y la autonomía, sintetizados por Hirochi Ishida en un trabajo reciente sobre movilidad social en Japón. (Ishida, 1993: 165-166). Nos detenemos un momento en estos puntos que son para nosotros antecedente de la distinción de las ocupaciones posibles y de las clases sociales, marco general en el que se sitúan empíricamente las posibilidades de formación y desarrollo de los profesionales en el estudio. En este punto y en el siguiente -clases y trabajo- se explicitan las clasificaciones de Ishida.

La autoridad es definida en términos de control sobre el trabajo de otras personas. Los gerentes y supervisores en una jerarquía organizacional pueden determinar cuándo y qué personas trabajen en los procesos de producción, especificando las responsabilidades de los individuos, deberes y recompensas. Dependiendo de la posición en la jerarquía, frecuentemente ellos poseen el poder discriminatorio de tomar decisiones acerca de sanciones, despidos y contrataciones. Supervisores y capataces (o presidentes de asamblea) que se localizan en lo más bajo de la estructura gerencial con frecuencia realizan la supervisión directa de los trabajadores subordinados. Los gerentes medios por lo regular se involucran en la organización y colocación del trabajo más que en la observación directa de los subordinados. Sin embargo ambos tienen una amplia variación en el control sobre el trabajo de otra gente y ocupan (ambos) una posición dominante sobre los trabajadores dentro de las relaciones sociales de producción (Ishida, 1993: 166-167).

La autonomía por otro lado, es definida en términos de control sobre el propio trabajo. De acuerdo con el trabajo desarrollado por Melvin L. Kohn y sus colaboradores (1993), Ishida apunta que es la propia dirección de la ocupación el aspecto más inicial de la posición social y que muestra el efecto más potente en el bienestar psicológico de los trabajadores. Los empleados profesionales-técnicos se encuentran relativamente libres de la supervisión directa y son capaces de trabajar de manera independiente. Poseen una cantidad considerable de auto-dirección en el proceso productivo, y debido a su relativo alto grado de control sobre su trabajo inmediato en el proceso, ocupan un lugar diferente a los trabajadores ordinarios que no retienen el control sobre su propio trabajo. (Ishida, 1993: 167).

Clases y trabajos.

En el esquema de diferenciación de profesionales y de clases, Ishida no concede a los trabajadores (entendidos como la clase trabajadora o proletarios) el control sobre los medios de producción, ni sobre su trabajo, y busca la distinción de los sujetos como trabajadores "por la naturaleza de sus trabajos y por la amplitud de cualificaciones vendibles que poseen". (Ishida: 167). De acuerdo a la visión weberiana del trabajo, en medio de los trabajadores manuales los trabajadores cualificados que poseen más calificaciones reconocidas, ocupan una posición significativamente ventajosa en su mercado de trabajo sobre otros trabajadores semi-calificados y no calificados. La posesión de cualificaciones mercables asegura no sólo retribuciones económicas sino también proporciona seguridad en el empleo y un rango de beneficios. Los empleados que no tienen un control sobre su trabajo son, sin embargo, divididos en tres categorías: trabajadores no manuales, trabajadores cualificados y trabajadores semi y no calificados. Para concluir, Ishida resume la definición de las clases por dimensiones cualitativas de las relaciones sociales de producción: control sobre los medios de producción y control sobre el trabajo. La clase trabajadora es así diferenciada por la naturaleza del trabajo y las cualificaciones vendibles (Ishida,1993: 168).

La relación directa entre la posición de los individuos en el mercado de ocupaciones y las clases sociales proporciona un asidero estructural a las formas de división del trabajo y a la diversidad de profesionales en el sentido más amplio del término, como actores de una actividad laboral, observables en un espacio social. Por último, nos apoyamos en la operacionalización de las clases que el mismo autor realizó para el análisis de la dinámica de clases en Inglaterra, Estados Unidos y Japón, en el entendido de que existe en nuestro contexto una estructuración distinta del empleo, como ha demostrado Ludger Pries (1992, 1994) con la gran importancia de los trabajadores por cuenta propia, colocados en sentido estricto fuera de la población asalariada, pero que se reconocen como miembros de la clase trabajadora y no sólo por su exclusión del grupo de los grandes capitales. La versión latinoamericana del trabajador "por su cuenta", como podremos comparar, se sale de los parámetros usados para países desarrollados donde han sido colocados como parte de la pequeña burguesía.

Operacionalización de la clase (en estudio de Ishida):

1. Clase empleadora. Es operacionalizada por el status de empleo y el número de empleados. La categoría de empleador es dividida en pequeños empleadores y grandes empleadores por el número de gente que emplean: con más de 30 trabajadores son llamado grandes empleadores (168-169).
2. Clase pequeñoburguesa. Es caracterizada por la combinación de control sobre los medios de producción y la falta de control

sobre el trabajo. Los individuos auto-empleados que no emplean trabajadores y los que trabajan sin pago son llamados pequeñoburgueses en la encuesta de Estados Unidos [utilizada por Ishida]. La clase pequeñoburguesa británica incluye a los individuo que son autoempleados, empleados y a la familias de los empleados. La pequeña burguesía japonesa es dividida en dos grupos: 1) la pequeña burguesía urbana y 2) los granjero independientes y otros autoempleados y trabajadores familiares en la producción primaria (169).

3. Clase gerencial y de supervisores. Se distingue del resto de los empleados usando el criterio del control sobre el trabajo. Los individuos que tienen ocupaciones gerenciales y que ocupan puestos de supervisión se clasifican como supervisores (170).

4. Empleados profesionales y técnicos (Clase profesional). Constituyen una clase aparte caracterizada por un alto grado de autonomía. Son determinados por la clasificación ocupacional y posición gerencial. Empleados que no tienen ninguna posición gerencial y engranan en el trabajo técnico profesional pertenecen a la clase profesional (170).

5. La clase trabajadora. Se compone de tres grupos: trabajadores no manuales, calificados, semi o no calificados. Son divididos por clasificación ocupacional (170).

La división de los empleos reales y posibles de los trabajadores de nuestro estudio no tiene una relación directa con estas clasificaciones pero toma elementos para la interpretación de los mercados laborales concretos.

En suma, la consideración de un mercado de trabajo segmentado, el reconocimiento de la importancia del control sobre el trabajo, de la autoridad y autonomía en la definición de grupos de ocupaciones y un esquema de relación de clases sociales y trabajo, como los hemos expuesto, funcionarán como elementos de referencia para el estudio empírico.

1.4. LA MUESTRA.

A continuación describimos algunas características generales de la muestra que ayudarán a situar a las poblaciones de telegrafistas y bancarios entrevistadas en el análisis empírico.

Con el fin de lograr una muestra que comprendiera una diversidad de tipos de casos para el estudio y que en este sentido fuera representativa, procuramos en la selección de candidatos a la entrevista el contacto con empleados de diferentes edades, puestos y antigüedad en las empresas, logrando un mapeo de distintos profesionales, a nivel de empleados sindicalizados, representativo de cada campo ocupacional. Las características que describimos son: puesto, edad, antigüedad, "estado civil" y origen (lugar de nacimiento).

Cuadro 8.

CASOS	LOS CASOS TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
Número de casos (validados)	30	29	30	30
Porcentajes en la muestra por grupo profesional	50.8	49.2	50.0	50.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Bh= Hombres bancarios

A) PUESTO. Los tipos de puestos de los trabajadores entrevistados van de las labores burocráticas a las de tipo manual (ver en Anexo "Relación de puestos"). Las hemos agrupado en 4 tipos de puestos: 1) de atención al público, 2) administrativos, 3) técnicos, y 4) de cargo sindical.

TELEGRAFISTAS. La mayoría de los entrevistados ocupa puestos de atención al público, y como veremos más adelante, son los que mantienen una relación cara a cara con los usuarios del servicio de telégrafos. Principalmente son reconocidos como "telegrafistas internacionales" en un nuevo tabulador que reúne puestos que cubren diversas ramas terminales del servicio, como son los despachadores y los mensajeros. En la muestra representan el 73.3% de las mujeres y el 72.5% de los hombres. Los puestos administrativos abarcan a empleados que participan en la organización del servicio, son personal de apoyo en oficinas centrales, empleados de escritorio (se reconocen las secretarías entre ellos) : El 20% de las mujeres y el 20.7% de los hombres. Una pequeña porción de los entrevistados se localiza en puestos técnicos y de mantenimiento: trabajadores encargados de mantener la infraestructura del servicio: carpinteros, en este caso: el 3.4% de la población masculina. También en una reducida porción consideramos a trabajadores sindicalistas fuera de la estructura de puestos de la empresa y que ocupaban cargos sindicales al momento del levantamiento de campo: son el 6.7% de las mujeres y el 3.4% de los hombres.

BANCARIOS. Una mayoría de trabajadores bancarios se encontró en puestos de atención al público, en las sucursales bancarias principalmente, y son sobre todo cajeros y cajeras: 76.7% mujeres y 50% hombres. De los empleados administrativos a nivel sindical, entrevistamos un 16.7% de mujeres y un 40% de hombres; es personal que labora en las dos oficinas centrales y en sucursales. Los empleados técnicos y de mantenimiento, son sólo 3.3% de cada género: de intendencia; y los empleados que ocupaban cargos sindicales también una minoría: 3.3% mujeres y 6.7%

hombres.

Cuadro 9.

PUESTO	PUESTO EN LA EMPRESA (PORCENTAJES)		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
ATENCION AL PUBLICO	73.3	72.5	76.7	50.0
ADMINISTRATIVOS	20.0	20.7	16.7	40.0
TECNICOS Y DE MANTENIMIENTO	0.0	3.4	3.3	3.3
CARGO SINDICAL	6.7	3.4	3.3	6.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

B) EDADES. Las edades de los trabajadores participantes en el estudio van de los 18 años en adelante, bordeando los 65 años en el caso de empleados telegrafistas, alrededor de los 50 en los bancarios. Los rangos de edad en las poblaciones de telegrafistas y bancarios marcan una primera diferencia entre los dos grupos profesionales: los primeros, con una importante proporción de trabajadores "maduros" (de acuerdo a la tendencia de la información empírica hacemos el corte a partir de los mayores de 35 años) respecto a los segundos, que se caracterizan por ser mayormente "jóvenes" (de 18 a 35 años).

Cuadro 10.

EDAD	EDAD DE LOS TRABAJADORES		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
DE 18 A 35 AÑOS	43.3	51.7	80.0	73.3
MAYOR DE 35 AÑOS	56.7	48.3	20.0	26.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

C) ANTIGUEDAD. Prácticamente todos los trabajadores ingresaron a laborar a la empresa en la juventud, muchos sin una historia laboral previa o con una corta sucesión de ocupaciones anteriores. En el gremio bancario, estas poblaciones se

constituyen hasta hoy en dos bloques: una gran población joven y una menor población madura. La población de telegrafistas conformada más por trabajadores de una antigüedad laboral mayor de 10 años, rebasa el 60% tanto en el grupos de mujeres como en el de hombres. La situación es diferente en la población de bancarios donde se invierte la proporción de hombres y mujeres con una antigüedad de 1 a 9 años, que es mayoría en alrededor del 70% de los casos.

Cuadro 11.

ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
DE 1 A 9 AÑOS	40.0	31.0	66.7	70.0
DE 10 AÑOS Y MAS	60.0	69.0	33.3	30.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Las diferencias en la constitución de las poblaciones de profesionales son más notorias al observarse la porción de telegrafistas de ambos sexos que tiene una antigüedad mayor a los 15 años de servicio, más del 40%, y por otro lado, en esa misma proporción una menor antigüedad de los bancarios que va de 1 a 5.

Cuadro 12.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.
DESGLOSADA (PORCENTAJES)

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
DE 1 A 5 AÑOS	26.6	14.3	50.0	40.0
DE 6 A 9 AÑOS	10.0	14.3	16.7	30.0
DE 10 A 15 AÑOS	20.0	25.0	20.0	6.7
MAS DE 15 AÑOS	43.4	46.4	13.3	23.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

D) ESTADO CIVIL. La característica "estado civil" plantea la relación de los trabajadores con la reproducción de la fuerza de trabajo familiar en los términos más amplios. La proporción de solteros y no solteros en cada grupo ocupacional guarda cierta homogeneidad en el caso de los bancarios donde es importante la población de "hijos de familia" en relación a los telegrafistas, donde predominan los trabajadores comprometidos en la formación de la propia familia. Lógicamente esta es una simplificación de la posición de los entrevistados en la estructura familiar, pero presenta una idea cercana a su conformación como sujetos al

vincular la soltería, a la población joven y de menor antigüedad, por un lado, y -menos marcadamente-el hecho de ser responsable de familia, con la población madura y de mayor antigüedad en cada campo ocupacional. Observamos en general, una población mayor de responsables de familia, que depende en la vida diaria de su trabajo y del que regularmente dependen otras personas; la excepción se encuentra en el grupo de mujeres bancarias donde la coincidencia de una población joven de solteras con poca antigüedad es notable.

Cuadro 13.

"ESTADO CIVIL"	SOLTEROS Y NO SOLTEROS		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
SOLTEROS(AS)	23.3	20.7	56.7	43.3
NO SOLTEROS(AS)	76.7	79.3	43.3	56.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

E) ORIGEN. El lugar de nacimiento, que en muchos casos el lugar de origen educativo y profesional, es en la gran mayoría de los casos, el propio Distrito Federal, y sólo entre telegrafistas es casi igual la proporción de trabajadoras de "provincia". El hecho de que la gran parte sea originaria del D.F. coloca a los trabajadores en condiciones -muy generales y relativas- de homogeneidad en el mercado local de empleos, y nos plantea en todo caso, formas socio-culturales similares desde la familia hasta la construcción educativa y profesional.

Cuadro 14.

LUGAR DE NACIMIENTO	LUGAR DE NACIMIENTO DE LOS TRABAJADORES		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
DISTRITO FEDERAL	53.3	75.9	80.0	83.3
FUERA DEL D.F.	46.7	24.1	20.0	16.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

F) ESCOLARIDAD. La escolaridad de los trabajadores de Telégrafos y del Banco va de la educación primaria inconclusa -en una pequeñísima porción-, hasta los estudios universitarios inconclusos -que tampoco se encuentran en la mayoría-, siendo los estudios de educación media y técnica los niveles de escolaridad de la media de la población trabajadora de ambos sectores laborales. Esta característica representa un eje importante a lo largo del estudio, y es antecedente de la relación construcción profesional-formación educativa.

Cuadro 15.

ESCOLARIDAD DEL TRABAJADOR (ESPECIFICA)
(PORCENTAJES)

ESCOLARIDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
EDUCACION PRIMARIA INCONCLUSA	0.0	7.0	3.3	0.0
EDUCACION PRIMARIA	16.7	22.0	0.0	10.0
EDUCACION SECUNDARIA	16.7	39.3	16.7	36.7
EDUCACION PREPARATORIA	3.3	7.0	13.4	6.6
EDUCACION TECNICA	23.3	10.7	6.6	0.0
NIVEL SECUNDARIA				
EDUCACION TECNICA	20.0	7.0	30.0	10.0
DESPUES DE SECUNDARIA				
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	20.0	7.0	30.0	36.7
INCONCLUSOS				
	100.0	100.0	100.0	100.0

Resumimos las características de la muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 16.

CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA.
(Tendencias)

CARACTERISTICAS	TELEGRAFISTAS	BANCARIOS
PUESTO	atención al público	atención al público
EDAD	mitad "joven" (18-35) mitad "madura" (35-)	joven
ANTIGUEDAD	de 10 años o más	de 1 a 9 años
ESTADO CIVIL	no solteras (os)	mitad solteras (os) y no solteras (os)
ORIGEN	DF (mujeres también de "provincia")	DF
ESCOLARIDAD	media	media a alta

S E G U N D A P A R T E.

L A I N V E S T I G A C I O N : L A C O N F O M A C I O N
L A B O R A L D E E M P L E A D O S
T E L E G R A F I S T A S Y B A N C A R I O S

C A P I T U L O 2.
F A M I L I A : H E R E N C I A E S C O L A R
Y O C U P A C I O N A L

CAPITULO 2. FAMILIA: HERENCIA ESCOLAR Y OCUPACIONAL.

En este capítulo revisaremos 3 aspectos de la construcción laboral en la familia: el marco familiar, económico y de organización familiar sobre todo; las ocupaciones en la familia, y la educación en la misma. La familia como unidad doméstica, el trabajo y los estudios de los padres y hermanos son considerados aquí como antecedentes y puntos de partida de las elaboraciones y posibilidades de trabajo y estudio de los trabajadores.

La distribución antropológica de los individuos en una sociedad, tal como lo plantea Daniel Bertaux (1977), es antecedente de la dotación diferencial de las condiciones de formación educativo-profesional y del sentido del trabajo en los individuos y en los grupos socio-profesionales que los reúnen. Y sin que niegue la posibilidad de los individuos de acceder a una movilidad ocupacional, entiende que las relaciones de propiedad y no propiedad en las que participan, están orientadas por una herencia de capital para una minoría, y a una mayoría, por consecuencia, una herencia no de capital sino de trabajo. El trabajo heredado, es entendido como la relación de reproducción posible para las masas no-propietarias de otra cosa que su fuerza de trabajo. Hablar de herencia laboral, en este sentido, implica la reproducción de ocupaciones asignadas socialmente. Por consecuencia, la herencia escolar y ocupacional de la familia forma parte de esta reproducción general de las relaciones de producción en la sociedad. Y en este terreno de la reproducción de la fuerza de trabajo, se juntan tanto formas de reproducción socio-profesionales familiares particulares como estructuraciones sociales del mercado de trabajo. Así, la reproducción de lo escolar y lo laboral de una generación a otra, representado en las diferencias de posición socio-profesionales de padres a hijos es para nosotros una concreción de las diferencias socio-ocupacionales en una sociedad.

Desde una perspectiva sociológica que pretende una visión estructural de los mercados de empleo, la familia puede verse como la concreción de los cambios generacionales en la relación de los sujetos con el empleo. De padres a hijos trabajadores, la clase trabajadora se va reconfigurando como tal, continuando en espacios laborales tradicionales, migrando hacia otros nuevos o que presentan diferentes características socio-profesionales a las familiares. Este proceso generacional es un tema explorado en distintos sectores de trabajadores de nuestro país desde la intención de comprender la reproducción de los espacios de empleo en la clase obrera (Escobar y de la Peña, 1986). Las ideas de continuidad y ruptura en las formas de incursión de los sujetos de una generación a otra orientan nuestro interés por la caracterización de esta relación educativo-profesional de la familia de los trabajadores.

De manera operativa es posible observar esta

reconfiguración generacional de los empleos particularizando en la oferta a través de la reconstrucción de Arboles Genealógico-Ocupacionales. El antecedente familiar escolar y ocupacional es el punto de partida de la orientación educativo-profesional y del sentido del trabajo. La familia de origen de los trabajadores, es decir aquella donde crece y se forma como ser social, encarna la posición socioprofesional antecedente de la participación de telegrafistas y bancarios en el mercado de empleos.

La relación de padres y hermanos, con la escolarización y el trabajo permite identificar procesos de continuidad, superación o retroceso en la posición estructural de los trabajadores respecto a la generación anterior, en la búsqueda de elementos conformadores de la orientación socio-profesional.

2.1. MARCO FAMILIAR DE LA CONSTRUCCION PROFESIONAL.

Las situaciones y problemas presentes en la familias de los trabajadores a lo largo de los primeros 18 años de su existencia pueden darnos pistas sobre el marco familiar en el cual se gestaron o limitaron las posibilidades de estudio y empleo y de consecución de una trayectoria educativa y ocupacional. Los elementos a considerar son: a) los miembros responsables de la familia, b) el número de hermanos, c) la economía familiar, d) la carga de responsabilidades del trabajador en la familia de origen, y e) la evaluación de la situación económica familiar.

No obstante la relación referencial de las ocupaciones de los padres en el origen socio-profesional de los trabajadores, el marco real de la formación de los empleados en el estudio se verifica en la estructuración formal y económica de la unidad familiar. La organización de la familia de origen como unidad económica plantea condicionantes en la forma de incursión de los trabajadores al mercado de empleo y, antes o paralelamente, al mercado de capitales escolares para el trabajo.

Miembros responsables de la familia.

¿Quiénes fueron los miembros de la familia que se responsabilizaron de la manutención y crianza de los trabajadores hasta los 18 años de edad? En la mayor parte de los casos son los dos padres: 63.4% en las telegrafistas, 89.3% en los telegrafistas varones, y el 66.7% y 80% en bancarias y bancarios. La porción de los trabajadores que creció en hogares en los que sólo uno de los padres se responsabilizó de la familia o en donde lo hicieron otros familiares representó en el caso de las telegrafistas más de la tercera parte (36.6%), en los telegrafistas sólo el 10.7% En el grupo de empleadas bancarias la tercera parte (33.3%) y en los bancarios el 20%. En un menor número de casos crecieron con los abuelos, tíos, con personas cercanas a la familia, con la madre y el padrastro, en un hospicio (un caso en el que la madre no podía trabajar, ó cuidar a los hijos) y vivieron por temporadas en varias familias.

Cuadro 17.

LOS MIEMBROS RESPONSABLES DE LA FAMILIA
(PORCENTAJES)

MIEMBROS DE LA FAMILIA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
PADRE Y MADRE	63.4	89.3	66.7	80.0
PADRE O MADRE	13.3	0.0	10.0	3.3
OTRO FAMILIAR O VARIABLE	23.3	10.7	23.3	16.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

La ausencia del padre en la familia por muerte, separación o divorcio de la madre en la niñez y juventud de algunos trabajadores obligó a la familia a buscar nuevas formas de organización familiar que permitieran restituir en muchos casos el papel del padre proveedor. Este hecho se registró en varios casos en el grupo de las mujeres telegrafistas: más de la cuarta parte (26.7%; y 3.6% los hombres, y 6.7% tanto bancarias como bancarios). En el caso de las telegrafistas, la muerte del padre por accidente o enfermedad laborales es un suceso que denota cuando menos en parte las condiciones de riesgo del trabajo de los padres. Los casos de enfermedad laboral, de pérdida del empleo por este motivo también se registraron, resultaron un grave golpe a la estructura familiar tradicional donde el padre era, si no el único, sí el principal proveedor. Aunque por otra parte la ausencia del padre se aprecia cuando éste no asume responsabilidades de proveedor. Esta forma de organización de la familia donde es importante la extensión de la misma en el relevo de roles para preservar la unidad doméstica es típica en las economías familiares obreras mexicanas. (Benería y Roldán, 1991; Castellan, 1985).

El número de hermanos.

El número de hermanos dice de las dimensiones del núcleo familiar en el cual se desarrolló el trabajador. En el caso del gremio de los telegrafistas, las mujeres provienen de familias más numerosas: prácticamente la mitad creció en familias con 7 o más hermanos; y los hombres de 4 a 6; aunque es alta la proporción de familias mas numerosas. Del grupo de bancarios, por otra parte, las mujeres provienen tanto de familias pequeñas, medianas y grandes, tendiendo ligeramente a ser de familias pequeñas. Los bancarios varones: más próximos a un número de hermanos "medio". El ser "demasiados hijos en la familia" en muchos casos constituyó la fuente de grandes problemas y condicionó la distribución de las oportunidades de estudio y la urgencia de trabajar entre los hermanos.

Cuadro 18.

NUMERO DE HERMANOS	NUMERO DE HERMANOS (contándose el trabajador) (PORCENTAJES)		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
1 A 3	13.3	14.3	36.7	16.7
4 A 6	33.3	46.4	33.3	56.6
7 Y MAS	53.4	39.3	30.0	26.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Bh= Hombres bancarios

Inestabilidad económica y carga de responsabilidades.

Por "inestabilidad económica" registramos aquellas situaciones en las que el ingreso de la familia resultó insuficiente, se vivieron períodos de desempleo y/o las entradas de dinero en la familia no fueron constantes. Como fenómeno percibido por los trabajadores en la familia de origen se localiza en una gran parte de los grupos entrevistados; mayormente en la población de telegrafistas: 60% de las mujeres y 53.6% de los hombres; en el caso de los bancarios se encontró en el 43.3% y el 40% respectivamente.

Por otro lado, las dificultades económicas de los trabajadores en sus familias no pueden desligarse de las formas de orquestación de los miembros de las mismas para asegurar un mínimo de solución a los problemas que plantea la vida material. Y si bien la asignación de tareas doméstico-económicas a los hijos es una estrategia de reproducción familiar, de hecho una necesidad para el funcionamiento de la familia trabajadora como unidad económica en la sociedad. Podrían incluirse estos recursos familiares en lo que Bryan Roberts boceta como "estrategias disponibles a los pobres para superar las restricciones del mercado de empleo". (Roberts, 1986: 43-44)

Los problemas económicos del núcleo generan formas de cooperación en donde los hijos asumen cargas de trabajo que cuando impidieron el juego y obstaculizaron el estudio resultaron en muchos casos excesivas en la niñez y se convirtieron en una penosa carga de responsabilidades mayor en las mujeres de ambos gremios (36.7% de las telegrafistas y 26.7% de las bancarias, vs. el 21.4% y el 16.7% de los hombres de los mismos gremios). Esta participación de los niños de familias trabajadoras es reconocido una y mil veces como recurso universal donde las niñas aparecen con mayores deventajas. (Dex, 1990). Las mujeres telegrafistas se quejaron del trabajo de la casa y los hombres cuando cooperaron en actividades como el cuidado de animales o la siembra de maíz o yendo a trabajar al taller de algún familiar. La carga de responsabilidades entre las mujeres bancarias se comentó en el cuidado de los hermanos sobre todo. En los hombres de este gremio la cooperación en la niñez fué mucho

menor, pero también, como en el caso de los telegrafistas varones, en labores fuera de las domésticas.

Cuadro 19.

TIPOS DE PROBLEMAS ECONOMICOS	TIPOS DE PROBLEMAS ECONOMICOS (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm (100%)	Th (100%)	Bm (100%)	Bh (100%)
ECONOMICOS:				
1. INESTABILIDAD ECONOMICA	60.0	53.6	43.3	40.0
2. CARGA DE RESPONSABILIDADES	36.7	21.4	26.7	16.7

Evaluación de la situación económica y carga de responsabilidades.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores sobre la situación económica de la familia de origen, alrededor de la mitad vivieron una situación económica desfavorable ("mala") en su familia. En el grupo de los telegrafistas la proporción es mayor, y más aún considerando el hecho de que una situación "mala" tuvo en el caso de este grupo de trabajadores referentes vivenciales menos optimistas que los bancarios; mientras en términos generales los telegrafistas al hablar de las malas condiciones económicas en la familia evocaron panoramas de extrema miseria, los bancarios plantearon circunstancias de menor estrechez económica. Consecuentemente las situaciones más favorables ("buenas") son las menos, particularmente en los telegrafistas. Esta diferente manera de calificar el mismo fenómeno en cada grupo ocupacional abre, por otro lado, la posibilidad de estar ante formas de percepción distintas, sólo en un sentido restringido; las situaciones calificadas por los bancarios como "buenas" marcan mayormente las diferencias de origen socioeconómico de los trabajadores de cada sector y dan elementos de diferencias objetivas -más allá de las interpretaciones de cada trabajador.

Cuadro 20.

CALIFICACION	LA SITUACION ECONOMICA FAMILIAR (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
BUENA	25.0	22.2	33.3	40.0
REGULAR	21.4	14.8	16.7	16.7
MALA	53.6	63.0	50.0	43.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

2.2. LAS OCUPACIONES EN LA FAMILIA.

Las ocupaciones localizadas en la familia, sirven de marcos de empleos posibles para los miembros de la misma que aún no se han incorporado al mercado de trabajo, orientan pero también limitan las representaciones y prácticas laborales de sus miembros. En este apartado caracterizaremos las ocupaciones de los padres y madres de telegrafistas y bancarios, clasificaremos los empleos de aquellos por sectores ocupacionales en base al tipo de cualificación y actividades que contiene; y derivaremos el tipo de control sobre el trabajo y la fuente de empleo de esas ocupaciones buscando elementos de comparación con los trabajos de los trabajadores, que serán descritos en el capítulo siguiente.

Las ocupaciones de los padres y las madres.

Si bien a nivel social existe un abanico de zonas de empleo cambiantes que pueden reorientar la dirección de la trayectoria ocupacional de los candidatos al mercado laboral, de hecho en un mercado laboral múltiple, las ocupaciones de los padres constituyen, hasta donde la influencia familiar puede alcanzar, las decisiones de los sujetos como uno de los puntos de origen más cercanos en la creación de los empleos posibles para los futuros trabajadores que podrían orientar la configuración de la ocupación de los hijos.

En el caso de los trabajadores telegrafistas y bancarios, definidos como "empleados", nos preguntamos hasta qué punto estos tipos de ocupación son resultado de una orientación familiar-ocupacional y hasta qué punto resultan de una orientación social del mercado. El trabajar como "empleado" es una de las situaciones laborales de mayor ambigüedad en el mercado de ocupaciones. Indica, antes que la característica de una profesión, una relación del trabajador con el contratante. En términos de representación como actividad social, remite a un trabajo formal dependiente donde se establecen condiciones puntuales de uso de la fuerza laboral, regularmente entendida por los entrevistados en relación contractual al empleo en alguna institución pública aunque por definición de lo formal se incluyan empleados de gobierno y del sector privado.

La diferencia de las ocupaciones de los padres respecto a los trabajadores es entendida como herencia ocupacional y, si bien los empleos son empleos de clase socioeconómica y cultural, y los cambios de ocupaciones de generación a generación pueden representar más cambios en el mercado de trabajo que movilizaciones socio-ocupacionales reales de padres a hijos, es posible considerar alguna tendencia a la ruptura con los empleos de la clase de origen, una especie de desclasamiento ocupacional. Según Roberts (1986), la idea de movilidad socio-ocupacional subsistente en general en "el mundo en desarrollo" "no ha

acarreado necesariamente mejoras sustanciales en los niveles de vida, pero marca un rompimiento cultural entre el mundo agrícola y artesanal que dominaba la vida laboral de la generación anterior y el mundo del empleo en fábricas, oficinas y comercios que son el destino de la generación actual". (Roberts, 1986: 36)

Los padres de los telegrafistas (mujeres y hombres) son mayormente empleados (empleados de gobierno, agentes de ventas), en tanto las madres se dedican principalmente a las labores del hogar (donde también cabe el coser y lavar ajeno).

Cuadro 21.

LAS OCUPACIONES DE LOS PADRES DE TELEGRAFISTAS
(PORCENTAJES)

OCUPACIONES	MUJERES T.		HOMBRES T.	
	PADRE	MADRE	PADRE	MADRE
1. CUADROS SUPERIORES Y PROFESIONES LIBERALES	0.0	0.0	3.6	0.0
2. CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	3.6	0.0	0.0	0.0
3. EJERCITO Y POLICIA	0.0	0.0	3.6	0.0
4. EMPLEADOS	37.7	20.0	46.5	10.7
5. PERSONAL DE SERVICIO	0.0	6.7	0.0	10.7
6. OBREROS	14.3	0.0	21.5	3.6
7. ARTESANOS	10.7	3.3	14.3	7.1
8. PEQUEÑO-PROPIETARIOS Y COMERCIANTES	25.0	6.7	3.6	7.1
9. AGRICULTORES	10.7	0.0	6.9	3.6
10. AMAS DE CASA Y NO REMUNERADO		63.3		57.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

Las ocupaciones de los padres de empleados bancarios se extienden a otras actividades. Los padres son principalmente artesanos, empleados y cuadros superiores y profesionales y pequeño-propietarios. Las madres: amas de casa pero también es importante la porción de empleadas. En este sentido las ocupaciones de género en las familias de bancarios son menos tradicionales.

Cuadro 22.

LAS OCUPACIONES DE LOS PADRES DE BANCARIOS
(PORCENTAJES)

OCUPACIONES	MUJERES B.		HOMBRES B.	
	PADRE	MADRE	PADRE	MADRE
1. CUADROS SUPERIORES Y PROFESIONES LIBERALES	12.0	0.0	20.0	0.0
2. CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	4.0	6.7	6.7	3.3
3. EJERCITO Y POLICIA	8.0	0.0	0.0	0.0
4. EMPLEADOS	24.0	23.3	16.6	36.7
5. PERSONAL DE SERVICIO	0.0	3.3	6.7	13.4
6. OBREROS	8.0	10.0	13.3	3.3
7. ARTESANOS	28.0	10.0	16.7	3.3
8. PEQUEÑO-PROPIETARIOS Y COMERCIANTES	16.0	10.0	20.0	13.3
9. AGRICULTORES	0.0	0.0	0.0	0.0
10. AMAS DE CASA Y NO REMUNERADO		36.7		57.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

Sectores ocupacionales de los padres.

Con el propósito de caracterizar con mayor precisión los tipos de empleo de los padres, agrupamos las diferentes ocupaciones en cuatro sectores laborales según cuatro criterios. Estos criterios fueron adoptados a partir de las características de los empleos encontradas en el estudio: 1. El sector laboral en el que se inserta cada empleo, 2. la fuente de empleo, 3. el nivel de cualificación, y 4. el control sobre el proceso de trabajo.

Los sectores laborales son los siguientes:

Sector I: Profesionistas y técnicos especializados: tienen una formación académica profesional, realizan actividades de tipo intelectual y administrativo. Toman decisiones.

Sector II: Empleados y personal de servicios: requisito de formación escolar mínimo y ejecución de actividades manuales e intelectuales siguiendo instrucciones de superiores.

Sector III: Obreros: formación técnica-empírica, realizan actividades de producción industrial y artesanal en fábricas o talleres. Con una nula o muy limitada posibilidad de tomar decisiones en el trabajo.

Sector IV: Pequeño-propietarios, comerciantes y no remunerados: creación de habilidades en la práctica. Son dueños de su capacidad de trabajo y tienen ciertas libertades para decidir.

De estos sectores, el primero es considerado de alto nivel de cualificación, los tres sectores restantes se reconocen de nivel medio y bajo.

Cuadro 23.

SECTORES OCUPACIONALES DE LOS PADRES

SECTORES OCUPACIONALES	PADRES				MADRES			
	Tm	Th	Bm	Bh	Tm	Th	Bm	Bh
I. PROFESIONISTAS Y TECNICOS	3.6	3.6	16.0	26.7	0.0	0.0	6.7	3.3
II. EMPLEADOS Y PERSONAL DE SERV.	35.7	50.1	32.0	23.3	26.7	21.4	26.6	50.1
III. OBREROS Y ARTESANOS	25.0	35.8	36.0	30.0	3.3	10.7	20.0	6.6
IV. PEQUEÑO-PROP. COMERCIANTES Y NO REMUNERADOS	35.7	10.5	44.0	20.0	70.0	67.9	46.7	40.0
	100	100	100	100	100	100	100	100

Los empleos de los padres de las mujeres telegrafistas se encuentran en los sectores II, III y IV (10.7% de este sector es agricultor) casi en las mismas proporciones. Sólo uno de los padres tiene un empleo del sector I (un piloto aviador). En el caso de los padres de los hombres telegrafistas, la mitad de los empleos se concentran en el sector II y los demás en los sectores III y IV (6.9 agricultor). En el sector I: un profesor.

Los padres de las mujeres bancarias también laboran en los sectores II, III y IV principalmente. Un profesor, un empleado de puesto de confianza y un periodista se localizan en el sector I. Los padres de los hombres bancarios tienen ocupaciones en todos los sectores, se distribuyen casi equitativamente. Más de la cuarta parte de ellos (26.7%) labora en el sector I en puestos de confianza, como fotógrafos y dibujantes.

En términos generales, los empleos de los padres de los trabajadores de ambos gremios se ubican en sectores de bajo y medio nivel de cualificación. Sin embargo hay diferencias que podrían marcar rasgos particulares en cierta herencia a cada grupo profesional: la mayor importancia del sector II en padres de telegrafistas varones, del sector IV y del sector I en el caso de las bancarias y bancarios respectivamente. Es decir la prioridad de las ocupaciones como empleados en los primeros y de pequeños propietarios y comerciantes en los segundos. La influencia de este distinto punto de partida podría observarse en cada grupo profesional? Cabe no perder de vista que todos los padres viven de su trabajo.

Las madres de las telegrafistas laboran en los sectores II

(26.7%) y IV mayormente (70%: 63.3% amas de casa), de los telegrafistas: el 21,4% y el 67.9% respectivamente. Las madres de bancarias también trabajan en el III sector y sólo en el sector I: una enfermera (porcentajes: 26.6, 20, 46.7 y 6.7). La proporción de madres trabajadoras es mayor que en el gremio de telegrafistas, todavía la proporción de madres que tienen un empleo es mayor en los bancarios 50.1% en el sector II (26.7% son secretarias) y 40% en el sector IV (26.7% amas de casa). Así, las madres que trabajan (excluyendo el trabajo doméstico familiar) son principalmente empleadas. En el grupo de bancarios son más las madres trabajadoras que las amas de casa: la mitad respecto al gremio de telegrafistas. Probablemente en la familia telegrafista hay una división sexual del trabajo más tradicional.

Control sobre el trabajo y fuente de empleo de las ocupaciones de los dos padres.

La gama de empleos de los padres de bancarios es mas amplia que la de padres de telegrafistas y comprende tipos de empleo diversos. Los niveles de cualificación y el tipo de control que el propio trabajador ejerce sobre su trabajo son otras características de las ocupaciones que pudieran marcar tendencias en la orientación de los empleos de los telegrafistas y bancarios. El hecho de que el producto del trabajo se origine de un salario ganado en una empresa, o sea resultado del manejo de un negocio particular y autoregulado produce una visión y un sentido distinto del trabajo. El trabajador que es su propio empleado tiene un autocontrol de sus días laborales y, dentro de los límites que permite el tipo de actividad económica que realiza en el mercado, fija su propia jornada y sus condiciones de trabajo.

Los padres y las madres de los trabajadores que ejercen mayor control sobre su trabajo, de acuerdo a lo anterior, son los artesanos, pequeño-propietarios y los comerciantes establecidos, y en cuanto a la organización de las actividades de trabajo: también en este aspecto los artesanos, junto con los campesinos y las amas de casa. En el caso de los padres de las telegrafistas son el 46.4%, de los telegrafistas varones, el 24.8%; y el 44.4% y el 36.7% de las bancarias y bancarios. En el caso de las madres, respectivamente son el 10% (más el 63.3%: amas de casa), el 17.8% (más el 57.2%), 20% (más el 36.7%) y 16.6% (más el 26.7%). La autoregulación del trabajo en el padre es significativa sobre todo en la población de las trabajadoras pero la mayor parte es trabajador asalariado, con un control menor de su trabajo. Las madres en el hogar ejercen esta especie de autoregulación de sus deberes, sin embargo las tareas domésticas quedan muchas veces subordinadas a las actividades de otros miembros de la familia; y así la supuesta autoregulación tiene otra cara: la disponibilidad del trabajo del ama de casa por la familia que paga la dependencia económica de la mujer dedicada al hogar. (Abbott, 1987)

2.3. LA EDUCACION EN LA FAMILIA.

A través de la observación de los niveles de escolaridad en la familia pretendemos establecer un puente entre la educación y la localización de los trabajadores. El nivel de formación de los padres y de los hermanos con el máximo grado de estudios en la familia sirve de marco de la formación educativa y profesional de los empleados. Queremos dar entrada a la consideración de las posibilidades de movilidad socio-ocupacional a partir de las diferencias de escolarización de los hijos, de los trabajadores en relación a hermanos y padres.

La formación de la fuerza de trabajo a través de la escolarización para la colocación de los individuos en el mercado de empleo, en nuestro contexto social se logra por dos vías de acceso: la vía larga que supone un recorrido escolar que llega a la carrera universitaria, y la vía corta, con fines de incursión más inmediata en la estructura de los empleos. Esta división de la adquisición de las habilidades para el trabajo tradicionalmente distingue a los individuos como portadores de las propias oportunidades de colocación en el mercado de trabajo.

La escolaridad de los padres y las madres.

La escolaridad de los padres y las madres de los empleados telegrafistas y bancarios es aquí la referencia de los cambios en las oportunidades de distribución de la fuerza de trabajo en la familia, y en general de la distribución de la misma en determinados segmentos del mercado laboral.

Observaremos aquí las diferencias en la escolarización de los padres (varones) de los trabajadores como diferencias de origen escolar en los miembros de cada grupo profesional, y la escolaridad de las madres también como punto de partida, constituye a partir de la distribución de roles en la familia un parámetro de la herencia escolar en las trabajadoras con respecto a su género, y para la creación de representaciones del trabajo femenino en hombres y mujeres. Es probable que su influencia no sea igual para todos los hijos y constituya una referencia particular para algunas hijas, aunque si partimos del hecho de que existe una tendencia social a la escolarización del género femenino no de una posición de la mujer ante el trabajo, las madres de las mujeres trabajadoras pertenecen a generaciones que tradicionalmente presentaron mayores limitaciones socioculturales para lograr una escolarización y por ello es probable que desde la perspectiva de las empleadas en el estudio sus madres sean mujeres de "otro tiempo" (Duvy, 1992).

La escolaridad de padres y madres de las mujeres telegrafistas se localiza alrededor de la educación primaria. El 43.5% de los padres y 45.8% de las madres dejaron de estudiar hasta ese nivel, incluso antes. De los padres, un 30.4% más llegó

a cursar estudios de educación media (secundaria o preparatoria), y de las madres, sólo un 13%. La formación socioprofesional que podríamos llamar de empleo a largo plazo se trunca en los niveles escolares ahora básicos; la formación universitaria estuvo al alcance únicamente del 8.7% de los padres (varones).

Respecto a la vía corta para la profesionalización escolarizada, encontramos que son pocos los padres y las madres con una educación técnica -a nivel medio generalmente-, aunque son más las madres que emprendieron una escolarización de este tipo cursando carreras cortas como las de secretaria y de "comercio", que es el mayor nivel escolar de las madres de las telegrafistas. Así, la escolaridad de los padres con respecto a la de las madres de las trabajadoras es mayor en general, y la diferencia de escolarización se incrementa al considerar la notable proporción de madres - 29.2%- que no terminó o no accedió a la educación primaria. La escolaridad alcanzada por los padres y las madres de los hombres telegrafistas es aún menor (cuadro 1). La mitad no terminó la educación primaria y dentro de éstos, muchos nunca asistieron a la escuela, y no aprendieron a leer y escribir o lo lograron muchos años después con ayuda familiar. Únicamente el 29.2% de los padres y el 26.9% de las madres terminaron la primaria; un 20.8% de los padres accedió a la educación media, y un 15.4% de las madres cursó alguna carrera técnica; ningún padre de los hombres telegrafistas inició estudios universitarios. En general, los padres y madres de las mujeres telegrafistas alcanzaron una mayor escolaridad respecto a padres y madres de los hombres del mismo gremio, y las diferencias en las escolaridades de los primeros son menores en relación a los segundos, sin embargo tanto las mujeres como los hombres telegrafistas comparten una escolaridad de los padres que en su mayoría no rebasa la educación básica.

Cuadro 24.

ESCOLARIDAD DE LOS PADRES DE TELEGRAFISTAS
(PORCENTAJES)

ESCOLARIDAD	MUJERES T.		HOMBRES T.	
	PADRE	MADRE	PADRE	MADRE
SIN EDUCACION FORMAL	8.7	29.2	50.0	50.0
EDUCACION PRIMARIA	43.5	45.8	29.2	26.9
EDUCACION MEDIA	30.4	13.0	20.8	7.7
EDUCACION TECNICA	8.7	13.0	0.0	15.4
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	8.7	0.0	0.0	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Por otro lado, la escolaridad de los padres y las madres de las mujeres empleadas bancarias es mayor que la alcanzada por los padres de los y las telegrafistas: el 40% de los padres accedió a la educación media y un 16% terminó estudios universitarios. Además, ningún padre emprendió estudios de tipo técnico, lo que nos hace suponer una posible intensión de seguir trayectorias escolares de carrera larga. Por otra parte, las escolarizaciones

de las madres podrían apuntar hacia la otra vía: un 37.9% terminó la primaria -porcentaje mayor al encontrado en las madres de telegrafistas-, un 17.2% emprendió estudios de educación media y un 37.9% cursó estudios técnicos; la universidad: ninguna; las carreras técnicas de "secretariado" y de "carrera comercial" fueron meta de más de la tercera parte de las madres de las empleadas bancarias que representó la capacitación inmediata para el trabajo.

Los padres de los empleados bancarios tienen escolaridades diversas y menos orientadas a la profesionalización que ofrece la educación superior: el 26.1% cursó una educación media (contra 40% de los padres de las empleadas bancarias); sólo un 8.7% llega a la universidad, y muy pocos de ellos concluyen una carrera universitaria, además una buena parte de los padres no accedió a una escolaridad media: el 26.1% no recibe educación formal y el 21.7% se queda con estudios primarios.

Cuadro 25.

ESCOLARIDAD DE LOS PADRES DE BANCARIOS
(PORCENTAJES)

ESCOLARIDAD	MUJERES B.		HOMBRES B.	
	PADRE	MADRE	PADRE	MADRE
SIN EDUCACION FORMAL	16.0	7.0	26.1	10.7
EDUCACION PRIMARIA	28.0	37.9	21.7	25.0
EDUCACION MEDIA	40.0	17.2	26.1	21.4
EDUCACION TECNICA	0.0	37.9	17.4	42.9
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	16.0	0.0	8.7	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

La desigual escolaridad de los padres de ambos sectores de trabajadores plantea un desigual origen socio-escolar de la orientación ocupacional recibida por telegrafistas y bancarios por parte de sus padres. Estas diferencias se perciben mas claramente en el siguiente cuadro que permite comparar la escolaridad de los padres de los trabajadores agrupando los resultados en tres niveles: Bajo (educación menor o igual a la básica), Medio (secundaria, preparatoria y educación técnica) y Alto (estudios universitarios concluidos).

Cuadro 26.

NIVELES EDUCATIVOS DE LOS PADRES
(PORCENTAJES)

NIVEL EDUCATIVO	PADRES				MADRES			
	Tm	Th	Bm	Bh	Tm	Th	Bm	Bh
BAJO	52.2	79.2	44.0	47.8	75.0	76.9	44.8	35.7
INTERMEDIO	39.1	20.8	40.0	43.5	25.0	23.1	55.2	64.3
ALTO	8.7	0.0	16.0	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Máximo nivel de escolaridad en la familia.

En este sentido el máximo nivel educativo en la familia expresado en el máximo nivel escolar de los hermanos de los trabajadores (donde también ellos pueden incluirse) representa un indicador eficiente de los cambios en la colocación de la familia de origen de los trabajadores en la formación escolarizada de la fuerza de trabajo. En el 65% de las familias de las telegrafistas y en el 67% de los telegrafistas varones se alcanzó el nivel escolar alto, estudios universitarios de licenciatura (y en algunos casos posgrado); esto es, dos terceras partes de esta población trabajadora tiene entre sus hermanos cuando menos uno que concluyó una carrera en la universidad, y un 34.5% y un 33.3% de los mismos cuenta con secundaria o preparatoria (un nivel medio) y en ningún caso el máximo nivel escolar fue el bajo. La máxima escolarización en las familias de los empleados bancarios, en el caso de los varones, la proporción de hermanos universitarios, es similar a la de telegrafistas y ligeramente mayor respecto a los resultados en las mujeres bancarias: 63.4% con nivel alto y 36.6% con nivel medio en lo hombres; y 46.6% en el nivel alto, 50% en el medio y 3.4% en el bajo, en la población de mujeres.

Cuadro 27.

MAXIMO NIVEL EDUCATIVO EN LA FAMILIA.
(PORCENTAJES)

NIVEL EDUCATIVO	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
BAJO	0.0	0.0	3.4	0.0
INTERMEDIO	34.5	33.3	50.0	36.6
ALTO	65.5	66.7	46.6	63.4
	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 28.

ESCOLARIDAD MAXIMA EN LA FAMILIA
(PORCENTAJES)

MAXIMA ESCOLARIDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	TM	TH	BM	BH
EDUCACION PRIMARIA	0.0	0.0	3.4	0.0
EDUCACION MEDIA	27.6	14.8	30.0	33.3
EDUCACION TECNICA	6.9	18.5	20.0	3.3
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	62.0	66.7	46.6	53.4
ESTUDIOS POSGRADOS	0.0	0.0	0.0	10.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias

Th= Hombres telegrafistas

Bh= Hombres bancarios

Sin duda las diferencias en los niveles de escolaridad de los hermanos en relación a los padres son notorias. De un

promedio de estudios "bajo" en la primera generación, con escolaridad primaria como media, en la generación siguiente el nivel escolar es "alto", universitario, en una proporción importante de alrededor de la mitad y más de la mitad en el máximo nivel escolar en la familia.

Movilidad escolar de padres a hijos.

Sin apoyar la existencia de una tendencia social a la capitalización escolar-ocupacional de los hijos, como tendencia al desclazamiento por arriba de las posibilidades de educabilidad de clase ofrecidas en el marco de las sociedades capitalistas, podemos hablar de una mayor escolaridad alcanzada en la generación de los trabajadores (sucesora de los padres por supuesto) que representa para nosotros la manifestación del esfuerzo de los padres por mejorar las condiciones en la que los hijos (entre los que se encuentran los trabajadores en cuestión) se incorporen al mercado laboral, bajo el supuesto de que a mayor grado de escolaridad de un individuo accede a mejores oportunidades de empleo en la sociedad, pero también desde la perspectiva de que es una parte del proceso de transformación de la oferta-demanda de calificación para el trabajo. Desde la familia ésta es una estrategia que tradicionalmente han buscado los asalariados, principalmente la clase media, valoradora de los títulos escolares como capital profesional en el mercado de empleo. El cuadro 29 muestra esta relación.

Cuadro 29.

NIVEL EDUCATIVO	MOVILIDAD ESCOLAR DE PADRES A HIJOS (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
BAJO	-52.2	-79.2	-40.6	-47.8
INTERMEDIO	-4.6	-12.5	-10.0	-6.9
ALTO	+56.5	+66.7	+30.6	+54.7

La movilidad escolar de padres a hijos, tomada como la diferencia de los porcentajes de distribución del máximo nivel educativo de los hermanos en los niveles bajo, medio y alto con respecto a los niveles escolares de los padres (no de las madres), se observó de la siguiente manera: la mayor movilidad se registró en el grupo de telegrafistas varones: se expulsa al 79.2% del nivel bajo y se empuja al 66.7% al nivel alto; probablemente influye en esta situación el hecho de que es una población de mayor edad en relación a los otros grupos de trabajadores estudiados, con padres más viejos y con un número mayor de hermanos. En contraste, en el caso de las mujeres bancarias se expulsa al 40.6% del nivel bajo y se empuja un 30.6% al alto.

Las razones pueden ser justamente las contrarias: es la población más joven del grupo, con padres más jóvenes y con el menor número de hermanos (en las mujeres telegrafistas y en los hombres bancarios las expulsiones y empujes de niveles bajos a altos son menores respecto a su gremio). Por otra parte, en las familias de mujeres de cada grupo hay un menor acceso al nivel escolar alto que podría hablar de una menor movilidad educacional en sus familia, aunque carecemos de elementos para afirmar que esto constituye un rasgo de género. Estamos más seguros al señalar que las diferencias generacionales de escolaridad para los casos que observamos son más notorias al crecer el número y la edad de la prole.

Cuadro 30.

ORDEN DE NACIMIENTO DEL MIEMBRO DE LA FAMILIA
CON EL MAXIMO NIVEL EDUCATIVO (hermano)
(PORCENTAJES)

ORDEN DE NACIMIENTO	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
1ero.	20.7	16.0	53.3	60.0
2do. o 3ro.	34.5	48.0	36.7	30.0
4to o menor	44.8	36.0	10.0	10.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Y aunque también es cierto que las generaciones de los trabajadores han contado con mayores oportunidades de escolarización que los padres, intervienen estrategias familiares de escolarización de los hijos desde el momento en que el orden de nacimiento del hermano con el mayor nivel de escolaridad varía en cada grupo.

En el gremio de los telegrafistas, los trabajadores hablan de situaciones en las que la necesidad económica de la familia obligó a los hermanos mayores a dejar tempranamente los estudios para ir al trabajo, y en familias numerosas (la mayoría compuesta por 4 hermanos o más) muchos de los hermanos que siguieron estudiando y hasta terminaron alguna carrera universitaria, lo hicieron con ayuda de los hermanos mayores. En muchos casos es el propio trabajador el protagonista de esta cooperación familiar para la educación de los demás hermanos. En algunos casos llega a entenderse como "sacrificio" en la formación escolar a favor de uno o varios de los hermanos. Y si no existe la posibilidad de dar educación al máximo nivel a toda la prole, la elección de los beneficiados del esfuerzo familiar en la escolarización de cierto o ciertos miembros de la familia que implica el sacrificio de otro(os), lo que parece ser menos favorable que para los trabajadores bancarios, que presentan mejores condiciones familiares para que el hermano mayor continúe estudiando (una parte importante de estas familias es de menos de 4 hermanos).

Haciendo una comparación de promedios de tendencias de ubicación escolar de los trabajadores telegrafistas y bancarios, de los hermanos de éstos, y de los padres, construimos el cuadro 31.

Cuadro 31.

**HERENCIA Y MOVILIDAD EDUCATIVA
(ESCOLARIDAD DEL TRABAJADOR, DE LOS PADRES Y
DEL HERMANO CON EL MAXIMO NIVEL ESCOLAR)**

NIVELES EDUCATIVOS	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	MUJERES (Tm)	HOMBRES (Th)	MUJERES (Bm)	HOMBRES (Bh)
ALTO:				
POSGRADO				
LICENCIATURA		hermanos de Tm, Th, Bm y Bh con el máximo nivel escolar		
MEDIO:				
EDUCACION MEDIA	(Tm)		(Bm)	(Bh)
EDUCACION TECNICA				
BAJO:				
EDUCACION PRIMARIA	padre Tm	(Th)	padres y madres Bm y Bh	
SIN EDUCACION FORMAL	madre Tm	padre y madre Th		

Los padres en promedio se ubican en un nivel educativo bajo: más bajo en el sector de Telégrafos y en particular de los hombres telegrafistas, donde la media no tiene la primaria. Hay una tendencia (intermedia) a la educación técnica en los dos grupos de padres de los trabajadores. Y las madres respecto a los padres del mismo gremio tienen menor nivel. En el caso de los hermanos, la licenciatura, y en algunos casos también el posgrado, es el máximo nivel escolar logrado en las familias. Pero la media de los trabajadores se encuentra entre la educación media y el empuje hacia la educación superior, con excepción de

los telegrafistas que aparecen con un nivel escolar "bajo" como promedio. De todo esto tenemos que, si bien respecto a los padres los trabajadores se colocan con mayores niveles de formación, en relación al máximo nivel escolar familiar, universitario, se colocan por debajo de hermanos con el máximo grado escolar.

Cuadro 32.

FAMILIA: MARCO FAMILIAR
(TENDENCIAS GENERALES)

CARACTERISTICAS	TELEGRAFISTAS	BANCARIOS
RESPONSABILIDAD DE LA FAMILIA	Padre y madre	Padre y madre
NUMERO DE HERMANOS	hacia lo numeroso (de 4 a 6)	hacia lo pequeño (de 1 a 4)
INESTABILIDAD ECONOMICA	alta proporción (hacia la miseria)	alta proporción
CARGA DE RESPONSABILIDADES EVALUACION DE SITUACION ECONOMICA FAMILIAR	mayor en mujeres mala	mayor en mujeres mala, importante también buena

Cuadro 33.

FAMILIA: OCUPACIONES
(TENDENCIAS GENERALES)

	TELEGRAFISTAS	BANCARIOS
PADRES	empleados (de gobierno, agentes de ventas), obreros, artesanos	artesanos, empleados, cuadros superiores y pequeño-proprietarios
MADRES	labores del hogar (coser y lavar ajeno) y empleadas: más en mujeres	amas de casa y empleadas: más en hombres
SECTORES OCUPACIONALES	empleados: trabajo dependiente, formalizado	empleados: trabajo dependiente, formalizado

Cuadro 34.

FAMILIA: EDUCACION
(TENDENCIAS GENERALES)

CARACTERISTICAS	TELEGRAFISTAS	BANCARIOS
ESCOLARIDAD DE LOS PADRES	primaria en mujeres analfabetas en hombres	media en mujeres diversidad en hombres (de analf. a media)
ESCOLARIDAD DE LAS MADRES	primaria en mujeres analfabetas en hombres	primaria en mujeres técnica en hombres
MAXIMO NIVEL ESCOLAR EN LA FAMILIA	alto	alto (en mujeres importante el nivel medio)
MOVILIDAD ESCOLAR	alta movilidad	alta movilidad, en mujeres menor.

CAPITULO 3.

LA CONSTRUCCION DE LA TRAYECTORIA
ESCOLAR Y OCUPACIONAL

CAPITULO 3. LA CONSTRUCCION DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR Y OCUPACIONAL.

En este capítulo presentamos algunos aspectos que caracterizan las trayectorias escolar y ocupacional de los empleados telegrafistas y bancarios. Tanto la trayectoria escolar como la ocupacional se reconocen aquí como estructurantes pero también estructuraciones de la orientación profesional y del sentido del trabajo en el curso de vida de los trabajadores.

3.1.LA TRAYECTORIA ESCOLAR.

Tal como señalamos en la descripción de las características de la muestra, los trabajadores de telegrafos y del banco tienen una escolaridad que va de la educación primaria inconclusa -en una pequeñísima porción-, hasta los estudios universitarios no terminados -que tampoco se encuentran en la mayoría-. La educación media y técnica son los niveles de escolaridad promedio en los dos sectores laborales. En este apartado revisaremos diversos datos que nos servirán para reconstruir el proceso de formación escolar de los empleados. Los datos considerados son los siguientes: período etario de la trayectoria escolar: edad de inicio de los estudios, edad de interrupción, y en la que deja de estudiar y el fin de la escolarización en relación a la formación escolar; particularizamos la observación de los casos de trabajadores con estudios técnicos y universitarios, y, por último, en la búsqueda de causas de causas de suspensión de la trayectoria escolar.

Cuadro 35.

ESCOLARIDAD DEL TRABAJADOR (ESPECIFICA) (PORCENTAJES)

ESCOLARIDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
EDUCACION PRIMARIA INCONCLUSA	0.0	7.0	3.3	0.0
EDUCACION PRIMARIA	16.7	22.0	0.0	10.0
EDUCACION SECUNDARIA	16.7	39.3	16.7	36.7
EDUCACION PREPARATORIA	3.3	7.0	13.4	6.6
EDUCACION TECNICA NIVEL SECUNDARIA	23.3	10.7	6.6	0.0
EDUCACION TECNICA DESPUES DE SECUNDARIA	20.0	7.0	30.0	10.0
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS INCONCLUSOS	20.0	7.0	30.0	36.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

Desde el inicio de la educación primaria hasta el último grado de estudios alcanzado por los trabajadores, se observa un continuum de estudios por supuesto tan largo como la escolaridad del trabajador. La trayectoria escolar es objetivación del proceso de formación educativa de los trabajadores en años de asistencia a sucesivas escuelas. La construcción de esta trayectoria podríamos suponer que, en el proceso de orientación profesional, es la columna vertebral de las oportunidades de empleo buscadas por los trabajadores, en términos de formación para el trabajo.

Periodo etario de la trayectoria escolar.

El periodo de formación escolar de los trabajadores de ambos gremios, que en promedio va de los 6-7 años de edad a los 18 años o más, en la gran mayoría de los casos presenta interrupciones después del sexto año de estudios. El período donde se sitúan estas interrupciones es de los 13 a los 17 años de edad, y en muchos casos en los últimos años de este período se deja de estudiar sin perspectivas de volver en otro momento al curso de la formación escolar interrumpida.

Edad de inicio.

El ingreso a la educación primaria se localizó en ambos gremios en los tiempos normales en nuestro país: a los 6-7 años de edad. Sólo en unos cuantos casos del grupo de telegrafistas varones el ingreso es posterior a los 7 años. La educación preescolar, que no hemos considerado parte de este tramo de la vida de los sujetos para la formación escolar, en la generalidad adelanta la escolarización formal y se emprendió entre los 4 y 5 años de edad. El inicio de la formación escolar "a tiempo" en este sentido se verifica en esa pre-escolarización: de los telegrafistas son aproximadamente las dos terceras partes, y de los bancarios alrededor del 80%. Así, la entrada al "jardín de niños" puede ser indicio de una disposición de los padres a iniciar a los hijos en un proceso de educación formalizado y/o de una infraestructura preescolar accesible a la población de los padres de los trabajadores.

Cuadro 36.

EDAD	EDAD DE INICIO DE LA EDUCACION PRIMARIA (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
ANTES DE LOS 6 AÑOS	6.7	0.0	10.0	13.4
DE LOS 6 A LOS 7 AÑOS	90.0	89.3	86.7	80.0
MAYOR DE 7 AÑOS	3.3	10.7	3.3	6.6
	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 37.

EDUCACION PRESCOLAR	EDUCACION PRESCOLAR (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
SI	63.3	62.9	86.6	80.0
NO	36.7	37.1	13.4	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Edad de interrupción.

Las interrupciones en la trayectoria escolar se refieren a los ceses temporales o definitivos de la escolarización que significaron para los trabajadores un retraso en el curso regular de los estudios (que implicó repetición de grados escolares en muchos casos) y el abandono de trayectos escolares (para emprender otros en algunos casos). Las edades en las cuales la mayoría de los trabajadores interrumpió los estudios, y por tanto perdió continuidad en la trayectoria escolar, se localizan entre los 13 y los 17 años de edad. Este rango de edades, correspondiente al desarrollo biológico de la adolescencia, se inicia en las trayectorias escolares regulares o continuas, en el último grado de educación primaria, y se prolonga a los años de formación secundaria y a parte de la educación preparatoria o técnica. En la población de trabajadores telegrafistas, una parte de ella empezó a tener problemas para continuar estudiando con regularidad a los 12 años o menos, y es significativa esta porción en el caso de los hombres (21.4%) respecto a las mujeres (el 13.4%).

En la población de empleados bancarios, también de los 13 a los 17 años los hombres interrumpen los estudios en mayor proporción que las mujeres (71.4 y 60% respectivamente). Es de los 18 años en adelante donde se observa que la población de varones en este sector laboral presenta más problemas de continuidad en la trayectoria escolar, pues a esa edad son pocos los que todavía estudian (después de los 18 años el 23.3% de las mujeres suspende los cursos mientras el 3.6% de los 7.2% de los hombres que continuaban estudiando lo hacen en ese periodo). En resumen, los estudios en la gran mayoría también se han visto interrumpidos y el periodo donde se sitúan estas interrupciones es de los 13 a los 17 años de edad; en muchos casos en los últimos años de este periodo se dejó la escuela.

Cuadro 38.

EDAD EN LA CUAL LA TRAYECTORIA ESCOLAR
PIERDE CONTINUIDAD
(PORCENTAJES)

EDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
A LOS 12 AÑOS O MENOS	13.4	21.4	6.7	6.7
DE LOS 13 A LOS 17 AÑOS	60.0	71.4	23.3	76.7
A LOS 18 AÑOS O MAS	23.3	3.6	26.7	13.3
NO DISCONTINUA	3.3	3.6	43.3	3.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Edad a la que dejan de estudiar.

Aunque la mayoría de los trabajadores interrumpió cuando menos en una ocasión la trayectoria escolar, en promedio entre los 13 y 17 años, la edad en la que muchos dejaron definitivamente de estudiar se colocó pasados los 18 años. La excepción la encontramos en los hombres telegrafistas, de los cuales casi un 60% a esa edad ya había abandonado la escuela, y quienes más oportunidades de estudio presentaron son las mujeres del banco, más del 80% dejaron de estudiar después de los 18 años. Así no ha dejado de estudiar sólo una parte pequeña de trabajadores de ambos gremios: Un 10% y un 3.6% de mujeres y hombres telegrafistas frente al 6.6% y 20% de bancarias y bancarios. En términos generales, la población de trabajadores telegrafistas dejó de estudiar antes de los 17 años, y la bancaria, después de los 18 años.

Cuadro 39.

EDAD A LA QUE DEJA DE ESTUDIAR
(PORCENTAJES)

EDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
A LOS 12 AÑOS O MENOS	0.0	7.1	3.3	0.0
DE LOS 13 A LOS 17 AÑOS	33.3	50.0	13.4	23.3
A LOS 18 O MAS AÑOS	56.7	39.3	76.7	56.7
NO HA DEJADO DE ESTUDIAR	10.0	3.6	6.6	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

El fin de la escolarización y la formación profesional.

En el sector telegrafista, las mujeres poseen mayor escolaridad y tienen una mayor formación escolarizada para el trabajo que los hombres telegrafistas: más del 40% de las mujeres tienen una formación técnica (trunca o terminada) y un 20% llegó a la universidad, en tanto los hombres tienen una formación de educación media más cercana al nivel secundaria en más del 40% de

los casos. Este hecho marca una diferencia importante entre los empleados de cada género, y permite entender algunos aspectos diferenciales en la construcción educativo-laboral de cada sexo.

En el sector bancario las mujeres trabajadoras como las telegrafistas también cursaron carreras técnicas (30%) pero una mayor parte asistió a la universidad (30%); mientras que los varones accedieron a niveles de educación media cercana al nivel secundaria, como en el caso de los telegrafistas; y más de la tercera parte cursó estudios universitarios (36.7%). Comparando los porcentajes en todos los niveles de escolarización de hombres y mujeres trabajadores bancarios, los varones cuentan con mayor educación media y profesional respecto a las mujeres, pero desde el logro de otra "profesión" (técnica o universitaria) las mujeres como en el caso de las telegrafistas, se encuentran más preparadas que sus compañeros varones.

Cuadro 40.

ESCOLARIDAD	ESCOLARIDAD DEL TRABAJADOR (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
EDUCACION PRIMARIA INCONCLUSA	0.0	7.0	3.3	0.0
EDUCACION PRIMARIA	16.7	22.0	0.0	10.0
EDUCACION MEDIA	20.0	46.3	30.1	43.3
EDUCACION TECNICA	43.3	17.7	36.6	10.0
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	20.0	7.0	30.0	36.7
INCONCLUSOS	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

Carreras técnicas y universitarias: la formación profesional.

Las carreras técnicas y universitarias representan en los diferentes grados de escolarización de los trabajadores, la orientación de la formación escolar como formación profesional. Después del tipo de aprendizaje de una profesión por medio de la práctica, la formación técnica, en términos generales, es el camino más rápido de obtener conocimientos y una habilitación para concurrir al mercado de empleos con un saber profesional. La formación técnica se ubica en la escala de escolarización por lo general, o bien después de la educación primaria, a la par de la educación secundaria -como secundaria técnica-, después de ésta, como escuela técnica especialidad ó, al mismo nivel que la educación preparatoria como bachillerato con capacitación técnica. En este sentido, el acceso a la educación técnica como capacitación formal para el trabajo, via sistema escolarizado y con acreditación social de los saberes bajo el respaldo de

títulos o diplomas, es posible en nuestro sistema educativo después de la educación primaria -aunque existen programas especiales de capacitación formal a este nivel- a través de cursos de formación profesional específicos o simultáneos a los niveles de escolarización secundaria y preparatoria. La consecución de una carrera universitaria, por otro lado, implica recorrer todos los niveles de escolarización básica y media: secundaria y preparatoria.

Las carreras técnicas.

Las carreras técnicas seguidas -terminadas o inconclusas- aparecen como formas de profesionalización básicamente femeninas. El 48.3% de las telegrafistas y el 36.6% de las bancarias optaron por profesiones cortas, mientras que entre los varones telegrafistas el 17.7% y los bancarios el 13.3%. Las carreras técnicas elegidas, en general se reconocen en 3 tipos de acuerdo a los campos del ejercicio profesional: A) de tipo comercial: asistente ejecutivo, contador privado, técnico en comercio, secretariado, computación e informática, y dibujo técnico y publicidad; B) de talleres de reparación: especialistas en radio y televisión, y mecánicos; C) de enseñanza: maestras educadora y de inglés. Otras carreras apuntadas: nutrición y turismo.

Las carreras comerciales son las más cursadas sobre todo por las mujeres. Las telegrafistas buscaron principalmente una formación como secretarias, las bancarias con carrera técnica se inclinaron además por cursos terminales de computación. Las carreras de talleres son elegidas por los telegrafistas varones -considerando sólo los casos en los que se tomaron como formas de profesionalización- y las de enseñanza, menos significativas, tomadas por las mujeres del mismo gremio.

Por último queremos anotar otros estudios a nivel técnico emprendidos adicionalmente por los trabajadores de los dos campos ocupacionales, esto es, que han sido cursados paralelamente a otros ciclos escolares (primaria, secundaria o preparatoria). En la población telegrafista fueron las carreras de auxiliar administrativo, electricidad, fútbol, auxiliar de enfermería y danza, y en la población bancaria, sobre todo femenina, teatro, inglés y modelaje. Cursados así, como formación secundaria y paralela, estas profesiones dan más cuenta de gustos profesionales, de campos de interés formativo de los trabajadores.

Cuadro 41.

TIPOS DE CARRERA	CARRERAS TECNICAS ESTUDIADAS (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
COMERCIALES	33.3	7.0	36.6	6.7
DE TALLERES	0.0	10.7	0.0	0.0
DE ENSEÑANZA	6.7	0.0	0.0	0.0
OTRAS	3.3	0.0	0.0	3.3
SUMA EDUCACION TECNICA	43.3	17.7	36.6	13.3

Las carreras universitarias.

Las carreras universitarias iniciadas por los trabajadores pueden ser agrupadas principalmente como carreras 1) de ciencias sociales, políticas y administrativas, y 2) de comunicación. Las primeras reúnen las licenciaturas en Trabajo social, Derecho, Contabilidad, Economía, y Administración de Empresas. La mitad de las mujeres de ambos gremios y la mayor parte de los hombres bancarios se inclinó por este tipo de carreras; de los telegrafistas varones, ninguno. Además, carreras como la de Comunicación a la que sumamos las licenciaturas en Relaciones Públicas y Turismo, son mayormente cursadas por las bancarias. Otras carreras: Profesor en Educación Física fueron emprendidas por trabajadores de Telégrafos, y las carreras de Pedagogía por mujeres bancarias en tanto que las de Ingeniería y Arquitectura por hombres bancarios.

En general la parte de los trabajadores de ambos gremios que ha accedido a una educación universitaria, sin que esto implique en ningún caso el terminar completamente la carrera emprendida, se ubicó en un espectro bastante reducido de carreras que tienen más que ver con actividades de dirección administrativa en la mayor parte de los casos, y con actividades de enseñanza en otros. Son carreras donde se adquieren habilidades y saberes para el trabajo organizativo, sin que ello signifique un acceso directo al campo de la construcción del conocimiento científico, sea éste del campo de las humanidades o de las ciencias naturales y exactas. Incluso en los casos de estudiantes de Ingeniería y Arquitectura que se acercan más al manejo de saberes de las ciencias exactas, se trata de ciencias aplicadas. La preferencia por una profesionalización ligada al terreno de la práctica sugiere formas de representación que probablemente se reflejen en el proceso de orientación educativo-profesional.

Cuadro 42.

CARRERAS UNIVERSITARIAS ESTUDIADAS
(PORCENTAJES)

TIPOS DE CARRERA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
CIENCIAS SOCIALES, POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS	13.3	0.0	16.7	30.0
COMUNICACION	0.0	3.5	10.0	0.0
OTRAS CARRERAS	6.7	3.5	3.3	6.7
SUMA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	20.0	7.0	30.0	36.7

En suma, los empleados bancarios se ubican con niveles de escolaridad mas altos que los telegrafistas y las mujeres de ambos gremios tienen mayor escolarización técnica. En general, la escolaridad en todos los casos no es mayor a la pasantía en estudios universitarios. La gran dispersión en los niveles de formación escolar tanto en telegrafistas como en bancarios desde la primaria inconclusa hasta los estudios universitarios no terminados da muestra de la diversidad de habilitaciones para el trabajo -en el sentido genérico- en los dos espacios laborales. Si el manejo de saberes y destrezas requerido en los dos sectores de trabajadores es, en términos generales, homogéneo y no parece requerir diplomas profesionales específicos, la disparidad de los niveles de escolarización de los trabajadores puede dar cuenta de una sobre-calificación de una parte de la fuerza laboral empleada tanto en Telegrafos como en el Banco.

En términos sociales esto significaría una devaluación de la escolaridad de parte de los trabajadores en empleos que requieren de una mínima formación para el trabajo? De acuerdo a los tipos de puestos que actualmente ocupan los empleados de uno y otro grupo laboral, ningún puesto en el sector telegrafista demanda una escolarización universitaria en términos de formación profesional, y en el sector bancario sólo una parte muy pequeña de los puestos lo exige. ¿Qué significa en términos de formación y uso de la fuerza de trabajo, qué sentido tiene esta diferencia de cualificaciones-práctica laboral para los mismos trabajadores?

Cuadro 43.

FORMACION PRE-PROFESIONAL Y PROFESIONAL
(PORCENTAJES)

TIPO DE FORMACION	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
PRE-PROFESIONAL	36.7	75.3	33.4	53.3
PROFESIONAL	63.3	24.7	66.6	46.7
(UNIVERSIDAD INCONCLUSA:	20.0	7.0	30.0	36.7)
	100.0	100.0	100.0	100.0

Las causas de suspensión de la trayectoria escolar.

Las causas por las cuales los trabajadores dejaron temporalmente los estudios o se vieron obligados a repetir cursos son diversas. Intervienen como "problemas" para continuar estudiando los económicos en la familia, los personales, pero también los meramente escolares.

El curso de los estudios en la mayor parte de los trabajadores de ambos grupos profesionales es discontinuo al registrarse reprobación de materias, de semestres y de años de estudio completos. En los dos gremios es considerable la proporción de trabajadores que han reprobado al menos una vez en su trayectoria escolar. De los telegrafistas es casi el 80% en mujeres y hombres (76.9% y 78.5%); de los bancarios, el 50.0% y el 86.7% de uno y otro sexo. Las mujeres telegrafistas son quienes mostraron más fracasos escolares en los primeros años de estudio, en la educación primaria; los trabajadores varones de ambos gremios se atrasaron en la educación media, y las mujeres bancarias en la universidad. De las mujeres telegrafistas y de los hombres bancarios se observan los porcentajes mas altos de fracasos escolares en todos o casi todos los niveles cursados, lo que limita a una gran parte de estos grupos la posibilidad de pensar en una profesionalización por la vía de la capitalización escolar, o los obliga a mantener este propósito desde una vía menos directa, con paradas, tiempos sin estudio, para reanudar después.

Cuadro 44.

NIVEL ESCOLAR	FRACASOS ESCOLARES (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
EN LA PRIMARIA	26.9	14.3	6.7	10.0
EN EDUCACION MEDIA	19.3	53.5	13.3	53.4
EN UNIVERSIDAD	3.8	0.0	20.0	3.3
CASI EN TODOS LOS NIVELES	26.9	10.7	10.0	20.0
NO INDICIOS	23.1	21.5	50.0	13.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 45.

FRACASOS ESCOLARES (desglosado)
(PORCENTAJES)

NIVEL ESCOLAR	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
EN LA PRIMARIA	26.9	14.3	6.7	10.0
EN LA SECUNDARIA	7.7	25.0	0.0	16.7
EN EDUCACION TECNICA	0.0	0.0	3.3	0.0
EN LA PREPARATORIA	11.6	28.5	10.0	36.7
EN UNIVERSIDAD	3.8	0.0	20.0	3.3
CASI EN TODOS LOS NIVELES	26.9	10.7	10.0	20.0
NO INDICIOS	23.1	21.5	50.0	13.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Si bien los fracasos escolares se registraron en una mayor parte de los trabajadores, no son éstos las causas principales por las que han dejado de estudiar. En la población de telegrafistas, sorprende saber que ninguna mujer dejó los estudios por fracaso escolar; y en el caso de los hombres, menos del 15% se retiró de la escuela por esta razón. En la población de bancarios, la proporción de trabajadores que dejaron de estudiar por ese motivo es mayor: de las mujeres, el 10% y de los hombres la quinta parte.

Y si no son los fracasos escolares el motivo principal, podríamos suponer que las causas no académicas que han suspendido las trayectorias escolares fueron condicionantes de los mismos tropiezos en la curricula.

El trabajo aparece como la causa más probable de interrupción de la formación escolar desde un contexto casi generalizado de dificultades económicas familiares. "El trabajo", como causa de suspensión de la trayectoria escolar es uno de los factores de mayor relevancia en la deserción escolar en la población telegrafista, y juntos los motivos "necesidad de trabajar" y "preferencia por el trabajo" reúnen las razones de casi la tercera parte de los trabajadores. En la población bancaria, generalmente la que ha cursado estudios técnicos, considera terminado el proceso formativo con la carrera técnica, y una porción menor de trabajadores continúa estudiando.

Los motivos no escolares son los siguientes: a) la necesidad de trabajar: en todos los casos no mayor al 17%, y son más las mujeres en relación a los hombres quienes lo comentaron; b) en la familia no le permiten seguir estudiando: considerable sólo en los hombres bancarios, es el 20%; c) por flojera o distracción: importante en los hombres telegrafistas en un 30%; d) prefirió trabajar: sólo unos cuantos casos, pero importante en los hombres telegrafistas, menos del 15%. Estas proporciones, cabe aclarar, no suman 100% ya que la información se obtuvo de diversos comentarios de los empleados durante la entrevista. Motivos

identificados por menor porcentaje de trabajadores pero que ilustran la diversidad de razones comentadas por los mismos son: "el horario de trabajo no me permite estudiar", "no había dinero para mandarnos a la escuela", "preferí quedarme en la casa" (mujeres), "quedé embarazada", "por desesperado/a" (bancarios), "por grilla en la escuela" (hombres). Cabe puntualizar algunas causas por género: entre los hombres de los dos gremios están, en los telegrafistas, la flojera y la distracción, y en los bancarios, el fracaso escolar, en contraste con la población femenina que plantea causas más ligadas a la necesidad de trabajar y muestra mayor interés por continuar estudiando.

Cuadro 46.

CAUSAS	CAUSAS DE SUSPENSION DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
FRACASO ESCOLAR	0.0	14.3	10.0	26.7
OTROS MOTIVOS	76.7	79.0	43.4	50.0
TERMINO ESTUDIOS/ SIGUE ESTUDIANDO	23.3	6.7	46.6	23.3

Cuadro 47.

MOTIVOS	CAUSAS DE SUSPENSION DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR (desglosado) (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
FRACASO ESCOLAR	0.0	14.3	10.0	26.7
NECESIDAD DE TRABAJAR EN LA FAMILIA NO LE PERMITEN CONTINUAR	16.7	14.3	16.7	10.0
FLOJERA, DISTRACCION	0.0	3.6	6.7	20.0
PREFIRIO TRABAJAR	10.0	30.0	3.3	3.3
TERMINO ESTUDIOS/ SIGUE ESTUDIANDO	6.7	14.3	6.7	3.3
	23.3	6.7	46.6	23.3

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

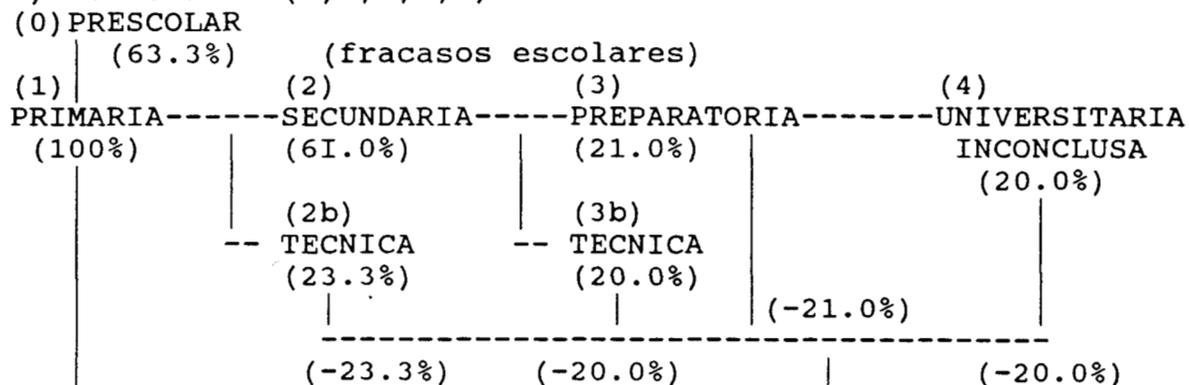
La diversidad de motivos de suspensión de la trayectoria escolar en los grupos de trabajadores por profesión y género ¿podría llevarnos a pensar en formas diferentes de valorar la formación escolar, del acceso diferencial de condiciones socio-culturales para la escolarización? La información generada sobre

este aspecto de la trayectoria escolar no nos permite desarrollar hipótesis fuera del terreno meramente especulativo.

Cuadro 48.

**FLUJO DE ESCOLARIZACION- DESERCIÓN ESCOLAR- MERCADO DE EMPLEO
A) MUJERES TELEGRAFISTAS**

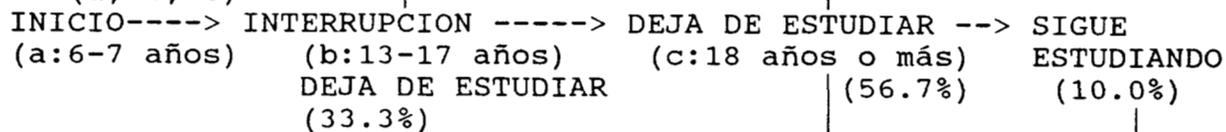
i) escolaridad(0,1,2,3,4)



(-16.7%)

ii) etapas etarias

(a, b, c)



(ninguna por fracaso escolar)

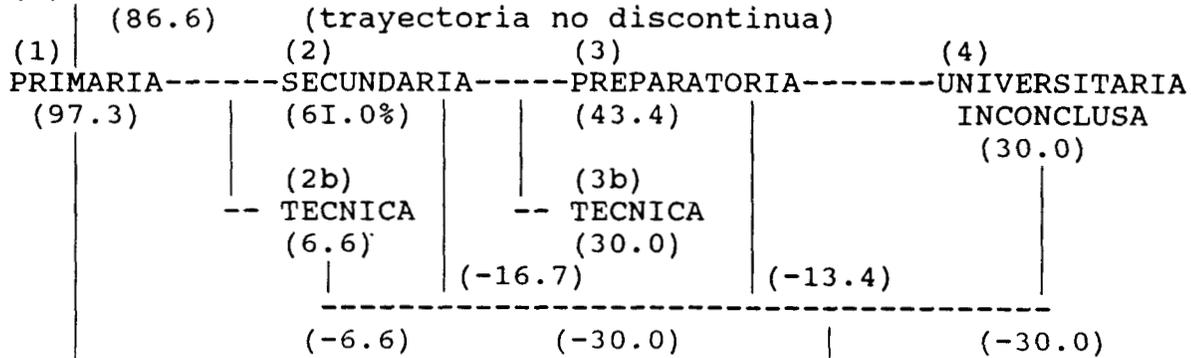
ENTRADA
MERCADO DE TRABAJO

Cuadro 50.

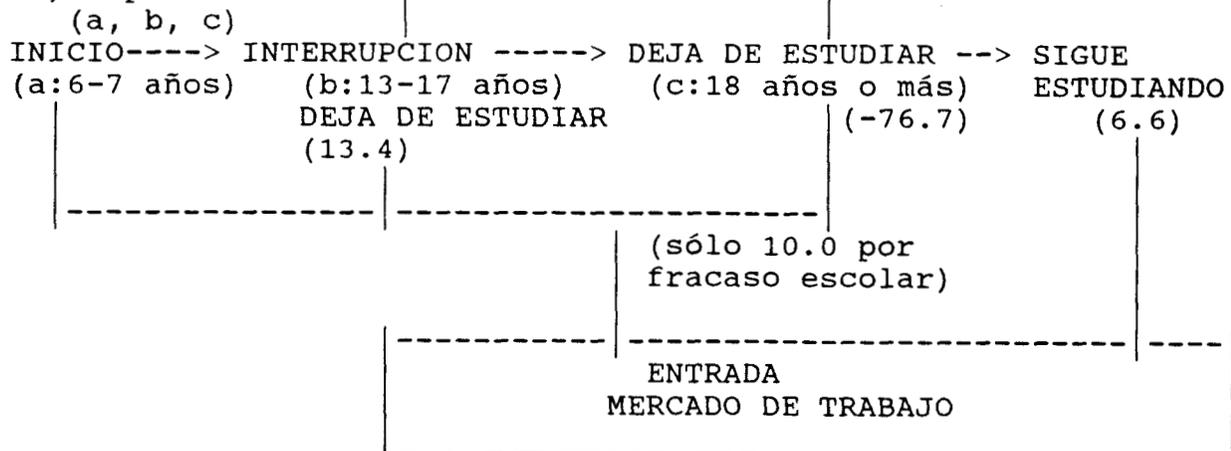
**FLUJO DE ESCOLARIZACION- DESERCIÓN ESCOLAR- MERCADO DE EMPLEO
C) MUJERES BANCARIAS**

i) escolaridad(0,1,2,3,4)

(0) PRESCOLAR



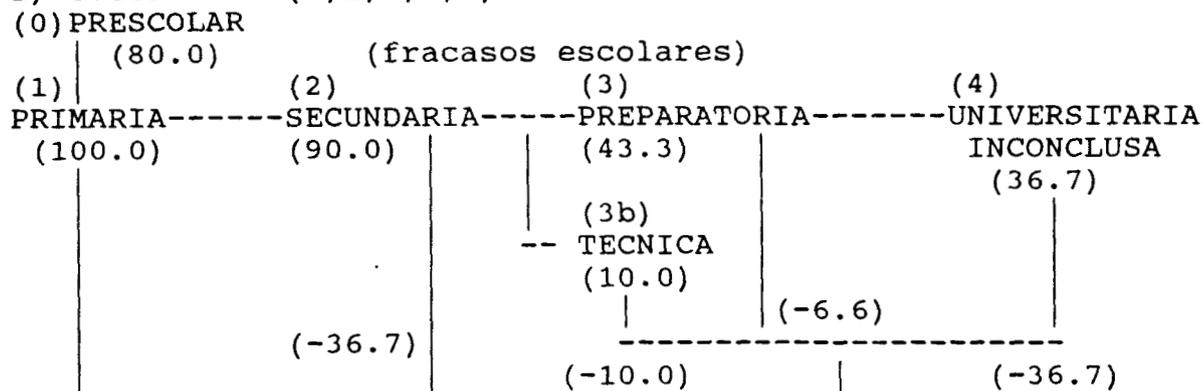
ii) etapas etarias
(a, b, c)



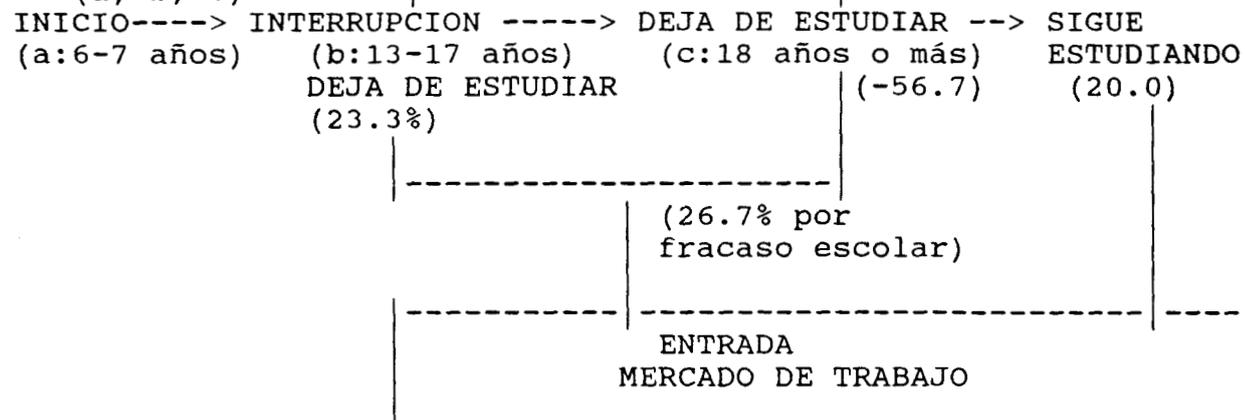
Cuadro 51.

**FLUJO DE ESCOLARIZACION- DESERCIÓN ESCOLAR- MERCADO DE EMPLEO
D) HOMBRES BANCARIOS**

i) escolaridad(0,1,2,3,4)



ii) etapas etarias
(a, b, c)



Cuadro 52.

 CARACTERISTICAS DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR DE TELEGRAFISTAS
 (TENDENCIAS)

CARACTERISTICAS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
PERIODO DE ESTUDIOS a) inicio; b) interrupción; c) fin.	a) 6-7 (90) b) 13-17 (60) c) 18 y más (56.7) y 13-17 (33.3)	a) 6-7 (89.3) b) 13-17 (71.4) c) 13-17 (50%) y 18 y más (39.3)
ESCOLARIDAD	técnica (43.3) media (20) universit. (20)	media (46.3) primaria (22)
FORMACION a) técnica, b) univ.	a) 43.3 b) 20	a) 17.7 b) 7
CONTINUIDAD	discontinuidad: 96.7	discontinuidad: 96.4
CAUSAS DE SUSPENSION DE LA TRAYECTORIA	trabajo (33.4) terminó estud. (23.3)	trabajo (28.6) flojera, distracción (30)
PROBLEMAS ESCOLARES	primaria (26.9) toda la tray. (26.9)	media: sec. (53.5) toda la tray. (21.5)
SIGUE ESTUDIANDO	10%	3.6%

Cuadro 53.

CARACTERISTICAS DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR DE BANCARIOS (TENDENCIAS)		
CARACTERISTICAS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
PERIODO DE ESTUDIOS a) inicio; b) interrupción; c) fin.	a) 6-7 (86.7) b) no importante c) 18 y más (76.7)	a) 6-7 (80) b) 13-17 (76.7) c) 18 y más (56.7) y 13-17 (23.3)
ESCOLARIDAD	técnica (36) media (30.1) universit. (30)	media (43.3) universit. (36.7)
FORMACION a) técnica, b) univ.	a) 36.6 b) 30	a) 13.3 b) 36.7
CONTINUIDAD	discontinuidad: 56.7 continuidad: 43.3	discontinuidad: 96.7
CAUSAS DE SUSPENSION DE LA TRAYECTORIA	terminó estudios/ sigue estud.: 46.4 trabajo: 16.7	probl. escolar (26.7) terminó estudios/ sigue estud.: 23.3 en la fam. no lo dejan estudiar: 20%
PROBLEMAS ESCOLARES	no indicios (50) universidad (20)	media: prepa (53.4) toda la tray. (20)
SIGUE ESTUDIANDO	6.6%	20%

La trayectoria escolar en cada gremio y al interior de los dos grupos socio-profesionales por género, coloca a los trabajadores en relaciones diferentes con la escuela. En los telegrafistas, el nivel escolar es más bajo, y el factor trabajo más determinante como causa de suspensión de los cursos escolares. En los dos gremios, la población que continúa estudiando es una pequeña proporción en general, aunque en los bancarios varones llega a ser la quinta parte.

3.2.LA TRAYECTORIA OCUPACIONAL.

En este apartado intentamos reconstruir los trayectos de la vida de trabajo de los empleados. En primer término definiremos el período etario de las trayectorias de telegrafistas y bancarios: edad de ingreso, el tamaño y la continuidad/discontinuidad de las trayectorias. A continuación definiremos las ocupaciones por tipos, como en el capítulo 2 respecto a los

empleos de los padres, describiremos las características, control sobre el trabajo, fuente de empleo y sectores de la primera experiencia laboral de los trabajadores. En otro bloque de datos se pueden observar las ocupaciones principales en la trayectoria ocupacional formando tipologías, la movilidad de los niveles escolares de las trayectorias, el control sobre el trabajo y la fuente de empleo en el proceso de inserción en el mercado de trabajo, y finalmente algunas de estas características en el último empleo antes de ingresar a los actuales empleos.

Las trayectorias ocupacionales de los empleados y las empleadas telegrafistas y bancarios son resultado del recuento de ocupaciones sucesivas a lo largo de la vida de trabajo. Se incluyen aquí como ocupaciones además de las de participación económica directa, aquellas de apoyo a la reproducción familiar como son las de "amas de casa" y las "no remuneradas", que constituyen parte del trabajo de pequeñas economías familiares.

Periodo de trabajo.

De acuerdo a las edades promedio de inicio en la trayectoria laboral y de entrada al campo ocupacional actual, el periodo de vida en el que los trabajadores de uno y otro gremio han laborado hasta antes de la actual ocupación, va de los 13 a los 25 años de edad. En los trabajadores telegrafistas los rangos en los que fluctúa esta etapa de trabajo son más elásticos, mientras que en los trabajadores bancarios el periodo de trabajo tiende a concentrarse en ese mismo rango etario. Por género las diferencia residen en que los hombres empiezan a trabajar a más temprana edad.

Edad de ingreso.

Los telegrafistas hombres y mujeres han empezado a trabajar mayormente en etapas de niñez y adolescencia: alrededor del 60% de las mujeres y del 70% de los hombres, aunque quienes comenzaron más tarde, después de los 17 años, lo hicieron también muy jóvenes. El trabajo desde la perspectiva de actividad socialmente útil, que contribuye a la reproducción de la fuerza de trabajo familiar, representa una tarea cotidiana en la vida de los telegrafistas desde sus primeros años.

En la población de empleados bancarios la edad de inicio en el mercado laboral es menos temprana en la mayoría de los casos, particularmente en el de mujeres. Antes de la mayoría de edad se ocuparon en una actividad de trabajo el 30% de las mujeres, y aproximadamente el doble de los hombres; sin embargo también los bancarios en todo caso empiezan a trabajar muy jóvenes: los últimos en "comenzar" lo hicieron apenas pasados los 18 años de edad; no obstante, las mujeres, sobre todo las más jóvenes, retardaron su ingreso al trabajo por más tiempo que los hombres.

Las tareas domésticas, el trabajo de la casa, en el que

participaron en su niñez tanto hombres como mujeres, parece visto de distinta manera por los empleados de uno y otro género. Las mujeres sugieren una relación casi natural con las labores hogareñas, y no las vinculan con "trabajo"; en cambio los hombres cuando hacen "mandados" o participan en la casa en otros quehaceres, los consideran pequeñas "chambitas".

Cuadro 54.

EDAD	EDAD EN LA QUE EMPIEZA A TRABAJAR (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	BM(%)	Bh(%)
A LOS 12 AÑOS O MENOS	20.0	42.8	6.7	16.7
DE LOS 13 A LOS 17 AÑOS	43.3	28.6	23.3	40.0
A LOS 18 O MAS AÑOS	36.7	28.6	70.0	43.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tamaño de las trayectorias.

El tamaño de las trayectorias laborales como número de empleos sucesivos ocupados por los trabajadores, nos permite medir la distancia entre la entrada al primer empleo y el ingreso a Telégrafos y al Banco en cada caso. En las dos poblaciones es significativa la porción de los que ingresaron directamente a la empresa: como comentamos anteriormente, representan la tercera parte de las mujeres y alrededor de la cuarta parte de los hombres de ambos gremios. El número de empleos anteriores al trabajo en la actual empresa varía en el resto de la población con una trayectoria laboral de 2 a 8 empleos recorridos, pero en la mayor parte de los casos no son más de 5.

En la población de telegrafistas, el grupo de mujeres que se colocó cuando menos en un empleo antes de la entrada a Telégrafos -dos terceras partes del grupo-, recorrió en promedio 3 plazas en el mercado laboral: una mayoría recorrió menos de 4 y se reduce a unos cuantos casos la porción con trayectorias más extensas. De manera similar la mayor parte de los varones describen trayectorias menores a los 3 empleos pero también son de notar los casos en donde se observan trayectorias de más de 9. Respecto al número de plazas de los empleados bancarios, en el caso de las mujeres se encontró una menor extensión en los puestos en el mercado laboral fuera del banco, considerándo un promedio de 2 empleos anteriores. En el caso de los hombres, se observan dos tendencias: un grupo de ellos recorre sólo 2 empleos antes de llegar al banco, y otro grupo se contrató en diversas actividades en más de 5 plazas antes de entrar al banco.

Cuadro. 55.

NUMERO DE EMPLEOS EN LA TRAYECTORIA
(CONTANDO EL TRABAJO ACTUAL)
(PORCENTAJES)

NUMERO DE EMPLEOS	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
1 EMPLEO (EN LA EMPRESA)	33.3	28.6	33.3	23.3
DE 2 A 3 EMPLEOS	26.7	35.7	50.0	40.0
DE 4 A 5 EMPLEOS	33.3	25.0	6.7	20.0
6 O MAS EMPLEOS	6.7	10.7	10.0	16.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Continuidad de las trayectorias.

Las trayectorias laborales en el caso de quienes han recorrido más de un empleo describen líneas de continuidad en el mercado laboral. Cuando los empleos se suceden unos a otros sin periodos considerables de desempleo estamos ante una trayectoria laboral continúa, mientras que cuando el paro se convierte en una etapa entre un empleo y otro se produce discontinuidad en la trayectoria.

De acuerdo a la información proporcionada por los trabajadores la continuidad de la trayectoria ha marcado la historia laboral de la mayoría de éstos en los dos grupos de profesionales. Desde el momento en el cual empezaron a trabajar, en la niñez, adolescencia o juventud, son casi inexistentes los períodos de no-trabajo. En el gremio de telegrafistas esta población es el 80% en las mujeres y el 85.8% en los hombres; y muy similar en la población de bancarios donde las mujeres, más que todos los trabajadores que comparamos, han llevado una trayectoria continúa: 96.7%. Los hombres por otro lado se han empleado de manera continúa en el 80% de los casos. Es posible que este hecho explique el lugar relativamente secundario de la cuestión escolar como causa de interrupción de los estudios y la prioridad del trabajo a lo largo de la vida de estos trabajadores.

Los despidos no aparecen significativos en el tránsito de empleos, al menos no se reconocen abiertamente por los trabajadores, y las renunciaciones por problemas laborales tampoco son comunes, con excepción de algunos casos de mujeres telegrafistas.

Cuadro 56.

CONTINUIDAD EN LA TRAYECTORIA LABORAL
(PORCENTAJES)

TIPO DE TRAYECTORIA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
CONTINUA	80.0	85.8	96.7	80.0
DISCONTINUA	20.0	14.2	3.3	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 57.

DESPIDOS Y RENUNCIAS	DESPIDOS Y RENUNCIAS. (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
NO INDICIOS	76.9	92.8	96.7	96.7
DESPIDOS	7.7	3.6	0.0	0.0
RENUNCIAS	15.4	3.6	3.3	3.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Las ocupaciones.

Las ocupaciones han sido clasificadas, a semejanza de la clasificación del capítulo 1, en 11 grupos que presentan diferencias por las formas de incursión en el mercado de trabajo. Son:

1. Deporte, arte y recreación;
2. Cuadros superiores y profesiones liberales;
3. Cuadros medios y técnicos especialistas;
4. Ejército y policía;
5. Empleados;
6. Personal de servicios domésticos;
7. Obreros;
8. Artesanos;
9. Pequeño-propietarios y comerciantes;
10. Agricultores;
11. Amas de casa o no remunerados.

Una reagrupación en 4 sectores ocupacionales nos ha permitido establecer diferencias en los tipos de empleo y comparar las trayectorias laborales de los trabajadores de acuerdo a 4 criterios: 1. El sector económico en el cual se incursa cada empleo (primario, secundario, terciario); 2. la fuente de empleo (asalariado, autoempleo); 3. el nivel de cualificación (escolarizado, no escolarizado); y 4. el control sobre el proceso de trabajo (capacidades de decisión sobre el proceso). Los sectores ocupacionales son los siguientes:

Sector I: Profesionistas y técnicos especializados: tienen una formación académica profesional, realizan actividades de tipo intelectual y administrativo. Toman decisiones. (ocupaciones 2, y 3 [no en todos los casos])

Sector II: Empleados y personal de servicios: requisito de formación escolar mínimo y ejecución de actividades manuales e intelectuales siguiendo instrucciones de superiores. (ocupaciones 4, 5 y 6)

Sector III: Obreros y artesanos: formación técnica-empírica

realizan actividades de producción en fábricas o talleres. Los artesanos pueden ser sus propios patrones y tener cierta libertad de toma de decisiones. (ocupaciones 7 y 8)

Sector IV: Pequeño-propietarios, comerciantes y no remunerados: creación de habilidades en la práctica. Son dueños de su capacidad de trabajo y tienen ciertas libertades para decidir. (ocupaciones 9, 10 y 11)

De estos sectores, el primero es considerado de alto nivel de cualificación, los tres sectores restantes se reconocen de nivel medio y bajo. Los empleos en general se sitúan en dos niveles: 1. Alto (y medio en alguno casos), y 2. Medio y Bajo.

El primer empleo.

El paso de no-asalariado a trabajador asalariado representa una clara división en la vida de los trabajadores: de la dependencia a la responsabilidad en la provisión económica familiar ininterrumpida hasta ahora. En los dos grupos ocupacionales la entrada al mercado laboral se hizo por la puerta de los "empleados" principalmente, con ocupaciones supervisadas por jefes o patrones, con salarios y jornadas laborales fijos. La entrada directa al campo ocupacional de telegrafos se presentó en la tercera parte de las mujeres telegrafistas(33.3%) y en más de la cuarta parte de los hombres (28.6%), y en la población de bancarios de manera similar el 33.3% de las mujeres y 23.3% de los hombres.

La entrada a telegrafos y al banco como primera y única experiencia de trabajo hace de la historia laboral un expediente de un sólo empleo y la trayectoria se traduce en lo que se denomina "carrera laboral" en la empresa. La entrada directa al campo ocupacional actual implica un proceso de profesionalización desde y únicamente el empleo de telegrafista o bancario por lo que suponemos que a diferencia de quienes ingresaron a estos empleos después de recorridos otros mercados de trabajo, los directamente telegrafistas o bancarios presentan rasgos profesionales distintos.

Básicamente son dos los tipos de trabajadores que han ingresado directamente al campo actual de trabajo: 1) quienes ingresaron por mera herencia familiar del empleo, generalmente de alguno de los padres, sin aparente elección del empleo; y 2) quienes buscaron el ingreso a la empresa para hacer de esta un campo de empleo conforme a ciertas expectativas personales de trabajo.

Los trabajadores que iniciaron en Telegrafos o en Bancomer como primer empleo se suman a quienes empezaron la historia laboral como empleados. Del otro lado de los trabajadores que iniciaron en Telégrafos o Bancomer están quienes tuvieron por lo menos una experiencia de trabajo anterior a los actuales empleos. Son alrededor del 70% de los casos en ambos gremios. En

estos trabajadores, que son mayoría, el trabajo actual representa el empleo de mejores condiciones de realización como fuerza laboral.

Mujeres telegrafistas.

Los tipos de ocupaciones señaladas por las mujeres telegrafistas como primer empleo son: a) empleadas (70.1%), b) pequeño-propietarias (10.0%) y c) campesinas (10.0%).

Se reconocieron como empleadas quienes iniciaron en el mercado de empleo desempeñando labores como recepcionistas, cajeras, secretarias, encargadas de departamentos de tiendas, auxiliares de profesionales y meseras de restaurantes, y por supuesto de telegrafistas. Ocupaciones reconocidas socialmente como campo de acción de las mujeres, desempeñando tareas básicamente de atención directa al público usuario y ocupando los niveles jerárquicos más bajos en las empresas contratantes.

Estos empleos son recordados en la mayor parte de los casos como desgastantes y sin expectativas de mejores condiciones laborales en la zona de empleo donde se contrataron. En muchos casos los puestos subsiguientes en la jerarquía laboral de la empresa estuvieron ocupados por los empleadores que trabajan para su propio negocio, por profesionistas o por auxiliares de éstos que no van a ceder sus puestos promoviendo a las empleadas. Puestos diferentes a los que pudieron ocupar las empleadas se localizan en todo caso en el mismo nivel jerárquico y con igual o menor ingreso y requerimientos de formación para el trabajo lo que hace de estos empleos puntos inmóviles en la zona de empleo. En la mayoría de los casos, han sido tomados como trabajos emergentes para mejorar la economía familiar, y la permanencia es corta cuando surgen otras oportunidades de trabajo aparentemente más favorables en lo económico y lo profesional. En el caso de las trabajadoras que iniciaron como telegrafistas se registran situaciones de movilidad salarial y de capacitación para el trabajo más favorables.

En las ocupaciones de "pequeño-propietarias y comerciantes" se emplearon por primera vez aquellas trabajadoras que participaron en pequeños negocios familiares y percibieron alguna remuneración, y las que empezaron vendiendo cosas por su cuenta entre familiares y vecinos. Se registran estas ocupaciones como de carácter temporal y de emergencia económica paralelas al trabajo de la casa y/o a la escuela en algunos casos.

En las labores agrícolas, en parcelas o en la pequeña propiedad familiares en comunidades rurales, generalmente desde niñas, este tipo de trabajo tiene cierta naturalidad en la familia desde la familia de origen. La capacitación se adquirió con el tiempo y desde chicos obtuvieron una destreza manual para la siembra, cosecha y demás labores agrícolas que acompañan al manejo y crianza de animales. Conforme fueron creciendo ellas y los hermanos, se fueron incorporando a los trabajos del campo.

Los "4 ó 5 años" de edad se consideraban suficientes para tomar parte en las faenas agrícolas. Crecieron entonces combinando trabajo, juegos y escuela hasta después de la adolescencia y en todos los casos el período donde se reconocieron campesinas se recuerda el trabajo como una etapa "muy feliz".

Las demás trabajadoras de Telégrafos iniciaron su recorrido laboral en la cocina de un restaurante aprendiendo las diversas tareas sobre la marcha del mismo trabajo. Otras, como maestra educadora y como bailarina, buscaron una formación profesional para estas ocupaciones.

Exceptuando los casos en los que el trabajo es elemental en la economía doméstica familiar, el trabajo aparece como tarea en la vida de estas mujeres cuando las necesidades personales y de la familia aumentan y hay necesidad de mayores ingresos.

Hombres telegrafistas.

El primer empleo de los hombres telegrafistas fue principalmente como: a) empleados (42.9%), b) personal de servicio (21.4%) y c) obreros (21.4%).

Quienes se ocuparon en el inicio de la trayectoria laboral como empleados lo hicieron como telegrafistas, empleados de atención al público en tiendas de departamento y en labores de oficina y en mensajería. Tales ocupaciones no requirieron una capacitación especial para el trabajo y el dominio de las actividades del puesto se adquirió en la práctica inmediata.

Al igual que las mujeres "empleadas", los varones tampoco observaron mejores perspectivas salariales y de formación profesional. La excepción fué el empleo de algunos telegrafistas que han recorrido varias categorías en el tabulador con ascensos salariales y de capacitación en algunos casos. En el grupo de hombres telegrafistas que iniciaron como empleados, no es clara la relación de permanencia con el trabajo, ni si el empleo se procuró por urgencia económica como en el caso de las mujeres, pero en todas las circunstancias -fuera de los telegrafistas de origen- se suceden varios empleos más antes de llegar a Telégrafos. La búsqueda de contrataciones mejores o la poca estabilidad de los empleos empujaron a estos trabajadores a salir de su empleo inicial.

Bajo las ocupaciones registradas "personal de servicio" están los que iniciaron como voceadores, pintores de casas y en general "mil usos": mandaderos, acarreadores de agua, ayudantes de algún pariente o de personas cercanas en algunas "talachas". Se emplearon por lo regular en el mismo barrio donde crecieron y con la gente conocida que solicitara sus servicios. Se trata de empleos totalmente libres de contratación formal, pagados por obra terminada, sin capacitación previa, ni continuidad asegurada, y combinados con periodos de paro y de asistencia a la escuela, o simultáneos a la formación primaria o secundaria.

Estos empleos significan alternativas al desempleo y a la necesidad inmediata de ingresos; aparecen en la mayor parte de los casos como empleos tomados en etapas de niñez y adolescencia, transitorios hacia el trabajo formal. Estos empleos se recuerdan como audacias juveniles, como tácticas de empleo personales que reportaban dinero para ayudar a la familia, pero también para ellos mismos. Trabajar de "mil usos" creó la idea de estar administrando con libertad la propia fuerza de trabajo, los tiempos de ocio y diversión que empleos de este tipo les permitieron disponer. La dinámica de estos empleos se adecua a la convivencia del vecindario y de la parentela. La mayoría de los hombres que empezaron de esta manera su trayectoria laboral son telegrafistas con una antigüedad de más de 9 años en la empresa.

Iniciaron como "obreros" quienes se emplearon en diversos oficios en talleres, en fábricas o en la construcción. Se trata de trabajos ejecutados en un centro laboral específico donde convivieron con otros trabajadores en ambientes de trabajo definidos. Los iniciados en oficios generalmente se emplearon en negocios y profesiones familiares: sastrerías, carpinterías, herrerías de padres, tíos o allegados de la familia; allí los tiempos de trabajo se supeditaron a las cargas de trabajo, a los pedidos de los clientes: si no es mucho el trabajo en el taller queda tiempo para otras cosas, para descansar, para divertirse. Este tipo de empleo también se tomó en la adolescencia y juventud y se combinó con la escuela y el movimiento del vecindario.

Por otra parte, quienes se emplearon por primera vez en fábricas como obreros se ubicaron en empresas donde trabajaban ya sus padres o hermanos. El trabajo de la fábrica, ofreció una entrada directa al mercado de trabajo formalizado desde uno de los niveles más desventajosos de contratación laboral de acuerdo a la perspectiva del empleo en telegrafos, de menor intensidad de trabajo y con mayor remuneración y prestaciones.

Otras primeras ocupaciones fueron: vaquero, que se complementa con las tareas del campo, y ayudante en pequeños negocios de la familia sin remuneración; en ambos tipos de labores el trabajo es impago y no se considera fuera de la economía familiar. Trabajar en estos casos se conjuga con actividades escolares. Las características de estas ocupaciones son similares a las propias de mujeres telegrafistas que laboraron en el campo.

Cuadro 58.

PRIMER EMPLEO DE TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS
(PORCENTAJES)

OCUPACIONES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
0. DEPORTE, ARTE Y RECREACION, Y OCUPACIONES DE STATUS	3.3	0.0	3.3	6.7
1. CUADROS SUPERIORES Y PROFESIONES LIBERALES	0.0	0.0	0.0	0.0
2. CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	3.3	0.0	6.7	6.7
3. EJERCITO Y POLICIA	0.0	0.0	0.0	0.0
4. EMPLEADOS	70.1	42.9	73.4	56.7
5. PERSONAL DE SERVICIO	3.3	21.4	3.3	0.0
6. OBREROS	0.0	21.4	0.0	13.4
7. ARTESANOS	0.0	0.0	0.0	0.0
8. PEQUENO-PROPIETARIOS Y COMERCIANTES	10.0	0.0	3.3	0.0
9. AGRICULTORES	10.0	3.6	0.0	10.0
10. AMAS DE CASA, O NO REMUNERADO	0.0	10.7	10.0	6.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

Mujeres bancarias.

Las mujeres bancarias iniciaron en el mercado laboral principalmente en dos ocupaciones de: a) empleadas (73.4%), b) empleadas no remuneradas (10.0%).

Iniciaron prácticamente en la misma gama de empleos que las telegrafistas: cajeras, secretarias, vendedoras en tiendas departamentales -unas de prestigio-, auxiliares de profesionales y en el servicio de restaurantes y mayormente en el banco actual. Exceptuando los casos donde el único empleo ha sido el bancario, ocupan los empleos donde es abundante la presencia de mujeres, con pocas perspectivas de promoción profesional y salarial.

El primer trabajo es considerado por algunas de ellas como recurso para afrontar una emergencia económica en la familia, donde el nuevo ingreso apoyará directamente el consumo familiar, pero también como una estrategia personal, para cubrir las propias necesidades que la economía familiar no podía atender. Quienes iniciaron en el Banco figuran con mejores condiciones de desarrollo profesional y de promoción salarial.

Ayudar en la tiendita familiar sin remuneración es una forma

de entrar a la vida de trabajo desde un empleo que formalmente guarda mayor relación con las labores del ama de casa que con las actividades económicas formales. Si bien el pago por el trabajo es un factor básico en la relación trabajo-trabajador, las bancarias que trabajaron sin remuneración participaron de manera indirecta de los beneficios de su trabajo en el conjunto del esfuerzo familiar en el negocio. La situación de estas trabajadoras en las actividades comerciales de la familia es similar a las vividas por las telegrafistas que iniciaron en labores agrícolas, en cuanto a la formación para el trabajo en el mismo grupo familiar, pero asume características formales más cercanas a los empleos reglamentados donde no se entiende como "natural" la convivencia de trabajo-juego y escuela. En todas ellas aparece como una necesidad apremiante colocarse en un empleo remunerado. Por otra parte, no se trata de trabajo infantil, y la antigüedad en este primer empleo no es significativa para las bancarias.

Otras ocupaciones iniciales en el mercado laboral son: vendedora de cosas por su cuenta, cuidado de niños, edecán, y una técnica en computación. Esta última representa el único caso de las bancarias donde se llevó una formación técnica para el primer empleo.

Hombres bancarios.

El primer empleo de los bancarios se localizó mayormente en las siguientes ocupaciones: a) empleados (56.7%), b) obreros (13.4%) y c) campesinos (10.0%).

Los hombres bancarios, bajo la ocupación genérica de "empleado", fueron en el primer empleo: vendedores de tiendas de departamentos, de tiendas distinguidas como de prestigio, agentes de ventas, almacenistas, auxiliares profesionales, mensajeros y almacenistas, empleados de instituciones bancarias y financieras, y por supuesto de la empresa actual. La característica común a este grupo de empleos es su ubicación en el sector comercial y de servicios, que son empleos de intermediación en la compra-venta de productos o servicios en donde la relación directa con los clientes representa la base de las funciones del trabajo y el dominio de las relaciones públicas aparece como una cualidad necesaria en el desempeño en el mismo.

Independientemente de que la entrada al mercado laboral por estas puertas no haya significado un reconocimiento de las habilidades en el trato con la gente, los trabajadores atribuyen a estas habilidades consideradas como capital personal de trabajo, como vocación de negociante. El dominio de las relaciones con la clientela toma la forma de saber profesional. Y en la mayoría de los casos esta "vocación" orienta trayectoria encaminada a las actividades de servicios bancarios.

La habilidad en las relaciones públicas se combina con el manejo de prácticas comerciales y de saberes profesionales en los

casos en los que los trabajadores estudiaban o habían cursado carreras técnicas y universitarias.

Al margen de la antigüedad laboral, quienes iniciaron en las ocupaciones de ayudante de carpintero o herrero, como obrero de talleres pequeños o de fábrica de medianas dimensiones, el recorrido ocupacional subsecuente permaneció en este tipo de ocupaciones antes de dar el brinco al trabajo bancario actual. La entrada al banco se liga a estas actividades desde el momento en el cual los puestos de ingreso al banco son de un nivel de cualificación menor que el obrero y artesanal, por lo general de "office boy" (en los cambios de puestos bancarios se crean las habilidades propias del campo comercial y de servicios). También en estos casos el empleo obrero y artesanal tiene cierto arraigo familiar. Las características del trabajo obrero ejecutado por los telegrafistas se reconocen también en el primer empleo de los bancarios en la misma ocupación.

El trabajo en el campo se integra en la vida de los trabajadores bancarios de origen rural de manera similar a las mujeres telegrafistas. Labores del campo en la siembra y en la crianza de animales se completaron con labores escolares y el juego, en la niñez y la adolescencia, hasta la salida del agro y la definitiva instalación en la ciudad. Los trabajos de la familia campesina se prolongan del campo a la ciudad en la venta de productos agrícolas y derivados, pero en general representaron la salida del campo hacia el mercado de trabajo urbano. La antigüedad en el banco no es determinante en este caso para reconocer a quienes se iniciaron en trabajos de campo, pero sí lo es el tipo de puesto al que ingresaron a la empresa, de los más bajos en el escalafón bancario.

Otros empleos tomados en el primer orden de la trayectoria de los hombres bancarios fueron: empleados no remunerados que trabajaron en negocios familiares, técnicos en computación y analistas de costos, rescatistas y entrenadores. Los cuatro últimos empleos, que requieren de capacitación técnica, corresponden a empleados bancarios de poca antigüedad en la empresa.

Control del trabajo y fuente del primer empleo.

Los primeros empleos de telegrafistas y bancarios se localizaron en general en las siguientes ocupaciones: Todos, mujeres y hombres de ambos gremios en "empleados", representación muy significativa; los telegrafistas varones en "personal de servicio", importante; sólo los hombres como "obreros", representativo; mujeres como "pequeño-propietarias y comerciantes", poca participación; mujeres telegrafistas y hombres bancarios, "agricultores"; y "amas de casa o no remunerado" excepto en mujeres telegrafistas. Estas ocupaciones se concentran en los sectores ocupacionales II, III y IV donde el nivel de cualificación formal para el trabajo se reconoce bajo o medio.

Las mujeres telegrafistas entraron al mercado laboral principalmente a través del trabajo formal como empleadas en actividades de servicios, aunque la mitad directamente ingresó a Telegrafos (como empleadas de gobierno en actividades administrativas y de servicio público). En tales casos la fuente de empleo y el control es externo, las tareas del puesto se definen y realizan de acuerdo a la disposición de personal de nivel jerárquico superior. Los empleos de "comerciante" y de "agricultoras" hablan de empleos autogenerados por ellas mismas o en la familia, donde el control del trabajo se ejerce dentro de la economía doméstica. Las ocupaciones de bailarina y maestra educadora donde cuando menos tuvieron una formación técnica resultan de mayor grado de capacitación respecto a la ocupación actual, y se sitúan en el primer sector de ocupaciones, con nivel medio y alto.

Los telegrafistas varones plantean el ingreso al trabajo partiendo de la contratación como "empleados" sobre todo de Telégrafos, aunque la proporción de trabajadores que fueron "empleados" en el primer punto de la trayectoria laboral es menor respecto a las mujeres de este gremio y a los bancarios. Son significativos los empleos como "obreros" donde establecen relaciones semi-contractuales con el trabajo, sobre todo en talleres familiares y en la construcción como albañiles. Por otra parte, en los empleos como "personal de servicio", como auto-empleos, la relación informal con el trabajo los coloca en las situaciones más desventajosas de la estructura social de empleos, el trabajo sin garantía de mejora económica y profesional, sin continuidad ni seguridad social.

Las mujeres bancarias, al igual que las telegrafistas, mayormente se emplearon primera vez como "empleada" de servicios, iniciando la mitad en el Banco. Aunque una parte menos significativa procuró emplearse "a sí misma" como forma de empleo alternativo al trabajo formal. Por otro lado, se emplearon como enfermera y técnica en computación jovencitas con una formación técnico-profesional para estos trabajos; su situación actual como trabajadoras es, en términos de formación profesional, más favorable.

En la población de bancarios varones, la orientación del primer empleo sugiere una mayor diversidad de formas de acceso al mercado laboral que van desde el trabajo impago de las economías familiares (campesinos y colaboradores en negocios familiares), el trabajo semi-formalizado en oficios, hasta ocupaciones que piden por requisito mínimo una formación técnica. Estas últimas ocupaciones se ubican en el primer sector de ocupaciones y en el caso de las ocupaciones más calificadas, como la de "técnico en computación" y "analista de costos", existe una continuidad de calificación profesional en los puestos ocupados en el Banco (son una minoría).

Sectores laborales donde se localiza el primer empleo.

Los empleos donde mayormente empiezan a trabajar las mujeres telegrafistas se encuentran en los sectores II y IV (76.7% y 20.0%). Los hombres del mismo gremio en el II, III y IV (64.3%, 21.4% y 14.3%). De los bancarios: las mujeres al igual que las telegrafistas se colocaron en los sectores II y IV (80% y 13.3%), y los hombres, como los telegrafistas varones se localizaron en los sectores II, III y IV (63.3%, 13.3% y 16.7%).

De esta manera, se observa una similar ubicación sectorial de los primeros empleos por género. Aunque todos iniciaron mayormente en el segundo sector, como "empleados", las mujeres se instalaron en estos campos de empleo en proporciones mayores que los hombres. Por otra parte los hombres de ambos gremios iniciaron su trayectoria laboral también en el sector III, como obreros y ayudantes en talleres de oficios. Este comienzo no se observa en las mujeres, aunque más adelante, en otras etapas de la trayectoria algunas de las mujeres se emplearon como obreras. Los empleos del sector I, profesionistas y técnicos, en todos los grupos de trabajadores observados son excepcionales, y en ciertos casos quienes poseían una formación de este tipo se ubicaron en una mejor posición en el espacio laboral actual en relación a los demás trabajadores de cada gremio.

Cuadro 59.

SECTORES OCUPACIONALES DEL PRIMER EMPLEO
(PORCENTAJES)

SECTORES OCUPACIONALES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
I. PROFESIONISTAS Y TECNICOS	3.3	0.0	6.7	6.7
II. EMPLEADOS Y PERSONAL DE SERV.	76.7	64.3	80.0	63.3
III. OBREROS Y ARTESANOS	0.0	21.4	0.0	13.3
IV. PEQUENO-PROP. COMERCIANTES Y NO REMUNERADOS	20.0	14.3	13.3	16.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

Las historias de inicio en el mundo del trabajo en los empleados de telegrafos guardan cierta homogeneidad como grupo laboral donde coinciden hombres y mujeres de diferentes edades y

de mayor o menor antigüedad en la empresa. Van del trabajo infantil y adolescente hasta el empleo como telegrafistas, y del trabajo impago y de apoyo familiar al trabajo formal.

En los bancarios en cambio, las historias laborales dividen a la población en dos tipos de trabajador con trayectorias de empleo diferenciadas por edad y por antigüedad en el banco. Quienes tienen mayor antigüedad en la empresa, presentaron también similares características con el grupo de telegrafistas: empezaron a trabajar desde muy jóvenes, si bien no tan jóvenes como los del otro grupo de trabajadores, y recorrieron empleos a partir de zonas de empleo menos estables en el mercado laboral. Por otra parte, los bancarios más jóvenes, casi de recién ingreso al banco, no se vieron obligados a trabajar desde pequeños en la mayoría de esos casos.

Las ocupaciones principales: tipos de trayectorias.

¿Existe la profesionalización en el "empleado" de Telegrafos y Bancario anterior a la entrada a estos campos laborales? ¿En qué medida la construcción de las trayectorias laborales es construcción de la actual ocupación? Richard Hoggart (1957), al describir el tipo de ocupaciones de la clase trabajadora en Inglaterra encuentra que no existe un orden, una selectividad en los tipos de ocupaciones de los trabajadores a lo largo de su vida, ni a nivel de práctica laboral ni a nivel de representaciones profesionales. Según el autor, poco importa el tipo de trabajo sino trabajar.

Estudiosos de trayectorias laborales en nuestro país como Pries (1992) y Escobar (1992), encuentran también este fenómeno. Sin embargo, dada la tendencia en el banco de seleccionar personal de poca experiencia laboral o de comprobable afinidad en la profesión, nos interesa conocer en los trabajadores de Telégrafos y del Banco (como "empleados" de servicios) si han formado a lo largo de su vida laboral trayectorias de empleo que los han acercado más o menos a la construcción de una profesionalización -ambigua en todo caso- como trabajadores "empleados".

Es decir, una formación para el trabajo genérico de "telegrafista" y de "bancario" tomando como base las características de la mayoría de los puestos, en los cuales se concentran actividades de servicio al público/cliente y de tipo administrativo en general, presentes en las ocupaciones de "empleados". En este sentido, ¿podrían considerarse más próximas a la configuración del trabajador telegrafista o bancario aquellas trayectorias construidas sólo en el tipo de ocupación de empleado que las construidas en la sucesión de ocupaciones distintas?

De acuerdo a la cercanía de las trayectorias a esta profesionalización de los empleados como una ocupación genérica, encontramos tres tipos de trayectorias: 1. Sólo en la empresa o

sin trayectoria laboral anterior a la empresa, que comprende los casos que ingresaron directamente al sector laboral actual; 2. Trayectorias de "empleados", donde los trabajadores recorrieron empleos antes del actual en la misma línea de las ocupaciones de empleados; y 3. Trayectorias mixtas, en las cuales los empleos sucesivos cruzaron por diversos tipos de ocupaciones.

El paso por ejemplo de un trabajo de obrero a uno de vendedor de licuadoras por su cuenta y después a un empleo de archivista estructura este tipo de trayectoria mixta. El trabajador cubre una serie de empleos en distintos espacios del mercado laboral donde se configuran diferentes marcos de concreción de la fuerza laboral que exigen por parte del trabajador el manejo de los conocimientos y habilidades para cada empleo específico. En estos casos los trabajadores van de un empleo a otro, de un segmento laboral a otro de tal suerte que la experiencia en el proceso laboral del primer empleo no es antecedente necesario del segundo ni el segundo del tercero.

Los contenidos del trabajo de los empleos sucedidos de esta manera, no van estructurando una formación profesional específica, sino resultan bloques de experiencias de trabajo que van completando en cada trabajador un muestrario personal de habilidades. Observaremos en la búsqueda de respuestas las trayectorias de "empleados" y las trayectorias "mixtas" en cada grupo de trabajadores.

Cuadro 60.

TRAYECTORIAS DE EMPLEADOS Y TRAYECTORIAS MIXTAS.
(PORCENTAJES)

TIPOS DE TRAYECTORIAS	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
(SOLO EN LA EMPRESA	33.3	28.6	33.3	23.3)
SOLO COMO "EMPLEADOS"	20.0	0.0	46.7	20.0
TRAYECTORIAS MIXTAS	46.7	71.4	20.0	76.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

En la población de mujeres telegrafistas, quienes han seguido una trayectoria laboral como "empleadas" se localizaron en ocupaciones que profesionalmente plantean, en la mayor parte de los casos, una formación técnica para el trabajo. Predomina el trabajo de secretaria el cual sólo en un caso guarda relación con el puesto actual de la telegrafista. Del trabajo de secretaria al trabajo de cobradora de giros y despachadora del servicio al público implicó encontramos un fenómeno de devaluación profesional de las trabajadoras : en el paso del dominio de un empleo técnico-profesional a uno técnico-empírico.

Por otra parte, las trabajadoras que describen una trayectoria mixta presentan dos tipos diferentes de cursos.

Identificamos por un lado a las trabajadoras en ocupaciones que requieren una formación técnica-profesional alternando con ocupaciones de formación en el trabajo: nuevamente secretarias junto con profesoras de danza, profesoras de inglés, contadoras de carrera universitaria y de carrera técnica y maestras educadoras. Se observa una discontinuidad en los empleos de este tipo, una ruptura de la "carrera profesional" en el sentido de sucesión de empleos de una misma formación socio-profesional, y en otros casos una trayectoria fragmentada donde los empleos de formación se intercalan con otros descalificados, como los de empleada de tienda, venta de enciclopedias y "ama de casa", sirvienta y cocinera. Las otras trayectorias mixtas cruzan tipos de ocupaciones diferentes sin requerimiento de formación para el trabajo y son de los tipos de ocupaciones que acabamos de enlistar agregando los de campesina y obrera textil.

Los hombres telegrafistas que no ingresaron directamente a Telégrafos, se han ocupado antes del actual empleo en diversas ocupaciones fuera de laborar como "empleados", de tal suerte que en ningún caso se observa una trayectoria única en esta ocupación. Son todas trayectorias mixtas, donde se intercalan oficios en talleres, en la construcción, como obreros, con trabajos de "mil usos", de vendedor en tienda y de cosas por su cuenta y vaquero. En estas trayectorias, a diferencia de las trayectorias mixtas de las mujeres del mismo gremio no se destacan diferencias en los requerimientos de formación para el trabajo.

Sólo en un caso, la profesión de técnico-electricista, después de emplearse como pintor de casas, representa una muestra de trabajo con una formación previa. En ningún caso encontramos un trabajador que fuera profesor en otro tiempo, ni contador de carrera técnica, como sí observamos en el grupo de mujeres. La descalificación de los empleos hace de las sucesiones de éstos una secuencia de empleos intercambiables como se ha encontrado en otros grupos de trabajadores. La regularidad se encuentra en la mayor sucesión de empleos de tipo manual-productivo como obreros, artesanos y campesinos, y de empleos de servicio como "mil usos", voceador y empleado de tienda.

Las mujeres bancarias de trayectorias laborales como "empleadas" se colocaron en diversas ocupaciones cercanas a los empleos actuales pero, como en el caso de las mujeres telegrafistas, construyeron trayectorias donde ocuparon plazas de necesaria formación técnico-profesional; en todas las situaciones se trató del trabajo de secretaria. Respecto a los puestos de cajera del banco, que también están presentes en las trayectorias, los empleos de secretarias podrían representar una devaluación profesional; sin embargo, características del trabajo secretarial se reflejan de muchas maneras en los diversos puestos de trabajo bancario donde los saberes y formas relacionales del empleo de la secretaria son compartidos en una gran parte del espacio laboral del empleado bancario.

No obstante, no es aceptable hablar de una formación socio-

profesional presente en la mayoría de las bancarias antes de ingresar al banco. En los casos en los cuales los niveles de profesionalización son mayores, como quienes han trabajado en puestos de confianza en alguna empresa, que pusieron en marcha habilidades organizativas a nivel gerencial, o de quienes laboraron como técnicas en computación, estas habilidades son antecedente cuando menos de parte de los contenidos de los puestos actuales. Por ejemplo, la única profesional en sistemas computarizados se ubica actualmente en un puesto como técnico en informática.

Las trayectorias consideradas mixtas se encontraron en los casos en los cuales las trabajadoras sostuvieron relaciones de trabajo en el terreno de labores de apoyo doméstico como son el cuidado de niños, la ayuda en el negocio familiar que se combina con las actividades de la casa, y el auxilio a profesionales, pasando en el trayecto por ocupaciones más cercanas al trabajo como empleada bancaria: recepcionista, secretaria, cajera y edecán. A diferencia de las trayectorias de las empleadas telegrafistas, ninguna de las trayectorias de las bancarias presenta empleos donde se realicen funciones como profesionistas de carrera técnico-universitaria, fuera de la carrera secretarial. Tampoco las ocupaciones de obrera o campesina figuran en las trayectorias, y sólo en un caso atípico se observa una sucesión de empleos totalmente descalificados en el mercado de trabajo; es el caso de una empleada que ocupa un puesto de mantenimiento en el banco.

Las trayectorias laborales de los empleados bancarios varones, de manera similar a las de las mujeres bancarias, muestran en parte una relación socio-profesional con el empleo actual. Esto habla de una cierta experiencia en prácticas necesarias en muchos de los puestos del empleado bancario. Se combinan habilidades de venta y relaciones públicas llevadas en muchos casos al convencimiento de los clientes sobre los servicios del banco.

La mayor parte de los hombres bancarios han pasado por ocupaciones como empleados, aunque intercaladas con otros tipos de profesiones, como en el gremio telegrafista, donde el contacto con el trabajo "manual" tiene un peso importante en las trayectorias. Las trayectorias en los más de los casos son mixtas. Las trayectorias donde es importante la sucesión de trabajos como obrero, agente de ventas o empleado de tienda, no parecen condicionar la ubicación actual de los empleados bancarios, de tal suerte que la profesionalización como "empleado bancario" se plantea en realidad al ingresar al banco. Sólo en dos casos de profesionistas universitarios de carreras comerciales, de contaduría y administración, las trayectorias son congruentes con su ubicación profesional actual como analistas especializados en áreas contables en el banco.

Cuadro 61.

LAS OCUPACIONES EN LA TRAYECTORIA LABORAL (PORCENTAJES)				
OCUPACIONES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
0. DEPORTE, ARTE Y RECREACION, Y OCUPACIONES DE STATUS	3.3	3.3	0.0	6.7
1. CUADROS SUPERIORES Y PROFESIONES LIBERALES	3.3	0.0	0.0	0.0
2. CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	13.3	0.0	10.0	6.7
3. EJERCITO Y POLICIA	0.0	3.3	0.0	0.0
4. EMPLEADOS	50.0	26.7	53.3	53.3
5. PERSONAL DE SERVICIO	23.3	20.0	3.3	10.0
6. OBREROS	10.0	30.0	3.3	16.7
7. ARTESANOS	0.0	36.7	0.0	23.3
8. PEQUENO-PROPIETARIOS Y COMERCIANTES	0.0	0.0	3.3	20.0
9. AGRICULTORES	13.3	6.7	0.0	10.0
10. AMAS DE CASA, O NO REMUNERADO	10.0	16.7	13.3	10.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

Cuadro 62.

PRINCIPALES OCUPACIONES EN LA TRAYECTORIA DE TELEGRAFISTAS (PORCENTAJES)	
MUJERES T.	HOMBRES T.
50.0 EMPLEADOS (SIN CONTAR EN EMPRESA ACTUAL)	36.7 ARTESANOS, OFICIOS
23.3 PERSONAL DE SERVICIO	30.0 OBREROS
13.3 CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS/	26.7 EMPLEADOS (SIN CONTAR EN EMPRESA ACTUAL)
13.3 AGRICULTORES	

Cuadro 63.

PRINCIPALES OCUPACIONES EN LA TRAYECTORIA DE BANCARIOS
(PORCENTAJES)

MUJERES B.		HOMBRES B.	
46.7	EMPLEADOS (SIN CONTAR EN EMPRESA ACTUAL)	53.3	EMPLEADOS (SIN CONTAR EN EMPRESA ACTUAL)
13.3	AMAS DE CASA, AYUDA EN NEGOCIO FAMILIAR NO REMUNERADA	23.3	ARTESANOS, OFICIOS
10.0	CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	20.0	PEQUEÑO PROPIETARIOS Y COMERCIANTES

Movilidad de niveles escolares en las trayectorias laborales.

De acuerdo a los tipos de empleos cruzados con la trayectoria laboral, se encontró que se establece una relación con el nivel de formación profesional que ubica a la mayoría en empleos de bajo nivel de preparación, que calificamos como nivel "B", por tanto mayormente intercambiables a lo largo de la trayectoria. En algunos casos donde las ocupaciones requerían cierta formación técnica y profesional, fuera del manejo de equipo de oficina como la máquina de escribir, los trabajos se ubicaron como de cualificaciones específicas, que llamamos nivel "A". En el grupo de bancarios, se observa un nivel educativo ligeramente mayor en las trayectorias. En términos de movilidad de los niveles educativos de los empleos en las trayectorias, las diferencias son pocas si consideramos que la casi totalidad de los puestos de los empleados bancarios y telegrafistas requirieron de una formación profesional dentro del mismo espacio de empleo y pueden clasificarse como de nivel "B".

Cuadro 64.

MOVILIDAD DE NIVELES ESCOLARES EN LAS OCUPACIONES
(EN LA TRAYECTORIA)
(PORCENTAJES)

NIVELES EDUCATIVOS	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
SOLO EN "B"	86.7	96.4	90.0	86.6
MOVILIDAD "A"- "B"	3.3	0.0	0.0	10.0
MOVILIDAD "B"- "A"- "B"	10.0	3.6	3.3	0.0
SOLO EN "A"	0.0	0.0	6.7	3.4
	100.0	100.0	100.0	100.0

Control del trabajo y fuente de los empleos en la trayectoria.

Los empleos de telegrafistas y bancarios seguidos a través de las trayectorias laborales, muestran diferentes orientaciones

en la construcción de las historias de trabajo. Las trayectorias "puras" como "empleados" aparecen más en las mujeres de ambos gremios, aunque las trayectorias "puras" y muchas de las "mixtas" de los bancarios varones se acercan también a esa preparación socio-profesional que plantea un acercamiento al trabajo actual como empleado.

Las trayectorias de los telegrafistas aparecen más dispersas y atraviesan mayor diversidad de espacios de empleo. Son los trabajos más cercanos a las labores manuales, poco regulados y de baja cualificación, donde es importante el "autoempleo". Empleos con estas características se verificaron en las trayectorias mixtas de mujeres telegrafistas y hombres bancarios.

Las mujeres bancarias presentan de todos los casos las trayectorias más orientadas al trabajo de oficina, formal en la mayoría de las veces. Los niveles de exigencia de los campos de empleo son predominantemente bajos, como señalamos antes.

La formación profesional universitaria, cuando estuvo presente en algunos casos de cada grupo, fué importante en la ubicación en el mercado de empleo, al parecer, sólo en algunos casos de hombres bancarios; las mujeres telegrafistas que contaban con una carrera universitaria en ningún momento de la trayectoria se ubicaron en empleos que requirieron su nivel de formación educativa.

Cuadro 65.

SECTORES OCUPACIONALES	SECTORES OCUPACIONALES EN LA TRAYECTORIA (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
I. PROFESIONISTAS Y TECNICOS	19.9	3.3	16.7	13.4
II. EMPLEADOS Y PERSONAL DE SERV.	73.3	49.0	50.0	63.3
III. OBREROS Y ARTESANOS	10.0	66.7	3.3	40.0
IV. PEQUENO-PROP. COMERCIANTES Y NO REMUNERADOS	23.3	23.4	16.6	40.0

El último empleo antes del actual.

El empleo anterior al telegrafista o bancario es importante como referencia laboral inmediata de la actual profesión.

Cuadro 66.

LAS OCUPACIONES ANTES DE INGRESAR A LA EMPRESA
(PORCENTAJES)

OCUPACIONES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
0. DEPORTE, ARTE Y RECREACION, Y OCUPACIONES DE STATUS	0.0	0.0	6.7	6.7
1. CUADROS SUPERIORES Y PROFESIONES LIBERALES	6.7	0.0	0.0	0.0
2. CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	3.3	0.0	10.0	10.0
3. EJERCITO Y POLICIA	0.0	3.6	0.0	0.0
4. EMPLEADOS	40.0	14.3	36.7	26.6
5. PERSONAL DE SERVICIO	3.3	7.1	3.3	6.7
6. OBREROS	3.3	21.4	0.0	3.3
7. ARTESANOS	0.0	10.7	0.0	16.7
8. PEQUENO-PROPIETARIOS Y COMERCIANTES	0.0	0.0	3.3	6.7
9. AGRICULTORES	6.7	3.6	0.0	0.0
10. AMAS DE CASA, O NO REMUNERADO	3.4	10.7	6.7	0.0
11. INICIA VIDA LABORAL EN LA EMPRESA	33.3	28.6	33.3	23.3

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Th= Hombres bancarios

Sectores en el último empleo antes de entrar a la empresa.

Los telegrafistas muestran diferencias en los tipos de ocupaciones del último empleo en mujeres y hombres. Las mujeres, antes de ingresar a Telégrafos, ocuparon empleos propios de "cuadros superiores y profesiones liberales", en una parte pequeña pero representativa de un acercamiento a empleos que presentan mejores condiciones laborales y de cualificación superior, aunque predomina el trabajo como "empleadas" en ese último empleo. Los telegrafistas varones se emplearon antes como obreros, además de contratarse como empleados.

En los bancarios una parte pequeña pero igualmente significativa se empleó como "cuadros medios y técnicos especializados", después de una mayoría como empleados. Las mujeres se emplearon en ocupaciones más cercanas al trabajo de "empleado" actual y también en ocupaciones que requirieron una mayor formación técnica-profesional. En término generales, en el sector bancario las últimas ocupaciones en la trayectoria se acercan más al trabajo como empleados.

Los telegrafistas provienen de ocupaciones más

diversificadas. Las mujeres, de acuerdo a su localización como "empleadas", se concentraron más que los hombres en el sector II: empleados y personal de servicios. Y en cuanto al control del trabajo y la fuente de empleo, predominan en los dos grupos de trabajadores los empleos asalariado-dependientes, tipos de empleos caracterizados anteriormente.

Cuadro 67.

SECTORES OCUPACIONALES	SECTORES OCUPACIONALES DEL ULTIMO EMPLEO (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
I. PROFESIONISTAS Y TECNICOS	10.0	0.0	16.7	16.7
II. EMPLEADOS Y PERSONAL DE SERV.	43.3	25.0	40.0	33.3
III. OBREROS Y ARTESANOS	3.3	32.1	0.0	20.0
IV. PEQUENO-PROP. COMERCIANTES	10.1	14.3	10.0	6.7

Cuadro 68.

CARACTERISTICAS DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE TELEGRAFISTAS (TENDENCIAS)		
CARACTERISTICAS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
PERIODO DE TRABAJO	13-17 a 18-25 y 26-35	12 o menos a 18-25
TAMAÑO DE LA TRAYECTORIA	prom. 3 empleos (de 1 a 5)	prom. 3 empleos (de 1 a 9)
CONTINUIDAD	continuidad con lapsos de no trab.	más continuidad
TIPO DE TRAYECTORIA	solo en la empresa y mixtas	solo en la empresa y mixtas
INICIA EN LA EMPRESA	33.3%	28.6%
OCUPACIONES PRINCIPALES	empleadas (50) personal de serv(23) cuadros medios..(13.3) agricultoras (13.3)	arteanos...(36.7) obreros (30) empleados(26.7)
ULTIMO EMPLEO ANTES DE TELEG.	empleadas (43.3) (sector II)	obreros y artes.(32.1) (sector III)
CONTROL DEL TRABAJO Y FUENTE DE EMPLEO	asalariado/depend. y autoempleo/ fam.	autocontrol y asalariado/depend.
SECTORES OCUPACIONALES	I. II. IV.	II, III
NIVELES EDUCATIVOS DE LAS OCUPACIONES	tocan el nivel A	en el nivel B

Cuadro 69.

 CARACTERISTICAS DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE BANCARIOS
 (TENDENCIAS)

CARACTERISTICAS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
PERIODO DE TRABAJO	18-25	13 a 18-25
TAMAÑO DE LA TRAYECTORIA	prom. 2 empleos (de 1 a 3)	prom. 2 y 5 empleos (de 1 a 5)
CONTINUIDAD	más continuidad	continuidad con lapsos de no trabajo
TIPO DE TRAYECTORIA	solo en la empresa y de empleados	solo en la empresa/ de empleados y mixtas
INICIA EN LA EMPRESA	33.3%	23.3%
OCUPACIONES PRINCIPALES	empleadas (50) personal de serv(23) cuadros medios..(13.3) agricultoras (13.3)	arteanos...(36.7) obreros (30) empleados(26.7)
ULTIMO EMPLEO ANTES DEL BANCO	empleadas (40) (sector II)	empleados (33.3) (sector II)
CONTROL DEL TRABAJO Y FUENTE DE EMPLEO	asalariado/depend.	asalariado/depend. y autocontrol
SECTORES OCUPACIONALES	I. II. IV.	II, III, IV.
NIVELES EDUCATIVOS DE LAS OCUPACIONES	en nivel B	tocan el nivel A

CAPITULO 4.
EL TRABAJO EN TELEGRAFOS
Y EN EL BANCO

CAPITULO 4. EL TRABAJO EN TELEGRAFOS Y EN EL BANCO.

En este capítulo reunimos algunos elementos que caracterizan el trabajo actual de telegrafistas y bancarios. Entramos en el terreno de la construcción socio-profesional en la empresa, sintetizada en la carrera laboral. En un primer apartado describimos los campos laborales de Telégrafos y de Bancomer -en los que laboran los entrevistados- en cuanto a los requisitos de formación profesional en el nivel de empleados sindicalizados y en el marco de los procesos de reestructuración productiva de cada empresa. En un segundo apartado planteamos una posible estructuración de la carrera laboral a partir de elementos de los campos y de la experiencia de otros estudios. Se describen componentes de la carrera laboral y se manejan datos para identificar comportamientos y posibilidades de movilidad laboral.

4.1.LOS CAMPOS LABORALES.

El campo de telegrafos.

Los requerimientos de formación educativo-profesional al campo de telégrafos dependen del puesto, pero a nivel sindical, la exigencia es más o menos homogénea y permite el acceso a trabajadores de baja preparación escolar. El servicio, en las áreas de empleados de base en atención al público, administrativas y de mantenimiento, actualmente funciona con personal entrenado en la misma zona de trabajo para labores específicas, que no proporcionan al trabajador una capacitación laboral trasladable a otros campos de empleo, y que, ante relaciones de competencia del servicio, resultan en desventaja en el manejo de la materia de trabajo. Pero en general, este tipo de formación para el trabajo es tradicional en el sector y no se observan cambios importantes a corto plazo.

Telégrafos Nacionales de México reúne a nivel de trabajadores sindicalizados formaciones socio-escolares diversas. De acuerdo a la materia de trabajo el empleado adquiere ciertas habilidades y conocimientos que lo califican para tomar un puesto. En particular los empleados de oficina de Telégrafos, que son la mayoría en el estudio, tienen como materia de trabajo a los telegramas, telegramas por teléfono y giros, y en años recientes se ha ampliado al fax y telex. Sin embargo, cambios en el servicio limitan las áreas y el objeto de trabajo, y en este sentido las posibilidades de reproducción de la fuerza laboral.

Oropeza (1993) comenta dos razones: "1o. la materia de trabajo ha venido disminuyendo porque existe ya un mercado de servicios de mensajería con las cuales (sic) Telégrafos tiene que competir, hay más empresas privadas que ofrecen el servicio con condiciones más ventajosas, con equipo de mejor calidad, con tarifas más atractivas, con servicio más eficiente, etc, y 2o. al

interior del Organismo algunas áreas de trabajo se han reprivatizado principalmente la de intendencia que se ha concesionado a las compañías privadas lo que ha ocasionado que estas plazas de trabajo que eran ocupadas por personal sindicalizado se pierdan y con ellas la materia de trabajo."

De esta manera la fuerza laboral de telégrafos, condicionada por su objeto de trabajo, tiene una posición de desventaja en el campo laboral al perder espacios de realización, y, junto con la empresa, mercados de empleo similares -y de servicios por supuesto-, posibilidades de competencia, desde el momento en que el manejo de la materia laboral tienen menor valoración en otros campos.

Por tanto, la movilización profesional del telegrafista de atención al público resulta limitada. En el caso de los empleados administrativos es la misma situación: el manejo de papeles y trámites se logra en la práctica, incluso del manejo de equipos de oficina, pero la formación laboral adquirida no le da reconocimiento ni posibilidad de competencia en otros mercados.

Por otra parte, se muestran tendencias hacia la automatización o informatización en los procesos administrativos, a mediano y sobre todo a largo plazo. El mecanismo de la empresa se prevee será el de la reconversión del trabajador a las nuevas necesidades del puesto en términos de una recualificación laboral desde las capacidades actuales. Sin embargo, las perspectivas de cambio son aún lejanas (Ibid, pp. 137-138), "al modernizarse la parte inteligente de la Red Telegráfica, que son las centrales automáticas [fuera de la muestra], extienden su influencia modernizante hacia las oficinas telegráficas que se encuentran automatizadas, por lo que desencadenan una modernización de los aparatos de transmisión mediante los cuales se transmiten y reciben los mensajes. Esa influencia modernizante ha llegado solamente a las administraciones que se encuentran enlazadas a la Red Automática, mientras aquellas que no lo están su modernización ha consistido únicamente en la sustitución del aparato morse por teletipo con o sin pantalla integrada o a la reconversión del sistema morse a Radiotelegráfico o Radiofónico." (Ibid, pp.147-148) La lentitud de los cambios en la materia de trabajo ha reproducido por más de 30 años procesos de trabajo de un mismo requisito de formación socio-profesional (Oropeza).

El campo del banco.

De acuerdo a opiniones de sindicalistas y de algunos observadores de este campo, la formación para el trabajo requerida en el banco no tiene un referente profesional inmediato en la mayoría de los puestos de base como los de atención al público, y las credenciales escolares parecen en este sentido funcionar más como avales de una conducción relacional adecuada en el medio. El entrenamiento en el puesto o en el área de trabajo, sin embargo, especializa al empleado y le proporciona un capital laboral que puede explotar en otros campos de trabajo

bancario. En el marco del llamado proceso de "reestructura" en el banco, se incrementa la selectividad de los candidatos y la competencia entre los empleados.

Los márgenes de formación socio-profesional de los empleados bancarios aceptados por la empresa son amplios pero, debido a la gran demanda de ingreso que tiene el sector, la selección de candidatos se reduce actualmente a personas que mínimamente poseen una formación media (secundaria, preparatoria inconclusa). (Maldonado, 1993: 84) El tipo de materia de trabajo en el área de atención al público es el dinero y los cheques de caja sobre todo, y en esencia su manejo no requiere tampoco una formación socio-profesional específica.

La habilitación y los conocimientos son adquiridos en la práctica como es tradición en todos los bancos mexicanos, y dentro de la relativa homogeneidad en la materia y los procesos de trabajo del trabajador bancario, los empleados sindicalizados se encuentran en iguales condiciones de competencia, incluso mejores en relación a instituciones más pequeñas que son la gran mayoría. De acuerdo a estas características los trabajadores se integran en una " 'cartera' de empleados bancarios que a menudo cambian de banco pero llevándose una formación" (Ibidem).

Sin embargo bajo los cambios de los procesos de trabajo, a partir de la modernización de la banca, la empresa demanda una fuerza de trabajo distinta y prefiere contratar una nueva planta de trabajadores portadores de cualificaciones adecuadas, en vez de capacitar a los empleados con los que cuenta. En el caso de los empleados de la base sindicalizada, como señala Bouzas, "Quizás éste sea el sector que más cambios sufra en el proceso de modernización de la banca", sector donde los empleados "cuentan con escaso grado de calificación, (y) por lo general se encuentran en proceso de educación o abandonaron ésta..." y es preciso señalar, como lo hace el autor, que la reestructuración afectará también significativamente a los mandos medios y trabajadores de confianza. (Bouzas, 1994:204)

La reestructuración va a desplazar a una gran parte de los empleados sindicalizados, probablemente antes del tiempo que ellos hubieran previsto en un campo laboral donde la rotación de personal se considera alta (Maldonado, op. cit.), particularmente en las áreas de atención al público.

4.2 LA CARRERA LABORAL EN TELEGRAFOS Y EN EL BANCO.

En este apartado revisaremos la historia de trabajo de los empleados de Telégrafos y de Bancomer: la carrera laboral en la empresa. Desde el propósito de reconstruir la orientación profesional y el sentido del trabajo en el campo de empleo actual, la carrera laboral resulta un concepto clave ampliamente utilizado en los estudios de trayectorias de empleo. Tomaremos elementos de discusión dados por Hualde (1992) para un estudio de carreras laborales y movilidad en el mercado de empleo en la

maquiladoras en la frontera norte de México. "La carrera sería la sucesión de puestos o posiciones a través de las cuales los empleados se han movido durante sus vidas". Siguiendo a Balán, Hualde precisa: "una carrera es un conjunto de ocupaciones ordenadas, relacionadas entre sí funcional y jerárquicamente, de tal modo que la experiencia de una de ellas es requisito necesario para entrar a la siguiente".

La distinción que hace Brown (desde la síntesis de Hualde) "entre carreras organizacionales cuando se da dentro de una sólo organización (a través de los mercados internos) y las carreras ocupacionales (se mueven entre distintos empleadores)" (Ibid), nos permite precisar el carácter "organizacional" de las carreras de telegrafistas y bancarios en su mismo espacio de empleo.

Aunque el manejo del concepto de "carrera" implica la consideración de cambios ascendentes de status en la empresa según Wilensky, como "sucesión de empleos relacionados colocados en una jerarquía de prestigio, a través de los cuales las personas se mueven (en) secuencia ordenada y predecible" (ibid), responde al encontrado en las estructuras de empleo de Telégrafos y del banco pero, limitadas al nivel de empleados sindicalizados en los casos que observamos.

Es necesario apuntar la noción de carrera menos como concepto ordenador y más en el sentido ideológico en las organizaciones. El manejo de las carreras como tiempo laborado en la empresa, no implica necesariamente un fenómeno ascendente cuando en organizaciones burocráticas es un lugar común el cambio de actividades sin perspectivas de ascenso profesional.

Un autor que nos orienta en este esfuerzo por definir las carreras laborales es Boltanski (1982) -del cual hablamos en la primera parte del estudio- con un excelente trabajo sobre gerentes (Les cadres) en Francia, en su formación como grupo profesional. Boltanski se adentra en los diversos campos de empleo de los profesionales de la gerencia para buscar las distintas estructuraciones de los gerentes en pequeñas y grandes compañías. El proceso de entrada, permanencia-ascenso y descenso-salida son identificados como momentos clave en la observación de la carrera profesional de los gerentes.

Cuadro 70.

MOMENTOS DE LA CARRERA LABORAL EN UNA EMPRESA

entrada- integración	----->	permanencia- movilización	----->	salida- exclusión.
-------------------------	--------	------------------------------	--------	-----------------------

Elaboración propia en base a Boltansky, 1982.

Los empleados telegrafistas y bancarios entrevistados representan a la parte de los empleados sindicalizados de cada sector ocupacional, con imprecisas pero reales fronteras de entrada y salida, que excluyen a los trabajadores de procesos de profesionalización a niveles más altos en la escala de puestos de las empresas, y que están limitados al campo de profesionalización dentro del terreno de atención inmediata del servicio desde la perspectiva de la división tradicional de trabajo en bloques "operativo" y "gerencial".

Si bien en otro momento en cada campo de empleo fue posible que un empleado llegara a la gerencia desde por ejemplo el puesto de "office boy" en el caso de bancarios, ahora el abanico de posibilidades de colocación es mucho más reducido al considerarse los puestos de confianza, sobre los niveles de los puestos de base, para poblaciones venidas de otros campos de empleo, con carreras laborales basadas en una formación socio-profesional acorde al puesto de colocación.

Revisaremos a continuación algunos aspectos de la formación de la carrera profesional de los empleados para encontrar las formas generales de definición del proceso de profesionalización desde datos que hacen referencia a las condiciones objetivas de cada sector: 1) la entrada a la empresa: a) la edad de ingreso, b) el marco de entrada a la empresa, c) el puesto inicial; 2) los puestos en la carrera: a) la antigüedad en la empresa, b) el número de puestos ocupados desde el ingreso a la empresa, c) la movilidad de la población joven y madura de cada sector, y d) los cursos en el trabajo; Y 3) la relación con el puesto actual: actividades, condiciones de control sobre el trabajo, y gusto por el trabajo que sintetizan el enlace de los empleados con su empleo y pueden sentar las bases del futuro del trabajo imaginado. La relación de los trabajadores con el puesto de trabajo permitirá ubicar las posibilidades de desarrollo profesional actuales respecto al trabajo anterior y a los planes de empleo futuro, pero sobre todo recaba elementos que permiten, más adelante, desde el trabajo presente, dibujar sentidos de trabajo posibles en cada grupo profesional.

4.2.1. La entrada a la empresa.

La edad de ingreso.

Las edades de ingreso a la empresa tanto de telegrafistas como bancarios permiten comparar la incursión en el mercado de trabajo actual con el período de la vida en el que determinan esta etapa de su desarrollo profesional. Agrupamos los datos en cuatro edades de ingreso: 1) antes de los 18 años, 2) de los 18 a los 25 años, 3) de los 26 a los 35 años, y 4) de los 36 años en adelante.

La mayor parte de los telegrafistas, hombres y mujeres, ingresaron a la empresa entre los 18 y los 25 años de edad. De las mujeres, la mitad ingresó entre los 18 y los 25 años de edad (50%), una tercera parte (33.3%) después de los 26, y otro

tanto, antes de los 18 (16.7%). Los hombres: de los 18 a los 25 en un 79.4%, antes de los 18 el 10.3%, y después de los 25, el 10.3% restante. Una parte importante de las mujeres tuvo por tanto su entrada después del primer grupo etario, hasta los 35 años cuando la mayoría de los varones a esa edad ya formaban parte del gremio. Esta diferencia de género es indicador de la temprana definición profesional de los varones y/o de una mayor apertura etaria para las mujeres.

En el grupo de bancarios surge por contraste un ingreso temprano al campo de trabajo más uniforme para ambos géneros. ¿Estrategia personal o política de la empresa? Los trabajadores bancarios ingresaron en períodos etarios prácticamente iguales. Las mujeres: antes de los 18 años, el 6.7%, de los 18 a los 25 años, el 86.7%, de los 26 en adelante el 6.6%. De los hombres se tiene la siguiente distribución: el 10% ingresó antes de los 18 años, el 73.3% de los 18 a los 25, y el 16.7% lo hizo de los 26 a los 35 años.

En términos generales, la mayor parte de los trabajadores, tanto telegrafistas como bancarios ingresaron a sus actuales empleos en la juventud. De los 18 a los 25 años -incluso antes de la mayoría de edad- se emplean en Telégrafos de México y en Bancomer alrededor del 80 y 90% de los trabajadores.

Cuadro 70.

EDAD	EDAD DE INGRESO A LA EMPRESA (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
ANTES DE LOS 18 AÑOS	16.7	10.3	6.7	10.0
DE LOS 18 A LOS 25	50.0	79.4	86.7	73.3
DE LOS 26 A LOS 35	33.3	6.9	3.3	16.7
DESPUES DE LOS 35	0.0	3.4	3.3	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias

Th= Hombres telegrafistas

Bh= Hombres bancarios

Desde la perspectiva de la edad y etapa vital de inicio en los campos de empleo, donde la edad media y la etapa más frecuente es de los 18 a los 25 años, en la juventud, la entrada a la empresa plantea el inicio de la construcción de la vida adulta de los trabajadores y de la construcción de la vida profesional. La idea de continuidad en la formación tanto de la vida biológica y privada (este campo sale de nuestra discusión) como de la profesional, nos hace suponer que el trabajo-periodo de inicio en la empresa abre paso a: 1) etapas de la vida biológica de los trabajadores como son madurez, vejez hasta

decrepitud; 2) la continuidad de la reproducción familiar: de la soltería al matrimonio, a la crianza de los hijos, término de responsabilidad de la prole, etc. (proceso fuera del análisis); 3) etapas de vida profesional en la empresa: inicio, movilidad en la zona de empleo a mejores puestos, y salida: fin de la vida activa ó, fin del periodo de trabajo en la empresa y cambio de actividad productiva.

Cuadro 72.

ENTRADA A LA EMPRESA: INICIA LA CONSTRUCCION DE VIDA-PROFESION?

INICIO:	CONTINUACION:
MEDIA-MODA: JUVENTUD -----> (18-25 AÑOS)	VIDA ADULTA - VIDA PROFESIONAL (18-25 A MAS DE 65 AÑOS: VIDA DE TRABAJO; Y VEJEZ, DECREPITUD)

Elaboración propia.

Marco de entrada a la empresa.

Las formas de acercamiento al campo de empleo actual en los dos grupos de trabajadores se establecieron por dos vías generales: las de acceso directo a través de la solicitud de empleo, y otras indirectas como la recomendación de alguna persona dentro del medio, es decir mediante la utilización de redes sociales (unos de los mecanismos más eficientes de colocación y movilización de los trabajadores en mercados de empleo).

Por cualquiera de las dos formas, los mecanismos se formalizaron con exámenes de admisión y los requisitos de ingreso, de tal suerte que no podría distinguirse cuándo la entrada al trabajo fue mérito del candidato y cuándo de los apoyos internos, y en todo caso podríamos hablar de la familiaridad del campo ocupacional para algunos trabajadores y de la falta de contacto previo para otros.

En el caso de los trabajadores telegrafistas, para la mitad el campo de empleo era ya un campo de empleo familiar. De acuerdo a las políticas de la empresa en el momento del ingreso del trabajador, los empleos pudieron obtenerlos por herencia de un familiar, vacantes familiares por incapacidad, jubilación o fallecimiento; también por recomendación de algún pariente o por una persona cercana, de tal suerte que muchos de los trabajadores entraron a laborar a Telégrafos reconociendo el terreno como propio desde antes de pertenecer al gremio. Las mujeres que ingresaron por esta vía fueron el 50% y los hombres, el 48.3%.

La otra mitad de los trabajadores ingresó al sector sin contacto previo con el campo ocupacional. Se trata de los trabajadores que sólo por "méritos" se quedaron en la empresa, y

son en su mayoría los de más antigüedad en el sector. Las recomendaciones en otros tiempos, si se aceptaron, no fueron suficientes para acreditar a los candidatos a un puesto de trabajo; mas aún, los méritos personales se probaron en muchos trabajadores, por varios meses incluso en años de práctica profesional, cuando ser telegrafista requería de una formación mayor: el dominio de ciertos saberes específicos que hacían del empleo telegrafista una "profesión" particular. Las mujeres que ingresaron de esta manera son el 50% y los hombres el 51.7%.

El acceso al mercado de trabajo sin el uso exclusivo de redes que implicó la realización de méritos profesionales para ganar el empleo en Telégrafos, es ahora una forma de incorporación del pasado. Desde hace décadas, la vía regulada de acceso a este mercado es la relación familiar de los candidatos administrada por la representación sindical.

Los empleados bancarios, en la mayor parte de los casos ingresaron sin tener un acercamiento anterior con el medio. Este hecho constata una de las estrategias de contratación de la empresa que recluta a los solicitantes que reúnen los perfiles "idóneos" (Maldonado, 1993). Quienes sentían que el sector les era familiar fue porque algún pariente ya se encontraba laborando en la empresa y en cierta forma había un interés en el tipo de trabajo que desempeñaba, por el status de la profesión o por las condiciones de seguridad del empleo en un banco. Es el caso del 29.6% de las mujeres y el 26.7% de los hombres.

Un jovencito cajero nos platica sobre su elección de entrar a trabajar al banco: "decir qué se siente trabajar en un banco...pensaba que era algo excepcional...me llamaba la atención (conocer) qué se siente trabajar con mucho dinero, tratar con otro tipo de gente..."; y otro maduro: "yo siempre fuí muy inquieto en ese aspecto... que quería superarme, yo buscaba algo mejor, en una economía, pensé que me podía garantizar algo más, como servicios médicos y prestaciones, eso me motivó a hacer mi solicitud".

Por otro lado, muchas de sus solicitudes de empleo se presentaron sin recomendación. El trabajo en un banco se tradujo en un empleo deseable en la mayoría de los aspirantes a través de representaciones sobre ciertas ocupaciones visibles en un banco. Concretamente la imagen de las cajeras y de los gerentes bancarios inspiraron muchos de los proyectos de ingreso a la empresa. Esto se observó en el 70.4% de las mujeres y en el 73.3% de los hombres.

Las dos formas de acceso al campo ocupacional de telegrafistas y de bancarios moldearon dos actitudes distintas en los trabajadores, según el ingreso al empleo por la vía del contacto "familiar" o por la entrada sin una cercanía anterior. Por un lado, el reconocimiento del empleo como propio desde antes del ingreso, heredado por ejemplo, proporciona a los trabajadores una confianza sobre sus derechos como miembro del sector. El empleo heredado, el empleo ganado por el respaldo de

una recomendación, principalmente se comprueba en los telegrafistas.

Por el otro lado, la entrada al medio por méritos del propio trabajador, sin la ayuda determinante de familiares, propició otro tipo de actitud: el orgullo de la profesión. Tanto la confianza en la pertenencia como empleado natural (sector ocupacional de la familia) de la empresa como el orgullo profesional se encuentran, no obstante, en mayor o en menor grado en todos los trabajadores; esto sustenta su identidad. Tal distinción se reconoce en las tendencias registradas a partir de los comentarios de los trabajadores sobre la forma de ingreso al trabajo actual.

Cuadro 73.

CONDICIONES	MARCO DE ENTRADA A LA EMPRESA (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
CAMPO OCUPACIONAL FAMILIAR	50.0	48.3	29.6	26.7
SIN CONTACTO PREVIO	50.0	51.7	70.4	73.3
CON EL CAMPO OCUPACIONAL	100.0	100.0	100.0	100.0

El puesto inicial.

Los puestos que inicialmente ocuparon los trabajadores los resumimos en tres tipos en la forma acostumbrada (capítulos 1 y 2) : 1) de atención al público, 2) administrativos, y 3) puestos de tipo técnico y de mantenimiento. Los puestos que mayormente ocuparon los trabajadores al ingreso son los entonces disponibles en cada sector ocupacional de acuerdo a las políticas de asignación de puestos de cada empresa.

En Telégrafos, los puestos que mayormente ocuparon tanto las mujeres como los hombres, fueron del tipo atención al público (54.4% y 60.7%). El puesto de despachador del servicio al público en ventanilla es el más ocupado por las mujeres. En el caso de los hombres, el de mensajero. En cuanto a los puestos de tipo administrativo, las mujeres empezaron laborando como secretarias mientras los hombres lo hicieron como auxiliares en trabajo de oficina (43.3% y 17.9%). Y por último, en los puestos del tipo técnicos y de mantenimiento, las mujeres prácticamente no se emplearon, en tanto los hombres iniciaron como auxiliares de intendencia (3.3% y 21.4%).

De este modo, los puestos de atención al público, donde se situó la mayoría, son compartidos por mujeres y hombres, mientras los de tipo administrativo convocan más a las mujeres, y los de tipo técnico, a los hombres. De aquí las diferencias en el origen

de la participación de los trabajadores en la distribución del trabajo al interior de la empresa. En todos los casos los puestos son de niveles escalafonarios bajos.

Los empleados bancarios empezaron a trabajar en la empresa ocupando puestos diferentes por sexo. Las mujeres bancarias iniciaron en puestos del tipo "atención al público" principalmente, aunque también de tipo administrativo; y los hombres en puestos de tipo técnico y de mantenimiento. El puesto en el que más se concentraron las trabajadoras al inicio de sus labores en el banco fue el de cajera y aún más el de operadora de mostrador que sirve de puesto introductorio al de cajera. Por contraste, una pequeña parte de los hombres inició en ese mismo puesto.

Con respecto a quienes iniciaron en puestos de tipo administrativo: las mujeres se contrataron como secretarias y en diversos puestos como analistas de crédito y procesadores de inversiones, donde se ubicaron las menos. Los hombres empezaron como auxiliares administrativos, también como analistas de crédito y costos.

Los que se emplearon en puestos del tipo técnico y de mantenimiento, sobre todo hombres, empezaron como personal de servicio: "office boy" y de intendencia y son la mitad del total de hombres bancarios. De las mujeres sólo una: encargada de ropería.

En el caso de los bancarios, los trabajadores se colocaron inicialmente en el campo de empleo bancario de la siguiente manera: las mujeres principalmente en puestos de atención al público (60% vs. 10% de los hombres), trabajadores de ambos sexos en puestos administrativos (36.7% y 40% respectivamente), y hombres en los técnicos y de mantenimiento (50%). También en este sector se observa una diferente distribución de los puestos de trabajo por género que sin embargo se atenúa conforme se van construyendo las historias de trabajo en la empresa.

Cuadro 74.

TIPO DE PUESTO	PUESTO INICIAL (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
DE ATENCION AL PUBLICO	53.4	60.7	60.0	10.0
ADMINISTRATIVO	43.3	17.9	36.7	40.0
TECNICOS Y DE MANTENIMIENTO	3.3	21.4	3.3	50.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

De esta manera, el primer puesto en la mayor parte de los

casos en ambos gremios se inscribe en los de tipo "atención al público", excepto en el caso de los varones bancarios quienes ingresaron al banco más a través de puestos de tipo técnico y de mantenimiento. El primer puesto plantea acercamientos diferentes al campo de empleo a los trabajadores de cada gremio y de cada género. En los telegrafistas representó el inicio de una historia laboral en un área de trabajo específica en donde se inscriben las sucesiones de puestos posibles para cada trabajador. La misma situación se presenta a las mujeres bancarias. Pero para los hombres del banco el primer empleo no significó sino una vía de acceso a un campo de ocupaciones que podía abrirles diferentes oportunidades de colocación.

De manera similar al funcionamiento de las formas de acceso al campo de empleo telegrafista, donde los aspirantes realizaban trabajos "meritorios" que llevaban al trabajador a una profesionalización-especialización al interior del sector, los bancarios varones, los de mayor antigüedad, hicieron "méritos" colocándose en empleos de otra manera meritorios: desde el puesto de mozo ("office boy").

No aprendieron en cuanto a formación socio-profesional a ser empleado bancarios desde ese puesto; no se dominó un campo laboral, como en el caso de muchos telegrafistas mujeres y hombres, pero desde ese punto se accedió a otros niveles donde empiezan una profesionalización. Para acceder a los saberes de empleado bancario, los méritos se hacían de los puestos de más bajo rango que el administrativo y de servidor público bancario. La entrada como intendente o mensajero era sólo la vía que en décadas pasadas cooptó a buena parte de los varones recién llegados al banco; actualmente esta vía se encuentra cerrada: en este sector predomina hoy la entrada directa a puestos administrativos o de atención al público con una capacitación rápida en la misma práctica laboral.

La forma en la que los empleados bancarios observan la profesionalización se asemeja a la ensoñación de un pequeño empresario ante la perspectiva de formar una gran empresa: poco a poco y con mucho esfuerzo. Pese a que las condiciones actuales de colocación y movilización ocupacional restringen el ascenso y los proyectos de altos vuelos, muchos de los trabajadores han proyectado su desarrollo profesional desde las mismas bases.

A partir de la información de los entrevistados, construimos dos tipos de acceso a cada campo de empleo. La vieja forma de acceso, por méritos profesionales en telegrafistas maduros (no lo habíamos expresado de esta manera), desde el puesto "meritorio" (en muchos casos fue un trabajo gratuito o de becario) y con miras a lograr una especialización en el puesto, de dominar "el oficio de telegrafista", prestigiado como tal en otro tiempo.

En el caso de los hombres bancarios, también viejos en el campo de empleo, el mérito desde puestos más bajos perseguía una profesionalización a través del ascenso a ocupaciones de mayor nivel escalafonario que las de base.

La nueva forma de acceso en el terreno telegrafista es mucho menos dinámica. El puesto inicial es fijo y las posibilidades de profesionalización pudieran ser menores dado que el carácter de las actividades actuales no completa la idea de "profesión". La nueva forma en bancarios desde un puesto de base, podría dar pie a la construcción de una carrera laboral en la medida en la que los empleados acceden a saberes que los habilitan para ocupar puestos de mayor nivel y tienen un margen de puestos escalables. Las perspectivas anotadas para los nuevos tipos de acceso son en todo caso percepciones en base a los comentarios de algunos jóvenes entrevistados.

Cuadro 75.

TIPOS DE ACCESO AL CAMPO- CONSTRUCCION DE CARRERA LABORAL		
TIPOS DE ACCESO	TELEGRAFISTAS	BANCARIOS
VIEJA FORMA		
a) puesto inicial	Por mérito profesional Desde "meritorio" (bajo)	Por escala meritatoria Puestos más bajos
b) perspectivas	Profesionalización (alto) Especialización	(lo mismo) Ascensos Sólo hombres
NUEVA FORMA		
a) puesto inicial	En puesto base (bajo)	En puesto base (bajo)
b) perspectivas	Permanencia (?)	Escala por aprendizaje de puestos (?)

Elaboración propia.

4.2.2. Los puestos en la carrera.

Antigüedad en la empresa.

Como apuntamos desde un principio, prácticamente todos los trabajadores telegrafistas y bancarios ingresaron a laborar a la empresa en la juventud, muchos sin una historia laboral previa o con una corta sucesión de ocupaciones anteriores. Desde entonces hasta hoy forman parte de bloques de trabajadores con mayor o menor antigüedad en el mismo campo ocupacional, el último registrado en su historial de trabajo. La idea de trayectoria laboral (que atendemos en otro capítulo), que hace referencia a una serie de empleos en la vida de los trabajadores, se traduce aquí en la carrera laboral de los telegrafistas y los bancarios como profesionales de los gremios de Telégrafos de México y de Bancomer.

La población de telegrafistas, conformada más por trabajadores con una antigüedad laboral mayor de 10 años, rebasa el 60% tanto en el grupos de mujeres como en el de hombres. La

situación es diferente en la población de bancarios donde es similar la proporción de hombres y mujeres con una antigüedad de 1 a 9 años que la de 10 años o más. Las antigüedades en cada sector dan cuenta de una población en telégrafos más vieja que la bancaria, de una gran permanencia de los empleados telegrafistas en su campo laboral y de una rotación alta en el caso de los bancarios.

Cuadro 76.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.
(PORCENTAJES)

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
DE 1 A 5 AÑOS	26.6	14.3	50.0	40.0
DE 6 A 9 AÑOS	10.0	14.3	16.7	30.0
DE 10 A 15 AÑOS	20.0	25.0	20.0	6.7
MAS DE 15 AÑOS	43.4	46.4	13.3	23.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Número de puestos ocupados desde el ingreso a la empresa.

Los cambios de puestos en el escalafón de una empresa suponen movimientos en los tipos de ocupaciones y en el nivel salarial medido en "categorías". De acuerdo a las características de las entrevistas, perdimos la oportunidad de utilizar este indicador por dos razones. Por un lado, un registro deficiente de los cambios de categorías en las historias laborales, y por otro, las diferentes actitudes de los entrevistados ante la idea de demostrar un avance o estancamiento en su campo laboral con el recuento de categorías recorridas: una actitud de gran disposición en los empleados de "carrera ascendente", y de desinterés o evasión en los de "carrera estacionaria".

Por ello utilizaremos el número de puestos ocupados como el indicador de movilidad más próximo que, pese a sus limitantes, nos permitió encontrar diferencias notables entre telegrafistas y bancarios. Más de la mitad de los telegrafistas, sin diferencias significativas de género, han permanecido en el mismo puesto de trabajo desde que llegaron a laborar a la empresa. Un 40% ha ocupado de 2 a 3 puestos y sólo una trabajadora y un trabajador han tenido 5 y 4 puestos respectivamente.

Por otro lado, los trabajadores bancarios, también hombres y mujeres en proporciones semejantes, han pasado por mayor número de puestos desde su ingreso. Quienes han ocupado un único puesto son los menos (mujeres 17.2% y hombres 6.7%). Los que han estado en 2 ó 3, al igual que los telegrafistas son el 40%; sin embargo aproximadamente la mitad de los bancarios han recorrido de 4 a 9 puestos.

Estos datos nos plantean diferencias importantes en los cambios de puesto dentro de las diversas zonas de empleo en donde conviven los trabajadores, así como la amplitud de los márgenes en los cuales los trabajadores realizan sus movimientos intra-laborales.

Cuadro 77.

NUMERO DE PUESTOS OCUPADOS.
(PORCENTAJES)

NUMERO DE PUESTOS	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
1 PUESTO	56.7	53.6	17.2	6.7
DE 2 A 3 PUESTOS	40.0	42.8	38.0	40.0
4 O MAS PUESTOS	3.3	3.6	44.8	53.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Movilidad de las poblaciones joven y madura.

El número de puestos recorridos considerando la antigüedad en la empresas nos acerca más a una estimación de la movilidad real de trabajadores dentro de su campo de empleo. El tiempo laborado en la empresa reagrupa a los trabajadores por lo menos en dos porciones: la población de trabajadores jóvenes, y la población de trabajadores maduros, en una especie de conjunción de edad y antigüedad laboral. Y las diferencias dan cuenta también de las posibilidades de sucesión de puestos en la empresa de telégrafos y en el banco debidas al paso del tiempo en el empleo o producto de políticas de la empresa que favorecen el cambio de puesto en la población más joven.

Aún cuando en el caso de los telegrafistas los cambios de puesto son pocos en general, y en los bancarios se registran oportunidades de colocación mejores para los jóvenes, nos guía en esta búsqueda de ritmos de movilidad en cada campo la percepción de los trabajadores de su propia carrera.

En el sector telegrafista, los empleados reconocen una breve sucesión posible de puestos y aceptan la permanencia en un mismo puesto durante muchos años, considerándolo un rasgo del propio campo de empleo. Por el contrario en el sector bancario, para los empleados parece importante esta construcción como profesional a través de la sucesión de empleos. Mientras sean promovidos a otros puestos intuyen un proceso de formación profesional sólido; cuando dejan de ser considerados en promociones o los mueven a categorías inferiores se consideran estancados profesionalmente.

El número de puestos ocupados por los telegrafistas se mide más entonces como parámetro de percepción de la carrera de los bancarios. Así comprobamos que estos cambios en los telegrafistas por año son en general muy pequeños. La mayoría de las relaciones

número de puesto-antigüedad en mujeres y hombres, plantean cambios de puesto menores de 1 al año: en promedio 1 cada 2 años. Dentro de la población femenina joven hay más cambios de puesto: la tercera parte (36.4%) ha sido movida 1 o 2 veces al año, pero el resto ha bajado sus cambios por año. En general en lo que podría ser una carrera laboral encontramos un estacionamiento de muchos años en los de más antigüedad, representado en el curso de uno o dos puestos en todo el tiempo que han estado laborando.

Cuadro 78.

MOVILIDAD DE TELEGRAFISTAS POR TIPOS DE POBLACION.
(PORCENTAJES)

MOVILIDAD (EMPLEOS x AÑO)	T. MUJERES		T. HOMBRES	
	Pm	Pj	Pm	Pj
1 PUESTO O MENOS C/10 AÑOS	36.8	0.0	65.0	0.0
EN PROM. 1 C/2	63.2	63.6	35.0	100.0
1 A 2 AL AÑO	0.0	36.4	0.0	0.0
MAS DE 2 AL AÑO	0.0	0.0	0.0	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Pm = Población madura

Pj = Población joven

El resultado en la movilización de puestos de los bancarios es también en términos absolutos pequeño. Predominan los trabajadores que han cambiado de puesto en promedio 1 vez cada 2 años, y a diferencia de los telegrafistas maduros, es pequeña o nula la porción de quienes han esperado más tiempo para un movimiento de puesto. De la población joven de ambos sexos hay cambios 1, 2 ó más veces al año en más de la mitad de los casos. Esto destaca su nivel de movilidad respecto al resto de los trabajadores del mismo gremio y de los telegrafistas. Cabe aclarar que el calificativo de "pequeño" en la movilidad en la empresa es por supuesto sólo en relación a los otros niveles de cambio de puesto encontrados.

Cuadro 79.

MOVILIDAD DE BANCARIOS POR TIPOS DE POBLACION.
(PORCENTAJES)

MOVILIDAD (EMPLEOS x AÑO)	B. MUJERES		B. HOMBRES	
	Pm	Pj	Pm	Pj
UN PUESTO O MENOS C/10 AÑOS	10.0	0.0	0.0	0.0
EN PROM. 1 C/2	90.0	40.0	100.0	47.6
1 A 2 AL AÑO	0.0	45.0	0.0	33.3
MAS DE 2 AL AÑO	0.0	15.0	0.0	19.1
	100.0	100.0	100.0	100.0

Pm = Población madura

Pj = Población joven

De acuerdo a lo anterior, los bancarios respecto a los telegrafistas han experimentado mayor número de cambios de puesto en su carrera laboral, lo que nos confirma una diferenciación de las formas de construcción de la carrera laboral en cada uno de los gremios. Pero en términos de movilidad anual en ambos hay una tendencia al estancamiento en un mismo puesto que plantea en los bancarios una falsa percepción de su carrera profesional como un camino siempre en ascenso, que en otros es una conciencia de que la carrera ascendente llega a un punto de estancamiento que lleva al declive. En todo caso podemos hablar de una percepción objetiva de los bancarios cuando en los primeros años de la carrera ponen en juego una voluntad de movilización que coloca en poco tiempo a los empleados impetuosos -y capaces- en mejores plazas.

En este sentido la institución bancaria ofrece a los trabajadores sindicalizados un abanico de puestos más amplio que brinda mayores oportunidades de ascenso pero donde también caben posibilidades de descenso escalafonario desde la negociación informal de los empleados con la empresa para conservar su empleo. Las políticas de recorte de trabajadores, y en general de ahorro en gasto de capital variable de la empresa, son el marco actual de este fenómeno, que con anterioridad era menos frecuente.

Aspectos de tipo cultural en "el piso del banco" están moldeando estos procesos. Las mujeres marcan puntos adicionales en contra, como la discriminación sexual y el favoritismo en los ascensos, que alcanzan el grado de atentados contra los que tienen que enfrentarse los trabajadores en su carrera:

"...yo creo que aquí me voy a quedar. No quieren mujeres en otros puestos..." "tu dedícate a tus hijos y a tu casa", así de machistas... si tú te fijas todos los funcionarios son hombres y sólo una mujer, había otra pero ya la hicieron renunciar". Otra: "me tocaba subir a mí... pero hay mucho favoritismo por el gerente. El quería subir a un compañero. A mí me dejan en el mismo puesto... el sindicato hizo todo lo posible [para ayudar] pero me metieron un cuatrote [la implicaron en un fraude] , el próximo "error" me corren".

Al parecer esta cultura arraigada a la propia empresa establece un proceso de exclusión profesional de género, como lo denomina en otros casos Rosemary Crompton (1987). Las políticas al interior de la zona de empleo ponen al empleado, particularmente a la empleada, a merced de las arbitrariedades de jefes superiores. Desconocemos si estas mismas políticas internas se presentaron con regularidad en la población de telegrafistas.

En la población de telegrafistas, por otra parte observamos movimientos dentro de un mismo nivel escalafonario (el 13.3% de las mujeres y el 28.6% de los hombres). Se trata de una movilidad horizontal y parece no tener implicaciones en la carrera que de todas formas es estacionaria, y representa cambios de actividades y probablemente de ambientes de trabajo.

Cursos en el trabajo.

Como notamos, la cualificación de los trabajadores requerida para desempeñar su puesto de trabajo se sitúa en los niveles bajos y los saberes del oficio se adquieren principalmente a través de la práctica profesional. Así, no se reconocen necesarios títulos académicos en la mayor parte de estos trabajadores, sino los que se fijan como mínimos en el campo de empleo; por lo regular constancias de educación media (preparatoria o secundaria según sea el caso).

La formación para el trabajo es completada por las empresas mediante cursos de capacitación. Las empresas y los sindicatos que representan a los trabajadores de cada gremio organizan, como parte de las actividades de capacitación y desarrollo de cursos de diversa índole; que muchos de los agremiados reciben a lo largo de su vida productiva en la empresa. De acuerdo a la información de los trabajadores, estos cursos no tienen con frecuencia una relación directa con el contenido técnico del trabajo pero sí con elementos periféricos que la empresa supone apoyan la calidad del servicio.

Los telegrafistas por ejemplo, recibieron cursos para mejorar el trato con la clientela y de relaciones humanas; los bancarios también, y particularmente algunas mujeres recibieron cursos de "personalidad" y de "maquillaje" para mejorar su presencia física ante el cliente bancario. Cursos de formación técnica en telégrafos: de computación; y en el banco, cursos específicos de análisis de costos, de actualización sobre el cambio de denominación de la moneda, por ejemplo. Otro tipo de cursos que plantean una formación no-profesional son los de cocina y de salud entre otros, que en mayor o menor medida se imparten en cada sector laboral.

La mayoría de los cursos los han tomado los trabajadores de telégrafos y del banco por iniciativa de la empresa y en realidad la mayoría no ha accedido a cursos en el trabajo, quienes han participado de alguno no han tomado más de 5 desde su ingreso. De la población de telegrafistas, más de la mitad de las mujeres (56.7%) no ha recibido cursos y dos terceras partes de los hombres (67.9%) tampoco. De los bancarios, la porción de trabajadores que se ha quedado sin cursos es mucho menor: 16.0% de las mujeres y 23.8% de los hombres; lo que significa una mayor formalización de la capacitación en el gremio bancario que en el telegrafista.

En las opiniones sobre los cursos de la empresa evidentemente hay un interés de los trabajadores, precisamente porque saben que no tienen un respaldo formal de sus saberes o simplemente les representa una vía para adquirir conocimientos, ("como no estudiaba antes, pedía muchos cursos", empleada bancaria). Por otra parte, pese a la utilidad aparente de los cursos elegidos por las empresas, hay quienes los consideran una especie de burla a los trabajadores; respecto a un curso de psicología para mensajeros en Telégrafos comenta un telegrafista:

"Nos querían hacer [creer] que el trabajo que estamos desempeñando era muy bueno: un lavadito de cerebro para ver si les rendimos más".

Cuadro 80.

CURSOS EN EL TRABAJO	CURSOS EN EL TRABAJO (PORCENTAJES)		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm	Th	Bm	Bh
SI HA RECIBIDO	43.3	32.1	84.0	76.2
NO HA RECIBIDO	56.7	67.9	16.0	23.8
	100.0	100.0	100.0	100.0

4.2.3. La relación con el puesto actual.

El puesto actual es el que caracteriza a los trabajadores como empleados telegrafistas y bancarios y les ha dado hasta este momento una identidad de gremio. Es este empleo, por supuesto, el último de cada trabajador, hasta este momento, en su historial laboral. Como señalamos antes, una mayoría en atención al público, seguida de los empleados administrativos y una porción mínima de técnicos y empleados de mantenimiento a los que se suman los que ocupan cargos sindicales. El objetivo de este apartado es señalar algunas características del trabajo actual de los empleados entrevistados, con el propósito de comparar aspectos de las condiciones y naturaleza del trabajo que hacen al profesional de telégrafos y del banco. Sirva ésto de punto de partida para la búsqueda de sentido del trabajo en la historia laboral y en los planes de trabajo futuro en cada gremio.

Cuadro 81.

PUESTO	PUESTO EN LA EMPRESA		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
1 ATENCION AL PUBLICO	73.3	72.5	76.7	50.0
2 ADMINISTRATIVOS	20.0	20.7	16.7	40.0
3 TECNICOS Y DE MANTENIMIENTO	0.0	3.4	3.3	3.3
4 CARGO SINDICAL	6.7	3.4	3.3	6.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Antigüedad en el puesto actual.

El tiempo que llevan los trabajadores en el mismo puesto habla de la estabilidad-estacionalidad del puesto en relación a la escala de puestos de la empresa. Este indicador ha sido

particularmente utilizado, sobre todo con sectores de amplia rotación laboral como el sector de la industria maquiladora, desde la variable "estabilidad laboral" que "permite clasificar a cada trabajador en una u otra categoría ("rotador", en "transición", o "estable"), según su nivel de estabilidad medido por el tiempo que en promedio permanece en cada empleo en el sector de la maquila". De acuerdo a este criterio, cada categoría operativamente nos remite a diferentes antigüedades en la empresa: el "rotador" tendría más de un empleo en la maquila al año, el "estable" una estancia de más de dos años, y el estado de "transición" de un trabajador se referiría a quien permanece más de un año y menos de dos (Canales, 1992).

Sin definir el carácter del trabajador en relación a su estabilidad en el puesto, desde la antigüedad y más adelante desde la antigüedad en la empresa, consideramos, siguiendo la forma de observar este fenómeno en la maquila, 3 periodos de permanencia en el puesto que muestran diferencias en las 2 poblaciones de trabajadores: 1) de 1 a 5 años, como tiempo más corto; 2) de 6 a 9 años, tiempo intermedio; y 3) 10 años o más, que refleja una casi total inmovilidad.

La antigüedad de 1 a 5 años nos permite apreciar una relativa dinámica escalafonaria en la población bancaria y la estacionalidad de la telegrafista. De los bancarios cerca del 90% tanto mujeres como hombres lleva de 1 a 5 años en el puesto, incluso predomina el arribo en el último año. En el caso de los telegrafistas, poco más del 60% de las mujeres han permanecido en el puesto actual de 1 a 5 años, los hombres más del 30%.

Cuadro 82.

ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
DE 1 A 5 AÑOS	63.4	35.8	86.7	89.7
DE 6 A 9 AÑOS	3.3	21.4	3.3	6.9
DE 10 AÑOS Y MAS	33.3	42.8	10.0	3.4
	100.0	100.0	100.0	100.0

Saberes en el puesto.

Los tipos de saberes que los trabajadores manejan en el puesto son indicadores de los niveles de formación requeridos en el desempeño de las actividades. De acuerdo a las descripciones de los trabajadores sobre las actividades en su trabajo, identificamos en las dos poblaciones de trabajadores 4 tipos de saberes: 1) manejo de saberes específicos de baja cualificación, 2) polivalencia de baja cualificación, 3) manejo de saberes específicos con cualificación y 4) polivalencia de alta

cualificación. La discusión sobre diferencias de los trabajadores por cualificación y del manejo de saberes en el puesto, rebasa los objetivos de poner orden en el terreno laboral actual en base a la observación directa y a las descripciones de actividades de los trabajadores.

Estos 4 tipos permitieron notar diferencias en cada gremio. Las actividades de trabajo de los telegrafistas se pueden considerar de baja cualificación en general. Si bien 20 años atrás muchos telegrafistas, los de mayor antigüedad por supuesto, fueron entrenados en varias de las actividades particulares de la profesión de "Telegrafista" antes de desempeñarse como tales, los puestos ahora no requirieron una capacitación "especial" para el trabajo, al menos previa al ingreso, ó de manera formalizada como trabajadores. El manejo de las habilidades y destrezas para el telegrafista se adquiere regularmente en la misma práctica. En el caso de los empleados en puestos de atención al público, particularmente los que atienden oficinas telegráficas, las actividades de las trabajadoras son más variadas, y esa diversidad los habilita para desempeñar diversas tareas del servicio, por lo que su manejo de saberes lo consideramos polivalente. En la jornada pueden atender una ventanilla, transmitir y recibir fax(es), llevar el control de la oficina. Las mujeres, colocadas mayormente en puestos de atención del servicio de oficina, tienen esta característica en un 66.7%, los hombres son el 28.6%. La diferencia es notable al considerar fuera de este grupo a los mensajeros, enfocados a la actividad de reparto de giros y telegramas -también empleados de atención al público. El uso de saberes más específicos, y el desempeño de actividades más concretas, se registra en las mujeres en el puesto de secretaria principalmente (este puesto sin embargo contiene múltiples actividades), son el 33.3%; y en la población maculina de los puestos de mensajero, encargado de talleres y bodegas representan el 71.4%. Los saberes cualificados, más allá de las profesiones técnicas comerciales, no se observan en este sector.

En el caso de los bancarios, la mitad se ocupa en actividades específicas de baja cualificación, 53.3% en los dos géneros. De acuerdo a las descripciones de las actividades de trabajo en la jornada, en los bancarios se nota una delimitación mayor de las tareas, incluso de un tipo de puesto como es el de cajero se derivan otros concretos: cajero de ahorros, cajero de autobanco, por ejemplo, y conviven con empleos periféricos como los de operador de mostrador y concertador, que ofrecen contenidos similares.

La cualificación en los puestos de baja cualificación se ha adquirido también, en el sector de los bancarios, a través de la práctica profesional. El entrenamiento es una etapa primera que deben cruzar los aspirantes a ocupar un puesto, y los trabajadores son capacitados mediante la colaboración de uno o varios compañeros del área durante por lo menos 1 semana. El entrenamiento por esta vía expone una de las formas de profesionalización desde la empresa a nivel de práctica informal,

que se instituye también como recurso de los mismos empleados para habilitarse en puestos de mayor nivel jerárquico antes de pedir una oportunidad de ascenso.

Por otra parte, la polivalencia con baja cualificación, como en el caso de los telegrafistas, está más presente en las mujeres (26.7% vs. 10.0% de la población masculina). Son las que se desempeñan en puestos del tipo "comodín" y están habilitadas para cubrir varios puestos en caso de ausencia de los titulares. Además, realizar varias tareas en el mismo puesto se registra más en las mujeres respecto a los hombres que ocupan un puesto igual. El hecho de cubrir en un sólo puesto varias funciones lo entienden en algunos casos como una carga de trabajo que no les es recompensada. "No se nos quiere dar la retribución económica en función de la multipolivalencia (sic) que el trabajador lleva a cabo" comenta un viejo empleado bancario.

Por último, los saberes específicos de "alta" cualificación se localizan más en la población masculina que en la femenina (son el 33.4% y 16.7% respectivamente). Se trata de las ocupaciones que precisan una formación profesional particular en las áreas administrativas, donde se ejecutan operaciones financieras y contables, pero también en áreas de manejo de sistemas computacionales. La polivalencia de alta cualificación a nivel de empleados sindicalizado es muy reducida (3.3% en la población de ambos sexos).

En los dos grupos laborales, los trabajadores realizan actividades en las que predominan la baja cualificación. Prevalece el uso de saberes específicos, excepto en el caso de las mujeres telegrafistas, más polivalente.

Cuadro 83.

SABERES EN EL PUESTO
(PORCENTAJES)

SABERES EN EL PUESTO	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
ESPECÍFICOS DE BAJA CUALIF.	33.3	71.4	53.3	53.3
POLIVALENCIA DE BAJA CUALIF.	66.7	28.6	26.7	10.0
ESPECÍFICOS CON CUALIFICACION	0.0	0.0	16.7	33.4
POLIVALENCIA CON ALTA CUALIF.	0.0	0.0	3.3	3.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Capacidad de decisión.

La capacidad de tomar decisiones en el puesto marca los grados de libertad y de responsabilidad de los que dispone el trabajador para orientar las actividades cotidianas de su trabajo. Tomar decisiones sobre la manera de ejecutar las tareas del puesto o simplemente seguir las normas planteadas por los superiores condicionan formas de relación de los trabajadores con

el campo o área particular de trabajo, y en general con su empleo.

Si bien tomar decisiones es una actividad que se ejerce continuamente en todo empleo, aquí nos referimos a la puesta en práctica de una facultad del trabajador, jerárquicamente respaldada, para determinar, bajo ciertos lineamientos, el curso de su trabajo. Los relatos sobre las actividades en los puestos nos proporcionan información al respecto. Del grupo de trabajadores de telégrafos cerca del 80% (76.7% en mujeres y 78.6% en hombres) sigue instrucciones, y alrededor del 20% toma decisiones (23.3% y 21.4% respectivamente). Quienes toman decisiones son principalmente jefes de oficina y encargados de talleres y almacenes.

Del grupo de trabajadores bancarios, los hombres guardan una relación similar (80% sigue instrucciones y 20% toma decisiones), y las mujeres aparecen ligeramente menos facultadas para decidir (90% y 10%). Deciden en este grupo trabajadores que desempeñan tareas de mayor cualificación, en áreas en general administrativas.

La capacidad de decisión en los puestos de los telegrafistas se encuentra en áreas de atención al público, mientras en los bancarios en labores administrativas. No obstante, de acuerdo a los niveles escalafonarios de los trabajadores de ambos gremios, los grados de libertad y responsabilidad en el puesto son reducidos si se comparan con los niveles alcanzados por empleados de confianza, colocados por encima del nivel de empleados sindicalizados. Los márgenes de decisión en los dos grupos de trabajadores aparecen como ajustes en el funcionamiento regular del servicio planeado desde un nivel jerárquico más alto.

Cuadro 84.

CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES.
(PORCENTAJES)

CAPACIDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
SIGUE INSTRUCCIONES	76.7	78.6	90.0	80.0
TOMA DECISIONES	23.3	21.4	10.0	20.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Personal bajo la responsabilidad del trabajador.

De los telegrafistas, más del 80% son de los últimos en la escala de puestos en el área de trabajo, y no tienen otros trabajadores bajo su responsabilidad. Los jefes de oficina son los únicos, y a cargo de ellos está el control de las labores de la oficina de atención al público, aunque su jerarquía sobre el personal es menos clara al desempeñar las mismas funciones que

sus subordinados. El jefe de oficina es más bien, en la práctica, coordinador de trabajadores que funcionan como equipo de trabajo.

En el caso de los bancarios, ninguna trabajadora tiene, en estricto sentido, personal bajo su responsabilidad; y de los hombres un 7.1% únicamente, que corresponde a trabajadores de alta cualificación. La organización de los bancarios, con la división de trabajo tan particularizada, reúne a muchos tipos de puestos en ramificaciones controladas por personal de confianza. Si bien existen jerarquías en los puestos a nivel sindical, en determinado momento los trabajadores de una misma área funcionan también como equipo, independientemente de que las dinámicas de poder reproducidas a nivel informal, fundadas en favoritismos y discriminación de algunos empleados sobre sus compañeros, puedan resultar un obstáculo para el trabajo colectivo.

Cuadro 85.

PERSONAL BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.
(PORCENTAJES)

PERSONAL BAJO SU RESPONSABILIDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
SI	17.2	14.3	0.0	7.1
NO	82.8	85.7	100.0	92.9
	100.0	100.0	100.0	100.0

Ingreso.

Por ocupación las diferencias de ingreso son muy notables. Los telegrafistas perciben en promedio la mitad del ingreso de los bancarios, y esto los coloca de entrada en condiciones de reproducción inferiores. Mientras el ingreso mensual del telegrafistas fluctuaba al momento de las entrevistas entre 530 y 970 nuevos pesos y entre 1000 y 1499 nuevos pesos, en los bancarios la media se situó entre 1000 y 1999 nuevos pesos, incluso en algunos casos fue superior.

Es pertinente observar si estos niveles salariales presentan diferencias entre los géneros al interior de cada gremio. De acuerdo a los datos de los entrevistados clasificamos el monto salarial en 7 niveles que permiten identificar estas diferencias. Los hombres alcanzaron mayores niveles salariales que las mujeres. En los telegrafistas menor proporción de hombres se localizan en el primer escalón de ingreso, y algunos accedieron a un tercer nivel, entre 1500 y 1999 pesos, mientras de las mujeres no registramos ninguna en esa posición. En los bancarios, más hombres tuvieron ingresos superiores a los 2,000 pesos. Las ocupaciones de base son similares, aunque puestos de mayor ingreso mayormente están a cargo de la población masculina. Las diferencias puesto-ingreso no se aprecian muy relevantes. Comentarios en las entrevistas, sin embargo, dan indicios de

fuertes tendencias discriminatorias hacia las mujeres en cuanto a las oportunidades de empleo y de ascensos que posibilitan mejores ingresos.

El nivel de ingreso en cada puesto queda por otra parte sujeto a otros factores fuera del escalafón: la posibilidad de realizar tiempo extra remunerado. El ingreso del trabajador se integra en muchos casos, sobre todo en el sector telegrafista, a un segundo empleo.

Cuadro 86.

MONTO SALARIAL	INGRESO. (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
1) DE 530 A 970 PESOS	65.5	53.6	7.4	3.3
2) DE 1000 A 1499 PESOS	34.5	35.7	37.0	40.0
3) DE 1500 A 1999 PESOS	0.0	10.7	40.8	23.4
4) DE 2000 A 2999 PESOS	0.0	0.0	7.4	23.4
5) DE 3000 A 3999 PESOS	0.0	0.0	3.7	3.3
6) DE 4000 A 4200 PESOS	0.0	0.0	3.7	3.3
7) DE 14000 PESOS	0.0	0.0	0.0	3.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Capacidad de consumo.

Tanto en telegrafistas como en bancarios los sueldos tan dispares de un gremio a otro, se destinan en mayor proporción al gasto familiar. Ganar más para los bancarios respecto a los telegrafistas, proporcionalmente aparece como gastar más en el consumo familiar que va de los gastos en la despensa semanal, en el pago de servicios domésticos, en servicios médicos y escolares, hasta el dispendio en distracciones con la familia, pero en particular en el gasto de renta de la vivienda y la despensa familiar, reconocidos como gastos corrientes en la economía doméstica.

Sería demasiado simplista homologar posibilidades de consumo diferentes en un mismo tipo de gasto. Los telegrafistas en realidad satisfacen de manera deficiente necesidades básicas (alimentación, vestido, educación entre otras) y escalan en muy pocos casos a otros satisfactores. El consumo de los bancarios es relativamente dispar al interior del grupo: mientras una parte de ellos cubre sólo necesidades básicas, otra parte de la población puede crearse otras necesidades, de confort por ejemplo.

Las diferencias de consumo importantes entre la población bancaria y menos significativas en la población telegrafista, se aprecian mínimas si consideramos que al final de cuentas son parte de la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo, y la

previsión de una reproducción futura representada para nosotros en el ahorro no es un destino importante del ingreso de telegrafistas ni de bancarios.

Los empleados viven para el trabajo inmediato en este sentido, y en raros casos encontramos la realización de proyectos de capitalización económica apoyadas en el ingreso, a través del establecimiento de un negocio particular. Sin embargo, a nivel de la reproducción cotidiana las condiciones de bienestar en uno y otro gremio son sustanciales y esta situación moldea características diferentes como gremio.

Estructuralmente, la economía del trabajador se ve aumentada o disminuida por su articulación a la economía familiar. En ambos sectores encontramos 2 tipos de papeles en la reproducción familiar: el de principal proveedor y el de colaborador secundario. Cuando los trabajadores son proveedores únicos, en ningún caso se guarda una posición desahogada y el consumo familiar es en general limitado. Este fenómeno se localiza en pocos casos de los empleados bancarios, pero es frecuente entre los telegrafistas. En este gremio es representado por los varones casados donde la esposa es "ama de casa" y no se tiene una entrada económica de otro miembro de la familia. En las mujeres: por quienes son madres solteras o separadas. En ambos gremios en todo caso predomina el trabajador como aportador si no principal si muy importante en la economía de la familia. El carácter secundario de algunas participaciones de los trabajadores se observa al priorizar en los gastos de tipo personal, que de esa manera actúan como ingresos "complementarios". Por otra parte, la mayoría es miembro de unidades familiares donde existen formas de participación económica instituidas en las que el ingreso complementario es parte indispensable de la reproducción doméstica. Cuando el gasto principal es personal y no para la familia, regularmente se trata de trabajadores solteros, dependientes de familia, donde cubrir las necesidades personales representa una forma de descarga de las obligaciones de los padres en el consumo del trabajador y mayor holgura a la economía doméstica. En este punto las diferencias de participación del ingreso en el consumo personal por género son más notorias en la población bancaria. Los hombres tienen una participación más directa en el consumo familiar.

El gasto mayor en los bancarios es también una característica reconocida en el sector, una necesidad, para algunos, que los mueve a "vivir endeudados" al hacer uso de las facilidades de pago que ofrece el banco, pero a cambio de destinar mayor tiempo en el trabajo para reponer las deudas.

"Cuando entré (al banco) pensé que iba a encontrar condiciones mejores que en otros lados...encontré gente de origen muy humilde, pero lo olvidan y quieren comprar lo que no tuvieron en su niñez. Lo que pasa: acortan el tiempo para pagarlos y por eso se venden a la institución" joven bancario (28 años)

El ahorro si bien es un rubro importante para los

trabajadores en la distribución del ingreso, en la generalidad representa una parte pequeña del monto salarial. Y son excepcionales los casos en los que se convierte en el principal objetivo del ingreso. Telegrafistas y bancarios ganan el ingreso para vivir, y vivir al día regularmente, o "a cuenta" en el caso de los segundos.

Cuadro 87.

TIPOS DE GASTOS	GASTOS PRINCIPALES (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
FAMILIAR	65.5	75.1	77.7	91.4
PERSONAL	31.1	25.0	22.2	4.3
AHORRA	3.4	0.0	0.0	4.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tiempos de trabajo.

Las horas de trabajo delimitan el tiempo total de la jornada laboral real y las actividades que dan contenido al puesto de manera diferente en los dos sectores de empleados.

Turnos de trabajo.

En telégrafos, existen tres turnos de trabajo: matutino, vespertino y nocturno, además de un turno mixto con horas de trabajo en la mañana y en la tarde. La mayor parte de los trabajadores que prestan servicio directo al público se localizan en los turnos diurnos; en el turno vespertino se reservan actividades de guardia, pero también recepción y envíos telegráficos. Los turnos mixtos se observan principalmente en jefes de oficina, y su horario de trabajo va del inicio al cierre del servicio en la oficina.

En el sector bancario, también se observan los turnos matutino, vespertino, nocturno (éste fuera de la muestra) y mixto. Y de igual manera, la mayor parte de los trabajadores labora durante el día, particularmente en el turno matutino, turno en el cual se concentran las actividades de prestación del servicio directo al público. En el turno vespertino se encuentran empleados administrativos principalmente y trabajadores que atienden servicios bancarios especiales. Los turnos mixtos son tomados generalmente por sindicalistas. El turno condiciona la organización de las actividades fuera del trabajo, de la organización entera de la reproducción del trabajador. Los turnos matutino y vespertino dejan "libre" al trabajador una parte del día utilizada por una gran parte de ellos para la realización de otras tareas (económicas y por muy pocos para el estudio). El trabajo en la mayor parte de ellos subordina las demás actividades cotidianas a la reposición de las energías gastadas

en la jornada.

Cuadro 88.

TURNOS DE TRABAJO
(PORCENTAJES)

TURNOS DE TRABAJO	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
MATUTINO	43.3	60.7	93.4	83.3
VESPERTINO	40.0	21.4	3.3	10.0
MIXTO	16.7	17.9	3.3	6.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tiempo extra.

Tanto en el sector de trabajadores telegrafistas como en el bancario alrededor de la mitad labora tiempo extra. El número de horas que el tiempo extra representa como prolongación de la jornada, varía de sector a sector y de un género a otro. El número de horas extra en la mayor parte de los casos puede llegar a representar una media jornada laboral más, que en el caso límite representaría dedicar la mitad del día -12 horas- al trabajo. Pero en otras situaciones, ese tiempo es cubierto fuera de los días hábiles del servicio, los fines de semana y días festivos, de tal suerte que la jornada no se prolonga y sí aumenta en el número de días de trabajo semanales.

En la mayor parte de los casos los tiempos extra que no son obligatorios (por responsabilidad con el trabajo), en el caso de algunos bancarios se convierte en una forma de retribuir a la empresa las deudas contraídas. Muchos de ellos no descansan por semanas o meses trabajando media jornada más para poder mantener el crédito en la empresa, como ya comentamos, o para pagar los "faltantes" de las cajas, en el caso de los cajeros que por errores pierden dinero (del banco) en las operaciones realizadas con los clientes.

Cuadro 89.

TIEMPO EXTRA
(PORCENTAJES)

TIEMPO EXTRA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
SI	53.3	60.7	53.3	46.6
NO	46.7	39.3	46.7	53.4
	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 90.

PAGO DEL TIEMPO EXTRA Y RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO
(PORCENTAJES)

PAGO DEL TIEMPO EXTRA	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
LE PAGAN: POR INGRESO	26.7	39.3	10.0	20.0
LE PAGAN: RESPONSABILIDAD	0.0	18.1	0.0	10.0
NO ESPECIFICO	13.3	0.0	3.3	3.3
NO LE PAGAN: RESPONSABILIDAD	3.3	3.3	33.3	13.3
NO LE PAGAN: TIEMPO LIBRE	10.0	0.0	6.7	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tiempo de trabajo estimado.

De acuerdo a las descripciones de rutinas y tiempos cotidianos, estimamos los tiempos reales de trabajo diario considerando las horas acostumbradas de entrada y salida de cada empleado. El dispendio de tiempo, según las observaciones en cada sector, es mucho mayor entre los bancarios. Alrededor del 40% de hombres y mujeres de ese sector alargan la jornada a más de 9 horas diarias, algunos alcanzan las 12 horas. Mientras que entre los telegrafistas son sólo el 3.3% de las mujeres y un 17.8% de los hombres quienes laboran más de las 8 horas.

En el sector telegrafista las jornadas laborales son más reducidas, incluso menores a las 7-8 horas regulares en una jornada. La mayoría trabaja 6 horas o menos, incluyendo quienes laboran medio tiempo, pero son sobre todo trabajadores con permiso de entradas o salidas después de iniciada la jornada, o antes de finalizarla. Son estudiantes, madres -y padres- de hijos menores de 12 años, delegados sindicales, que por acuerdo del sindicato con la empresa disponen de 1 ó 2 horas de la jornada para atender actividades escolares, de "cuidados paternos" y de la organización de los trabajadores. Aunque algunos trabajadores permanecen menor tiempo de la jornada sin aparente justificación. La tolerancia de las horas de entrada y salida es parte de la tolerancia en el número de horas de la jornada que en la mayoría de los casos aparece de 7 horas. En el caso de los trabajadores con turnos mixtos las horas intermedias regularmente son las horas de comida, aunque muchos jefes de oficina acortan este tiempo por exceso de trabajo. Exceptuando a los empleados en estos puestos, la mayoría de los telegrafistas es libre de permanecer en su puesto sólo el tiempo convenido en el contrato colectivo con la empresa.

En los bancarios son muy pocos quienes de manera justificada o nó laboran menos de las 8 horas de la jornada; incluso las jornadas se supeditan a las necesidades del servicio y forman un "imponderable" en las condiciones de trabajo. En este sector, antes que mecanismos de reducción de las horas laborables, la

jornada se estira minutos antes y minutos después del horario de entrada y salida sin que eso se registre como tiempo de trabajo extra para la empresa. Estar a la puerta de entrada y en el puesto de trabajo momentos antes de que empiece a correr la jornada es una exigencia común para casi todos. También se exige en algunos puestos detener la hora de salida hasta ver concluidas algunas labores. Los cajeros constituyen un crudo ejemplo de esta condicionante: llegan al checador hasta 15 minutos antes de la jornada y se van en ocasiones hasta 5 o 6 horas después de la hora de salida.

Instalarse en el lugar de trabajo, preparar dinero, cajas, documentos de depósito, quedan frecuentemente como actividades preparatorias para el inicio de la jornada que no considera tiempos para esas actividades. También actividades tales como el cierre de operaciones pueden llevar horas si se presentan errores de cálculo o faltantes. Otra actividad que retarda la salida es el traslado de los registros de las operaciones diarias de una sucursal hacia alguna de las oficinas centrales donde se concentran los movimientos de los servicios del banco. Los innumerables documentos generados diariamente en cada oficina son trasladados por alguno de los empleados participantes en el cierre de operaciones de cada oficina. Terminada la contabilidad de la sucursal, alguno de los empleados cierra las puertas de la oficina y él mismo u otro empleado traslada los documentos, la mayoría de las veces en taxi. El tiempo invertido en asegurar la salida y el tiempo de traslado de documentos queda fuera del tiempo contabilizado de la jornada laboral.

Por otra parte, también los trabajadores en puestos administrativos muy a menudo continúan laborando hasta concluir tareas prioritarias para el servicio. Es significativo el número de éstos que lo hace "por responsabilidad", y ese tiempo de trabajo que proporcionan a la empresa queda asimismo fuera de la jornada laboral reconocida, y a la vez prolonga el tiempo real de trabajo.

De esta manera la prolongación de la jornada es prácticamente un hecho cotidiano en el banco y toma la forma de un acto coercitivo para muchos empleados. El trabajar tiempo extra, salir del trabajo tarde es generalizado, y figura como elemento distintivo del trabajador bancario, de tal suerte que existen casos en los que dedicar todo el día hasta el anochecer al banco los empleados lo califican como una práctica voluntaria y un hábito positivo de la profesión.

Cuadro 91.

TIEMPO DE TRABAJO	TIEMPO DE TRABAJO ESTIMADO. (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
6 HORAS O MENOS	83.3	67.9	0.0	17.8
DE 7 A 8 HORAS	13.4	14.3	53.3	42.9
9 HORAS O MAS	3.3	17.8	46.7	39.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Descansos en el trabajo.

Dentro de la jornada de trabajo real, fluctuante en los trabajadores telegrafistas entre 6 y 8 horas (o menos) y en los bancarios entre 8 y 9 horas (o más), se registran también diferencias en los ritmos y en la intensidad del trabajo. De acuerdo a la información sobre las rutinas de trabajo encontramos que el tiempo de descanso entre actividades es mucho mayor en el sector de los telegrafistas respecto al bancario. En los primeros predominan los largos lapsos de descanso y los descansos moderados durante la jornada, en tanto que en los bancarios son moderados para unos y pocos o nulos para otros.

El criterio adoptado para diferenciar los periodos de descanso se basa en las descripciones de las actividades realizadas en la jornada que se descartan de las propias del puesto. Los "largos lapsos" hacen referencia a periodos de 2 o más horas sin actividades de trabajo, los "descansos moderados" aluden a lapsos de 1 hora a menos de 2, y los "pocos o nulos descansos" a intermedios menores a 1 hora durante la jornada.

Antes de adelantar conjeturas sobre las horas de trabajo netas, descontando los tiempos de descanso a las horas de trabajo calculadas como reales (hora de salida- hora de entrada), es conveniente aclarar que los periodos de descanso no significan tiempo de reposo sino tiempo desocupado, de no-trabajo durante la jornada donde también se incluyen tiempos de reposo y reposición de las energías, pero que representan sobre todo tiempos sin actividad laboral, sin tareas para el empleado, asociadas a una distribución determinada de cargas de trabajo.

En el sector telegrafista, las actividades en la mayoría de los puestos, el monto de las mismas y su distribución a lo largo de la jornada, conforman planes de trabajo diario que marcan rutinas discontinuas. En los puestos de atención al público, los tiempos y las actividades son condicionados por la demanda de los usuarios del servicio de telégrafos. Atienden las ventanillas o envían y reciben mensajes en la computadora. Cuando no se demandan estos servicios corre el tiempo que llamamos de "descanso", el cual en estas las condiciones resulta un descanso forzoso.

Este tiempo perdido para el trabajo no es por supuesto

tiempo vacío; es empleado por los trabajadores de acuerdo a la propia inventiva, necesidad y gusto cuando el lugar y ambiente de trabajo lo permiten. Es frecuente la hora del desayuno, un momento para platicar y tomar café con los compañeros de trabajo, leer periódicos, revistas, libros, y en algunas trabajadoras tejer o vender cosas en la misma oficina. Pero cuando los lapsos inactivos son pequeños, aunque frecuentes, el tiempo se desaprovecha y el trabajador se paraliza, dormita en ocasiones.

En el sector bancario, las rutinas de trabajo encadenan actividades que poco permiten a los trabajadores mantenerse desocupados. También en la empresa bancaria los puestos de atención al público presentan carácter polivalente, y, en este caso, la estructuración de las tareas permutables suma en la jornada tiempos dedicados exclusivamente a la empresa, de tal suerte que cuando no es poca la demanda de servicios en el mostrador, como ocurre en el puesto de cajera(o), surgen otras actividades a realizar.

Como en el sector telegrafista también hay momentos de trabajo continuo con breves intermedios de los cuales no puede disponer el trabajador. Para los bancarios en general es muy reducido el tiempo de no-trabajo y las actividades de descanso y reposición también son mínimos en la jornada. En muchos casos se posponen las comidas y las visitas a los sanitarios y permanecen toda o casi toda la jornada trabajando en el mismo sitio, lo que para los empleados se presenta como manifestación de sobreexplotación y, en términos de relaciones laborales concretas, de abuso de los empleados de puestos medios. "No puedes voltear tantito (ni) tener una tasa de café, luego todo el mundo está durmiéndose...no puedes salir al tocador...ya nomás falta la cadena para que seas un esclavo" (bancaria).

En Telégrafos, las políticas de flexibilización del trabajo a través de la creación del puesto genérico de "Telegrafista Internacional" también denominado "Programador", que plantea la intercambiabilidad de los trabajadores en un grupo de tareas del servicio, no elimina la inactividad forzada del trabajador en algunos momentos del día, que cuando se vuelve tiempo inútil para el trabajador, bloquea el desempeño del mismo en el servicio. Sin embargo, el cambio de tareas durante la jornada apoyado en la capacitación polivalente, plantea la generación de un cierto dinamismo colectivo en las rutinas estimulante para la mayoría de los trabajadores, moldeando condiciones de involucramiento grupal en el trabajo.

La flexibilidad en las tareas de los puestos en el banco se concreta de igual manera en puestos de trabajo como el de "Cajero Universal" y el de "Comodín", pero en el marco de intercambiabilidad de los puestos nacen formas de relaciones de integración, pero también de desagregación y rivalidad entre los compañeros del mismo espacio laboral. El abanico de puestos en el sector bancario es mucho más amplio que en el telegrafista, asimismo la escalera jerárquica, lo que hace más heterogénea y compleja la relación de los trabajadores en cada zona de empleos.

Los tiempos vacíos de trabajo frecuentes en un grupo importante de telegrafistas y la saturación de actividades laborales de los bancarios durante la jornada, aparecen entonces como situaciones extremas de la disposición de la fuerza laboral en la producción de dos servicios con tan distintos fines empresariales. Las políticas de cada empresa establecen las necesidades de productividad y están determinando el uso de tiempos -y movimientos- de los empleados de cada sector.

Cuadro 92.

DESCANSOS EN EL TRABAJO	DESCANSOS EN EL TRABAJO (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
CON LARGOS LAPSOS	40.0	64.3	3.4	11.1
DESCANSOS MODERADOS	50.0	28.6	48.3	63.0
POCOS O NULOS DESCANSOS	10.0	7.1	48.3	25.9
	100.0	100.0	100.0	100.0

Otro trabajo.

La distribución de los tiempos de trabajo y no trabajo en el empleo de telegrafistas y bancarios, por una parte, y la búsqueda de ingresos extra -fuera de los procurados alargando la jornada- condiciona un segundo (o tercer) empleo. Las diferencias de posibilidades en este sentido son notables entre ambos gremios, y por género dentro de cada grupo profesional. En el grupo de telegrafistas más de una tercera parte de las mujeres realiza un segundo empleo (37.9%), junto a casi dos terceras partes de los hombres (63.3%). En el grupo de bancarios, las proporciones de los que tienen otro trabajo son muy pequeñas: 6.7% de las mujeres y 16.7% de los hombres.

Este segundo trabajo en los telegrafistas se explica por las características del propio trabajo en Telégrafos: jornadas de poco trabajo intensivo y de corta duración respecto a las de bancarios, y el bajo nivel de ingreso-consumo. Del otro lado, la poca frecuencia de un segundo empleo en los bancarios es probablemente debida a la absorción del tiempo del día casi por completo por las actividades en el banco, y menos por que gocen de un ingreso suficiente. El nivel de consumo de los empleados bancarios -alto en relación a los telegrafistas- se sostiene en la mayoría de los casos por el trabajo extra y el crédito.

El segundo trabajo en los telegrafistas, es de carácter permanente en gran parte de las situaciones, sobre todo en el caso de los hombres. El doble trabajo masculino y el femenino (en un segundo trabajo, pero también en el trabajo doméstico), plantean una relación distinta de estos trabajadores en la forma de acomodo en el día. Pero, en general, los acerca a los

empleados de banco al encontrarse "ocupados" trabajando la mayor parte de las horas del día.

Caudro 93.

OTRO EMPLEO	OTRO EMPLEO (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
SI TIENE	37.9	63.3	6.7	16.7
NO TIENE	62.1	36.7	93.3	83.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 94.

TEMPORALIDAD	TEMPORALIDAD DEL OTRO EMPLEO (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
TEMPORAL	20.7	10.0	6.7	6.7
PERMANENTE	17.2	46.7	0.0	10.0
DOS O MAS PERMANENTES	0.0	6.7	0.0	0.0
SUMA	37.9	63.3	6.7	16.7

El gusto por el trabajo.

El gusto por el trabajo como aspecto subjetivo de la relación del trabajador con su actual empleo representa para nosotros un punto de referencia del trabajador en las condiciones de empleo antes caracterizadas.

Aspectos que le gustan del trabajo.

En las entrevistas captamos en una porción de la población telegrafista un gusto por el trabajo, sustentado en la satisfacción de brindar un buen servicio. Alrededor de la mitad de los comentarios sobre este punto giraron en torno al gusto por la actividad útil. En el caso de las mujeres cobran también importancia las ventajas del empleo, como es la posibilidad de disponer de tiempo libre una gran parte del día: tiempo que dedican a otras actividades sobre todo de tipo doméstico y familiar. Los hombres se satisfacen más con los beneficios que la misma relación laboral les proporciona: descansos en el trabajo, las mismas prestaciones sociales y la seguridad en el empleo. Estas tendencias genéricas podrían sugerir las distintas relaciones que mantienen, por un lado las trabajadoras con el espacio de reproducción, y por otro, los trabajadores con la provisión salarial. Refuerza esta idea de relación genérica, el hecho de que el uso del tiempo fuera del trabajo mantiene a las

mujeres mucho más atadas al trabajo de la casa: como cuidado de niños, aseo y diligencias domésticas de compras y trámites de servicios.

En la población de bancarios, las tendencias por género son otras: una buena parte de las mujeres (como algunos empleados de telegrafos), se complace en las relaciones interpersonales en el trabajo:

"Me gusta aprender de la gente. Cada cliente es una plática que tenemos. Si te encuentras en fila, lo atiendes bien [al cliente] y ya. En empresas, banca empresarial, platicas con los mensajeros: del futbol, de la tv, si estás en area de BIP (Banca Integral Personalizada) los clientes platican de sus viajes, de su trabajo, es otro ambiente, más alto, aprendes de todo. Me gusta mucho allí, el trabajo es complicado y por eso [también] me gusta". (joven bancaria)

Mientras que los hombres ven el lado favorable a sus empleos en los beneficios que obtienen al ser empleados del banco. Este interés los acerca a los hombres de telegrafos, que valoran el propio campo de trabajo como un espacio que garantiza ciertas condiciones de reproducción necesarias.

Cuadros 95.

ASPECTOS QUE LE GUSTAN DEL TRABAJO
(PORCENTAJES)

ASPECTOS QUE LE GUSTAN	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm (%)	Th (%)	Bm (%)	Bh (%)
BRINDAR SERVICIO	57.1	45.0	19.0	29.6
LAS RELACIONES PERSONALES	19.0	25.0	57.2	22.2
BENEFICIOS DENTRO DEL TRAB	0.0	20.0	19.0	44.5
BENEFICIOS FUERA DEL TRAB.	23.9	10.0	4.8	3.7

Aspectos que le disgustan del trabajo.

En el gremio de telegrafistas las mujeres se muestran desencantadas de las relaciones personales dentro del espacio laboral; los hombres particularmente no están conformes con el salario. En el caso de los empleados bancarios el desagrado se localiza principalmente en el propio desempeño del trabajo. El trabajo estresante, las jornadas extenuantes, las restricciones de movimiento dentro del espacio laboral al permanecer horas en el mismo lugar, los peligros que corren con el manejo de grandes cantidades de dinero, y sobre todo la falta de reconocimiento del trabajo que desempeñan por parte de la institución. ("no me han tomado mucho en cuenta a pesar de que no cometo errores", joven cajera).

Por otra parte, si bien los bancarios se muestran menos inconformes con las relaciones personales en el trabajo, respecto al desempeño del propio trabajo, en las primeras observaciones realizadas en los empleados del banco encontramos las relaciones interpersonales en indicadores de situaciones más generales que afectan la vida laboral de los empleados, que resumimos a continuación:

El ambiente de trabajo en los centros laborales bancarios es en general hostil para las buenas relaciones interpersonales. Es un ambiente muy competitivo donde el rendimiento de utilidades y la eficiencia están muy por encima de toda relación amistosa. Las relaciones entre empleados que ocupan un mismo nivel jerárquico, y más aún, un mismo puesto, parecen francamente difíciles. Presionados por exigencias de rendimiento personal y no colectivo (fomentados por la misma institución), los trabajadores aprenden que su posición particular, como parte de un sistema institucional, es, en definitiva, lo único que debe preocuparles.

En el caso de los empleados más cercanos al sindicato quizás encuentren la organización de los trabajadores como mecanismo de defensa de intereses particulares. Se presentan relaciones de competencia entre compañeros de similares posibilidades de desarrollo en el mismo puesto o en otros de mayor nivel escalafonario a los que pueden aspirar. Esta competencia es muy desigual en tanto evidencia mayores facilidades de ascenso escalafonario o simbólico para unos que para otros; se refleja en ventajas u obstáculos para la capacitación, una desigual distribución de la carga de trabajo entre empleados de un mismo puesto laboral y dificultades de ascenso y formación para los empleados calificados por la empresa como "conflictivos".

Cuadro 96.

ASPECTOS QUE NO LE GUSTAN DEL TRABAJO
(PORCENTAJES)

ASPECTOS QUE NO LE GUSTAN	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm (%)	Th (%)	Bm (%)	Bh (%)
ACERCA DEL SERVICIO	0.0	9.1	0.0	0.0
LAS RELACIONES PERSONALES	66.7	9.1	25.0	0.0
DESEMPEÑO DEL TRABAJO	33.3	18.2	70.0	80.0
REPERCUSIONES FUERA DEL TRAB.	0.0	63.6	5.0	20.0

C A P I T U L O 5.
E L F U T U R O I M A G I N A D O

CAPITULO 5. EL FUTURO IMAGINADO.

En este capítulo comentaremos dos aspectos que apoyan la reconstrucción del trabajo y de su sentido, al permitir acercarnos a la percepción de los empleados respecto a la situación actual en el mercado de trabajo y la forma de incertidumbre futura. El primero es la ilusión profesional; el segundo, los planes de los trabajadores sobre todo en el terreno laboral.

Las ocupaciones deseadas son vistas aquí siguiendo la clasificación de ocupaciones/ sectores laborales y control del trabajo y fuente de empleo utilizada a lo largo del trabajo empírico. Aunque proponemos también una ordenación de las ocupaciones particular desde los deseos profesionales.

El trabajo y los planes a futuro se observan de una manera menos estandarizada, y se apoya principalmente en apreciaciones y narraciones textuales de los empleados.

5.1. LA ILUSION PROFESIONAL: LA PROPIA REPRESENTACION OCUPACIONAL.

La ilusión profesional como "deseo de ser" en una sociedad, que no creemos se reduce al ámbito del trabajo, anticipa una de las formas propias de representación de los sujetos como portadores de un saber profesional en el mercado social de ocupaciones. Pierre Naville (1972) atiende la importancia de este fenómeno en la vida de los jóvenes de la clase obrera y la define como "la representación que el niño o el adolescente se hacen de un oficio antes de haber podido tomar contacto efectivo en él" (Naville, 1972:267) En el estudio, imposibilitados para conocer los deseos profesionales de los trabajadores antes de ingresar al primer empleo, sobre todo en los casos de trabajadores viejos ya en el mercado laboral, lanzamos la pregunta sobre "qué quería ser de grande cuando tenía 18 años". Las respuestas, al principio consideradas limitadas por los márgenes de error que ofrece la memoria pasaron a ser tomadas no como deseos recordados, sino más próximos a "lo que (hoy) hubiera querido ser de grande".

Las ocupaciones deseadas.

Muchos de los trabajadores que hablaron sobre su ilusión profesional se sorprenden preguntándose por qué realmente no hicieron algo que facilitara el camino para llegar a la profesión deseada. La enorme distancia que separa la ocupación deseada para "cuando sea grande", antes de cumplir los 18 años de edad, de la ocupación actual del trabajador convierte a la mayor parte de las ilusiones profesionales en quimeras.

Para efecto de establecer un acercamiento entre la profesión actual de los trabajadores y los deseos profesionales, asociamos como "realistas" -de manera arbitraria- los deseos que en contenido y nivel escolar se relacionen con las ocupaciones de "empleado". Hemos agrupado los deseos profesionales siguiendo el

criterio de clasificación de las ocupaciones manejado a lo largo del estudio, y que nos fue útil para caracterizar las ocupaciones de los padres de los trabajadores y las de éstos en las trayectorias laborales.

Continuar usando este esquema de localización de ocupaciones nos permite establecer la relación entre las ocupaciones de los padres -como antecedente socio-profesional-, las ocupaciones de los empleados en las trayectorias laborales -concreción como trabajadores-, y las ocupaciones deseadas -como deseos actualizados de la propia definición como trabajadores. Las continuidades y rupturas de estos momentos de encuentro de los trabajadores con el mercado laboral plantean la construcción de la orientación profesional y del sentido del trabajo en los dos grupos de empleados. La búsqueda de un sentido laboral en las ilusiones profesionales a través de un solo tipo de información condiciona el hecho de que casi todas nuestras enunciaciones resulten en una forma interrogativa.

Cabe advertir que al interior de la discusión sobre la ilusión profesional reagrupamos los deseos por afinidades en los posibles móviles de los trabajadores hacia el mercado de empleo.

Las ocupaciones deseadas por los telegrafistas.

Los tipos de ocupaciones que abarcan las ilusiones profesionales de los trabajadores de telégrafos, que se ubican alrededor de los 18 años de edad, son principalmente los siguientes: a) cuadros superiores y profesiones liberales; b) profesiones deportivas, artísticas y de recreación y ocupaciones de status (que por su contacto con medios socio-culturales altos adquieren un prestigio social); c) cuadros medios y técnicos especialistas; y d) ocupaciones del tipo "empleados".

La mayoría de las telegrafistas deseaba "ser" miembro de una ocupación de reconocido nivel alto o intermedio, pero de alguna manera diferenciada de las ocupaciones de la población asalariada y con una formación media. La mayor parte de las ocupaciones deseadas requieren de una formación socioprofesional técnica o universitaria. Los "cuadros profesionales" abarcan la mitad de sus deseos (52.4%): abogadas, químicas, pediatras, médicos, profesoras, psicólogas, y las ilusiones en ocupaciones de formación media -no universitaria- y con un status socio-ocupacional medio: no asalariado, no cercano a las capas altas de la estratificación social, como las de educadora, dibujante o aeromosa (14.3%). Como estas ocupaciones, también resultaron importantes las de status cultural o deportivo, como ser torera, cantante o bailarina (14.3%).

Los deseos de los hombres telegrafistas de ser profesionistas (39%) son similares en proporción a los expresados por las mujeres, abarcan profesiones tales como las de abogado, contador, psicólogo, matemático, ingeniero. Las ocupaciones liberales deseadas se expresan menos como metas que como

fantasías, cuando los trabajadores tienen una formación básica. Pero aun así no es tan improbable que también se fundamenten en posibilidades existentes, ya que la mayoría de quienes vivieron en familias numerosas cuenta por lo menos con un hermano universitario. Esta observación es válida para las mujeres de este sector y para la población de bancarios.

También se plantearon ilusiones ocupacionales que aluden al éxito deportivo en los hombres, como son la profesión de boxeador y futbolista (16.7%), esta última ocupación, deada por muchos en alguna etapa de la vida. La profesión de futbolista merece mayor atención ya que la ilusión se fundamenta en la posibilidad real (aunque para unos cuantos) de lograr una movilidad social si el candidato a futbolista resulta realmente bueno. Citamos aquí las observaciones de Janet Lever (1985) sobre las posibilidades de esta profesión en Brasil, que traducen las expectativas de los trabajadores entrevistados: "a falta de una carrera profesional, el deporte sí puede conducir indirectamente a atletas a mayores logros educativos y laborales, que de otra manera habrían quedado fuera de su alcance. En Brasil, el fútbol juvenil cae dentro de la jurisdicción de la división profesional del club. Los jugadores pueden desarrollarse en tres equipos distintos, según su edad: mirim para niños de 10 u 11 años; infantil para jóvenes de 12 a 14 años; y juvenil para muchachos de 15 a 17. La edad a la que un jugador puede pasar del nivel juvenil al profesional no está prescrita, pero varía según sus facultades y su madurez (Pelé, por ejemplo, fue inscrito en las listas profesionales a los 15 años). Estos niños son profesionales; aun los más pequeños, en el equipo mirim, están bajo la dirección de un entrenador profesional con sus ayudantes, y se encuentran bajo contrato, legalmente, para servir al club. A cambio de sus arduos esfuerzos, estos jóvenes son alojados por los clubes de fútbol y reciben educación y atención sanitaria que está más allá de los medios de sus familias" (Lever, 1985:284).

Por último, "Lo que fuí", "lo que soy" (22.2%) expresan los deseos más realistas de todos los tipos posibles, expresan el deseo profesional hecho realidad?

Cuadro 97.

LAS OCUPACIONES DESEADAS POR LOS TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS
(PORCENTAJES)

OCUPACIONES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
0. DEPORTE, ARTE Y RECREACION, Y OCUPACIONES DE STATUS	14.3	16.7	22.2	19.1
1. CUADROS SUPERIORES Y PROFESIONES LIBERALES	52.4	39.0	37.0	33.3
2. CUADROS MEDIOS Y TECNICOS ESPECIALISTAS	14.3	5.5	7.4	19.1
3. EJERCITO Y POLICIA	0.0	11.1	0.0	0.0
4. EMPLEADOS	9.5	22.2	9.5	22.2
5. PERSONAL DE SERVICIO	0.0	0.0	0.0	0.0
6. OBREROS	0.0	0.0	0.0	9.5
7. ARTESANOS	0.0	0.0	0.0	0.0
8. PEQUENO-PROPIETARIOS Y COMERCIANTES	0.0	0.0	0.0	0.0
9. AGRICULTORES	0.0	0.0	0.0	0.0
10. AMAS DE CASA, O NO REMUNERADO	4.8	0.0	11.1	0.0
11. NO PENSABA EN QUE SER	4.8	5.5	11.1	19.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Bh= Hombres bancarios

Las ocupaciones deseadas por los bancarios.

Las ocupaciones deseadas por los empleados bancarios son: a) cuadros superiores y profesiones liberales; b) actividades de deporte, arte, recreación y otras actividades notables; c) cuadros medios y técnicos especialistas. Tanto los deseos de las mujeres como los de los hombres se ubican en los mismos tipos. En relación con los deseos de los telegrafistas, los deseos de los bancarios no aparecen ubicados de manera significativa en ocupaciones de la categoría "empleados"; en este sentido son menos realistas.

También las mujeres bancarias muestran una preferencia por profesiones y ocupaciones de mayor nivel jerárquico en la escala de ocupaciones-escolaridad propuesta. Las profesiones liberales son el 37%: abogadas, pediatras, químicas, profesoras y psicólogas, astronauta(s) y ejecutivas. En la mayor parte de los casos las profesiones deseadas son carreras que las trabajadoras han dejado truncas por diversas circunstancias como vimos en otro capítulo, entre las que está el propio trabajo.

Por otra parte, existe una inclinación hacia trabajos de "presencia" incluso no bien definidos como actividades económicas sino, posiblemente, por la imagen social que representan: bailarina, edecán, modelo, aeromoza, aunadas al poco preciso "tener de todo" y "saber de todo un poco" (cerca de la cuarta parte de las entrevistadas). Esto podría denotar una relación ambigua con el trabajo, una intensión de integrarse a las actividades sociales por vías que sugieren y representan socialmente posiciones privilegiadas en el marco general de ocupaciones de una sociedad.

Pudiera tratarse de una búsqueda de ascenso social o de un deseo por permanecer en un status cultural por caminos alternos al esfuerzo del trabajo convencional. En todo caso es probable que estemos ante representaciones tipo de ocupaciones "femeninas" idealizadas. Las ocupaciones de cualificación media o baja que socialmente entran en contacto con sectores de alto status cultural resultan en algunos casos más atractivas que las labores de los masificados profesionistas.

En general, la mitad de las mujeres bancarias (51.9%) manifestaron deseos profesionales más desvinculados del trabajo productivo, o, por lo menos, guardando una relación con el trabajo fuera del mercado laboral, donde también se incluyen los deseos de "ser mamá" y "no pensaba que ser". A lo anterior puede sumarse el hecho de que algunas de las ocupaciones elegidas tienen un tiempo de vida productiva muy limitado. La modelo, la edecán, la bailarina, la aeromoza son sólo empleadas en su juventud regularmente. Sin embargo socialmente gozan de cierto brillo, y esto es lo que las hace atractivas, particularmente para mujeres jóvenes de buena presencia física, enclavadas en una clase social de bajo status y que tienen una conciencia de la importancia de pertenecer a un grupo social de prestigio, que han probado de una u otra manera mejores niveles de vida y que aspiran a una movilidad social aunque sea por la puerta trasera: como personal de servicio... de prestigio.

Nos preguntamos, ¿hasta qué punto el trabajo es considerado parte fundamental en la vida de estas trabajadoras? ¿Hasta dónde estos deseos confirman la división sexual del trabajo en la sociedad tradicional? El trabajo planteado de esta manera pudiera formar parte de una estrategia matrimonial, trabajar para relacionarse y encontrar un buen prospecto para el matrimonio. Finalmente la ambigüedad, el deseo de ser "lo que soy" (cajera por ejemplo) se suma a esta noción del trabajo como algo impreciso e indeterminado en el plan de vida deseado por las bancarias.

EL DESEO DE SER AEROMOSA

" ¿Qué niña no ha dicho alguna vez que quisiera ser aeromoza? Viajar por todo el mundo, hablar varios idiomas, volar ... todo parece maravilloso, pero hoy una azafata, como también se le conoce, requiere de mucha preparación...

"Allá arriba, en el aire, hay mucho trabajo pero también satisfacciones. Se puede, incluso, encontrar el amor. No por nada hay muchas parejas formadas por pilotos y sobrecargos.

"La profesión de aeromosa, azafata o sobrecargo, como usted la quiera llamar, después de ser considerada como un trabajo glamoroso (pasó a creerse que sólo eran meseras de avión), hoy comienza a recuperar su verdadero valor de servicio que, en un momento dado, puede hasta salvarle la vida a miles de personas"

Revista Activa. Año XVIII. No.20 (sept. 93).

Art.: "Una profesión de altura: sobrecargo".

La mayoría de los bancarios se sienten también atraídos por profesiones de alto nivel e intermedio (71.5%). Las profesiones liberales elegidas son asimismo ocupaciones de alta estima social: abogados, ingenieros, ejecutivos y un astronauta. Como en el caso de una gran parte de los trabajadores telegrafistas y las mujeres bancarias, interesados en ocupaciones de formación técnica y universitaria, una parte de los bancarios varones estima mayormente este tipo de profesiones.

Los hombres bancarios, como los telegrafistas, tuvieron también ilusiones profesionales peculiares. Ser futbolista destacado, piloto militar y policía, incluso ser "trailero", junto con las profesiones de astronauta o ejecutivo, que figuran como ocupaciones fuera de lo común, y a la vista de muchos empleados parecen divertidas. Representan a la mitad de los casos (52.4%).

Es la ilusión de dedicarse en la vida a actividades divertidas, libres de la monotonía del trabajo por jornada, libres del checador y de las obligaciones cotidianas. En la película producida y protagonizada por Arnold Schwarzenegger "Mentiras verdaderas" una esposa-burócrata (en el marco de la mitómana sociedad norteamericana) sale de la vida rutinaria y aburrida al involucrarse en una aventura que la convierte en detective en medio de la normalidad de la vida en familia. A eso se parecen estas ilusiones.

Sectores laborales donde se localizan los empleos deseados.

Los deseos profesionales expresados por telegrafistas y bancarios se localizan principalmente en el primer sector ocupacional, en el grupo de los profesionistas y los técnicos especializados, donde los empleos tienen, como hemos subrayado repetidas veces, una formación académico-profesional, y quienes los ocupan realizan actividades de tipo intelectual y

administrativo, toman decisiones y podrían decidir sobre las mismas relaciones de empleo.

El trabajo en el sector I se presenta mayormente como cumbre de la estratificación social, del trabajo donde las garantías de empleo y de desarrollo profesional ofrecen mejores condiciones de vida a sus miembros. Los otros deseos, inciertos en otros sectores ocupacionales, sólo son significativos en los casos de los hombres telegrafistas y de la mujeres bancarias.

Los primeros, puestos los ojos en el sector II, de empleados y personal de servicio, pudieran manifestarse partidarios de formas de relación con el trabajo observadas en los espacios de empleo de este sector, como el de burócratas, que resultan más formales y que ofrecen a corto y mediano plazo mayor seguridad y garantía de empleo que otros sectores a los que, en términos reales más que ideales, les ofrece el mercado de trabajo. Desde otra perspectiva, las bancarias comparten esta apreciación en su propio medio laboral (deseo en el sector II), y apoyan la idea de definir el ámbito del hogar como espacio de sus deseos de realización personal (sector IV).

Cuadro 98.

SECTORES OCUPACIONALES DE LOS DESEOS PROFESIONALES
(PORCENTAJES)

SECTORES OCUPACIONALES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm	Th	Bm	Bh
I. PROFESIONISTAS Y TECNICOS	80.9	63.2	66.7	71.5
II. EMPLEADOS Y PERSONAL DE SERV.	9.5	33.3	11.1	0.0
III. OBREROS Y ARTESANOS	0.0	0.0	0.0	9.5
IV. PEQUENO-PROP. COMERCIANTE Y NO REMUNERADOS	4.8	0.0	11.1	0.0
(V). NO PENSABA QUE SER	4.8	5.5	11.1	19.0
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tm= Mujeres telegrafistas
Th= Hombres telegrafistas

Bm= Mujeres bancarias
Bh= Hombres bancarios

Control del trabajo y fuente de empleos deseados.

La gama de empleos deseados por telegrafistas y bancarios tiene prácticamente la misma amplitud y alude a tipos de ocupaciones similares. En ambos gremios, los tipos de trabajos deseados rebasan los niveles de cualificación característicos de

las ocupaciones de empleados y obreros. Se inscriben principalmente en los niveles de exigencia de los sectores laborales medio y alto. Las ocupaciones imaginadas se relacionan con tipos de profesiones socialmente prestigiadas donde es posible el libre ejercicio profesional.

Desean dedicarse también a actividades que les ofrezcan posibilidades de desarrollo de un negocio particular, donde ellos sean capaces de tener un amplio margen de control sobre algunas condiciones laborales. Una especie de trabajo liberado de las presiones a las que se somete el asalariado de una empresa o el jornalero.

Todos los profesionistas, deportistas y demás ocupaciones de alto nivel jerárquico se ofrecen en la sociedad como actividades económicas prometedoras, de proyección profesional en dos sentidos: uno que implica una solvencia económica a través de la profesión, y otro referente a una proyección social avalada por el status sociocultural de la actividad.

Tal vez la tendencia de los deseos ocupacionales de los telegrafistas vaya más acorde con el primer sentido y el de los bancarios se acerque más al segundo. Cabe la posibilidad de que la coincidencia la encontremos en la valoración de la formación profesional universitaria, a la que sólo se accede formalmente, por supuesto, en la universidad.

Sin embargo, también los casos en los que se expresó el deseo -pasado- de llegar a ser "lo que soy", estarían hablando probablemente de una muestra de adaptación del deseo profesional, o del propio reconocimiento de un logro profesional, de la valoración del presente trabajo como el punto más alto de la escala de ocupaciones a la que han accedido a lo largo de la trayectoria laboral.

De las ocupaciones citadas por mujeres y hombres de ambos gremios como ilusión profesional, las que ofrecen mayores posibilidades de tener un control sobre su trabajo son las de deporte, arte y recreación, así como otras ocupaciones catalogadas como de mayor status (modelo y edecán); por otro lado los cuadros superiores y profesiones liberales. La imagen de estos tipos de profesiones posiblemente sea la de ocupaciones que prometen regular el cómo, cuándo y dónde trabajar.

La organización de las actividades de trabajo también podría relacionarse con el libre ejercicio profesional. Sin embargo cabe también la posibilidad de que en la imagen profesional construida para los 18 años de edad (como imagen actualizada en las entrevistas) destaque el brillo social percibido en esos casos por encima de los cálculos sobre el control del trabajo y la fuente de empleo.

5.2. TRABAJO Y PLANES A FUTURO.

Conocer los planes a futuro de los trabajadores nos asoma al campo de sus expectativas en diversos aspectos de su vida entre los que destacan el trabajo y la formación educativa-profesional. Como en el caso de la pregunta sobre la ilusión profesional antes de los 18 años, la pregunta sobre los planes a futuro no nos remite precisamente al futuro, nos habla, después de revisar momentos de su pasado y de su situación actual, de la forma en la cual los trabajadores actualizan su presente. Los planes a futuro son un aspecto importante en muchos de los estudios sobre construcción profesional y del sentido del trabajo, desde los trabajos de Naville en Francia desarrollados desde 1945, hasta los más recientes estudios en Latinoamérica, como el de Dombrois en Colombia en los noventa.

Los planes como deseos o como proyectos.

Los planes a futuro, por la manera de definirlos, se dividen en dos tipos: A) los definidos como deseos, y B) los definidos como proyectos a cargo del propio trabajador. En el primer caso los planes se parecen más a la lista de regalos que se piden a los Reyes Magos. "Me gustaría ir a..., ver..., hacer ..." son modos de formular deseos. Estos planes no parecen depender de la disposición del trabajador para llevarlos a cabo, se dejan al aire, a merced de las circunstancias. Los segundos encierran momentos, circunstancias y recursos que el trabajador procura para la consecución de los mismos. Se enuncian de la manera "Quiero ir..., ver..., hacer...para...". Los planes aparecen como apuestas de los trabajadores para el futuro, respaldadas en cálculos de las posibilidades de realización. Los terrenos en los que se concretan esos planes son básicamente el económico, el familiar, el laboral y el escolar, aunque una parte importante de los trabajadores tiene puestos en la mira más de un terreno.

De acuerdo a lo anterior, encontramos diferencias notables en las definiciones de los planes en los grupos de trabajadores. En el gremio de los telegrafistas los planes se formularon más como deseos, mientras en los bancarios es importante la proporción de quienes enunciaron los planes como proyectos, sobre todo en el caso de los bancarios.

Cuadro 99.

DEFINICION DE LOS PLANES A FUTURO
(PORCENTAJES)

DEFINICION DE LOS PLANES	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
COMO UN DESEO (FUERA DE CONTROL)	63.0	75.0	27.6	46.4
COMO PROYECTOS (A CARGO)	33.3	16.7	72.4	50.0
NO TIENE IDEA	3.7	8.3	0.0	3.6
	100.0	100.0	100.0	100.0

Los planes de los telegrafistas se formularon como deseos en más de las dos terceras partes de los casos, aunque los hombres en una porción mayor que las mujeres. En este sector, muchos de los planes surgen como consecuencia del recuento de la vida que acaban de hacer en la entrevista y sugieren modificaciones radicales en varios aspectos para los proximos años.

En el plano económico realmente no hay puestas expectativas. Mejorar económicamente se vincula en todo caso como meta asociada a planes de empleo. Con una antigüedad de 15 a 30 años, con cambios mínimos en la carrera laboral, sin expectativas de promoción a mejor puesto, para una gran proporción de los telegrafistas los planes salen del ámbito laboral telegrafista.

La misma situación se observa en trabajadores con menor antigüedad y con iguales expectativas en el trabajo actual. Piensan buscar empleos compatibles con el trabajo en telégrafos o conseguir otro empleo que cubra las necesidades materiales que el ingreso de telégrafos no les permite satisfacer.

Una alternativa recurrente: el negocio propio, donde ellos son patronos -y empleados a la vez-. Se refleja una conciencia de la desventaja que presentan las condiciones de trabajador asalariado. La prioridad del trabajo en los planes es más específica en los hombres que en las mujeres. Las trabajadoras telegrafistas incluyen el trabajo en un conjunto más amplio de planes, donde se ubican como trabajadoras y responsables del espacio doméstico. Por último, el terreno escolar es una preocupación más importante para las mujeres y se ubica en un paquete de planes diversos.

Si bien la mayor parte de los trabajadores bancarios expone sus planes como proyectos, en el caso de los hombres es la mitad de la población, pero en las mujeres es más de las dos terceras partes. Los planes como proyectos figuran con precisión. En los bancarios, las mujeres sobre todo, generalmente planean terminar proyectos truncos. En esta población la falta de tiempo en su vida se proyecta en sus planes sobre todo en el terreno escolar, el cual se contempla al lado de otros aspectos. Terminar la

escuela aparece como una de las prioridades, principalmente para las mujeres jóvenes que dejaron de estudiar la universidad.

La cuestión económica también es preocupación para algunos bancarios: desean "hacer dinero", "ahorrar". La idea de poner un negocio propio es compartida por buena parte de los trabajadores de este sector. Si bien la familia parece importante en el futuro de los bancarios, son prioritarios los proyectos personales sobre los familiares. Por otra parte, en este sector son también las mujeres quienes "planean" acciones en diversos terrenos de su vida.

Cuadro 100.

ASPECTOS	ASPECTOS QUE COMPRENDEN LOS PLANES A FUTURO (PORCENTAJES)			
	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
ECONOMICO	0.0	4.3	17.2	17.9
FAMILIAR	38.5	26.1	3.4	10.7
LABORAL	15.4	56.6	13.8	25.0
ESCOLAR	3.8	8.7	17.2	14.3
DOS O MAS DE LOS ANTERIORES	42.3	4.3	48.4	32.1
	100.0	100.0	100.0	100.0

El tiempo y los planes.

Otro elemento configurador de los planes de los trabajadores es la ubicación de los mismos en el tiempo. De acuerdo a los planes formulados, los empleados sitúan sus acciones en el tiempo de maneras distintas. "El futuro", como existencia aún no vivida, para unos comienza mañana, para otros hasta la vejez. El lugar que cada uno da al futuro en las narraciones de los planes, al momento en que se interrumpe la "actualidad" de su vida y se comienza a vivir un ciclo diferente, contempla los planes a corto, mediano y largo plazo, o en distintos tiempos, en la mayoría de los casos sin ser concientes de la administración de la vida para tales propósitos.

En los telegrafistas, los planes de la mitad de las mujeres y de las dos terceras partes de los hombres se presentan en el futuro de una manera ambigua, sin proyectar tiempos de concreción: son en porcentaje el 56% de las mujeres y el 75% de los hombres quienes no tienen una idea de temporalidad de los planes. Algunos planes se enuncian escuetamente como "trabajar" y "seguir trabajando y sacar adelante a mis hijos".

En esta población el futuro aparece independiente de los planes. Seguir trabajando no es un plan, es el futuro inmediato y en todo caso el trabajador prevee y desea trabajar en mejores

condiciones. Por lo demás, los planes fijados a plazos son menos, aunque en las mujeres se plantean en más del 40%, lo cual las aleja del 25% en el caso de los hombres. Las mujeres en este sentido son más concientes del paso del tiempo.

En los trabajadores bancarios los planes se perfilan a corto plazo principalmente. Más de la mitad formula planes a plazos y tiene proyectos inmediatos. Aunque una tercera parte de éstos tampoco tiene idea del tiempo en los planes a futuro. En algunos casos, sobre todo en las mujeres los planes inmediatos son también parte o se conjugan con planes a mediano y largo plazo. Por ejemplo se piensa terminar de estudiar tal carrera para trabajar en tal empresa y poder comprar tales cosas. El tiempo vital robado de muchas maneras por el trabajo es pedido, demandado para un futuro que, aunque previsto a corto plazo, se pospone al no cambiar a un empleo donde el empleado "tenga tiempo" y mejores condiciones salariales.

En general, las mujeres formulan planes a diversos plazos. y los hombres resaltan la preocupación por lo laboral. Por gremios, si bien es marcado en los dos grupos la porción de trabajadores que "no tiene idea" de la temporalidad de sus metas, es mayor en la población de telegrafistas.

Cuadro 101.

TEMPORALIDAD DE LOS PLANES A FUTURO
(PORCENTAJES)

TEMPORALIDAD	TELEGRAFISTAS		BANCARIOS	
	Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
A CORTO PLAZO	18.5	8.3	37.9	50.0
A MEDIANO PLAZO	7.4	4.2	6.9	3.6
A LARGO PLAZO	3.7	4.2	0.0	0.0
DOS O MAS DE LOS ANTERIORES	14.8	8.3	20.7	10.7
NO TIENE IDEA	55.6	75.0	35.5	35.7
	100.0	100.0	100.0	100.0

Revisaremos a continuación los aspectos más relevante en el recuento de planes, que son el trabajo, la educación, la economía y la familia. Estas consideraciones se fundan en las opiniones de los entrevistados y no han sido medidas estadísticamente.

El trabajo en los planes.

Permanecer activos en el mercado de trabajo tiene el mayor peso en los planes de los entrevistados. Se prioriza en los dos campos la idea de seguir en la misma empresa ya sea buscando

acceder a puestos de mayor nivel de ingresos y de formación, o, como en los telegrafistas, buscando en el mismo campo de empleo telegrafista que ofrece pocas oportunidades de ascensos, movilizaciones horizontales que los coloquen en mejores condiciones comparativas hacia puestos paralelos o en otra ciudad, o también procurando un empleo complementario.

En los bancarios, el trabajo por cuenta propia o en otra empresa, o el retiro voluntario para fundar un proyecto de auto-empleo, son importantes cuando el trabajador considera que ya no puede tener ventajas de remuneración, capacitación y estabilidad en el actual sector laboral. En la mayoría de los planes se refleja el ambiente de incertidumbre que cambió muchos de los planes de continuar en el espacio de trabajo actual, aunque en algunos empleados persiste la confianza en realizar una carrera profesional en la empresa hasta niveles que están por encima de los requisitos de capacitación con los que cuentan, confiando en la posibilidad de profesionalizarse desde el apoyo de la empresa.

Pensar en la jubilación en algunos trabajadores causa mucha angustia y en otros es una consecuencia casi natural de su trayecto en la empresa. La jubilación en puerta, cuando la vida de trabajo tan intensa de los bancarios ha condicionado todo su modo de vida, plantea panoramas de inactividad que los trabajadores no admiten o reconocen con dolor sabiéndose aún capaces para producir, cuando las políticas de la empresa los excluyen del campo de trabajo. Después de muchos años de vida dedicada al trabajo en los dos grupos de trabajadores hay una sensación de falta de recompensas.

La educación en los planes.

La formación escolar aparece como uno de los puntos más importantes en los planes a futuro, mucho más de lo que se reconoce en otros momentos de trabajo y de escolarización de los trabajadores. En este sentido, la consideración de la educación a futuro representa una revaloración de lo educativo como forma de capitalizar su fuerza de trabajo motivada por un deseo de realización personal en la consecución de una carrera, y por el reconocimiento de que la educación es una estrategia de "colocación laboral". "Terminar la escuela" es un objetivo bien presente en los empleados, jóvenes sobre todo, que han interrumpido los estudios en la universidad y en la preparatoria.

La diferenciación de género en este propósito en el sector de telegrafistas es notoria, quizás debido en parte a las diferencias de formación escolar (que coloca a las mujeres en más altos niveles escolares cuando se considera la formación técnica, importante sobre todo en bancarios), pero también a una mayor amplitud de la visión de las mujeres en cuanto a distintos aspectos de su vida, donde el trabajo es ciertamente uno de ellos pero compite con la familia y con la preparación personal y de los hijos. Por otro lado, es posible que las cargas de responsabilidad económica de los empleados varones sean mayores y

la posibilidad de conseguir un mejor ingreso absorba más su atención, aunque hay indicios de falta de proyectos claros en este grupo de trabajadores.

Planes en lo económico: negocio, patrimonio e inversión.

La idea de "inversión" es un componente exclusivo de la planeación del futuro de los empleados bancarios, asociada generalmente con las posibilidades de retiro o de mejoramiento sustancial de la economía en tanto no se pueda aún renunciar al trabajo del banco para desarrollar la propia fuente de riqueza, que en realidad aparece como forma de costear un bienestar económico difícilmente alcanzable desde el empleo en el banco. La precisión de metas económicas en este sentido da cuenta de una peculiar construcción de planes en un campo de servicios orientado por la especulación. De cualquier manera, la caracterización de los trabajadores como herederos de una cultura de la especulación sería una exageración ya que el trabajo y la educación aparecen como metas mucho más importantes en su visión de futuro.

La familia y lo doméstico en los planes.

La familia como objeto de interés en los planes aparece en la mayoría de los casos de trabajadores con hijos como elemento implícito, y en los empleados solteros como un propósito preciso en algunos casos. La familia y la reproducción del espacio doméstico, particularmente el asegurar una vivienda, es causa y efecto de las preocupaciones del presente que animan muchos de los planes. Sin embargo podemos distinguir en los dos grupos de trabajadores una mayor centralidad de la familia en los telegrafistas que en los bancarios. Y si bien entre los primeros existe una población mayor de casados, la centralidad del trabajo-inversión en los segundos podría dar también explicación a esta diferencia.

Los planes se sitúan en los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo de los trabajadores y de sus familias. Los aspectos laboral, escolar, económico y familiar se interrelacionan, dando lugar a tendencias de interés desde la reproducción educativo-laboral, laboral-económica, familiar-económica-escolar, que sugieren proyectos biográfico-reproductivo-laborales que abarcan lo individual, el colectivo familiar y al gremio.

Estos proyectos podrían ser: 1) de formación profesional vía escolarización o vía capacitación en la práctica laboral; 2) de mejoramiento del ingreso y control de las condiciones de empleo, donde se incluye la inversión; 3) de creación de mejores condiciones de reproducción, desde los dos proyectos anteriores, enfocándose en la familia.

EL TRABAJO EN LOS PLANES DE LOS TELEGRAFISTAS

MUJERES:

"Jubilarme en dos años más. Tengo la idea de poner un negocio de regalos... rentar un localito".

"Seguir trabajando".

"Una pequeña fábrica de tejer o de modistas: He comprado algunas máquinas cuando tengo lugar. Seguir con la danza (trabajando)...el tiempo te va a decir".

"Tratar de superarme. Ya estoy en este camino, ni modo de retroceder".

HOMBRES:

"Constantemente superarme, aprender nuevas cosas".

"Hacerme de mis cosas...a ver si me mandan a un curso: ventanillas, computadoras. Seguir adelante, terminar casándome".

"Tengo un sueño: ser director de Telecom. Aunque una meta es ser gerente. Me falta experiencia".

"Conseguir otro empleo o dejar éste porque no me alcanza. (Recibí) propuesta para ser chofer de la (empresa) Bimbo, (voy a) pedir permiso de medio año para ver si conviene allí".

-Posibilidad de retiro voluntario para dedicarme a otra cosa. Crear un patrimonio para el hijo.

-Gestiones para cambiar (el lugar de trabajo) a Acapulco.

"Mejor hasta que llegue la oportunidad, el momento. Poner una distribuidora de libros".

"Seguir trabajando".

"Contratarme en otro lado como técnico en electrónica pero aquí en Telecom. El salario es igual de bajo pero una ventaja: se ayudan con los viáticos. Me quise retirar pero daban muy poco. Siento que estoy preparado para tener una vida mejor".

"No he pensado. Con este puesto no da opciones para conseguir empleo." [corre el riesgo de bajar de puesto por no tener la preparatoria].

"Tener más empleos y ganar más dinero. Seguirme preparando. Cambiar lo que salga en el camino. Por la familia tienes que buscarle".

EL TRABAJO EN LOS PLANES DE LOS BANCARIOS

MUJERES:

"Seguir trabajando para no sentirnos presionados por el crédito de la casa y para un mejor futuro para los niños".

"Tener un mejor trabajo, si nó irme a Estados Unidos un tiempo con amistades de mi mamá. Estudiar inglés y trabajar (para conseguir un empleo)". [Está dando solicitudes a diferentes empresas]

"Seguir trabajando. Si me pudiera jubilar... hay tantos problemas en el banco... en el departamento van a desaparecer puestos en los que estamos... Me siento todavía fuerte...(pienso) seguir laborando aquí en el banco".

HOMBRES:

"Seguir escalando puestos en Bancomer... situación inestable si llego a salir. Con la liquidación y vendiendo uno de los dos carros: la idea es poner un taxi, no emplearme en otra empresa".

"Antes de mis 30 años tener un negocio: restaurante o cafetería -con la experiencia que he tenido... o llegar a un puesto de dirección, tratar de prepararse un poco más".

"Me están ofreciendo un negocio para conseguir porveedores para productos... se supone que es a corto plazo y da libertad financiera; hasta hace poco: un buen puesto en Bancomer o una empresa afín; trabajando y preparándome haciendo las cosas bien".

"Tratar de superarme al máximo. No creo que alcance un nivel mucho más significativo...[piensa en la jubilación] Acostumbré comprar herramientas de tido tipo, me gusta comprar... cuando venga mi jubilación dedicarme...si me cortan la actividad tan intensa... mi papá se murió cuando se jubiló... pienso dedicarme a la reparación de artículos domésticos en mi misma casa. (Es un supuesto trauma jubilarse. Si no movilizo dinero se va a acabar. En 7 años los hijos ya (son) medio de subsistencia. Ya no estén a mis expensas. Mi mujer todavía en 7 años (continuará bajo su responsabilidad económica)".

"Seguir trabajando".

"Asegurar mi estancia laboral en el banco que la voy a lograr a base de capacitación".

LA EDUCACION EN LOS PLANES DE LOS TELEGRAFISTAS

MUJERES:

La educación entre otros planes:

"Sacar a mis hijos adelante. Seguir creciendo en los negocios de mi esposo. Me voy a jubilar o retirar de Telégrafos. Poner un negocio sola...regresar a (estudiar) Trabajo Social, algo tengo que hacer".

"Vivir nada más. Pagar mi departamento y seguir viendo a los hijos que terminen sus estudios".

"Muy a futuro, cuando la situación económica mejore: estudiar lo que pueda, terminar bachillerato y si es posible estudiar filosofía en forma, para..más adelante escribir y dedicar una parte de mi vejez en ese aspecto: leer y escribir mucho para satisfacerme. Cuando leo a los filósofos me siento satisfecha (...) Que la casa sea ya de mi hijo".

"Terminar mis estudios, seguir trabajando en mi área de estudio, si puedo hacer una maestría o doctorado en natación".

"En mi trabajo lograr plaza de administrador y seguir subiendo. Seguir estudiando: medicina, es lo único que voy a alcanzar a hacer".

"Yo pienso terminar mis 28 años de servicio... poder jubilarme, poder descansar -siento que he trabajado mucho. Apoyar a mi hija hasta donde sea posible, si quiere, si nó, no me voy a acomplejar".

"Terminar mi carrera. Desarrollarme en alguna empresa. Se casa una si llega la oportunidad (y tener hijos con o sin matrimonio)".

"Irme a provincia. Siento que es mejor para mi hijo. Sacarlo de este ambiente tan contaminante, hacer una casa tener un bien material para cuando esté grande (el hijo) [el terreno era herencia del padre de la trabajadora]".

"Seguir estudiando. Si me encuentro con una persona que me quiera y me valore, pues me caso".

"Darle educación al niño. Seguir arreglando la casa".

HOMBRES:

"Muchos planes: recibirme, estudiar inglés, posgrado (en deporte). Irme a radicar fuera del DF."

LA EDUCACION EN LOS PLANES DE LOS BANCARIOS

MUJERES:

"Terminar la escuela (carrera universitaria)".

"Titularme. Estudiar computación".(actualmente no puede por horarios de trabajo y la mamá queda lejos para dejarle encargada a la hija).

"Terminar la escuela (preparatoria) y una licenciatura (en economía o relaciones internacionales) de sistema abierto".

"Hacer una carrera de derecho, me gusta saber defenderme, me gusta el inglés, el "teachers" ".

"En febrero estudiar, ser contadora en la ESCA; pagar una materia en bachillerato".

Entre otros planes:

"Terminar la preparatoria abierta. Empezar una carrera en finanzas".

"Terminar carrera profesional y hacer especialización laboral. Perfeccionar el inglés y aprender otro idioma, aprender paquetería... la maternidad...lograr estabilidad económica [casa] y emigrar a provincia".

"Titularme [licenciatura en economía]. Reanudar formación en teatro. Formar una familia...encontrar una persona".

"Seguir estudiando hasta donde pueda...procuro darle buena escuela a mi hija, que no le falte nada...".

"Ahora con la situación que estamos viviendo en el banco, a pesar de que ya soy abuelita me gustaría seguirme preparando...dinero para irme a pasear...sacar a mi hijas adelante, verlas forjadas a ellas".

"Poner un negocio propio más encaminado a lo que estudiamos [ella y el esposo]: ofrecer un desarrollo en sistemas ...estudiar programación... en 3-4 años tener conocimientos de computación para ello".

"Meterme a estudiar, en 2 ó 3 años casarme. Cuidar hijos en la casa no me llama mucho la atención".

"Capacitación, cursos en micro, ver eso en el sindicato. Dejar de trabajar y dedicarme a mi hija si mi esposo mejora económicamente".

"Trabajar, aprender más, estudiar prepa abierta para estudiar diseño gráfico. Tener dinero extra, comprar una casa mía, que yo la pueda hacer como quiera".

"Me gustaría casarme, tener hijos, pero lo pienso porque me gustaría terminar la carrera de derecho".

HOMBRES:

"(conseguir) becas, me interesé por una: computación".

"A corto plazo terminar la carrera. Tal vez estudiar otra: música, pero sabía que no iba a vivir de eso...o especialidad en ingeniería".

Entre otros planes:

"Seguir estudiando la universidad. Comprar un terreno o casa en un período de 2-3 años. Salir de viaje, conocer 2 ó 3 países...".

"Estudiar. Ya me di cuenta de que si no estudias no te

mueves, para aspirar a otro puesto más alto. Buscar más ingresos, medio tiempo. No quiero ser de los que viven al día si te quieres casar".

"Conseguir trabajo y seguir estudiando".

Cuadro 106.

PLANES EN LO ECONOMICO DE LOS TELEGRAFISTAS

HOMBRES:

"Superarme económicamente adquiriendo un trailer".

Cuadro 107.

PLANES EN LO ECONOMICO DE LOS BANCARIOS

MUJERES:

"Poner un negocio relacionado con telas [posibilidades de que le ayude el novio]. Comprar mi casa".

"Hacerme de mi casa... pensamos comprar un terreno y construirlo poco a poco...ya van a darme mi présatamo y a él [esposo] también".

"Seguir viviendo o sobreviviendo. Quiero lo suficiente para vivir bien, sin preocupación por no tener dinero".

"Poner un negocio. Invertir en lo que sea: taxi, comprar aparatos...necesito dinero, algo que me deje poquito, que sea seguro".

Entre otros planes:

"Poner un negocio con sobrino político y esposa. Pienso salirme del banco, muy presionada con el trabajo. Pienso que voy a enfermar de la presión...Con lo que me den espero poner ese negocio".

HOMBRES:

"Un negocio grandotote, de algo que estoy iniciando ahorita: la cosa es realizarlo".

"A mi lo que me interesa es ganar dinero. Poner un negocio con hermanos [entre ellos han comprado un departamento como bien familiar]".

"Quiero hacerme rico pero no se como...no me gusta planear. No se si lo pueda cumplir... como se deje venir".

"Tengo mi porvenir asegurado: terrenos, camión de carga, carro".

Cuadro 108.

LA FAMILIA Y LO DOMESTICO EN LOS PLANES DE TELEGRAFISTAS

MUJERES:

"Ser abuelita consentidora con mis nietos [se piensa jubilar]"

"En dos años o menos meter préstamo para casa o departamento para ya no pagar renta [desde chica eso se ha propuesto]".

"Si Dios quiere, queremos ir a Canadá de vacaciones."

"Casarme, formar una familia"

"Económicamente, tener una casa para mi hija, poderle dar buena educación, hacerla feliz".

"Arreglar mi casa, que las chamaca sigan estudiando 'a ver' hasta dónde."

"Tenemos un pedacito de terreno. No se ha podido construir...ayudar a un hijo a que contruya, luego al otro. Luego veremos como le hacemos mi marido y yo, comprar un terrenito".

HOMBRES:

"Construir un terreno comprado con hermanos".

"Por lo regular no hago planes. Lo único que quiero es terminar la construcción de la casa, la educación del niño".

"Lo mejor para mi y mi familia".

Cuadro 109.

LA FAMILIA Y LO DOMESTICO EN LOS PLANES DE BANCARIOS

MUJERES:

"Encontrar al hombre idóneo: una persona inteligente que me quiera, que me valore tal cual soy, que sea honesto".

HOMBRES:

"Acabar mi casa".

"No quiero ser millonario. Vivir bien, tener mi casa, mejorar la relación con mi mujer".

Percepción global de los trabajadores sobre la vida escolar-profesional.

De las entrevistas con los trabajadores obtuvimos dos tipos de información, susceptible de convertirse en datos. Por una parte, la información sobre hechos de la vida de los trabajadores y por otra, sobre la percepción de estos hechos.

Los relatos proporcionados por los trabajadores sobre diversos aspectos de su vida en el trabajo y privada nos acercaron a formas de percepción global de la construcción de los empleados como fuerza laboral. De acuerdo a la revisión de las

historias de vida registrada en las entrevistas (no como herramienta metodológica cuantitativa) y a nuestras observaciones en cada gremio definimos tipos de consideraciones o recuentos de la vida, encontrados tanto en los trabajadores telegrafistas como en los bancarios, los cuales contienen una serie de actitudes generales del trabajador.

Básicamente son tres tipos de saldos: 1) Saldo favorable optimista (que reúnen las apreciaciones siguientes: llevó una vida heroica y hay un orgullo de la construcción de la vida; "vida buena", llevadera; construcción de la vida por un camino firme y sin dificultades). 2) Saldo desfavorable pero optimista (vida de mala suerte, ahora recompensada; vida de sufrimientos de la cual ha salido adelante; vida con muchas dificultades, ha salido adelante). 3) saldo desfavorable pesimista (vida de sufrimientos, continúa; aminora los sufrimientos, oculta dolor; vida apática, intrascendente; sobrecarga de responsabilidades; miedo constante; vida traumática, tormentosa).

De acuerdo a lo anterior, los bancarios mostraron balances favorables y optimistas respecto a los telegrafistas. De los primeros, son más de la mitad quienes formularon los balances mas alentadores, y de los segundos entre 20% y 40% en cada genero. Los saldos desfavorables en los hechos, acompañados de una actitud optimista, son más representativos entre las telegrafistas, asi como también los saldos desfavorables-pesimistas mayores en general en el gremio de telégrafos.

Los tres tipos de recuentos nos permiten observar, por un lado, la percepción de las situaciones sorteadas por los trabajadores a lo largo de sus vidas, sobre todo respecto al trabajo y la escuela, y, por otra parte, la postura adoptada por los trabajadores ante sus vidas narradas. En el primer aspecto: "la percepción de las situaciones..." los trabajadores reconocen la existencia de condiciones de diferente índole afectando el desarrollo de sus vidas de manera desfavorable. Las situaciones desfavorables abarcan de una tercera a más de dos terceras partes de los casos. Esto se observa principalmente en las telegrafistas. Desde el segundo aspecto: la postura adoptada por cada trabajador ante la historia de vida, los varones frente a las mujeres, tienden a ser menos pesimistas en general, aunque entre una tercera parte y la mitad de los casos reflejan apreciaciones pesimistas.

Sin embargo, en esta tendencia mayor a una actitud optimista se abren posibilidades de que sean producto de una vida de menores dificultades aunque también de un enfrentamiento más entusiasta a las situaciones contingentes. Para las mujeres están presentes puntos de inflexión en sus vidas o situaciones de épocas largas que plantean dificultades para sobrellevar y conducir la cotidianidad en diferentes etapas de la vida, concretamente en la saturación de labores de reproducción junto con las del trabajo.

Cuadro 110.

CONSIDERACIONES SOBRE LA VIDA	CONSIDERACIONES SOBRE LA VIDA (PORCENTAJES)		BANCARIOS	
	TELEGRAFISTAS Tm(%)	Th(%)	Bm(%)	Bh(%)
1) SALDO FAVORABLE OPTIMISTA	26.7	43.3	53.3	63.4
2) SALDO DESFAVORABLE PERO OPTIMISTA	20.0	16.7	13.4	3.3
3) SALDO DESFAVORABLE PESIMISTA	53.3	40.0	33.3	33.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

CAPITULO 6.

RECUPERACIONES Y PROPUESTA DE
RECONSTRUCCION DE LA VIDA LABORAL
DE EMPLEADOS TELEGRAFISTAS Y
BANCARIOS

CAPITULO 6. RECUPERACIONES Y PROPUESTA DE RECONSTRUCCION DE LA VIDA LABORAL DE EMPLEADOS TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS.

El marco familiar, la educación y el empleo antecedentes.

El marco familiar en el que se gestaron y/o limitaron las posibilidades de estudio y empleo en los telegrafistas y bancarios plantea en los dos grupos socio-ocupacionales diferencias importantes, pero no radicales. En ambos grupos la los dos padres se encontraron como componentes del núcleo familiar, pero es notable -no mayoría- la ausencia del padre por muerte, enfermedad y sobre todo como proveedor. Sin embargo, los telegrafistas crecieron en condiciones menos favorables: familias más numerosas lo que probablemente condicionó la distribución de oportunidades de empleo y estudio; con mayor inestabilidad económica, con desempleo de los padres e ingresos insuficientes, llegando a situaciones de miseria, que contrasta con la estabilidad y vida "buena" de una parte de la población de bancarios, pero aún así las diferencias de origen entre los dos gremios no son radicales. Las diferencias entre hombres y mujeres de los dos gremios es importante en la percepción de una mayor carga de responsabilidades en la niñez y juventud en las mujeres respecto a los hombres, en el trabajo doméstico en particular.

Las ocupaciones en la familia como marco de referencia inmediato de empleos posibles, en la práctica pero también como representaciones, plantean diferencias como punto de partida entre los empleados de cada gremio. Si bien predomina el trabajo como "empleado" -asalariado/dependiente- en los padres, y de ama de casa en las madres de los dos sectores de trabajadores, los bancarios tuvieron mayor diversidad de ocupaciones antecedentes en los padres, que tienden a mostrar un origen en los empleos de mayor nivel escolar-ocupacional: artesanos, empleados, cuadros medios y superiores y profesionistas, particularmente en el grupo de las empleadas bancarias. Y una buena parte de las madres de los bancarios ha trabajado fuera de la casa, siendo la división familiar del trabajo menos tradicional que en el grupo de telegrafistas, donde no obstante las madres colaboran con el ingreso familiar desde trabajos "informales" (¿precarios?).

El antecedente escolar se concreta en los niveles de formación educativa de los padres y hermanos de los trabajadores, que son notables como distancia educativa generacional en ambos gremios. Tanto los telegrafistas como los bancarios tienen un antecedente escolar de educación básica, sobre todo, en los padres; en los primeros la primaria y el analfabetismo es predominante. En los bancarios, es importante el antecedente en carreras y formación media: en las madres hacia carreras técnicas y en los padres preparaciones educativo-profesionales diversas, llegando a la universidad una parte de los padres de las bancarias. Las madres de los dos grupos, tienen niveles escolares más bajos respecto a los padres. En general también, el máximo nivel escolar en la familia, a partir del más alto en los hermanos, es el universitario, en algunos casos logrado por el

mismo trabajador.

Así, en la mayoría hay una movilidad escolar generacional muy marcada de una generación a otra, y aún más en los telegrafistas. El aumento en los niveles de escolaridad en la generación de los trabajadores significa mejores condiciones para acceder al mercado de empleo cuando menos para uno de los hermanos respecto a los padres. En el caso de las bancarias es menor el contraste generacional cuando los padres ya han alcanzado el nivel alto, universitario, y ellas han dejado de asistir a la escuela.

La construcción de la trayectoria escolar y ocupacional.

La trayectoria escolar.

A partir de una escolaridad de primaria inconclusa a universidad no terminada en promedio, en los dos grupos de trabajadores, la escolaridad es de educación media y técnica, y también en promedio va de los 6-7 años de edad a los 18 o más, aunque en los hombres telegrafistas un poco antes y en las bancarias un poco después que la media de ambos gremios.

El periodo de escolarización presenta interrupciones en la formación escolar entre los 13 y los 17 años, de la educación primaria a la media, y se observa al inicio una educación preescolar predominante en la gran parte de las dos poblaciones de trabajadores. Comparten además una trayectoria escolar discontinua de manera generalizada, donde la mayoría ha reprobado al menos una vez en su historia académica.

En las mujeres telegrafistas se presentan problemas escolares marcadamente desde la primaria, en los hombres en la enseñanza media y en las bancarias es menor y en todo caso predominan las dificultades para estudiar en la universidad. El trabajo es la causa más probable de suspensión de la trayectoria escolar, y por género se observa una mayor voluntad de continuar estudiando en las mujeres.

En los telegrafistas las mujeres alcanzan mayor grado de escolarización y es más importante en su formación la educación técnica. En el grupo de bancarios también se ve esta tendencia a la formación técnica femenina, aunque en este sector los hombres llegan a mayor nivel escolar que las mujeres. En general, considerando la formación profesional, sea técnica o universitaria, hay una mayor profesionalización, en estas poblaciones, orientada a las carreras de tipo administrativo y comercial, desde secretariado hasta carreras universitarias de administración pública y de empresas.

Las bancarias también cursan carreras de comunicación, turismo y relaciones públicas, en tanto en el sector telegrafista se observan también carreras de enseñanza. La orientación profesional dominante, en términos generales, es la

profesionalización hacia la actividad práctica, contrastante probablemente con una orientación científica.

La diversidad y disparidad de los niveles escolares de los trabajadores de ambos gremios, la práctica laboral, para una parte importante de las poblaciones bancarias toma la forma de sobre-calificación para el trabajo que no requiere una formación técnica o universitaria, y a la vez como devaluación de la formación socio-profesional. La formación profesional técnica y universitaria abarca el 63.3% y el 24.7% de las y los telegrafistas, y el 66.6% y el 46.7% de las y los bancarios. Desde esta perspectiva, las mujeres están más preparadas que sus compañeros de trabajo. De los dos grupos, continúan estudiando el 10% y el 3.6% de las y los telegrafistas, y el 6.6% y el 20% de las y los bancarios.

La trayectoria ocupacional.

La serie de ocupaciones a lo largo de la vida de trabajo en los dos grupos de trabajadores, marcan un periodo laborado antes de entrar a la empresa que va de los 13 a los 25 años. Más temprano en telegrafistas varones, cuando el trabajo doméstico de las mujeres se considera como actividad de apoyo y no un trabajo.

El tamaño de la trayectoria que mide la distancia entre la entrada al mercado de trabajo y la entrada a Telégrafos y al banco es de 2 a 8 empleos en los casos donde no se inicia directamente a la empresa actual. En la gran mayoría de los casos la trayectoria laboral es continua, sin periodos largos de desempleo, por lo que podemos suponer su prioridad sobre la escolarización en los dos grupos de empleados.

Si bien una parte importante de los empleados, empezó a trabajar directamente en la actual empresa, en cuyo caso podríamos hablar de una profesionalización directa como telegrafista o bancario, encontramos otros dos tipos de trayectorias: de empleados y mixtas. En el apartado sobre trayectorias resumimos éstas en 3 tipos: en la empresa, como "empleados" y mixta.

Ahora nos parece interesante observar que de acuerdo a la orientación de las sucesiones de empleos, cada grupo de trabajadores adquiere una historia laboral distinta. En los telegrafistas es mucho menos directo el acercamiento de las ocupaciones anteriores al trabajo en Telégrafos. En las mujeres de este gremio se registró a) una entrada directa, b) el curso de trabajos como empleada, que implican de alguna manera una continuidad con el trabajo actual; c) el trayecto desde ocupaciones no calificadas, que pudo representar en términos de formación una continuidad o ascenso la entrada a Telégrafos, y d) el paso de empleos de formación técnica y universitaria al presente trabajo, que significa una devaluación de la formación socio-profesional y un retroceso.

En el caso de los hombres telegrafistas tuvimos 2 formas de relación con los empleos anteriores: a) el empleo directo a telégrafos, y b) la entrada desde empleos no calificados, donde el empleo telegrafista puede ser continuidad o un ascenso en relación a los anteriores. Las mujeres bancarias mostraron las siguientes situaciones en la trayectoria: a) entrada directa al banco; b) desde ocupaciones afines al trabajo bancario, en algunos casos ocupaciones de formación técnica como la de secretaria que es compatible con el empleo actual al menos en parte. Entre los hombres bancarios: a) directo al banco, b) desde empleos afines donde se identifican empleos de ventas por ejemplo, y los trabajadores con empleos calificados antes de ingresar al banco, encontraron acomodo en puestos donde realizan actividades de similar calificación.

En general en las trayectorias no hay una movilidad entre niveles de formación en los empleos. Predominan los trabajos que se suceden en el nivel "b" que hemos considerado de baja calificación. La formación universitaria sólo es importante como colocadora para algunos casos de empleados bancarios varones. En el último empleo se constata esta cercanía de la trayectoria de bancarios al actual empleo, y la distancia hacia arriba y hacia abajo de la escala de ocupaciones y formaciones para el trabajo en los empleados telegrafistas. Predomina en la experiencia laboral el trabajo asalariado- dependiente.

Construcción vida-profesión.

Desde la perspectiva de la edad y etapa vital de inicio en los campos de empleo, donde la edad media y la etapa más frecuente es de los 18 a los 25 años, la entrada a la empresa plantea el inicio de la construcción de la vida adulta de los trabajadores y de la construcción de la vida profesional. La idea de continuidad en la formación tanto de la vida como ciclo socio-biológico y de la vida privada (este campo sale de nuestra discusión) como de la profesional, nos hace suponer que el trabajo-periodo de inicio en la empresa abre paso a: 1) etapas de la vida de los trabajadores como son madurez, vejez hasta decrepitud; 2) la continuidad de la reproducción familiar: de la soltería al matrimonio, a la crianza de los hijos, término de responsabilidad de la prole, etc. (proceso fuera del análisis); 3) etapas de vida profesional en la empresa: inicio, movilidad en la zona de empleo a mejores puestos, y salida: fin de la vida activa ó, fin del periodo de trabajo en la empresa y cambio de actividad productiva.

Cuadro 111.

ENTRADA A LA EMPRESA: INICIA LA CONSTRUCCION DE VIDA-PROFESION?

INICIO: CONTINUACION:

MEDIA-MODA: JUVENTUD -----> VIDA ADULTA - VIDA PROFESIONAL
(18-25 AÑOS) (18-25 A MAS DE 65 AÑOS: VIDA DE
TRABAJO; Y VEJEZ, DECREPITUD)

Elaboración propia.

Las diferentes dinámicas de movilidad de puestos en cada sector hablan de posibles mecanismos de disposición de la fuerza laboral en cada mercado de empleo. En el sector telegrafista son requeridos empleados en ciertos puestos, mayormente de atención al público y administrativos, y el envejecimiento de la planta laboral en las mismas zonas de empleo forma parte de un proceso "natural" de desgaste de la fuerza de trabajo acompañado de un proceso de renovación casi generacional, con la entrada de jóvenes que muchas veces ocupan las vacantes de la población vieja saliente.

En el caso del Banco, el uso de la fuerza laboral tiende a ser más corto en términos de vida productiva de los individuos y menos respaldado, por lo que sabemos, en las garantías laborales. Encontramos una población madura de mayor antigüedad, con una movilidad en el campo de empleo casi nula -cuando se consideran los movimientos de puesto por año -frente a una población joven y recién llegada que circula con mayor dinamismo.

Uno de los empleados de mayor antigüedad comenta el rezago en su carrera laboral reconociéndolo como desventaja profesional: "El jefe se va para arriba y yo me quedé relegado...se pierde el valor de un trabajador que ha manejado el trabajo durante años".

Por otra parte, los índices de movilidad hablan de una tendencia a la inmovilidad también para la población joven. Las políticas de reestructuración en el sector de bancarios plantean una rotación importante de la fuerza de trabajo de nivel sindical donde el envejecimiento de los profesionales no tiene cabida.

Los empleados bancarios maduros que ahora son inmovilizados en puestos sin futuro como una forma "natural" de exclusión, no tienen sitio en la actual y futura conformación del campo de trabajo. La carrera laboral bancaria es así una carrera ascendente en una etapa, con una sucesión de puestos a mejores posiciones en el escalafón, pero también una carrera en declive llegado a un puesto límite del que ya no pueden ser ascendidos, por insuficiente preparación profesional ó por discriminación.

El trabajador que estaciona su "carrera" en el banco, puede aspirar a terminar su vida profesional hasta su jubilación, la que pudiera adecuar al fin de su vida de trabajo. Pero antes de

que esto sea una opción real para los empleados, existen situaciones que se enfrentan. Las medidas de recorte de personal, de congelamiento en un puesto sin futuro por un lado, y la impaciencia del empleado por no lograr un mejor lugar en el espacio de empleo o verse presionado a salir, determinan en muchos casos la orientación de expectativas de trabajo fuera del banco.

En el proceso de entrevistas, llevado a cabo en un periodo de fuerte recorte de personal, presenciarnos el desmoronamiento de carreras profesionales de empleados bancarios muy jóvenes, que se calificarían prometedoras en zonas del trabajo bancario muy competitivas y de alta y media especialización; y de viejos empleados que estaban próximos a su jubilación.

Cuadro 112.

MOMENTOS DE LA CARRERA TELEGRAFISTA

entrada:	----->	permanencia:	----->	salida:
bajo puesto		poca movilidad		generacional
		a nula		(por jubilación)
				ó decisión de
		" CARRERA	ESTACIONARIA "	cambio.

Elaboración propia.

Cuadro 113.

MOMENTOS DE LA CARRERA BANCARIA

entrada:	----->	permanencia:	----->	salida:
bajo puesto		alta movilidad		rotación-
		al estancamiento		expulsión,
		" CARRERA	EN ASCENSO/DECLIVE "	decisión de
				cambio.

Elaboración propia.

Profesionalización.

Por la vía de la práctica profesional y la capacitación que proporciona la empresa a través de cursos, el trabajador pudiera lograr el estatuto de profesional del servicio de telegrafos y profesional del servicio bancario. Sin embargo, la falta de programas de capacitación y formación de profesionales tanto en Telégrafos como en el Banco, y la priorización de la adquisición de saberes por el trabajador en la misma práctica laboral, da cuenta de la baja profesionalización formal de la fuerza de trabajo en ambos sectores.

No obstante, las situaciones son diferentes en cada gremio como indicamos en otro momento. En el sector bancario la práctica laboral forma al empleado como "empleado bancario", con ciertos saberes aplicables en otras instituciones bancarias, lo que le permite por consiguiente un margen de movilidad hacia zonas de empleo similares. En cambio la formación práctica de los telegrafistas, menos específica, se abre al trabajo burocrático con menos "saberes" reconocidos socialmente.

Entonces, ¿dónde queda la formación educativa-laboral como proceso de capitalización de los individuos para el trabajo? ¿Se descarta en la carrera, en la empresa, y en la trayectoria laboral en su conjunto, o forma parte de un proyecto de construcción educativo-profesional reservado para otros campos de empleo planteados a futuro?

Cuadro 114.

PROFESIONALIZACION DE TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS

	TELEGRAFISTAS	BANCARIOS
REQUISITOS ESCOLARES	ed. básica y media, poco especializados	ed. media, algunos casos especializados
REQUISITOS LABORALES	experiencia no necesaria	experiencia no necesaria, en algunos casos si.
CAPACITACION EN EL TRABAJO	aprendizaje en la práctica; pocos o nulos cursos de formación	aprendizaje en la práctica; pocos o nulos cursos de formación; capacitación entre compañeros e individual
SABERES PROFESIONALES	manejo del servicio directo y por medios telegráficos	manejo del servicio directo y especializado bancario
TIPO DE PROFESIONALIZACION	inmediata, no especializada, aplicable sólo en puestos de base de telégrafos	inmediata, progresiva especialización, aplicable en puestos similares bancarios: posibilita movilidad profesional.

El sentido del trabajo.

La dinámica y las características de los puestos que, en el momento de la entrevista, ocupaban los empleados de ambos grupos de trabajadores, plantea tanto por sector como por género, formas de relación trabajo-trabajador. Las diferencias entre telegrafistas y bancarios en los niveles de ingreso, más

favorables a los segundos, y en la dinámica de trabajo, menos intensa en los primeros, deben generar relaciones casi opuestas con el trabajo cotidiano. La relación entre dinámica de trabajo: actividades, ritmo y descansos, y nivel de ingreso: junto con posibilidades de consumo y ahorro, y gusto por el trabajo: y también de disgusto, sugieren construcciones de sentido del trabajo actual, inmediato, que proponemos en los cuadros siguientes:

Cuadro 115.

RELACION DINAMICA LABORAL-INGRESO-GUSTO POR EL TRABAJO TELEGRAFISTAS			
DINAMICA LABORAL	INGRESO	GUSTO POR EL TRABAJO	SENTIDO DEL TRABAJO?
Trabajo baja calif. polivalente (menos especializado) Jornadas cortas Largos descansos Tiempos muertos. Responsabilidad baja por tolerancia de superiores.	Insuficiente (buscan un segundo ingreso) Consumo básico Ahorro nulo ó casi nulo.	En el servicio y relaciones personales Disgusto: relaciones personales (mujeres) y fuera del trabajo: bajo ingreso (hombres)	Trabajo descansado Tiempo libre fuera del trabajo: Segundo empleo ó actividades propias. Valoración acceso a tiempo no laborable. Y seguridad en el empleo.
Trabajo "formal"			

Cuadro 116.

RELACION DINAMICA LABORAL-INGRESO-GUSTO POR EL TRABAJO
BANCARIOS

DINAMICA LABORAL	INGRESO	GUSTO POR EL TRABAJO	SENTIDO DEL TRABAJO?
Trabajo baja y media calif. más especializado	Satisfactorio en relación a telegrafistas	En relaciones personales (mujeres) y beneficios dentro del trabajo: prestaciones e ingreso (hombres)	Trabajo "prestigiado"
Jornadas largas Pocos o nulos descansos	Consumo básico y medio	Disgusto: desempeño en el trabajo	Ingreso y consumo superiores
Trabajo intensivo Alto nivel de responsabilidad por manejo de dinero y exigencias de superiores	Ahorro dispar		Valoración del campo bancario e ingreso.
Trabajo "formal"			Y seguridad en el empleo.

El sentido del trabajo "imputado" a los empleados telegrafistas es el de una valoración de acceso al tiempo de no trabajo, dentro de la jornada en Telégrafos como fuera de ella, por el beneficio de disponer de tiempo para otras actividades. En el caso de las mujeres, este tiempo libre de trabajo es tiempo dedicado a la atención del espacio familiar y doméstico, al ocio y a otra actividad económica. El tiempo libre es tiempo para la "doble jornada" o triple con otro empleo. Las jornadas poco extenuantes y de corta duración se consideran, por las trabajadoras que estudian y particularmente por las que llevan una familia, como unas de las ventajas del empleo en telégrafos. En el caso de los empleados varones, el tiempo de no trabajo es valorado en tanto permite, sobre todo, un segundo empleo -también un tercer empleo- que han ido sorteando en muchos casos a lo largo de la trayectoria laboral en el sector telegrafista. En los hombres, más que en las mujeres, el tiempo de no trabajo se vuelve tiempo de ocio, de "no hacer nada" incluso en un mayor número de casos.

El sentido del trabajo probable en los bancarios descansa en una valoración del campo del servicio bancario, más que como campo de empleo, como campo de significaciones sociales de la empresa financiera. Los trabajadores, hombres y mujeres, reconocen rasgos culturales y de clase que se gestan en este sector y que adoptan en muchos de sus rasgos personales. El gusto por el orden, la eficacia, la productividad, el ahorro -aunque priorizan el consumo-, la libre empresa y el esfuerzo personal, entre otros. A la par de esta interiorización -coincidencia según algunos empleados- de valores del campo bancario, se reconoce

como ventajas el nivel de ingreso y las prestaciones de la empresa, superiores a los que acceden otros trabajadores de nivel educativo-profesional similar y superior y, por supuesto, el grupo de empleados telegrafistas.

En ambos grupos de trabajadores, la seguridad del trabajo es también muy importante. De las prestaciones y garantías de empleo a futuro, respaldadas legalmente parecen apoyarse muchos de los planes pero sobre todo la fundamentación del sentido del trabajo actualmente.

En la consideración de los planes de los empleados, hemos de unir apreciaciones sobre el sentido y la orientación del trabajo telegrafista y bancario a lo largo de la carrera laboral.

La ilusión profesional.

De acuerdo a los tipos de ocupaciones generales, predominan 3 tipos de deseos: 1) cuadros superiores y profesiones liberales; 2) deporte, arte y recreación y ocupaciones de status; 3) cuadros medios y técnicos especialistas. Sólo en los hombres telegrafistas es importante el deseo de ser "empleado"; en este sentido sus deseos están menos disociados de la ocupación actual.

La clasificación de ocupaciones construida por los trabajadores, observamos que en ambos grupos el abanico de ocupaciones es limitado: las ocupaciones notables, son 13; las profesiones liberales, 10; y otros deseos ocupacionales, 9. En las ocupaciones "notables" no hay diferencias significativas por profesión en términos de proporción y hay semejanzas por género. Las profesiones "liberales" son comunes en los dos grupos ocupacionales; son mayores los deseos en profesiones liberales en la población de telegrafistas y sobre todo en la de mujeres. Otros deseos ocupacionales reúnen deseos menos específicos; y la mayor imprecisión de los deseos se encuentra en las mujeres bancarias.

Observamos que entre las mujeres de ambos gremios hay menores coincidencias en los deseos ocupacionales. Las mujeres telegrafistas manifestaron en proporción doble, respecto a las bancarias, deseos de seguir profesiones liberales y técnicas; pero en cambio las segundas expresaron otros deseos que no implican desempeñar un trabajo productivo, lo que sugiere una posición diferente respecto al trabajo en términos de la imagen ocupacional deseada. En los hombres hay mayores coincidencias: preferencia de profesiones liberales y ocupaciones notables. De todos los grupos, las telegrafistas proyectaron deseos que implican inversión educativa y muchas de ellas emprendieron acciones para profesionalizarse en una carrera universitaria.

Si bien encontramos diferencias de género y entre los grupos profesionales, en general destacan las profesiones de alto nivel jerárquico planteadas como ilusiones profesionales que implican

un mayor nivel educativo y de formación profesional y que, de constituirse como proyectos individuales, obligan a los trabajadores a plantearse la escolarización como estrategia de construcción de su futuro profesional.

Cuadro 117.

TENDENCIA DEL DESEO PROFESIONAL				
SECTORES OCUPACIONALES Y CONTROL DEL TRABAJO	TELEGRAFISTAS MUJERES	HOMBRES	BANCARIOS MUJERES	HOMBRES
SECTORES:				
I.profesionistas y técnicos	mayoría	mayoría	mayoría	mayoría
II.empleados y de serv.		1/3 parte		
CONTROL DEL TRABAJO:	auto-control	auto-control y asalariado/ dependiente	auto-control	auto-control

La ruta del empleado

El trabajo como "empleado", hemos señalado en otros momentos de la presentación del estudio, es una de las ocupaciones de mayor presencia en nuestro contexto urbano y es tan amplio y ambiguo que sólo permite integrar a las clasificados bajo esta ocupación por la relación asalariada-dependiente. Se acompaña esta característica de una más probable regulación de la jornada de trabajo y del ingreso, la pertenencia a un sindicato y en general la regulación laboral por la ley del trabajo. En la construcción laboral tanto de telegrafistas como de bancarios, la ocupación "empleado" cruza y destaca varios tiempos de concreción de la orientación profesional y del sentido del trabajo. En las ocupaciones de los padres (padre y madre trabajadora), en los primeros empleos (donde se incluye el empleo telegrafista y bancario como único trabajo), en los empleos en la trayectoria laboral, en la última ocupación antes de la actual (aunque en los telegrafistas varones es un poco mayor la proporción de obreros y artesanos), y en el actual empleo, por supuesto. En general es la ruta modal del empleo de los padres como antecedente, hasta el empleo actual. En el futuro imaginado, en el terreno de las ilusiones profesionales y de los planes a futuro se filtra menos el trabajo como "empleado". (¿quién de ustedes se plantea realizarse como empleado en abstracto?)

En el deseo predomina el trabajo de profesionistas y técnicos, con un esfuerzo de profesionalización universitario a la par, donde cabe el trabajo por cuenta propia, con lo que proponemos como "deseo de autocontrol".

En los planes a futuro es notoria la mezcla de continuidad en el tipo de trabajo asalariado-dependiente, en particular en los mismos campos de empleo actuales, con el afán de salida a trabajos y negocios por cuenta propia y a la conclusión de una profesionalización, técnica, pero sobre todo universitaria, a través de los estudios. Están también los casos de algunos empleados bancarios que creen construir una "carrera bancaria", mediante la profesionalización en el banco, como antes mencionamos.

El futuro.

¿Qué se deja para el futuro? Ha quedado claro para nosotros que en los dos grupos de trabajadores existen problemas de reproducción cotidiana a corto y a largo plazo, que no han sido resueltos en años de trabajo en diferentes campos de empleo y en la empresa donde laboran actualmente. Si el ciclo de vida productiva de la fuerza de trabajo tiene un inicio, una estancia-movilización y un fin, que de acuerdo a las características del sector de empleo, a la ruta particular de formación socio-profesional y experiencia laboral, así como a la fase productiva en la que se encuentran, supondríamos una mayor o menor solución de condiciones de vida y una posición distinta frente al trabajo.

Un aspecto que nos parece necesario destacar para el análisis de la construcción de las profesiones es el de una cultura contraescolar, junto a la necesidad de empleo por necesidad económica, que explica en gran parte la falta de cuidado aparente en la escolarización de los entrevistados: esa "contracultura", permite disociar los fracasos escolares de la incapacidad, por ejemplo, y ubicar socialmente las oportunidades diferenciales de estudio-ocupación.

La observación de este hecho en nuestra investigación nos acerca a la coincidencia en las formas de orientación profesional y al sentido del trabajo de la clase trabajadora "mundial" que trabaja para vivir en la inmediatez cotidiana regularmente, pero sugiere formas particulares del trabajo asalariado de subdesarrollado a precario.

Aquí encontramos rasgos de relaciones con el trabajo, extendidas generacionalmente no sólo en las representaciones y prácticas reproducidas de padres a hijos, que dan continuidad a la distribución diferencial de las clases y los grupos sociales en los mercados de empleo, sino a la misma extensión del ciclo de reproducción hasta la segunda generación.

La herencia profesional o ocupacional es menos importante que la herencia de la reproducción de la fuerza laboral en el sentido más elemental: la reproducción de las condiciones de vida, que no se logran en una primera generación y se asumen como tarea para la segunda, más que una estrategia de movilidad social aparece en la vida de los trabajadores como una forma de completar su ciclo de realización como fuerza de trabajo.

Particularmente es el caso de los telegrafistas en cuanto a las condiciones "materiales" mínimas como es la construcción de una vivienda y, en cuanto a la reproducción de las condiciones de formación para el trabajo en los dos grupos profesionales, al procurar para ellos y los hijos el acceso a mayores niveles educativos-profesionales, aunque como tendencia es más notable en los telegrafistas.

La poca valoración de la fuerza de trabajo en nuestro país, y la falta de oportunidades de promoción, obligan a los trabajadores a plantear su actualización en el mercado como problema de toda la vida y que no alcanza a resolverse en una sola generación. Simplemente la falta de vivienda es un indicador de condiciones de reproducción desfavorables en cualquiera de los dos grupos laborales, que dan indicios de menores garantías en sectores del mercado "informal" donde no existe la empresa empleadora que organiza la demanda habitacional a través de créditos y facilidades para conseguir/construir una vivienda. Dombrois (1993) encuentra, en el caso de los obreros industriales de Colombia, que aparecen como clase muy próximos a los "pobres" de la ciudad. Nosotros creemos que en los casos de los empleados telegrafistas y bancarios se presenta más bien una intersección con esos grupos "pobres" pero también con la tradicional "clase media" cada vez más empobrecida.

Fuera de compartir los dos grupos de trabajadores una reproducción laboral inacabada, de acuerdo a las expectativas de condiciones de vida, las diferencias entre ellos de todas maneras son notorias precisamente a partir de que las condiciones de reproducción y los problemas que surgen de ella son diferentes. Mientras que los telegrafistas tienen como preocupación seguir estudiando, tener un mejor empleo, educar a los hijos o heredarles una vivienda, los bancarios, menos obligados a pensar en próximas generaciones por ser una población más joven que la de telegrafistas y con mayores posibilidades de consumo, alcanzan a plantearse formas de movilización a través de proyectos de formación de un negocio propio.

Subyacen en estas dos posiciones ante el trabajo dos formas culturales reproducidas desde los campos de empleo. Probablemente en los telegrafistas una cultura de la reproducción gregaria basada en la cooperación de la colectividad familiar, por encima de la formación del trabajador individual; y en los bancarios una cultura de la construcción del individuo desde y para el propio trabajador y su familia a base de la superación profesional y económica de sí mismo. La solidaridad con el grupo de trabajo, sobre todo en aspectos de la vida cotidiana por un lado, y la competencia profesional entre compañeros de trabajo por el otro, marcan de entrada rasgos muy fuertes de identidad gremial que los empleados llevan hasta su forma de representar la prevención del futuro.

La relación etapas del ciclo de vida-formas de inserción en los mercados de empleo, orienta las lógicas de construcción del trabajo en cada grupo socio-profesional, y la referencia del

trabajo por cuenta propia, la búsqueda de estabilidad y movilidad social como ejes comunes en telegrafistas y bancarios se sugiere en las reconstrucciones de la vida de trabajo.

El paso del trabajo independiente-inestable -como referente ocupacional-, al trabajo-profesión actual que es dependiente estable, al trabajo futuro-deseado como trabajo independiente estable y que permite el acceso a la movilidad social como forma de estructuración del trabajo en los dos grupos de trabajadores, ha resultado en el estudio menos marcado de lo que esperabamos.

Si bien el trabajo por cuenta propia es un referente y una aspiración importantes en la construcción de la vida laboral en los dos grupos, particularmente como proyecto en los bancarios, el trabajo dependiente pensamos que tiene un peso mayor en la experiencia y valoración del trabajo, de lo que habíamos previsto. El trabajo por cuenta propia parece plantearse como alternativa ante las deficientes garantías de desarrollo profesional y de las deficientes garantías económicas de los espacios de empleo "formales" en los que se observan. La movilidad social como preocupación, pudiera resaltar en bancarios, y en algunos casos de telegrafistas no figurar como componente de los saldos del trabajo, y la movilidad aquí se sustituiría por la permanencia como objeto.

La dinámica de relación vida-empleo, sintetizada a partir de diversos estudios de trayectorias laborales y ciclo de vida de juventud-empleos cambiantes, de cambio, aún en la juventud, hacia un empleo estable, a la preocupación por el trabajo por cuenta propia, se observa también en estos dos campos, en términos generales.

El trabajo telegrafista y bancario como uno de los empleos, si no es que el único y el principal, más estables-seguros para permanecer una buena parte de la vida de trabajo es cierto. Sin embargo, la extensión de la permanencia es interrumpida como estrategia y expectativa de los trabajadores por los procesos de reestructuración-recorte de personal de las empresas.

El ciclo de entrada-movilidad-salida de las empresas se acorta en la misma juventud, y los empleados buscarán mejores condiciones de trabajo y reproducción hacia otros espacios de empleo, como el trabajo por cuenta propia, como preferencia pero también como una de las opciones viables en un contexto de desempleo creciente. Y el trabajo telegrafista y bancario, que en la mayoría se perfilaba como el trabajo más estable-seguro, queda como un trabajo entre los primeros de una serie que proyecta nuevos campos a futuro.

N O T A S

(1) El grupo socioprofesional es el que reúne a trabajadores que en términos generales tienen o se identifican en una misma ocupación o tipo de ocupaciones. Esta pertenencia les da un carácter particular respecto a otros profesionales. Los trabajadores comparten condiciones de trabajo similares y pueden acceder a formas de identidad "laboral" compartidas. Usamos en el estudio algunos sinónimos -de manera arbitraria- como gremio o profesionales.

(2) En este estudio, conceptos como los de construcción laboral, constitución laboral, estructuración laboral o del trabajo, son entendidos como sinónimos de "conformación laboral", desde la idea de proceso de definición progresiva de los individuos frente al trabajo.

(3) Aceptamos la existencia de una "Sociología del empleo" tal como la propone Ludger Pries en "Hacia una Sociología del Empleo. Tres ensayos", escrito en 1992. Pries plantea la necesidad de construir un campo particular de discusión e investigación teórica y empírica sobre el mercado de trabajo, y que atienda a la vez formas de empleo no asalariado-formal, que teóricamente definirían el espacio del mercado laboral. Estas formas de empleo, podrían ser el autoempleo, subempleo, trabajo por cuenta propia, que conviven en países latinoamericanos. (ver por ejemplo el apartado "Movilidad en el empleo. Una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla/ México" en el documento de Pries citado (p.26)).

(4) Aunque comunmente en la Sociología del Trabajo no se estila el uso de Sociología Laboral como sinónimo, para nosotros es equivalente, sin proponernos enfrentar una discusión sobre las diferencias posibles en términos conceptuales.

(5) Recientemente (1995) Pries comentó que a la vuelta de unos años de levantada la información en su estudio sobre trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla (1990-1991), la apreciación del panorama laboral ha cambiado. Ya no sería posible hablar de una relativa no-desventaja del sector informal respecto al formal en el contexto de crisis económica y mayor desempleo.

(6) En este apartado consideramos "el trabajo como construcción" desde una perspectiva que enfatiza las determinaciones estructurales de la formación y distribución del trabajo. Desafortunadamente no discutimos con enfoques que dan mayor cabida a definiciones particulares de los individuos frente al mercado de empleo (como el de elección racional o de capital

humano), permitían la posibilidad de llegar a interpretaciones matizadas.

(7) Conceptos como los de "ciclo de vida" y "curso de vida" se consideran en este trabajo como sinónimos; aunque suponemos que el primero tiene una relación más directa con el carácter biológico de la existencia humana.

El trabajo, en el ciclo de vida de un individuo, se sitúa como actividad económica necesaria para la sobrevivencia y la realización individual-social, en un proceso vital no renovable de nacimiento, desarrollo, madurez y muerte. Las etapas de vida, marcadas más finamente por días, meses y años, y por etapas biológicas: juventud, madurez, vejez y decrepitud, miden también al trabajo. El día de trabajo, la jornada de trabajo, la semana... el año y la vida de trabajo entera y la duración total de la vida activa. Pierre Naville (1954), señala los límites posibles del tiempo de trabajo: el límite absoluto, que es el día entero, 24 horas, y el límite relativo, el tiempo en el que el trabajador no está ya dispuesto a trabajar más que el tiempo necesario para la recuperación de las fuerzas y capacidades de trabajo invertidas en la jornada precedente. El trabajo se inscribe en un marco inextensible de 24 horas donde la alimentación, el reposo, la distracción, la higiene, la satisfacción de necesidades sexuales, necesitan un cierto número de horas al día, en los tiempos de reconstitución y recuperación de la fuerza laboral. (Naville, 1954) Además, como actividad social, se incorpora dentro de los márgenes establecidos socialmente: duración de la jornada, intensidad del trabajo, tipo de actividades y criterios de elección de la fuerza laboral, etcétera.

B I B L I O G R A F I A

- ABBOTT, Pamela. 1987. "Women's social class identification: does husband's occupation make a difference?" En: *Sociology*, Vol 21, No. 1, February, pp.91-103. Ed. Univeristy Press, Cambridge, U.K.
- ABRAMO, Laís y Cecilia Montero. 1995. "La sociología del trabajo en América Latina: paradigmas teóricos y paradigmas productivos", En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 1, num. 1. México.
- AGLIETTA, Michel. 1988. *Regulación y crisis del capitalismo*. Ed. Siglo XXI, México (1ra. edición en francés: 1976).
- ARCE Gurza, Francisco. 1982. "El inicio de una Nueva Era. 1910-1945". En: *Historia de las profesiones en México*. Arce Gurza et al. El Colegio de México, México.
- BALAN, Jorge, Harley Browning y Elizabeth Jelin. 1977. *El hombre en una ociedad en desarrollo: movilidad geográfica y social en Monterrey*. Fondo de Cultura Económica, México.
- BAZART, Milada. 1982. "La república restaurada y el porfiriato". En: *Historia de las profesiones en México*. Arce Gurza et al. El Colegio de México, México.
- BENERIA, Lourdes y Martha Roldán. 1992. *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*. El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica/ Economía Latinoamericana. México (1ra. edición en inglés: 1987).
- BERTAUX, Daniel y Martin Kohli. 1994. *The life story approach: a continental view*. *Ann. Rev. Sociol.*
- BERTAUX, Daniel. 1977. *Destins personnels et structure de classe. Pour une critique de l'anthroponomie politique*. Politiques, Preses Universitaires de France, Francia.
- BERGOA, José. 1982. *Trayectoria del campesinado chileno*. Documento de trabajo, 8. Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile.
- BIELBY, William T; y Denise Bielby D. 1992. "I will follow him: family ties, gender role bieefs, and reluctance to relocate for a better job." En *American Journal of Sociology*, Vol 97, mar.
- BIZBERG, Ilán; Enrique de la Garza y Yolanda Montiel. 1993. "Modernización empresarial y relaciones industriales en México". En: *Dombois, Rainer y Ludger Pries, Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*. Fundación Friedrich Ebert de Colombia y ed. Nueva Sociedad. Venezuela.

BOLTANSKY, Luc. Les Cadres. 1982. La formation d'un groupe social. Les Sens Commun, Les editions de minuit, Paris.

BOURDIEU, Pierre; Jean Claude Passeron. 1977. Reproducción: In Education, Society and Culture. Sage Studiens in Social and Educational change. Num, 5 London Sage, XIX.

BOUZAS Ortíz, José Alfonso. 1994. Flexibilización de las relaciones laborales en el sector bancario (caso Bancomer). Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. División de Ciencias Sociales y Humanidades. Maestría en Sociología del Trabajo. México, D.F.,

BUSTOS Torres, Beatriz A. 1993. "Mercado de Trabajo en América Latina Urbana: mitos y realidades sobre la oferta y demanda de trabajo para la mujer. El caso de la Zona Metropolitana de Guadalajara". Ponencia. Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 22-26 de Noviembre. México.

CANALES C., Alejandro. 1992. "Empleo femenino y rotación de personal en la industria maquiladora de exportación. Un enfoque sociodemográfico". Ponencia. Tercer Coloquio de Jalapa: Reestructuración productiva y reorganización social. 7-10 de Octubre. Jalapa, Veracruz, México.

CARRILLO, Jorge. 1991. Mercado de trabajo en la industria maquiladora de exportación. Síntesis de reporte de investigación. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Colegio de la Frontera Norte. México.

CASTELLAN, Yvonne. 1985. La familia. Ed. Fondo de Cultura Económica. Breviarios 394. México (original en francés: 1982; traducción: Hugo Martínez Moctezuma).

CONSOLI, Francesco. 1991. Carriere professionali e governo delle imprese. Rosenberg & Sellier, Torino, Italia.

CROMPTON, Rosemary. 1987. "Gender status and Professionalism". En Sociology, Vol.21, Num.3, agosto.

DEX, Shirley. 1990. "Life and work history analysis; quantitative and qualitative developments." En Sociological Review Monograph 37, N.Y. Routledge.

DOMBOIS, Rainer. 1993. "Un trabajo sin prestigio. La situación laboral y las trayectorias de obreros de la industria colombiana". En R. Dombois y L.M. López (eds), Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia. FESCOL, Bogotá, Colombia.

DOORN, Peter K; y Anton Van Rietbergen. 1990. "Lifetime movility: interrelationship of labour mobility, residential mobility and household cycle." En The Canadian Geographer. Vol 34, Spring.

DUVY, Georges. 1992. Entrevista de Dominique Simonnet: "Hombres y mujeres: la mutación fundamental". En: Periódico El Nacional Cultura. 1ra. parte. Jueves 20 de febrero, México, D.F.

ELDER, Glen H. Jr. y Eliza K. Pavalko. 1993. "Wook careers in mens later years: transitions, trayectories, and historical change". En Journals of Gerontology, Vol. 48, jul.

ESCOBAR Latapi, Agustín. 1986. Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara. El Colegio de Jalisco, Guadalajara, México.

ESCOBAR Latapi, Agustín. 1993. "Reestructuración económica y desigualdad social en México: el caso de Guadalajara". Ponencia. Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. 22-26 de Noviembre. México.

EYRAUD, Francios; David Marselen y Jean-Jacques Silvestre. 1990. "Mercado profesional y mercado interno de trabajo en Francia y Gran Bretaña." En Revista Internacional del Trabajo, Vol.19, Num.4. Organización Internacional del Trabajo.

FERRARO, Kenneth F. 1990. "Group benefit orientation toward older adults at work? a comparison of cohort analytic methods." En Journals of Gerontology, vol 45, sep.

GABAYET, Luisa. 1988. Obreros somos; diferenciación social y formación de clase obrera en Jalisco. Colección Estudios Sociales, 5. El Colegio de México, Guadalajara.

GARZA Toledo, Enrique, de la. 1995. Editorial. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Año 1 num. 1. México.

GOLDSTEIN, Rosa N. y Catalina H. Wainerman. 1989. Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud. Cuadernos del CENEP, 42, Centro de Estudios de Población, Buenos Aires.

HAGESTAD, Gunhild O. 1991. "Trends and dilemmas in life course reearch: an international perspective". In Theoretical advances in life course research. Henz R., Walter (ed). Deutcher tudien Verlag-Weinheim.

HEINZ, R. Walter. 1991. (Ed) Theoretical advanced in life course research. "Status pasages, social risks and the life course". Deutcher Studien Verlag-Weinheim.

HERMET, Gilles. 1977. Lo individual y lo colectivo en la formación general y profesional de los trabajadores en México; ensayo comparativo internacional. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México.

HERMOSILLO, Adams. 1980. "Estructuras y movimientos sociales". En: México en el siglo XIX (1821-1910), México.

HOGGART, Richard. 1990. La cultura obrera en la sociedad de masas. Ed. Grijalvo, México (original en inglés: 1957; traducción: Bertha Ruiz).

ISHIDA, Hiroshi. 1993. Social Movility in Contemporary Japan. Standford University Press.

KOCHAN, Thomas. 1995. "Lanzando un renacimiento en la investigación sobre las relaciones industriales". En Rev. Analisis Laboral. vol.XIX, Num.215, Mayo. Lima, Perú.

KRUSE, Wilfred. 1987/1988. "Experiencias del trabajo y exigencia del trabajo", en Revista Sociología del Trabajo, Num. 2, Nueva Epoca, Ed. Siglo XXI. Madrid, España.

LACHMAN, Margie E. 1985. "Personal Efficacy in Middle and Old Age: Differential and Normative Patterns of Change". En: Life Course Dynamics. Trayectories and Transitions, 1968-1980. Elder, Glen H, Jr. (ed), The Social Science Research Council. Cornell University Press. Ithaca and London.

LEVER, Janet. 1985. La locura por el futbol. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, (original en inglés: 1983; trad. FCE).

LLAMAS Huitrón, Ignacio. 1989. Educación y mercado de trabajo en México. UAM-I. División de Ciencias Sociales y Humanidades. México.

MALDONADO, David Eligio. 1993. Los trabajadores de la banca nacionalizada en México, el caso de Bancomer. Tesis de licenciado en Historia. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras. Colegio de Historia. México, D.F.

MUÑOZ, Humberto y Orlandina de Oliveira. 1977. Migración y desigualdad social en la Ciudad de México. UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales/El Colegio de México.

NAVILLE, Pierre. 1954. La vie de travail et ses problemes. Ed. Librerie Armand Colin. Paris, Francia.

NAVILLE, Pierre. 1975. Teoría de la orientación profesional. Ed. Alianza Editorial, Madrid, España (original en francés: 1972; traducción: Emilio Guillermo Alvarez Gomis).

OLIVEIRA, Orlandina de. 1976. Migración y absorción de mano de obra en la Ciudad de México: 1930-1970. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos, Cuadernos del CES, Num. 14, México.

OROPEZA, Joel. 1993. Modernización y proceso de trabajo en telegrafos nacionales. 1980-1989. Mimeo, México.

PEÑA, Guillermo de la. 1986. Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera jalisiense. Col. Estudios Sociales, 1; El Colegio de Jalisco; Guadalajara.

PEÑA, Guillermo de la, y Agustín Escobar (comps). 1986. Cambio Regional, Mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco. El Colegio de Jalisco, Guadalajara, México.

PIORE, Michael. 1971. "The dual labour market: theory and implication", en Gordon, D.M. Problems in political economy: an urban perspective. Herath and Company, Lexington, Mass, D.C. Estados Unidos.

PRIES, Ludger. 1994. "The structuration of labor and employment mobility in the life-course". International Workshop Sociological Perspectives of the Labor Market: Mexican and US-american approaches. México.

PRIES, Ludger. 1993. Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y "proyectos biográfico-laborales". Mimeo, s/f.

PRIES, Ludger. 1992. Hacia una sociología del empleo. Tre ensayo. El Colegio de Puebla. Serie Sociología, Año 8 (Nueva Epoca). Número S-1, Noviembre. Puebla, México.

ROBERTS, Bryan. 1986. "La industrialización, clase obrera y mercado de trabajo". En: Peña, Guillermo de la, y Agustín Escobar (comps.), 1986. (citado)

SIERRA Romero, Sergio. 1995. "Tendencias recientes y perspectivas sobre la incorporación de la población al trabajo en México." En Revista Trabajo 11, Los dilemas de la capacitación laboral. Tendencia y trayectoria del trabajo en México. Centro de Análisis del Trabajo, México.

TANGELSON, Oscar. 1977. Empleo y formación profesional en América Latina. Estudios y monografías, 13, Centro Iberoamericano de Investigaciones y Orientación sobre Formación Profesional, Montevideo.

TANK, Dorothy. 1982. "La colonia". En: Historia de las profesiones en México. Arce Gurza et al. El Colegio de México, México.

TUIRAN, Rodolfo. 1990(a). Life Course and Social Structure. University of Texas at Austin, Population Research Center.

TUIRAN, Rodolfo. 1990(b). Theoretical Approaches to the study of the Life Course. University of Texas at Austin, Population Research Center.

URQUIOLA, José Ignacio. 1985. La formación del trabajo asalariado en las manufacturas textiles; 1560-1610. Cuadernos de Investigación 1, Col del Bajío, León Guanajuato, México.

WILLIS, Paul. 1988. Aprendiendo al trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de la clase obrera. Ed. Akal, Madrid, España, (original en inglés: 1978; traducción: Rafael

Feito).

Dirigentes del Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer,
Converaciones, México. 1993.

Dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Telecom,
Conversaciones, México, 1993.

INDICE DE CUADROS

PAGINA

	PAGINA
CAPITULO 1. CONFORMACION LABORAL	
1. Ciclo de vida-capacidad de trabajo.	27
2. Patron de eficacia en etapas de la vida.	27
3. Mometos de la vida profesional de los gerentes.	29
4. Características diferenciales entre los mercados profesionales de trabajo (MPT) y los mercados internos de trabajo (MIT).	30
5. Etapas del ciclo de vida-acomodo en el mercado de trabajo.	33
6. Movilidad social-construcción laboral.	36
7. Lógica de la estructuración del trabajo.	37
8. Los casos.	46
9. Puesto en la empresa.	47
10. Edad de los trabajadores.	47
11. Antigüedad.	48
12. Antigüedad en la empresa (desglosada).	48
13. Solteros y no solteros.	49
14. Lugar de nacimiento de los trabajadores.	49
15. Escolaridad del trabajador (específica).	50
16. Características de la muestra (tendencias).	50
 CAPITULO 2. FAMILIA: HERENCIA ESCOLAR Y OCUPACIONAL.	
17. Miembros responsables de la familia.	55
18. Número de hermanos (contandose el trabajador).	56
19. Tipos de problemas económicos.	57
20. La situación económica familiar.	57
21. Las ocupaciones de los padres de telegrafistas.	59
22. Las ocupaciones de los padres de bancarios.	60
23. Sectores ocupacionales de los padres.	61
24. Escolaridad de los padres de telegrafistas.	64
25. Escolaridad de los padres de bancarios.	65
26. Niveles educativos de los padres.	65
27. Máximo nivel educativo en la familia.	66
28. Escolaridad máxima en la familia.	66
29. Movilidad escolar de padres a hijos.	67
30. Orden de nacimiento de miembros de la familia con el máximo nivel educativo (hermano).	68
31. Herencia y movilidad educativa (escolaridad del trabajador, de los padres y del hermano con el máximo nivel escolar).	69
32. Familia: marco familiar (tendencias generales).	70
33. Familia: ocupaciones (tendencias generales).	70
34. Familia: educación (tendencias generales).	70
 CAPITULO. LA CONSTRUCCION DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR Y OCUPACIONAL.	
35. Escolaridad del trabajador (específica).	73
36. Edad de inicio de la educación primaria.	74
37. Educación preescolar.	75
38. Edad en la cual la trayectoria escolar pierde	

continuidad.	76
39. Edad a la que deja de estudiar.	76
40. Escolaridad del trabajador.	77
41. Carreras técnicas.	79
42. Carreras universitarias.	80
43. Formación pre-profesional y profesional.	80
44. Fracazos escolares.	81
45. Fracazos escolares (desglosado).	82
46. Causas de suspensión de la trayectoria escolar.	83
47. Causas de suspensión de la trayectoria escolar (desglosado).	83
48. Flujos de escolarización-deserción escolar-mercado de trabajo. A) Mujeres telegrafistas.	85
49. Flujos de escolarización-deserción escolar-mercado de trabajo. B) Hombres telegrafistas.	86
50. Flujos de escolarización-deserción escolar-mercado de trabajo. C) Mujeres bancarias.	87
51. Flujos de escolarización-deserción escolar-mercado de trabajo. D) Hombres bancarios.	88
52. Características de la trayectoria escolar de telegrafistas. (tendencias).	89
53. Características de la trayectoria escolar de bancarios (tendencias).	90
54. Edad en la que empieza a trabajar.	92
55. Número de empleos en la trayectoria (contando el trabajo actual).	93
56. Continuidad en la trayectoria laboral.	93
57. Despidos y renunciaciones.	94
58. Primer empleo de telegrafistas y bancarios.	99
59. Sectores ocupacionales del primer empleo.	103
60. Trayectorias de empleados y trayectorias mixtas.	105
61. Las ocupaciones en la trayectoria laboral.	108
62. Principales ocupaciones en la trayectoria de telegrafistas.	109
63. Principales ocupaciones en la trayectoria de bancarios.	109
64. Movilidad de niveles escolares en las ocupaciones.	109
65. Sectores ocupacionales en la trayectoria.	110
66. Las ocupaciones antes de ingresar a la empresa.	111
67. Sectores ocupacionales del último empleo.	112
68. Características de la trayectoria laboral de telegrafistas (tendencias).	112
69. Características de la trayectoria laboral de bancarios (tendencias).	113
 CAPITULO 4. EL TRABAJO EN TELEGRAFOS Y EN EL BANCO.	
70. Momentos de la carrera laboral en la empresa.	118
71. Edad de ingreso a la empresa.	119
72. Entrada a la empresa: inicia la construcción de vida-profesión?	121
73. Marco de entrada a la empresa.	123
74. Puesto inicial.	124
75. Tipos de acceso al campo-construcción de carrera laboral.	126
76. Antigüedad en la empresa.	127
77. Número de puestos ocupados.	128

78. Movilidad de telegrafistas por tipos de población.	129
79. Movilidad de bancarios por tipos de población.	129
80. Cursos en el trabajo.	132
81. Puesto en la empresa.	132
82. Antigüedad en el puesto actual.	133
83. Saberes en el puesto.	135
84. Capacidad de tomar decisiones.	136
85. Personal bajo la responsabilidad del trabajador.	137
86. Ingreso.	138
87. Gastos principales.	140
88. Turno de trabajo.	141
89. Tiempo extra.	141
90. Pago de tiempo extra y responsabilidad en el trabajo.	142
91. Tiempo de trabajo estimado.	144
92. Descansos en el trabajo.	146
93. Otro empleo.	147
94. Temporalidad del otro empleo.	147
95. Aspectos que le gustan del trabajo.	149
96. Aspectos que no le gustan del trabajo.	149

CAPITULO 5. EL FUTURO IMAGINADO.

97. Las ocupaciones deseadas por los telegrafistas y los bancarios.	154
98. Sectores ocupacionales de los deseos profesionales.	157
99. Definición de los planes a futuro.	160
100. Aspectos que comprenden los planes a futuro.	161
101. Temporalidad de los planes a futuro.	
102. El trabajo en los planes de los telegrafistas.	165
103. El trabajo en los planes de los bancarios.	166
104. La educación en los planes de los telegrafistas.	167
105. La educación en los planes de los bancarios.	168
106. Planes en lo económico de los telegrafistas.	169
107. Planes en lo económico de los bancarios.	179
108. La familia y lo doméstico en los planes de los telegrafistas.	170
109. La familia y lo doméstico en los planes de los bancarios.	170
110. Consideraciones sobre la vida.	172

CAPITULO 6. RECUPERACIONES Y PROPUESTA DE RECONSTRUCCION DE LA VIDA LABORAL DE EMPLEADOS TELEGRAFISTAS Y BANCARIOS.

111. Entrada a la empresa: inicia la construcción de vida-profesión?	178
112. Momentos de la carrera telegrafista.	179
113. Momentos de la carrera bancaria.	179
114. Profesionalización de telegrafistas y bancarios.	180
115. Relación dinámica laboral-ingreso-gusto por el trabajo en telegrafistas.	181
116. Relación dinámica laboral-ingreso-gusto por el trabajo en bancarios.	182
117. Tendencia del deseo profesional.	184

A N E X O S

ANEXO 1.

ESTRUCTURA DE LA GUIA DE ENTREVISTA

-
1. Hoja de **datos generales** (llenada por el entrevistado)
 2. Hoja **Arbol genealógico ocupacional** (estudios y empleos)
 3. Hoja **Trayectoria Educativa-profesional** (estudio y empleos)
 4. Hoja **Trayectoria Biológico-exitencial** (acontecimientos personales y familiares). Poco utilizada en la estructuración final del estudio.
 5. Hoja de **Carrera laboral** al interior de la empresa (puestos ocupados y actividades realizadas)
 6. Vida cotidiana. Sin esquema previo. Poco utilizada.
 7. Datos complementarios. " "
 8. Preguntas de opinión. " "
-

Duración promedio de la entrevista: dos horas.

ANEXO 2.

EJEMPLO DE VACIADO DE INFORMACION EN LA GUIA DE ENTREVISTA

1. HOJA DE DATOS GENERALES (LLENADA POR EL ENTREVISTADO)

NOMBRE DEL ENTREVISTADO / CLAVE DE REGISTRO (ejemplo: BH30)

DATOS PERSONALES: fecha de nacimiento: 33 años al momento de la entrev.
lugar de nacimiento: D.F.
escolaridad: 3er. semestre de Administración
estado civil: casado
número y edad de los hijos: 6 y 2 años (2 hijos)

DATOS LABORALES: oficina en la que labora: Centro de atención a
Tarjeta habientes.
puesto y categoría: funcionario 'B', categoría I.
antigüedad: 7 años 2 meses.

2. HOJA ARBOL GENEALOGICO EDUCATIVO - OCUPACIONAL (estudios y empleos)

REGISTRO DE OCUPACIONES Y ESTUDIOS DE 3 A 4 GENERACIONES

-De los abuelos en el procesamiento se descartó la información.

-De los hermanos de los padres lo mismo.

-Ejemplo: PADRE: dueño de cremería/ estudios de primaria

MADRE: enfermera / carrera técnica de enfermera en sec.

HERMANOS: máximo nivel escolar: universitario (varios hermanos)
-mayoría-

EL TRABAJADOR: BH30 : ya se había registrado :
carrera universitaria incompleta.

HIJOS: antes de primaria

CONYUGE: enfermera quirúrgica/ preparatoria + curso de enferme.

3. HOJA TRAYECTORIA BIOLÓGICA - EXISTENCIAL (acontecim. fam. y person.)

Relaciones familiares/ situación económica:

dificultades económicas y familiares, la mamá entra a trabajar, fallece el padre y se viven dificultades de provisión. Se casa el trabajador.

4. HOJA TRAYECTORIA EDUCATIVA - PROFESIONAL. (estudios y empleos)

kinder, primaria, secundaria, preparatoria (problemas escolares),
univeridad: admon. 3er. semestre, deja la escuela para trabajar:
"me gustó el dinero", 3 empleos antes de l bancario, por un tiempo
sigue con otros trabajos. Lleva trabajando en banco de los 29 a 33 años.

5. HOJA DE CARRERA LABORAL EN LA EMPRESA. (puestos ocupados, actividades en el puesto actual, cursos en el trabajo). (y movilidad)

Se ubicó en 6 puestos en una escala de 15 posibles. en 7 años de trabajo. Atención al público y cursos de computación y admon del tiempo

INFORMACION DIVERSA LOCALIZADA EN REGISTRO DE VIDA COTIDIANA,
EN OTROS DATOS COMPLEMENTARIOS Y EN PREGUNTAS DE OPINION..

- A) RELACION CON EL TRABAJO: la participaci3n en el sindicato
y en los cambios de la empresa (como parte de ella?)
Y en el trabajo diario: atender al p3blico. ("soy muy
servicial")
Problemas del trabajo: "no se decirles a los clientes que NO!"
- B) INGRESO Y DISTRIBUCION: De 1,712
Una parte importante -casi la mitad
se va en pago de tarjeta de cr3dito
El gasto fijo: comida, telefonoy luz.
En renta tambien.
- C) El futuro: Importancia de la capacitaci3n dentro y fuera
del banco. Idea de futuro "intangibile" pero planes
concretos.

DURACION DE LA ENTREVISTA: 2 horas promedio, lugares diversos
adecuados tiempo y lugar a la disposici3n del trabajador.

(B)

30

DATOS GENERALES

1) Datos personales;
Fecha de nacimiento: 23-IX-1960 -33
Lugar de nacimiento: MEXICO DF
Escolaridad: 3^{er} SEMESTRE DE ADMINISTRACION
Estado civil: CASADO
Numero y edad de los hijos:
DOS 5 AÑOS 11 MESES
1/12 MESES

2) Datos laborales;
Oficina en la que labora:
CENTRO DE CIENCIAS Y TECNOLOGIAS AVANZADAS
Puesto y categoria:
PROFESOR DE INVESTIGACION
Antiguedad:
1 AÑO 2 MESES

(B)

TRAYECTORIA BIOLÓGICO-EXISTENCIAL

Acontecimientos

Personales

Familiares

edad	Personales	Familiares
1-		Mi papá una persona de mucha independencia. Todos los días le voy para ir a mis clases. Era bueno y vivía con hijos del mal... primero.
4-		Mi papá - mamá - 10 hermanos 33 años de edad, no golpes.
6-		Papá silencioso pero más con los otros familiares. Muy celoso.
8-		Muy obsesivo.
10-		Mi mamá: Mucha respeto a mi hijo lo trato como un amigo.
12-	Empiezo a trabajar la mamá como forma de independencia.	Mi mamá excelente. Cierta forma de papá y mamá.
14-	Al papá le molestó que la mamá se independice. Una situación de generosidad de 1/2 hermano. La intermedios de la mamá fue buena.	
16-		
18-		
20-		
22-		
24-	Faltó el papá. Dificultades económicas.	
26-	55 casa, cambio a Buenos Aires.	Mi mamá me dio un diploma (abogado) y me dio la casa y mieta.
28-		
30-		
32-		
34-		
36-		
38-		
40-		
42-		
44-		
46-		
48-		
50-		
52-		
54-		

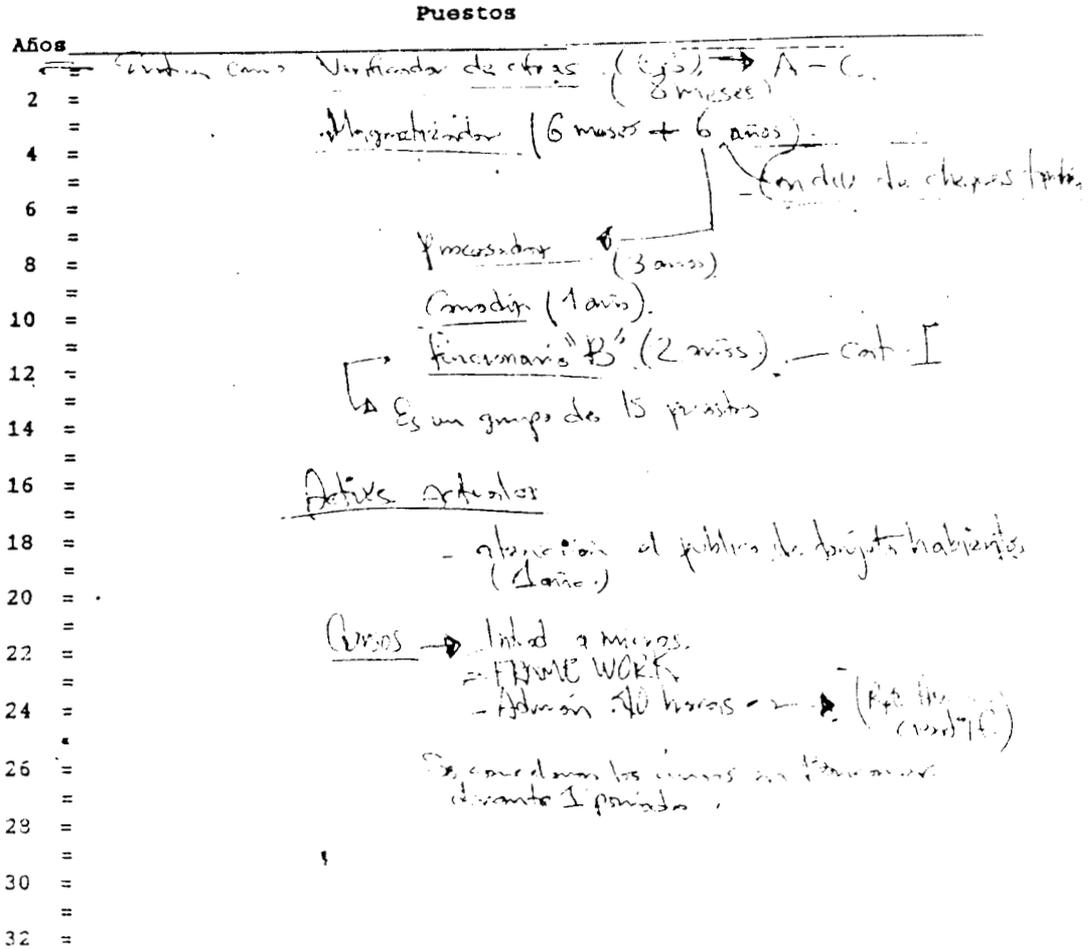
(8)

TRAYECTORIA EDUCATIVO - PROFESIONAL

Edad	Estudios	Experiencias
1-		
3-		
4-		
5-		
6-		
8-		
10-		
11-	Escuela primaria / secundaria	
12-		
14-	Escuela secundaria / escuela preparatoria	Magisterio de nivel secundario: trabajo por años, trabajo por proyectos, trabajo por competencias, trabajo por competencias. Trabajo por competencias.
15-		Verdad según la vida (6 años)
16-		
18-	Escuela de preparatoria a facultad de contabilidad y administración	3 semestres.
19-		La primera vez hizo 2 semestres pero con 3 trabajos: trabajos
20-		mejor al día.
22-		3 años: INAFES. Administración (1 año) + (3 años)
24-		INAFES. Aux. de Reportero (2 años)
26-		Gobernación. Aux. de Reportero (procuraduría) (3 años)
28-		Requisito y hacer 1 semestre por una solución muy satisfactoria. no dependo y ya no quisiera. (no se emborrachó de otro mal trabajo).
30-		
32-		
33-		
34-		
36-		
38-		
40-		
42-		
44-		
46-		
48-		
50-		
52-		
54-		

(B)

CARRERA LABORAL AL INTERIOR DE LA EMPRESA



Nota: Favor de señalar:

- a) Los puestos que ha ocupado
- b) Los cursos de capacitación

Patricia Parra

6:30. Zorro (2 netinos por la esposa no va a trabajar)
y los desquenta a hijo, visto si esposa de repente programo desayunos,
-llena hijo a escuela, va al trabajo.
Cocina / Taxi ocasional

8:30 - Entra a trabajo.

16:30 - ... reuniones

16:30. Toma a abancar al público.
I have tried organizing meetings.
Integridad sindical - el mayor del barrio - le dao muchas quejas.
Vengo al sindicato.
Código Caspocani - con compromisos a tomar acción
(obviamente no por hijo es la que es).

15:30 } Curso de viñetas -> Patricia (dura 10hrs).
20:30 }

12 Patricia Carra, parientes (hago todo lo que se debe).

Sábado

- conversaciones con hijo
- limpiar en la calle -> espejos, persianas -> (ya no por enfermedad)
- visitar familiares
- encargarse a la casa / distrito con hijo

2 max. Carra si viene con amigos, vemos. (casualidad)

Domingo

Ver después: Americano.
In a park con hijo.
Aplicar, cosas del barrio: traer desayunos. Voy al mercado,
(me gusta ir sola a un momento a comprar).

Ingreso y Distr. 1/12.

Venta -> 240.
(mejor calidad de pda)
casas de la calle
Tampoco -> (900)

Acuerdo:
pda, y lo todo por sea con ideas telefónicas
Ella más lo de la casa
Cocina en la calle.

Visiones // musas
Carra, más 3.

Hijos - Prpa. Deficiente. Elis comunicar (con pda no)

Hobby - Depdo Basal, americano.

Fútbol - en casita caso alguno.

Fiestas - Algunas no gustan mucho. Algunas comen de personas que conocen,
después se vuelven compañeros.

**INFORMACION UTILIZADA EN EL ESTUDIO
A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS
(En orden de la Guía de Entrevista)**

I. DE LOS DATOS GENERALES

1. Sexo.
2. Edad.
3. Lugar de nacimiento.
4. Estado civil.
5. Número de hijos.
6. Edades de los hijos.
7. Oficina en la que labora.
8. Puesto en la empresa.
9. Antigüedad.
10. Escolaridad del trabajador.

II. DEL ARBOL GENEALOGICO OCUPACIONAL

11. Ocupación del padre.
12. Escolaridad del padre.
13. Ocupación de la madre.
14. Escolaridad de la madre.
15. Número de hermanos.
16. Orden de nacimiento del trabajador.
17. Máximo nivel escolar en hermanos.
18. Lugar del hermano de máximo nivel escolar.

III. DE LA TRAYECTORIA BIOLOGICO-EXISTENCIAL

19. Personas a cargo de ella (él) los primeros 18 años.
20. Situación económica familiar los primeros 18 años.
21. Ambiente familiar.
22. Problemas familiares.
23. Problemas actuales en la familia.

IV. DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR

24. Educación preescolar.
25. Edad de entrada a la escuela.
26. Edad en la que la trayectoria escolar empieza a ser discontinua.
27. Fracazos escolares.
28. Especificación de estudios cuando tiene una carrera técnica o universitaria.
29. Edad en la que deja de estudiar.
30. Motivo de suspensión de la trayectoria escolar.
31. Otros estudios iniciados.

V. DE LA TRAYECTORIA LABORAL

32. Edad a la que empieza a trabajar.
33. Primer empleo (por tipo de ocupaciones).
34. Empleos en trayectoria laboral (después del primero y antes del último).
35. Continuidad en la trayectoria laboral.
36. "Fracazos" laborales.

VI. DE LA CARRERA LABORAL EN LA EMPRESA

37. Edad de ingreso a la empresa.
38. Puesto inicial (en relación de puestos).
39. Puestos cursados.
40. Antigüedad en el puesto actual.
41. Movilidad laboral.
42. Otro empleo.

VII. DE LAS CARACTERISTICAS DEL PUESTO ACTUAL

43. Saberes en el puesto.
44. Capacidad de decisión.
45. Personal bajo su responsabilidad.
46. Dinámica de trabajo.
47. Cursos que ha tomado en la empresa.
48. Aspectos que le gustan de su trabajo.
49. Aspectos que le disgustan de su trabajo.
50. Turno en el que labora.
51. Tiempo extra.
52. Horarios de entrada y salida.
53. Actividades después del trabajo.
54. Programación de rutina diaria.
55. Ingreso.
56. Gastos principales.

VIII. DE LAS PERSPECTIVAS A FUTURO

57. Definición de sus "planes a futuro".
58. Aspectos que comprenden sus planes.
59. Ubicación de sus planes en el tiempo.
60. Narración de la vida.

ANEXO 4.

RELACION DE PUESTOS DE LOS EMPLEADOS PARTICIPANTES EN LA MUESTRA
A LO LARGO DE LA CARRERA LABORAL

TELEGRAFISTAS

Programador	analista técnico
secretaria	subjefe de oficina
jefe de oficina	meritoria
radio operadora	mensajero
jefe de area operativa	administrativo especializado
auxiliar de gerente	carpintero
administrativo	impresor
supervisor de segundo turno	depachador
cargo en el sindicato	jefe de sistemas de cómputo
auxiliar en operación	
telegráfica	

BANCARIOS

Cajero	encargada de ropería
auxiliar de control	técnico entrenante
operador de mostrador	gestor
controlista	repcionista
cajero de ahorro	"office boy"
cajero de autobanco	operador de cierre contable
cajero universal	procesador de entradas y salidas
comodín	analista de contratos
becaria	intendente
auxiliar de administración	cajero morrallero
auxiliar operacional	subgerente de operaciones
analista de crédito	auditor
concertador	operador de sistemas
procesador de inversiones	ayudante de jefe de cheques
control de equipos e instalaciones	verificador contable
operadora en conmutador	microfilmador
funcionario adminitrativo	operador de consola
funcionario operativo	cargo en el sindicato
secretaria de gerente	conciliador de excepciones
secretaria ejecutiva	jefe de sección
analista de costos	verificador de cifras.
secretaria administrativa	