

Recibido: 11 de enero de 2022

Aprobado: 08 de julio de 2022

**estudios
sociológicos**
de El Colegio de México

Primero en línea: 30 de mayo de 2023

2023, 41(123), sept.-dic., 771-804

Artículo

Trayectoria laboral e identidad laboral en profesionales chilenos en condición de subempleo

Labor Trajectory and Labor Identity in Chilean Professionals in a Condition of Underemployment

Deisy Chandia

Universidad Católica de la Santísima Concepción, UCSC

Observatorio de Estudios de la Sociedad, OES-UCSC.

Concepción, Chile

 <https://orcid.org/0000-0002-9873-8083>

dchandia@ucsc.cl

Resumen: La inestabilidad económica mundial, la disrupción digital y los mercados laborales saturados han aumentado el subempleo entre los profesionales. El objetivo es conocer la identidad laboral de profesionales que trabajan en condición de subempleo. Se utilizó la metodología cualitativa y entrevistas en profundidad realizadas a 15 profesionales. Los datos se procesaron en el software Atlas ti 7 y se aplicó el análisis de tipo hermenéutico. Los resultados muestran una identidad laboral no centrada en la profesión, sino en el “ser profesional” como símbolo de



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

integración y prestigio social. Es una identidad funcional y pragmática. El subempleo es asumido desde un discurso crítico a nivel social, económico y político, pero en la práctica se sobrelleva mediante estrategias y costos individuales.

Palabras clave: subempleo; trayectoria laboral; identidad laboral; profesionales.

Abstract: *Global economic instability, digital disruption and saturated labor markets have led to underemployment among professionals. The objective is to know the trajectories and the labor identity of Chilean professionals who work in underemployment conditions. The qualitative methodology was obtained through in-depth interviews with 15 professionals. The data was processed by the Atlas ti 7 software and the hermeneutic type analysis was applied. The results show that a labor identity is configured not centered on the particular profession, but on “being professional” as a symbol of integration and social prestige. The labor identity as underemployed professionals accounts for a functional and pragmatic identity. Underemployment is assumed from a critical discourse at a social, economic and political level, but in practice it is overcome through individual strategies and costs.*

Keywords: *underemployment; career path; work identity; professionals.*

Entre 2000 y 2015 se situó el mayor incremento de los años de escolaridad de la fuerza laboral en América Latina y el Caribe. En 15 años la proporción de trabajadores con estudios superiores aumentó 50% (Banco Interamericano de Desarrollo, BID, 2019).

A pesar del proceso de masificación de la *educación universitaria* se ha constatado el desequilibrio entre los ámbitos de estudio y el tipo de trabajo realizado, y también la desconexión entre la oferta educativa y la demanda de los sectores productivos. Es así que América Latina evidencia un panorama complejo en relación con el trabajo (Fondo Monetario Internacional, FMI, 2020).

La inestabilidad económica mundial, la disrupción digital y los mercados laborales saturados han aumentado el subempleo y el desempleo entre los nuevos graduados (Pennington, & Stanford, 2019). Poseer un título profesional si bien puede ser un factor protector ante el desempleo (Martín *et al.*, 2018), no exime a los sujetos de tener un empleo temporal e inestable (Verd, & López, 2012). En este grupo también se evidencia la precariedad en el empleo (Hualde, Guadarrama, & López, 2016).

Esta investigación aborda, específicamente el subempleo respecto al logro educativo (Steffy, 2017). En otros términos, cuando un profesional o graduado universitario está trabajando en un trabajo que normalmente no requiere una credencial universitaria.

Ciertas trayectorias laborales pueden incidir en que una persona llegue a una condición de subempleo; se ha estudiado que las personas que fueron despedidas de sus trabajos tienden a estar subempleadas más que otras (Kjos, 1988); además, se ha comprobado que aquellos trabajadores que han pasado por situaciones difíciles en su carrera laboral (por ejemplo, dificultad en la búsqueda de empleo luego de ser despedidos) experimentan más subempleo que sus pares. Lo cual se explica porque los sujetos perciben, luego de ser despedidos, que los puestos de trabajo son menos atractivos, especialmente cuando no se ajustan a sus expectativas profesionales, y además cuando el ingreso es menor que el empleo anterior (McKee-Ryan, & Harvey, 2011).

El subempleo es una condición laboral que provoca transformaciones de la experiencia cotidiana respecto al trabajo que desempeñan los trabajadores y, por ende, afecta las identidades en torno al trabajo (Stecher, 2012).

Estos nuevos contextos laborales traen una serie de transformaciones en organización del trabajo, gestión empresarial, relaciones laborales y culturas en el espacio de trabajo, entre otras, en las cuales los trabajadores construyen sus experiencias cotidianas y forjan sus relatos identitarios (Sisto, 2009; Stecher, 2012).

Las identidades laborales son producciones simbólicas que se articulan en un relato biográfico y expresan las formas particulares en que un trabajador entiende y experimenta su espacio laboral, cómo significa a los otros con los que se relaciona en su entorno laboral y cómo se define a sí mismo, en tanto parte de ese espacio social (Stecher, 2012).

Los hallazgos muestran que la identidad profesional se relaciona con el subempleo o desajuste horizontal. La identidad profesional da cuenta del nivel de inversión que realiza el individuo en su carrera para lograr sus objetivos profesionales (desarrollo de habilidades ocupacionales, competencias profesionales, actualización de conocimientos profesionales, aprendizaje de alfabetización tecnológica, etc.). Por lo tanto, la identidad profesional interviene en el desajuste horizontal objetivo (subempleo objetivo) así como en el desajuste horizontal subjetivo (subempleo subjetivo) (More, & Rosebloom, 2021).

Se ha comprobado que el subempleo ha contribuido al aumento de la desigualdad social y al estancamiento de la movilidad social (Wright, & Wei, 2020).

En el ámbito económico el subempleo se ha relacionado con un menor ingreso, menor satisfacción laboral y menor éxito profesional (Thompson *et al.*, 2013). Según Islam (2004), cuando disminuye el subempleo, hay un efecto positivo en la productividad de la economía y también en el aumento de los ingresos laborales, lo que contribuye a reducir la pobreza.

Se ha comprobado que los trabajadores subempleados son más propensos a la depresión que sus pares adecuadamente empleados (Dooley, Prause, & Ham-Rowbottom, 2000; Beiser, Johnson, & Turner, 1993; Bracke, Van de Straat, & Missinne, 2014). Asimismo, se ha probado el efecto perjudicial del subempleo en el optimismo de las personas (Cassidy y Wright, 2008). De Grip *et al.* (2008) comprueban la pérdida de habilidades cognitivas en el trabajador, cuando éste no aplica sus capacidades porque el trabajo que desempeña no se ajusta a su nivel de educación (profesional). Otra consecuencia es la relación positiva entre subempleo e insatisfacción laboral (Benedict, Gayatri Devi, & Velayudhan, 2009; Iseke, 2014). En definitiva, se ha encontrado que el subempleo se relaciona con un dudoso bienestar en el lugar de trabajo y fuera de éste (Wu, Luksyte, & Parker, 2015).

Uno de los temas pendientes en relación con el trabajo en América Latina y el Caribe es proponer soluciones y estrategias frente a la caída en los retornos de la educación y el creciente subempleo de personas con educación superior (BID, 2019).

La situación de Chile permite analizar el fenómeno del subempleo: se encuentra entre los cuatro países con mayor proporción de subem-

pleo, presenta una de las mayores jornadas parciales en relación con el total del empleo (17.4%). Las cifras indican que en Chile hay 1 587 955 (CLAPES, enero-marzo, 2021) personas en subempleo crítico, lo cual implica subempleo horario (jornadas de trabajo parcial involuntarias) y subempleo por competencias (subutilización laboral que implica una utilización insuficiente de las competencias laborales del trabajador, que generan un valor agregado menor) (Bravo, 2016).

Respecto al alcance de este fenómeno y sus consecuencias en el plano económico, hay costos irrecuperables en la formación de capital humano, efectos negativos en la productividad al no lograr adecuar el trabajo a los conocimientos profesionales, además de los efectos psicológicos negativos que afronta la persona al no trabajar en su ámbito profesional (More, & Rosembloom, 2021).

A partir de las argumentaciones descritas, este estudio se propone investigar la identidad laboral de profesionales que trabajan en condición de subempleo. Se incorpora la categoría de las trayectorias laborales para abordar el objeto de estudio con el fin de comprender el recorrido laboral hasta la condición de subempleo.

Por consiguiente, las principales interrogantes que guían esta investigación son: conocer qué características distinguen la identidad laboral de personas profesionales que se encuentran en condición de subempleo, ¿qué características presentan las trayectorias laborales de estos profesionales?, ¿qué significado le atribuyen a la profesionalización?, ¿qué significado le otorgan al trabajo?

Garcés y Fuentes (2017) establecen que el 97.8% de los estudiantes de “primera generación” en la universidad, provienen de establecimientos educacionales subsidiados por el Estado, pertenecientes a los sectores de menor ingreso. Un hecho contrario al perfil del estudiante “continuista” (hijos de padres universitarios).

En tanto, el ingreso al trabajo es diferenciado entre profesionales de origen social alto, quienes resultan más favorecidos respecto a sus compañeros de origen social bajo. Asimismo, se evidencia la discriminación social en el campo laboral, al asociar apellidos con clase social y origen socioeconómico, un hecho que acentúa una marcada diferenciación de clase (Cárdenas *et al.*, 2014).

Stillerman (2016) señala que la segregación residencial y educativa tiene incidencia en las oportunidades laborales. De manera que la falta de manejo de códigos culturales requeridos en el mundo laboral, representa un obstáculo importante para la inserción laboral de muchos jóvenes. Quienes poseen un capital cultural menor son víctimas de discriminación a causa de sus expresiones culturales (ropa, lenguaje y corte de pelo, entre otras) que son rechazadas en el ámbito laboral.

Pierella (2016) sostiene que el origen social y el colegio de procedencia influyen en los procesos de afiliación a la universidad.

Por lo tanto, poseer un título universitario no asegura un buen trabajo, si no va acompañado de suficiente capital social y cultural. Asimismo, se ha sostenido que si un sujeto cuenta con redes sociales valiosas o contactos sociales amplios, se reduce la probabilidad de estar subempleado (Marqués, & Gil-Hernández, 2015). Es decir, el efecto del origen de clase en el mercado laboral es más importante que el desempeño académico (Duru-Bellat, & Tenret, 2012).

Burke, Scurry, & Blenkinsopp (2020) concluyen que el mercado laboral de los graduados se caracteriza por desigualdades estructurales duraderas y profundas. Las desigualdades de clase social se evidencian en que graduados de clase media muestran mayores probabilidades de alcanzar roles de mejor calidad y ajustados a su profesión.

De esta manera, es factible preguntarse por la real implicancia de la educación superior en el tipo de trabajo que realizan los individuos al egresar como profesionales. La estructura ocupacional condiciona la movilidad entre padres e hijos (profesionales). De modo que los individuos, de acuerdo con sus capitales relacionales y culturales, acceden a trabajos de mejor remuneración, pero el origen social no cambia (Jiménez, 2009).

Revisión de la literatura

Antecedentes contextuales

Chile destaca entre los países de América Latina como una economía situada entre aquellas que tienen ingresos con el PIB per cápita más alto (US\$ 16 502 en 2021), una de las tasas latinoamericanas más bajas de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza (9.8% en 2019). Pero también es uno de los países más desiguales, de acuerdo con lo

planteado por diversos autores (OCDE, 2019; Solimano, & Torche, 2007; Waissbluth, 2010; Waissbluth, & Arredondo, 2011). Tiene un Coeficiente Gini de 0.44 y una parte considerable del mercado laboral es de tipo informal, por lo que entre los países de la OCDE, aparece como el cuarto con la tasa más alta de arreglos de jornada laboral involuntaria.

En este marco, se ha planteado que en Chile la segregación escolar es aún mayor que la segregación socioeconómica, por lo que este ámbito cobra especial relevancia en el análisis de la desigualdad nacional (Carrasco *et al.*, 2014). Chile forma parte de los países que mantiene un sistema de educación superior de alto privatismo y mercadización, a partir de su instalación en 1980 y posteriormente a partir de 1990, cuando se implementaron diversas políticas y regulaciones gubernamentales. Lo que ocurre es una oferta de gran cantidad de instituciones, a la que sustenta la demanda que permite financiar gran parte del gasto en educación superior (Brunner, & Uribe, 2007).

Se dispuso de incentivos para que las nuevas instituciones privadas de educación expandieran el sistema, así el Estado chileno impulsa una forma de financiamiento en pro de la masificación de la educación superior (Fleet, Seamus, & Salazar, 2020).

Sin embargo, de manera paralela, tenía lugar el proceso de segmentación. Éste se expresa en la selectividad de carreras, en las barreras de acceso y de permanencia, entre otras. Lo que se traduce en que aquellos estudiantes de sectores socioeconómicos más bajos se hayan visto relegados para acceder a carreras universitarias con mayor retorno económico, pues presentan más dificultades de acceso (capitales sociales, culturales y económicos), lo cual perpetúa las diferencias sociales (Raczynski, 2010; Rodríguez, & Padilla, 2017).

Estos antecedentes respecto a la educación en Chile son muy pertinentes, sobre todo ante los desafíos que presenta el mundo del trabajo al pasar de una economía basada en el conocimiento a otra economía digital (Didier, 2021). Y éstos, en el caso de los países latinoamericanos, son desafíos mayores.

Según Didier (2021), en el caso de Chile se muestran algunos problemas críticos para enfrentar la etapa de transformación digital, provenientes de la expansión de la educación superior y la falta de articulación entre educación y mercado laboral en relación con la estrategia de competitividad económica. Entre tales problemas destaca la sobreeducación (una de

las formas de subempleo). En este marco la sobreeducación, como una manifestación del subempleo, acarrea consecuencias significativas para los países menos desarrollados que utilizan estrategias de crecimiento basadas en la inversión educativa. En economías con bajos niveles de competitividad no se puede exigir a los empleadores que administren de manera más eficiente las habilidades de sus empleados. Por lo tanto, el mercado laboral se ve imposibilitado para asignar trabajadores en forma eficiente a los puestos de trabajo y como consecuencia disminuye el crecimiento económico.

Conceptualización del subempleo

El subempleo se entiende como una de las expresiones de la flexibilidad del trabajo y de precarización laboral.

A nivel global, el subempleo ha sido entendido como un concepto multidimensional referido al trabajo que es menor o inferior en comparación con algún estándar (Feldman, 1996; Allan, Duffy, & Blustein, 2016; Allan, Tay, & Sterling, 2017). Luego hay definiciones específicas de acuerdo con el área de estudio; por ejemplo, desde la economía el subempleo se define en torno al salario e ingresos bajo la línea de la pobreza, mientras que desde la psicología el subempleo cobra centralidad desde las percepciones que manifiestan los trabajadores respecto a su trabajo (subutilización de sus capacidades) (Kim, & Allan, 2020).

Feldman (1996), describió cinco antecedentes que conducen al subempleo: 1) cuando el sujeto tiene más educación de la requerida en el trabajo que realiza; 2) cuando es empleada involuntariamente fuera de su campo de saber; 3) cuando la persona tiene habilidades y experiencias superiores a las requeridas; 4) cuando la persona tiene involuntariamente un empleo a tiempo parcial, temporal o intermitente o, 5) si la persona obtiene menos salario de lo habitual. A la vez, estos antecedentes influyen en cinco resultados: actitudes laborales, bienestar psicológico, actitudes profesionales, comportamientos laborales y relaciones sociales.

La definición de subempleo más amplia y de consenso en el espacio académico es la propuesta por MacKee-Ryan y Harvey (2011, p. 963), quienes señalan que el subempleo consiste en “trabajar en un trabajo que está por debajo de la capacidad de trabajo total del trabajador”.

Esta investigación abordará específicamente el subempleo respecto al logro educativo, denominado también como sobrecualificación, sobreeducación, desajuste educativo, subempleo de graduados o sobrecualificación o simplemente subempleo (Steffi, 2017). En todo caso se alude a la situación en que un profesional o graduado universitario está trabajando en un trabajo que normalmente no requiere una credencial universitaria.

Entre las teorías que se han utilizado para explicar el subempleo se encuentran la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), que sitúa a la educación como inversión para obtener un retorno económico en el futuro, o como promotora absoluta de las oportunidades de empleo y garantía para un trabajo altamente calificado; la Teoría del Ajuste Persona-Puesto (Kristof, 1996), y la Teoría de la Deprivación Relativa (Luksyte, & Spitzmueller, 2011), que observa los desajustes entre las características del sujeto (estudios, competencias, habilidades, etc.) y las solicitadas en el puesto de trabajo. Otras teorías abordan y explican el subempleo desde el comportamiento del mercado laboral, como la Teoría Credencialista (Collins, 1979) o la Teoría de la Segmentación (Doeringer, & Piore, 1971, citados en Dekker, De Grip, & Heijke, 2002), entre otras.

Identidad laboral

El trabajo constituye un aspecto muy relevante en la construcción de la identidad propia y la de los demás (Riach, & Loretto, 2009).

Las transformaciones productivas y las formas que adquiere el trabajo configuran gradualmente una identidad del sujeto en torno al trabajo. El trabajo es declarado como una de los principales mecanismos de vinculación o integración social, y también el pilar fundamental de la organización de la sociedad moderna (Sennet, 2000; Dubar, 2001). Le otorga al individuo visibilidad mediante una identidad reconocida socialmente. Por eso, las transformaciones del trabajo en este periodo histórico afectan la constitución de las identidades sociales de los sujetos (Boltanski, & Chiapello, 2002; Dubar, 2001; Beck, 1998).

La identidad en el trabajo se enmarca en procesos subjetivos, pues los sujetos van asignando continuidad y diferenciación a su existencia en torno a sus experiencias laborales (Valdebenito, 2014). Se trata de una producción simbólica articulada narrativamente que permite al trabajador

otorgar sentido, continuidad y diferenciación a su experiencia laboral, además de fortalecer el sentido de pertenencia e integración social (Soto, Stecher, & Valenzuela, 2017).

La identidad en el trabajo es un constructo raíz que permite entender el comportamiento, actitudes y bienestar en organizaciones (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008). Tiene que ver con el grado en que las personas se definen a sí mismas por su trabajo, y se expresa en el nivel en que un individuo identifica oportunidades de progreso y reconocimiento, además sacrifica actividades fuera del espacio del trabajo para satisfacer necesidades de la organización en donde trabaja (Noe, Noe, & Bachhuber, 1990).

Selenko *et al.*, (2018) la define como el conjunto de significados en el contexto laboral y que responde en última instancia a la pregunta ¿quién soy?

La identidad presenta tres funciones básicas; la primera otorga a las personas herramienta cognitiva para entender el orden social; la segunda colabora en la autoestima del sujeto; y la tercera orienta las actitudes y comportamiento.

Según Ashforth y Schinoff (2016), los significados que surgen en relación con la identidad se muestran mediante los discursos, los esquemas cognitivos y narrativas de las características personales (por ejemplo, inteligencia), la pertenencia a categorías sociales (por ejemplo, trabajo en equipo) o funciones (por ejemplo, el líder). Tales categorías orientan las situaciones laborales y pueden ser una explicación de las distintas acciones y decisiones de las personas.

Se ha evidenciado que las personas que mantienen una alta identidad profesional son proclives a invertir más recursos en el desarrollo de habilidades y competencias relacionadas con su carrera profesional (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999). Tal disposición para invertir en su preparación es importante para el éxito profesional, en términos de una coincidencia horizontal entre la carrera estudiada y el empleo. Uno de los principales motivadores extrínsecos para obtener un título profesional es justamente alcanzar la máxima coincidencia entre la carrera estudiada y el empleo desempeñado. Por lo tanto, la habilidad más importante para lograr el ajuste o coincidencia entre la profesión y el empleo, es la identidad profesional (London, & Noe, 1997).

La evidencia empírica acerca de las identidades laborales, en contextos latinoamericanos, permite señalar que existe un predominio de construcciones identitarias en dos movimientos antagónicos de búsqueda: uno asociado a la estabilidad y otro a la flexibilidad, con el debilitamiento de las identidades profesionales y ocupacionales (Ribeiro, 2012).

Trayectorias laborales

El estudio de las trayectorias laborales tiene que ver con el análisis de las posiciones sucesivas que las personas asumen en el campo laboral a lo largo de la vida.

Los estudios acerca de las trayectorias laborales se han realizado a partir de la aproximación biográfica. Desde esta perspectiva la noción de las trayectorias laborales analiza la interacción entre las concepciones objetivas y subjetivas del trabajo, por su interés en buscar determinantes sociales en la vida de una persona y estudiar a la vez los sentidos que los sujetos le dan a sus vivencias.

Roberti (2012) plantea que las trayectorias laborales se relacionan con la interacción entre individuo y sociedad, lo cual permite integrar así las biografías individuales con los condicionantes estructurales propios de un tiempo histórico y un espacio social definido. Así, desde la perspectiva biográfica se comprende al trabajo desde una integración o interrelación individual, institucional y societal (Jacinto, 2010).

Por lo tanto, el análisis de las trayectorias laborales da cuenta de la heterogeneidad de experiencias sociales e individuales que tienen lugar al interior del mercado de trabajo (Roberti, 2012).

Es importante reconocer que el enfoque biográfico y el paradigma del curso de vida permiten el estudio de las trayectorias laborales. Sobre todo porque superan las discusiones fundamentales del pensamiento social que giran en torno a sociedad/individuo; estructura/acción; objetividad/subjetividad, lo cual es pertinente para asumir la complejidad de la realidad social (Roberti, 2012). Y puntualmente, la complejidad de los trayectos laborales en su construcción a lo largo de los años.

Metodología

Esta investigación encuentra su fundamento en el paradigma constructivista desde el enfoque metodológico cualitativo. El muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo intencionado (Patton, 2002). Los criterios de selectividad de la muestra fueron: a) profesionales hombres y mujeres, con educación universitaria completa, b) que trabajaban en un empleo desajustado a la profesión desde al menos dos años antes del momento de la entrevista, con el fin de diferenciar a aquellos que permanecieron en condición de subempleo producto de la condición sanitaria, c) con un tiempo de egreso de la universidad mínimo de cinco años, lo que permitió dar cuenta de los recorridos realizados en relación con el trabajo (Jiménez, 2009).

Para definir la cantidad de participantes, se consideró la saturación teórica (Bardin, 2002) y también se tuvo presente el criterio de accesibilidad, sobre todo por la condición sanitaria, de la covid-19.

Quedaron excluidas personas inmigrantes, pues el subempleo en esta población involucra otras variables en estudio.

La muestra, finalmente, quedó constituida por 15 profesionales. Las características generales de cada participante se describen en la tabla 1.

Sólo se identificó la universidad según la clasificación que aportan Muñoz y Blanco (2013), lo cual permitió considerar características generales de los sujetos que ingresan a cada una de las universidades.

La recolección de información se realizó mediante la técnica de entrevista en profundidad de tipo semiestructurada (Flores, 2009). Se diseñó un guion de temas en relación con los objetivos de la investigación. El guion fue evaluado por juicio de experto. Además, se efectuó una prueba piloto para revisar la comprensión de las preguntas y el tiempo de aplicación de la entrevista.

Tabla 1: Caracterización de la muestra

<i>Entrevistado/a</i>	<i>Edad</i>	<i>Profesión</i>	<i>Universidad</i>
E1 (hombre)	33	Nutrición (Cursa Magíster en formulación de proyectos)	Universidad de masividad media
E2 (mujer)	33	Trabajo social	Universidad con acreditación media
E3 (mujer)	33	Trabajo social (cursa Magíster en intervención familiar)	Universidad con acreditación media
E4 (hombre)	38	Psicología	Universidad de masividad media
E5 (hombre)	33	Psicología	Universidad de masividad media
E6 (mujer)	31	Pedagogía en música	Universidad de investigación
E7 (hombre)	43	Ingeniería industrial	Universidad acreditación media
E8 (hombre)	38	Pedagogía en educación física	Universidad de masividad media
E9 (mujer)	41	Dibujo y proyecto trabajo social	Universidad de alta acreditación
E10 (hombre)	43	Ingeniería civil industrial	Universidad de investigación
E11(mujer)	42	Educación de párvulos	Universidad de masividad media
E12 (mujer)	36	Ingeniera comercial	Universidad no elitista-no selectiva
E13 (mujer)	37	Pedagogía en inglés	Universidad de masividad media
E14 (mujer)	40	Actuación	Universidad elitista
E15 (hombre)	47	Medicina veterinaria	Universidad de investigación

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Los temas que se incluyeron en la pauta de entrevista se detallan a continuación:

1. Aspectos biográficos
 - 1.1 Aspectos sociodemográficos familias de origen.
 - 1.2 Proceso educación universitaria.
 - 1.3 Valoraciones y expectativas respecto a la educación.
2. Trayectoria laboral
 - 2.1 Tránsito educación-trabajo.
 - 2.2 Trabajos desempeñados, características y condiciones laborales.
 - 2.3 Valoraciones y expectativas atribuidas a la trayectoria laboral.
3. Identidad laboral
 - 3.1 Interacción en contextos laborales.
 - 3.2 Valoración en el trabajo.
 - 3.3 Pertenencia en el trabajo.
 - 3.4 Significado del trabajo.
 - 3.5 Imagen de sí mismo como trabajador.
 - 3.6 Atributos personales en el trabajo.
4. Perspectiva futura
 - 4.1 Proyecciones personales/laborales.
 - 4.2 Aspectos relevantes del trabajo a futuro.

Respecto al resguardo del rigor metodológico, se consideraron los criterios de calidad de la información cualitativa: credibilidad, auditabilidad y transferibilidad (Vasilachis, 2006). Al finalizar cada entrevista se implementó la validación comunicativa (Flick, 2007).

Se solicitó un consentimiento informado, leído y revisado por cada participante. Se informó el objetivo del estudio, la voluntariedad de la participación y se explicó el procedimiento de entrevista. Se incorporó un compromiso de confidencialidad de la identidad de los participantes y el uso de su información sólo en el marco de esta investigación.

Sin desatender los aspectos anteriores, se realizó la transcripción de las entrevistas, del formato audio al textual, resguardando íntegramente el discurso de cada participante.

El procesamiento de datos textuales se realizó por medio del software Atlas Ti 7. La información fue respaldada en las unidades hermenéuticas de tal programa. Cada entrevista en formato texto fue codificada con base en categorías de análisis preestablecidas en relación con los objetivos específicos y argumentos teóricos y empíricos revisados. Ordenados los datos, se dio paso al análisis de dato textual de tipo hermenéutico (Baeza, 2002) centrado en la interpretación en profundidad del texto analizado. Éste consideró los siguientes aspectos metodológicos:

1. Se logró un conocimiento acabado del contexto en el cual es producido el discurso sometido al análisis.
2. Se seleccionó la frase o la oración como unidad de análisis en el corpus.
3. Se trabajó analíticamente con apoyo en la malla temática y sus codificaciones respectivas, con fracciones temáticas más pequeñas que el tema (subtema) desde la perspectiva del entrevistado.
4. Se estableció un primer nivel de síntesis en el análisis de contenido, la idea de elaborar lo que se denomina “síntesis subtemática”, la cual identificaba las estrategias de análisis utilizadas.
5. Se trabajó analíticamente por temas, desde la perspectiva del entrevistado.
6. Se estableció un segundo nivel de síntesis en el análisis de contenido, para elaborar “síntesis temáticas”.
7. Se revisó el análisis en sentido inverso, comenzando desde la perspectiva del entrevistado, en sentido descendente, a fin de lograr una apreciación interpretativa de conjunto.
8. Se utilizó una estrategia de análisis de contenido escogida: procedimiento singular intra-caso y transversal inter-caso (Cornejo, Mendoza, & Rojas, 2008).

Respecto al intra-caso se trabajó con el relato de cada sujeto. En cuanto al procedimiento transversal inter-caso, se procedió a rearmar ejes analíticos de temas de la primera etapa singular, lo que incluyó además ejes analíticos emergentes (Cornejo, Faúndez, & Besoain, 2017).

Resultados

Aspectos sociodemográficos

Es importante considerar los aspectos sociodemográficos de quienes constituyen la muestra de esta investigación.

Sus biografías dan cuenta de que la mayor parte son primera generación universitaria y según sus relatos han sentido los efectos de la segmentación de clase en la educación y en el acceso al campo laboral. Son conscientes de tales diferencias y a través de sus trayectorias han tenido que lidiar con ellas.

Los entrevistados han sido parte del periodo de masificación de la educación superior en Chile. Pero también del proceso de segmentación de clase. Las expectativas de los padres frente a la educación se traspasan a los hijos (entrevistados) como un mandato, que debe ser cumplido y que se erige como el principal bien que los padres entregan a sus hijos. Al considerar la precariedad social y económica que muchos de ellos (padres de entrevistados) vivieron en su niñez, “salir” de la pobreza tiene su expresión en alcanzar un espacio que antes estaba limitado por su condición socioeconómica. Por lo tanto, prevalece la creencia de que los estudios universitarios pueden asegurar un mejor trabajo en el futuro (Burke *et al.*, 2020).

Los resultados muestran que la mayoría de los entrevistados provienen de la educación pública, tanto en la educación primaria como en la secundaria. Respecto a las universidades en que cursaron sus estudios: sólo tres de los entrevistados realizaron su formación en universidades de investigación que poseen mayor selectividad, mientras que la mayoría estudió en universidades de masividad media, principalmente privadas; y sólo una entrevistada lo hizo en una universidad elitista. La elección de la universidad es un tema que quedó en segundo plano para varios de los entrevistados. Seleccionar una universidad por su prestigio, acreditación y otras características de selectividad no estaban presente en sus discursos. Lo importante, pues, era acceder a la universidad, así como el factor económico y geográfico de la universidad; con base en tales factores se toma la decisión sobre dónde estudiar. Lo mismo ocurre con la selección de la carrera, ya que el factor vocacional es secundario respecto al económico y geográfico (Jackson, 2021; Pierella, 2016).

Principales características de las trayectorias laborales de los profesionales

A continuación se expondrán los principales hitos que permiten comprender los recorridos que han construido los profesionales entrevistados y cómo llegan a la condición de subempleo actual.

El proceso de inserción laboral se presenta entre los profesionales de dos maneras: ajustada a la profesión y no ajustada a la profesión. La mayoría de los entrevistados realiza su inserción laboral de manera ajustada, es decir sus primeros trabajos estaban relacionados con su profesión (ver en tabla 1: E1, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14).

(E7): Yo salí de la Universidad y a los 15 días me puse a buscar trabajo y entré a un cargo en producción, como supervisor de un proceso productivo en Aserraderos.

(E9): El primer trabajo que tuve fue en una empresa que ahora es un edificio en la calle x, cerca de la Universidad... como a los dos meses de terminar mis estudios... fui, me presenté.

La mayoría de los entrevistados del grupo ajustado accedió a su primer empleo mediante redes de contacto que facilitaron el ingreso. Marqués y Gil-Hernández (2015) señalan que las redes sociales o contactos sociales amplios reducen la posibilidad de hallarse subempleado.

(E10): Empecé a vender más... hablaba con los directores, bueno porque mis papás eran conocidos en Chillán, yo buscaba ahí la red de contactos. Yo creo que las redes de contacto son importantes.

En tanto, aquellos que no acceden a un trabajo ajustado en el inicio de su carrera laboral, relatan que por razones económicas se ven impulsados a tomar el trabajo que se presenta disponible.

(E2): Siempre he trabajado en un centro comercial... Envié mi currículum, fui a un par de entrevistas, en distintos lugares, y no conseguía nada relacionado con mi profesión.

(E3): Entré a trabajar como auxiliar de aseo; yo vi un aviso en una página de Facebook y ahí me llamaron el mismo día y comencé a trabajar.

A pesar de este ajuste inicial en la mayoría de los entrevistados, a lo largo de su trayectoria laboral llegaron a una situación de desajuste, que tiene lugar por distintas situaciones. Como señalan Martí *et al.* (2018), las trayectorias laborales no sólo dependen de las acciones que realice el individuo, sino que también se vuelven determinantes los factores estructurales, como el sector de actividad laboral y las categorías profesionales vacantes, entre otras.

Por lo tanto, en el caso de los entrevistados, la inserción laboral ajustada a la profesión no aseguró una trayectoria laboral que les permitiera desarrollarse en su saber profesional. Y para quienes se incorporaron al mercado laboral de manera no ajustada a la profesión, tampoco significó un provecho futuro en relación con su desarrollo profesional, como lo declara la teoría de la movilidad ocupacional (Sicherman, & Galor, 1990), ni tal situación de desajuste inicial se corrigió a medida que avanzaban en su trayectoria, tal como lo plantea la teoría del emparejamiento (Jovanovic, 1979).

Los entornos laborales en donde han trabajado los entrevistados a medida que avanzan en su trayectoria son un espacio muy importante a considerar. Sobre todo en el periodo de inserción laboral como profesionales, ya que a partir de esas experiencias toman decisiones que afectaran sus recorridos laborales.

Una de las características que declaran se refieren al reconocimiento social y económico en algunas de las profesiones como la psicología, trabajo social y pedagogía. En su discurso se expresa que han experimentado las diferencias sociales y económicas, que se remiten a subvaloraciones de pares que trabajan en contextos similares; pero en relación con otra profesión también se expresan en las diferencias de ingresos, en la labor que realizan, en las malas condiciones de infraestructuras y en las diferenciadas exigencias laborales.

Estas experiencias son relevantes en la trayectoria de los entrevistados ya que finalmente los conducen a un trabajo no ajustado a su profesión. La percepción negativa acerca de la experiencia de trabajo en su profesión en comparación a otros de su entorno que trabajan en similares condiciones,

les hace sentir en desventaja y provoca frustración tal como lo plantea la teoría de la deprivación relativa (Maynard, & Feldman, 2011).

(E5): Creo que es súper subvalorado el trabajo del psicólogo, del trabajador social, del terapeuta ocupacional... el médico, el psiquiatra están en otro estatus y en el sistema público se nota mucho la diferencia.

(E6): A pesar de que trabajaba como profesora... no me sentía valorada... nunca me dieron recompensa, nunca lo vi en los dos años... entonces desde ahí como que empezó eso de “no, no voy a trabajar en esto, voy a trabajar en cualquier cosa que gane más y que sea más valorada”.

A medida que los entrevistados relatan sus experiencias laborales, es posible identificar las diferencias entre sus empleos iniciales y el trabajo que desempeñan en la actualidad. La principal discrepancia es que en la actualidad realizan un trabajo que no requiere la profesión que ellos estudiaron; por lo tanto, según la definición acogida en esta investigación, se encuentran en una situación de subempleo.

A pesar de que sus trabajos iniciales fueron, en su mayoría, ajustados a su profesión, esto no significó una experiencia positiva, pues si bien desplegaron habilidades y competencias académicas, las condiciones laborales no fueron satisfactorias. A diferencia del trabajo actual, aunque llevan a cabo un trabajo no ajustado a su profesión, relatan sentirse más satisfechos laboralmente. Y aun cuando hay bastante evidencia que relata una relación positiva entre subempleo e insatisfacción laboral (Iseke, 2014; Johnson, & Johnson, 2000; Khan, & Morrow, 1991; Voces, & Cainzoz, 2021).

Respecto al trabajo actual, desajustado en relación con la profesión estudiada, se identifica a profesionales que tienen un empleo dependiente (E1, E2, E3, E6, E11, E12, E13) y a otros que tienen un trabajo independiente o por cuenta propia (E4, E5, E7, E8, E9, E10, E14 y E15).

Quienes mantienen un trabajo dependiente relatan que se sienten recompensados en el ámbito económico, en lo relacional y en la seguridad de un contrato. Indican que estos aspectos son fundamentales para organizar la vida.

Los entrevistados que mantienen un trabajo independiente o por cuenta propia, han evidenciado que sus decisiones han tenido un costo inicial y riesgos, plasmados en inestabilidades de los pagos, la tensión frente a lo impredecible, enfermedades e incluso tensiones con la familia, pero que al paso del tiempo han logrado mayor experiencia y estabilidad y se sienten recompensados por los sacrificios realizados, y principalmente por la posibilidad de organizar su vida dedicando más tiempo a lo que les interesa. Para este grupo, el trabajo les brinda la posibilidad de hacer lo que más les gusta, de crear e innovar, de dar trabajo, y también de realizarse como personas. Esto permite comprender que hay trabajadores que valoran características y formas de trabajo distintas a las convencionales, ya que favorecen otros estilos de vida (Mckee-Ryan, & Harvey, 2011).

(E1): El trabajo para mí significa estabilidad y este trabajo en particular, estabilidad y poder desarrollarme más y ampliar más mi red.

El trabajo es visto como un espacio placentero, en donde se debe permitir la autonomía. Además, destaca el contraste respecto al significado que para otras generaciones tenía el trabajo; por ejemplo, la estabilidad laboral.

(E15): Mira, para mí el trabajo es una entretenición, no lo concibo de otra forma, por supuesto que una idea importante es que para que sea entretenido tiene que generar dinero para pagar las cuentas.

A pesar de que enfatizan nuevas formas de entender el trabajo, es relevante el aspecto económico. Éste permite la organización de la vida y también otorga seguridad en sus distintas etapas. La mayoría no puede estar a la espera del trabajo ideal o ajustado a la profesión para mantener un estatus. Es más relevante el trabajo que entregue garantías, como un contrato, un ingreso que permita vivir de manera más cómoda y recompense el trabajo realizado.

En ambos grupos el mantenimiento o búsqueda del estatus profesional, no es lo más importante, sino que prima el factor económico. Esto puede explicarse porque el subempleo por sobreeducación no afecta el bienestar personal, ni la imagen de estratificación social, pues se asocia

a aspectos instrumentales, esencialmente económicos (Voces, & Caizoz, 2021).

(E12): Para mí el tema del trabajo es algo que te ayuda económicamente, el hecho de poder sostener la familia, poder ir creciendo, eso por lo menos para mí es como lo principal.

Al considerar sus experiencias laborales, los entrevistados atribuyen su situación de subempleo a las malas condiciones de trabajo que el mercado les ofrecía en relación con el desempeño de su profesión: ingresos bajos, sin contrato, infraestructura de mala calidad y sin perspectivas de crecimiento profesional.

(E2): Yo estaba bien... no tenía mucho tiempo para buscar trabajo y en mi profesión los sueldos son más bajos... lo único que te ofrecen es trabajar con boleta de honorarios... donde yo estaba trabajando tenía contrato indefinido, tenía salud, tenía todos los beneficios... entonces me quedé en mi trabajo actual.

(E5): Yo deje mi profesión por el tema económico, no sé, igual me gusta tener una vida un poco más cómoda quizás... netamente es lo económico lo que me moviliza, me he mantenido tranquilo, motivado y súper contento la verdad.

Cabe señalar que el “tránsito” a la experiencia de subempleo se vive momentáneamente como un periodo de quiebre, sobre todo cuando existen expectativas personales y familiares. En especial en aquellos sujetos que son parte de la primera generación universitaria. Este proceso se vive con angustia, frustración, percepción de injusticia y decepción consigo mismo y con el contexto, lo cual es similar a lo establecido en otras investigaciones (Beiser *et al.*, 1993; Bracke *et al.*, 2014; Dooley *et al.*, 2000).

Una vez pasada la crisis, los entrevistados lo relatan como un periodo de aprendizaje, de adaptación a situaciones nuevas y finalmente de sobreponerse a los cambios de la vida laboral.

Pasar por esta situación, les ha permitido tener menos prejuicios en el campo del trabajo, contar con la capacidad de adaptarse a otros tra-

bajos. Quienes han asumido trabajar de manera independiente, una vez pasadas las etapas más complejas, valoran las decisiones que tomaron en las primeras etapas de la trayectoria laboral.

Identidad

Predomina en el discurso de los entrevistados un reconocimiento explícito a definirse en relación con “ser profesional”, más que centrarse en su profesión particular. “Ser profesional” les permite integración social, prestigio social, sobre todo cuando contrastan su condición actual con la de sus familias de origen.

(E8): En lo social sí, siento que me abrió el mundo, una persona que sale de una población, la universidad te da un mundo, uno siente otro trato social, porque uno se libera, salí de mi ruta y conoces otras rutas.

Al definirse en el ámbito laboral, sus discursos son pragmáticos y se centran en el trabajo que realizan actualmente, el cual les ha permitido ejercer sus habilidades y sentirse libres para crear:

(E1): Como nutricionista no me identifico... me identifico como alguien inquieto por hacer cosas, por crear cosas, eso me gusta, diferenciarme, hacer cosas distinto a lo que actualmente hay.

(E9): Yo tengo que decirles a las personas que soy trabajadora social, por el estigma que hay que ojalá tú seas profesional, pero en realidad yo quisiera definirme como pintora, artista, artista visual.

Los discursos permiten entender que las identidades laborales constituyen un proceso en construcción que surge del arraigo respecto a la experiencia en el trabajo, pero aquella que les gratifica porque les permite desarrollar habilidades que van más allá de la profesión y que les recompensa económicamente para satisfacer necesidades.

Por lo tanto, la identidad laboral no queda sujeta a estándares abstractos, ni estáticos, ni se sustenta en la pertenencia a un grupo pro-

fesional. Por el contrario, la identidad laboral es flexible, se adapta a las circunstancias de la vida del sujeto y se define en relación con lo esencial para el sujeto.

Esta forma de significar la identidad, sin esquemas predefinidos, permite enfrentar de manera más adaptativa los nuevos contextos laborales caracterizados por inseguridades y riesgos en torno al trabajo (Martí *et al.*, 2018).

En este sentido, una identidad genérica centrada en “ser profesional” o en “ser trabajador”, y no en la profesión misma, les permite enfrentar psicológicamente de manera más estable la condición de subempleo o desajuste. Lo cual permite disponer de un afrontamiento efectivo frente a la condición de subempleo.

Por lo tanto, se entiende que las identidades son dinámicas y progresivas y se construyen en un diálogo permanente entre los aspectos individuales y sociales (Ruvalcaba, Uribe, & Gutiérrez, 2011).

De esta manera, es posible afirmar que los contextos laborales en que tienen lugar fenómenos asociados a la precarización del trabajo facilitan un debilitamiento de las identidades profesionales y ocupacionales (Ribeiro, 2012).

More y Rosenbloom (2021) demuestran que existe una relación negativa entre la variable identidad de carrera y el desajuste horizontal subjetivo y objetivo o desajuste entre empleo y profesión. Si la identidad profesional es fuerte, se esperaría un menor desajuste percibido porque el sujeto ha invertido todos los recursos disponibles para sostener tal profesión, como tiempo, recursos económicos, etc. En el caso de los entrevistados, en su mayoría provienen de un origen social bajo y medio, en donde la decisión de la carrera profesional que se va a estudiar no fue lo vocacional, sino lo económico para las familias. A pesar que en algunos casos realizaron estudios de posgrado, no podían invertir otra serie de recursos para sostener un estándar de trabajo ideal ajustado a la profesión, que seguramente requería más tiempo para alcanzarlo.

Finalmente, la mayoría de los entrevistados manifiestan que no estaban preparados para el mercado laboral que les tocó enfrentar. Se encontraron con un contexto laboral que les entregaba muy poco retorno económico. Asimismo, algunos cuestionaron la calidad de la educación que recibieron, otros se refirieron a la falta de oportunidades laborales

y también a los contextos sociales y geográficos limitados que tenían disponibles.

Respecto a las perspectivas futuras de su trayectoria laboral, los entrevistados ponen énfasis en la continuidad de estudios y perfeccionamiento. El propósito de éstos es aprender a emplear herramientas más funcionales a la actividad laboral que desarrollan en el presente.

Al igual que en otros estudios, los sujetos conservan su confianza en las certificaciones y asumen la cuestión como una responsabilidad individual (Martín *et al.*, 2018).

Otro aspecto que resulta importante para el futuro es su desarrollo en el trabajo. Manifiestan que es muy importante entender el contexto que vivimos, y estar alertas en el campo laboral, ya que se espera que los nuevos contextos (crisis sociales, pandemia) abran paso a nuevas oportunidades.

Las expectativas del trabajo hacia el futuro se relacionan con mayor seguridad, independencia, flexibilidad laboral, sentirse parte de una organización o de equipos, un trabajo desafiante que les permita alcanzar una vida integral, con un buen clima laboral y conocer experiencias laborales en otros países.

Estas perspectivas acerca de un trabajo futuro, expresan la impronta de los individuos por reconocer las necesidades de su entorno y buscar estrategias para sobrevivir. Se declara que en periodos de crisis los jóvenes tienden a adaptarse a condiciones notablemente competitivas y sin reglas claras que impone el mercado laboral (Sofrittiet *al.*, 2019). No obstante, esta adaptación, que se ha entendido como el periodo de “transición” al trabajo desajustado o sobrecalificado, se experimenta con dificultades, principalmente psicológicas y económicas.

Conclusiones

Se constata que la mayoría de las trayectorias laborales de los participantes en esta investigación tienen una inserción laboral de manera ajustada; no obstante, sus trayectorias se modifican hasta llegar al periodo actual de manera desajustada. La experiencia de empleo inicial resulta ser muy

relevante para el recorrido que asumirán las trayectorias laborales futuras y que, en la actualidad, condicionan el subempleo.

Las trayectorias laborales están profundamente asociadas a sus orígenes sociales. Esto se plasma en las posibilidades limitadas para decidir aspectos tan relevantes como su vocación.

La experiencia de subempleo se asume de manera individual como una instancia crítica y de frustración, aunque lo vinculan a un periodo acotado en la trayectoria laboral.

La identidad laboral de los profesionales en condición de subempleo no está centrada en la profesión, sino más bien es genérica, instrumental y pragmática. Y se vincula con las experiencias laborales positivas del sujeto y no condicionada a una profesión. Así planteadas, las identidades centradas en la profesión se debilitan ante los cambios y crisis del mercado económico, que hacen más inseguros los contextos laborales que enfrentan las personas. Los sujetos se hallan centrados en resolver necesidades de estadios elementales tales como supervivencia y seguridad. En desmedro de las necesidades de estadios superiores relativas al crecimiento personal, a saber: satisfactores sociales, de estima, reconocimiento y autorrealización. Por lo tanto, los aspectos vocacionales, o el estatus profesional no son prioritarios en la toma de decisiones sobre un empleo. Incluso desde la elección de la carrera profesional, el ámbito vocacional no fue prioritario, sino que primaron aspectos funcionales como la disponibilidad económica. Si bien hay un reconocimiento y crítica social frente a la condición de subempleo, como consecuencia de las desigualdades sociales que han experimentado en la educación y el trabajo, especialmente en algunas de las profesiones (pedagogía, psicología y trabajo social). Finalmente, se trata de una condición que asume el sujeto, quien procura adaptarse a los contextos que enfrenta, pero lo hace de manera individual e invirtiendo distintos tipos de recursos, asumiendo los costos psicológicos y económicos.

La limitación de la presente investigación se asocia a la diversidad de profesiones de la muestra, lo cual puede ser generalista a la hora de definir características más específicas de trayectorias laborales e identidades, de acuerdo con los contextos de cada profesión universitaria. Además, se recomienda focalizar la investigación de la identidad laboral considerando la variable género desde un enfoque interseccional.

Referencias

- Allan, Blake; Duffy, Ryan, & Blustein, David (2016). Under (and over) Employment: Measurement and Correlates of Employment Discrepancy. *The Counseling Psychologist*, 44(6), 815-840. <http://dx.doi.org/10.1177/0011000016654766>
- Allan, Blake; Tay, Louis, & Sterling, Haley (2017). Construction and Validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, 99, 93-106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.001>
- Arthur, Michael; Inkson, Ker, & Pringle, Judith (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446218327>
- Ashforth, Blake; Harrison, Spencer, & Corley, Kevin (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal Management*, 34(3), 325. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, Blake, & Schinoff, Beth (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 111-137.
- Baeza, Manuel (2002). *De las metodologías cualitativas en investigación científico social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido*. Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción.
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado en enero de 2021 de <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>
- Bardin, Laurence (2002). *Análisis de contenido*. Madrid: Editorial Akal.
- Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Becker, Gary (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Beiser, Morton; Johnson, Phyllis, & Turner, Jay (1993). Unemployment, underemployment and depressive affect among Southeast Asian

- refugees. *Psychological Medicine*, 23, 731-743. <https://doi:10.1017/s0033291700025502>.
- Benedict, Nicolas; Gayatri Devi, Sundaresan, & Velayudhan, Arun (2009). Perceived overqualification, job satisfaction, somatization and job stress of MNC executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 283-289.
- Boltanski, Luc, & Chiapello, Eve (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bracke, Piet; Van de Straat, Vera, & Missinne, Sarah (2014). Education, mental health, and education-labor market misfit. *Journal of Health and Social Behavior*, 55(4), 442-459. <https://doi.org/10.1177%2F0022146514557332>
- Bravo, Juan (2016). Subempleo en Chile: Hacia un indicador de subutilización de la fuerza laboral. *Documento de Trabajo*, 24. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (Clapes UC). Recuperado en diciembre de 2020 de <http://www.clapesuc.cl/investigaciones/doc-trabajo-no24-subempleo-en-chile-hacia-un-indicador-de-subutilizacion-de-la-fuerza-laboral/>
- Brunner, José, & Uribe, Daniel (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Burke, Ciaran; Scurry, Tracy, & Blenkinsopp, John (2020). Navigating the graduate labour market: the impact of social class on student understandings of graduate careers and the graduate labour market. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1711-1722. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1702014>
- Cassidy, Tony, & Wright, Liz (2008). Graduate Employment Status and Health: A Longitudinal Analysis of the Transition from Student. *Social Psychology Education*, 11, 181-191.
- Carrasco, Alejandro; Contreras, Dante; Elacqua, Gregory; Mizala, Alejandra; Santos, Humberto; Torche, Florencia, & Valenzuela, Juan (2014). Hacia un sistema escolar más inclusivo: Cómo reducir la segregación escolar en Chile. Santiago de Chile: Espacio Público.
- Cárdenas, Ana; Undurraga, Rosario; Altschwager, Carolina; Leiva, Marianela; Badilla, Manuela, & Prado, Jimena (2014). Estudio Trayectorias Laborales de la Clase Media-Baja en Chile. PNUD: Chile.

- Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (Clapes) (2021). Boletín de subutilización de la fuerza laboral, Trimestre enero-marzo. Recuperado de https://assets.clapesuc.cl/8_EFM_Boletín_de_Subutilizacion_1e6c5ec1c0.pdf
- Collins, Randall (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, New York: Academic Press. [Traducción en español: *La sociedad credencialista*, Akal: Madrid, 1989.]
- Cornejo, Marcela; Faúndez, Ximena, & Besoain, Carolina (2017). El análisis de datos en enfoques biográficos-narrativos: Desde los métodos hacia una intencionalidad analítica. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 18(1), Art. 16.
- Cornejo, Marcela; Mendoza, Francisca, & Rojas, Rodrigo (2008). La investigación con relatos de vida: Pistas y opciones del diseño metodológico. *Psykhé*, 17(1), 29-39. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282008000100004>
- De Grip, Andries; Bosma, Hans; Willems, Dick, & Van Boxtel, Martin (2008). Job-worker Mismatch and Cognitive Decline. *Oxford Economic Papers*, 60(2), 237-253.
- Dekker, Ron; De Grip, Andries, & Heijke, Hans (2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower*, 23(2), 106-125. Recuperado de <https://10.1108/01437720210428379>
- Didier, Nicolas (2021). Are we ready? Labour market transit to the digital economy. *Journal of Adult and Continuing Education*, 0(0), 1-25. Recuperado de <http://10.1177/1477971420983347>
- Dooley, David; Prause, Joann, & Ham-Rowbottom, Kathleen (2000). Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4) 421-436. <https://doi.org/10.2307/2676295>
- Dubar, Claude (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13, 5-16.
- Duru-Bellat, Marie, & Tenret, Elise (2012). Who's for Meritocracy? Individual and Contextual Variations in the Faith. *Comparative Education Review*, 56(2), 223-247.
- Feldman, Daniel (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.

- Flick, Uwe (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Segunda edición. Madrid: Ediciones Morata.
- Fleet, Nicolas; Seamus, Peodair, & Salazar, José (2020). Crisis de la educación superior en el Chile neoliberal: Mercado y burocracia. *Educar em Revista*, 36, e77536. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.77536>
- Flores, Rodrigo (2009). *Observando observadores: una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social*. Santiago: Ediciones UC.
- Fondo Monetario Internacional (FMI) (2020). *Nota técnica: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Segunda edición, 2/39, Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- Garcés, Carlos, & Fuentes, Geraldo (2017). Elección profesional y sesgo de selección: evaluación de los sistemas de admisión universitaria en Chile en un contexto de agenda pro inclusión. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 22(03), 852-870. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772017000300015>
- Hualde, Alfredo; Guadarrama, Rocío, & López, Silvia (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers*, 101(2), 195-221.
- Iseke, Anja (2014). The part-time job satisfaction puzzle: different types of job discrepancies and the moderating effect of family importance. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 445-469. <https://doi.org/10.1111/bjir.12019>
- Islam, Rizwanul (2004). The Nexus of Economic Growth, Employment and Poverty Reduction: An Empirical Analysis. *Issues in Employment and Poverty. Discussion Paper*, 14, 1-33.
- Jacinto, Claudia (2010). Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias. En *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades* (comp.), 15-49. Buenos Aires: Teseo/ IDES.
- Jackson, Denise (2021). The changing nature of graduate roles and the value of the degree. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 43(2), 182-197. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1777634>

- Jiménez, Mariela (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1), 1-21.
- Johnson, Gloria, & Johnson, Roy (2000). Perceived overqualification and dimensions and job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134, 537-555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Jovanovic, Boyan (1979). Job matching and the Theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-989.
- Khan, Linda, & Morrow, Paula (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22: 211-218. [http://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](http://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Kim, Taewon, & Allan, Blake (2020). Underemployment and Meaningful Work: The Role of Psychological Needs, *Journal of Career Assessment*, 28(1), 76-90. <https://doi.org/10.1177/1069072718824004>
- Kjos, Diane (1988). Job search activity patterns of successful and unsuccessful job seekers. *Journal of Employment Counseling*, 5, 4-6. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1988.tb00236.x>
- Kristof, Amy (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- London, Manuel, & Noe, Raymond (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Luksyte, Aleksandra, & Spitzmueller, Christiane (2011). Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment. En D. C. Maynard, & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (35-56). New York, NY: Springer
- Maynard, Douglas, & Feldman, Daniel (2011). *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_1
- Marqués, Ildefonso, & Gil-Hernández, Carlos (2015). Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 89-112. <https://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.89>

- Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos Sánchez, Daniel, & Moles Kalt, Benjami (2018). Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 164, 115-133. <http://doi.org/10.5477/cis/reis.164.115>
- McKee-Ryan, Frances, & Harvey, Jaron (2011). "I Have a job, but ..." A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- More, Sharon, & Rosenbloom, Tova (2021). Career history and career identity: Antecedents of job-field underemployment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09472-5>
- Muñoz, Miguel, & Blanco, Christian (2013). Una taxonomía de las universidades chilenas. *Calidad en la educación* (38), 181-213. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652013000100005>
- Noe, Raymond; Noe, Ann, & Bachhuber, Julie (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90049-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90049-8)
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). Income inequality (indicator). <https://doi:10.1787/459aa7f1>
- Patton, Michael (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pennington, Alison, & Stanford, Jim (2019). *The future of work for Australian graduates: the changing landscape of university-employment transitions in Australia*. Canberra, ACT: The Australia Institute.
- Pierella, María (2016). Los exámenes en el primer año de la universidad. ¿Instancia de formación o mecanismo de selectividad social? *Trayectorias Universitarias*, 2(2), 11-19.
- Raczynski, Dagmar (2010). Hacia una estrategia de validación de la educación pública municipal: Imaginarios, valoraciones y demandas de las familias. Santiago de Chile: Ministerio de Educación, Fondo de Investigación y Desarrollo en Educación.
- Riach, Kathleen, & Loretto, Wendy (2009). Identity work and the 'unemployed' worker: age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment and Society*, 23(1), 102-119.
- Ribeiro, Marcelo (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil). *Psykhé*, 21(2), 61-75.

- Roberti, Eugenia (2012). El enfoque biográfico en el análisis social: claves para un estudio de los aspectos teóricos-metodológicos de las trayectorias laborales. *Revista Colombiana de Sociología*, 25(1), 127-149.
- Rodríguez, Carlos, & Padilla, Geraldo (2017). Elección profesional y sesgo de selección: Evaluación de los sistemas de admisión universitaria en Chile en un contexto de agenda pro inclusión. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 22(03), 852-870. Recuperado de <http://10.1590/s1414-40772017000300015>
- Ruvalcaba, Javier; Uribe, Isaac, & Gutiérrez, Raúl (2011). Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *Revista CES Psicología*, 4(2), 82-102.
- Selenko, Eva; Berkers, Hannah; Carter, Angela; Woods, Stephen; Otto, Kathleen, & Urbach, Tina (2018). On the dynamics of work identity in atypical employment: setting out a research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 324-334. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1444605>
- Sennet, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sicherman, Nachum, & Galor, Oded (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Sisto, Vicente (2009). Cambios en el trabajo. Identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la Investigación. *Revista UNIVERSUM*, 24(2), 192-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>
- Sofritti, Federico; Benozzo, Angelo; Carey, Neil, & Pizzorno, María (2019). Working Precarious Careers Trajectories: Tracing Neoliberal Discourses in Younger Workers' Narratives. *Journal of Youth Studies*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1654602>
- Solimano, Andrés, & Torche, Aristides (2007). La distribución del ingreso en Chile, 1987-2006: Análisis y consideraciones de política. *Documento de Trabajo n° 4*. Santiago, Chile: Ciglob.
- Soto, Álvaro; Stecher, Antonio, & Valenzuela, Alan (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34(1), 25-39. Recuperado de <https://10.1590/1982-02752017000100004>
- Stecher, Antonio (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Aportes psicosociales a la

- comprensión de las identidades laborales. *Psykhē*, 21(2), 9-20. <https://doi.org/10.7764/psykhe.21.2.538>
- Steffy, Kody (2017). Willful versus woeful underemployment: perceived volition and social class background among overqualified college graduates. *Work and Occupations*, 44(4), 467-511. <https://doi.org/10.1177/0730888417724565>
- Stillerman, Joel (2016). Educar a niñas y niños de clase media en Santiago: Capital cultural y segregación socio territorial en la formación de mercados locales de educación. *Revista Latinoamericana de Estudios Urbano Regionales*, 42(126), 169-186.
- Thompson, Katina; Shea, Thomas; Sikora, David; Perrew, Pamela, & Ferris, Gerald (2013). Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons*, 56, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.09.00>
- Valdebenito, Mariela (2014). La construcción de la identidad laboral en el devenir contemporáneo del trabajo en Chile. Un análisis desde la teoría de la reflexión cotidiana de Giannini (Tesis doctoral). Santiago: Universidad de Chile.
- Vasilachis, Irene (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa: Barcelona.
- Verd, Joan Miquel, & López, Martí (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *Reis*, 138, 135-148.
- Voces, Carmen, & Cainzos, Miguel (2021). Overeducation as status inconsistency: Effects on job satisfaction, subjective wellbeing and the image of social stratification. *Social Indicators Research*, 153, 979-1010. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02516-3>
- Waissbluth, Mario (2010). *Se acabó el recreo. La desigualdad en la educación*. Santiago: Editorial Debate.
- Waissbluth, Mario, & Arredondo, Cesia (2011). Descentralización en Chile: una trayectoria posible. Centro de Sistemas Públicos, Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad de Chile.
- Wright, Ewan, & Wei, Haitao (2020). The changing value of higher education as a currency of opportunity. *Asian Education Development Studies*, 1-13. <https://doi.org/10.1108/AEDS-08-2019-0120>
- Wu, Chia-Huei; Luksyte, Aleksandra, & Parker, Sharon (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role

of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121, 917-937.
<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0662-2>

Acerca de la autora

Deisy Chandía es socióloga, académica del Departamento de Ciencias Sociales e integrante del Observatorio de Estudios de la Sociedad (OES) de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile (UCSC). Es magíster en Investigación Social y Desarrollo, y magíster en Psicología, mención Trabajo y Organizaciones de la Universidad de Concepción, Chile, y actualmente doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia, España. Sus principales áreas de investigación comprenden el subempleo, la precarización laboral profesional y trayectorias laborales. Sus publicaciones más recientes son:

1. Chandía, Deisy (2021). Trayectorias educativas y laborales de profesionales. Un análisis desde el capital social, cultural y el habitus institucional. *Revista Estudios Pedagógicos*, 31-51. DOI: [10.4067/s0718-07052021000200031](https://doi.org/10.4067/s0718-07052021000200031)
2. Chandía, Deisy (2023). Revisión sistemática sobre trayectorias laborales profesionales. *Revista Trabajo y Sociedad*, 40, 295-315. https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/40%20N_G%20CHANDIA%20Revision%20sistemica.pdf