

IDENTIDAD DE CARRERA LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN DIRECTIVOS DE NIVEL MEDIO EN CHILE, REGIÓN DEL BÍO BÍO

IDENTITY OF PROFESSIONAL CAREER AND EMPLOYABILITY IN MANAGERS ON MID-LEVEL IN CHILE, BIO BIO REGION

Gabriela Nazar*

Universidad de Concepción, Chile.

Recibido: 9 de noviembre de 2010

Aceptado: 31 de octubre de 2011

RESUMEN

El presente trabajo aborda la problemática de la construcción de la identidad en el actual contexto de trabajo globalizado, caracterizado por carreras cada vez más cambiantes y altas demandas de empleabilidad. A fin de comprender el proceso de construcción y negociación de la identidad a lo largo de la carrera laboral y su vinculación con la empleabilidad, se analizaron relatos de carrera laboral en una muestra de 25 trabajadores de mediana edad en posiciones directivas intermedias en empresas de la Región del Bío Bío en Chile, a fin de comprender el proceso de construcción y negociación de la identidad a lo largo de la carrera laboral y su vinculación con la empleabilidad. El estudio se inicia con la conceptualización de identidad de carrera laboral basándose en teorías del Yo y de la Psicología Social, y expande su conceptualización hacia la identidad como una práctica narrativa. Se propone que la *complejidad de la identidad de carrera*, entendida como la existencia de variados referentes de identidad y su integración en un relato rico, que articula experiencias pasadas, presentes y se proyecta al futuro en la forma de sí mismos posibles elaborados, es un antecedente crítico en el desarrollo de la empleabilidad.

Palabras clave: Carrera laboral, complejidad de identidad de carrera, empleabilidad.

ABSTRACT

This investigation addresses issues of identity construction in the current work context characterized by changing careers and needs for an employable workforce. In order to comprehend the process of construction and negotiation of identity along the career, narrative accounts of careers from a sample of 25 middle-aged middle managers working in the Bio Bio region in Chile were analyzed. Based on theories from psychology of the self, social psychology and the narrative approach we proposed a conceptualization of career identity as a dynamic aggregate of work descriptors that individuals ascribe to themselves, as well as a process of continuous construction of the self at work by means of a narrative. The notion of *career identity complexity* is suggested as the one that includes different referents of identification in continuously negotiation, with a variety of possible selves embedded in a rich and articulated career narrative. We hypothesize that career identity complexity is an antecedent of employability.

Key words: Career, Career Identity Complexity, Employability.

Existe amplio consenso en que las formas tradicionales de desarrollo de la carrera laboral están desapareciendo para dar paso a trayectorias sin rutas preestablecidas (Hall, 1986) en un contexto que establece nuevas y más complejas demandas para la mantención de la empleabilidad (OCDE,

2006). Estas nuevas condiciones transforman la relación entre la persona, el trabajo y las organizaciones, y específicamente su identidad y experiencia subjetiva en el trabajo.

Esta investigación aborda el desarrollo de la identidad a través de la carrera laboral y su vinculación con la

* gnazar@udec.cl

empleabilidad. Se inicia con una propuesta de conceptualización del constructo de identidad de carrera laboral y su posterior descripción en términos de evolución y vinculación con el desarrollo de carrera en directivos de nivel medio en Chile.

London (1983) propone la identidad de carrera como una medida de la importancia de la carrera en la identidad personal, organizada en dos subdominios: involucramiento en el trabajo y el deseo de movilidad vertical. Este concepto de identidad de carrera aparece asociado a «saliencia de carrera» y como se planteará más adelante, no da cuenta de la complejidad de la subjetividad asociada al trabajo actual. Más recientemente, Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) describen la identidad de carrera como el autoconcepto en el contexto de la carrera laboral que integra expectativas, creencias, valores, normas entre otros atributos. Si bien esta definición parece más ajustada a propuestas más recientes (Markus & Wurf, 1987) el considerar a la identidad como un agregado de componentes no reconoce su carácter dinámico y relacional (Gergen & Gergen, 1988).

En un intento por lograr una aproximación más comprensiva al concepto de identidad de carrera se revisaron teorías del Yo (Markus & Wurf, 1987), de la Identidad (Stryker, 1987) y de la Identidad Social (Tajfel & Turner, 1986) y la aplicación de éstas últimas al ámbito del trabajo propuesta por Ashforth y Mael (Ashforth & Mael, 1989).

Los teóricos del Yo se centran en el sentido de unicidad de la persona y su diferenciación de los demás y tienden a convenir que el autoconcepto está conformado por una variedad de representaciones organizadas en una estructura multidimensional y dinámica (Markus & Wurf 1987).

De acuerdo al modelo tripartito de Brewer y Gardner (1996) estas auto-representaciones se pueden organizar en niveles personal, relacional y colectivo. En el contexto de la carrera, la identidad en el nivel personal incluye los descriptores que las personas asignan a sí mismos como atributos personales («soy trabajador») o preferencias («me gusta el contacto con clientes»); el yo relacional, es descrito como una extensión del yo donde la identidad está asociada a la membresía a pequeños grupos y/o generada por diadas como la de supervisor-colaborador. El tercer nivel coincide con la identidad social (Tajfel & Turner, 1986) en el cual la persona define su identidad a partir de la pertenencia a

ciertas categorías sociales como organizaciones, grupos profesionales, una industria en particular o un sector de la economía (Mael & Ashforth, 1992). Estos grupos constituyen referentes identitarios.

Así, en una primera aproximación es posible conceptualizar la identidad de carrera como un conjunto de auto-representaciones en el dominio del trabajo y la carrera organizadas en distintos niveles, desde una autodescripción a otras descripciones adscritas a partir de distintos grupos de referencia que se constituyen en referentes identitarios.

La identidad como construcción narrativa

La conceptualización de identidad de carrera propuesta realiza su multidimensionalidad sin embargo, no enfatiza la función de continuidad y cambio que caracteriza a la identidad ni su naturaleza de proceso en permanente construcción y reconstrucción.

Diversos autores enfatizan el carácter narrativo de la identidad. Las personas emplean narrativas para desarrollar un sentido de unidad y propósito y para dar coherencia a la diversidad de experiencias a lo largo de la vida (Mc Adams, 1995). Polkinghorne (1988) plantea que las personas elaboran relatos sobre sus vidas que les permiten establecer quiénes son y qué quieren ser. Lieblich, Tuval-Mashiach y Zilber (1998) agregan que las historias dan forma y construyen la realidad y personalidad del narrador «nos conocemos o descubrimos a nosotros mismos y nos mostramos a otros a través de las historias que contamos» (p. 7). Riessman (2002) persiste en esa idea al argumentar que los relatos sobre sí no son una forma de describir la propia vida a alguien o a sí mismo, sino son el medio por cual se construye la identidad.

A través de un relato las personas integran variedad de experiencias, eventos, hitos y giros en sus vidas de modo que le dan sentido y coherencia a su vida como un todo. La elaboración de un relato es por tanto un proceso de construcción de sentido (Weick, 1995), una forma de dar significado a la experiencia, dar coherencia a eventos que parecen desconectados y explicar, para sí mismo y los demás, la discontinuidad en sus vidas (Ibarra, 1999). El relato de sí mismo es por tanto una forma de crear y recrear la propia experiencia e identidad.

La aproximación narrativa a la identidad y carrera nos permite expandir el concepto de identidad de carrera

* gnazar@udec.cl

previamente propuesto, es decir, como un conjunto de auto representaciones donde convergen diferentes referentes de identificación, y sugerir que la identidad de carrera es también un proceso de construcción del sí mismo en el trabajo, de carácter dinámico y permanente, y que toma la forma de un relato.

Identidad de carrera laboral

El giro hacia lo narrativo ha permeado la literatura en torno a la carrera laboral (Cochran, 1990) y a la identidad (Mc Adams, 1995; Mishler, 1999) y como se señaló, la propuesta de la identidad de carrera como una narrativa permitiría ilustrar cómo el pasado, presente y futuro se articulan para crear y recrear la identidad.

Para la comprensión de los relatos de carrera, su análisis se centra, entre otros aspectos, en la trama o tema principal de la historia que es el que organiza y da significado a distintos eventos o experiencias. La literatura describe y clasifica distintas tipologías de argumentos, al respecto Gergen y Gergen (1988) identifican una narrativa de tipo progresiva asociada a avance y logro, una segunda descrita como regresiva caracterizada por declinación y deterioro, y una de tipo estable donde no hay indicadores ni de progreso ni regresión. Otros autores recurren a los cuentos o historietas (Mishler, 1999) como una forma simple y gráfica de describir los relatos del sí mismo. La literatura también hace referencia a lo que se considera una «buena» historia y aparecen estándares de madurez en la construcción del relato. Por ejemplo, Mc Adams (1993; 1996) alude a atributos como la coherencia, apertura, credibilidad, diferenciación, reconciliación e integración en un relato de vida. Polkinghorne (1988) sostiene que una identidad madura implica un análisis retrospectivo, una recolección e integración de eventos y experiencias que se reúnen en un relato donde mientras más completa la historia, más integrado es el sí mismo. Es posible considerar la narrativa personal como un proceso creativo en el cual distintas experiencias, muchas veces en conflicto, son reunidas de una manera coherente y armónica que, no sólo replica los guiones tradicionales y ampliamente compartidos, si no que hace de esos relatos un trabajo único, personal, coherente y satisfactorio.

La identidad de carrera en tanto proceso en construcción contiene información respecto tanto del sí mismo actual como futuro. Esta proyección del sí mismo ha

sido descrita como «sí mismos posibles» (del inglés *possible selves*) concepto acuñado por Markus y Nurius y que alude a las ideas sobre lo que se podría llegar a ser, se desea ser o teme ser (Markus & Nurius, 1986).

Existen evidencias que vinculan los sí mismos posibles con la motivación y autorregulación de la conducta (Markus & Nurius, 1987; Oyserman et al., 2004; Ibarra, 2005) y en el contexto de la carrera laboral se les otorga un rol clave en los procesos de cambio y transición (Ibarra, 2005). Los sí mismos posibles serían entonces creados y comunicados en un modo narrativo y a partir de ellos es posible acceder a las expectativas y más aún a las estrategias que las personas utilizan para desarrollar sus carreras.

Empleabilidad

Este artículo plantea que la comprensión de la identidad en la carrera laboral, en tanto agregado de auto-representaciones y en tanto proceso narrativo, puede contribuir a comprender el desarrollo de carrera y la empleabilidad.

Empleabilidad es entendida como el atractivo de un trabajador en el mercado laboral. Existen variedad de modelos explicativos que asocian empleabilidad a complejas constelaciones de factores personales y sociales. Al respecto, se han citado variables demográficas como edad y género (Van der Heijden, 2002); características personales como apertura (Fugate, et al., 2004; Van Dam, 2004), locus de control (Fugate, et al., 2004) y adaptabilidad personal; y variables asociadas al trabajo como antigüedad en la organización y el cargo (Van Dam, 2004; Fugate, et al., 2004; Sander & de Grip, 2004), percepción de apoyo organizacional (Van Dam, 2004), disposición y capacidad para transitar entre cargos y funciones, y entre distintas localidades geográficas, así como la disposición a participar en entrenamiento (De Grip, Van Loo & Sanders, 1999; Sanders & de Grip, 2004). No obstante la complejidad de su conceptualización, diferentes aproximaciones enfatizan el rol de la flexibilidad y movilidad en la mantención y desarrollo de la empleabilidad (De Grip, et al., 1999; Sanders & de Grip, 2004; Van der Heijden, 2002). Al respecto, empleabilidad ha sido operacionalizada como el grado en que un trabajador puede ser asignado a funciones o áreas de trabajo distintas a las actuales (Groot & Maasen van den Brink, 2000) o el tiempo que un empleado ha permanecido en sus funciones

* gnazar@udec.cl

actuales, y la probabilidad de que se le asignen nuevas funciones en el futuro cercano (Van der Heijden, 2002).

Existiría consenso entonces en que la mantención de la empleabilidad requiere estar continuamente explorando el mercado laboral interno y externo.

Diversos estudios abordan los cambios de identidad asociados a la movilidad laboral y coinciden en que la transición entre sectores, empresas, funciones, roles, o en los significados asociados al trabajo, inducen cambios de identidad (Hall, 1986; Ibarra, 1999) y proponen diversos modelos para explicar este proceso (Ashforth, 1998). Sin embargo, no existen suficientes evidencias que relacionen la identidad con las proyecciones de las personas en el mercado laboral. Lo que esta investigación intenta es explorar la identidad de carrera, como una construcción que integra diversidad de experiencias en una perspectiva temporal, y su vinculación con empleabilidad.

Las preguntas que guían esta investigación son las siguientes:

¿Cuáles son las auto-representaciones y referentes identitarios que conforman la identidad de carrera laboral en directivos intermedios?

¿Qué caracteriza la identidad de carrera laboral de directivos intermedios en tanto narrativa?

¿Cómo se vinculan la identidad de carrera y empleabilidad en la muestra en estudio?

Método

La investigación utilizó una estrategia inductiva y la Teoría Fundamentada (Strauss & Corbin, 1990) como aproximación metodológica, intentando generar teoría a partir de los datos empíricos.

Población y muestra

Se realizó un muestreo teórico intencionado, fundamentado en criterios de género, rol y sector industrial. Se estimó necesario abordar separadamente la población masculina dado que la actividad laboral y el empleo tienen un rol diferente en la constitución de la identidad de hombres y mujeres (Harris, 1995). Los sectores elegidos corresponden al primario y secundario, específicamente industria forestal, pesquera y manufacturera. Estos tres sectores son los de mayor representación en la economía local (INE, 2007) y

concentran una población mayoritariamente masculina. Chile sigue la misma tendencia mundial respecto a los cambios en la composición sectorial del mercado laboral, esto es, disminución del empleo en los sectores primarios y secundarios en favor del sector servicios (Meller, 2005), es por tanto previsible que trabajadores de la industria forestal, pesquera y manufacturera experimenten movilidad entre sectores en el mediano plazo.

La condición de posición directiva intermedia fue definida en relación al nivel de supervisión de personal, recursos y/o información de acuerdo a antecedentes aportados por directivos de recursos humanos de las empresas empleadoras.

Se centró el estudio en una población de mediana edad. El grupo etario al que se pertenece es considerado uno de los factores más determinantes para la empleabilidad (Van der Heijden, 2003) y existe en la comunidad científica internacional un interés creciente por ayudar a trabajadores mayores a enfrentar las complejidades del contexto laboral moderno. Existe también consenso en que las iniciativas deben iniciarse en etapas tempranas de la carrera laboral (OECD, 2006). La condición de mediana edad comprendió el grupo etario entre 39 y 50 años de edad puesto que es el rango utilizado en las estadísticas nacionales sobre la fuerza laboral, y porque investigaciones internacionales tienden a considerar al grupo entre 25 y 39 años como «prime age» y como «trabajadores mayores» a aquellos sobre los 50 años (Patrickson & Ranzjin, 2003; Sterns & Miklos, 1995).

De acuerdo a los criterios previamente indicados, la muestra quedó conformada finalmente por 25 trabajadores hombres, entre 39 y 50 años de edad, en posiciones directivas intermedias en empresas de tres sectores productivos de la región del Bío Bío en Chile. Fueron contactados a través de sus empresas y se les solicitó la firma de un consentimiento informado previo al inicio de su participación.

Recolección y Análisis de Información

Se desarrollaron entrevistas en profundidad en las que se le solicitó a los participantes abordar su historia laboral intentando un diálogo que permitiera la expresión libre (Mishler, 1999). Los encuentros tuvieron una duración entre 90 minutos y 4 horas, en una y dos sesiones. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas en su totalidad. Los resultados

* gnazar@udec.cl

obtenidos forman parte de una investigación más amplia y en este artículo se reporta solo parte de ellos.

En el procesamiento de los textos se utilizó análisis de contenido y temático (Ezzy, 2002) y fue asistido por el software de análisis cualitativo NVivo versión 2. Se identificaron unidades de análisis derivadas de las preguntas de investigación, estas fueron: autoconcepto en el dominio del trabajo y la carrera; sí mismos posibles; fases inicial, intermedia y actual de la carrera laboral y carrera laboral completa. El análisis se inició con el proceso de codificación abierta en relación a las preguntas de investigación, pero dando amplio espacio a las temáticas emergentes. A partir de esta codificación se generaron categorías (ejemplo: auto-representaciones, referentes identitarios) las que fueron organizadas en otras más inclusivas y sobre las cuales se hizo un análisis de sus propiedades (Strauss & Corbin, 1990). Estas propiedades comprendieron en el caso de los referentes identitarios aspectos como límites (definidos/difusos) y cercanía (distales/proximales); en relación a los sí mismos posible las propiedades de las categorías incluyeron aspectos como el grado de elaboración y estrategias para lograrlos. Posteriormente, se realizó un análisis para identificar las relaciones entre categorías e identificar patrones (codificación axial y selectiva). La integración entre categorías, sus propiedades y los patrones identificados dieron pie a la formulación de hipótesis las que fueron contrastadas y reformuladas en función de cada caso que se integraba al análisis, alcanzando una saturación cercana a los 21 casos.

Resultados

El autoconcepto en el dominio del trabajo y la carrera toma diversidad de formas. Al respecto, los entrevistados hacen referencia a múltiples rasgos, a las motivaciones que guían sus decisiones o a sus roles y funciones profesionales. Estas descripciones variaron en términos de su riqueza y complejidad así como en el grado de apropiación que el sujeto tiene de esa descripción. Algunos entrevistados organizan variedad de atributos a través de un relato rico y bien elaborado, otros en tanto expresan su dificultad para definirse a sí mismos:

«Yo soy como... no sé... Yo debería ser como un técnico, no sé... por eso es difícil encontrar trabajo fuera, porque hasta es difícil definirse a uno mismo» (42 años, jefe de área, empresa textil).

Los entrevistados hacen continuas referencias a las organizaciones que integran, los roles que se ocupan, grupos profesionales y sectores en que se desenvuelven, dando cuenta de diversos referentes que integran a la identidad. Particularmente, los ingenieros aluden con frecuencia a su título profesional *«antes que nada soy un ingeniero»*, *«aquí se deposita el ingenio para el cual fui formado, ser ingeniero significa ante todo desarrollar el ingenio»* (44 años empresa forestal manufacturera) para este grupo la profesión aparecería como un referente importante en la conformación de la identidad.

Los roles y las áreas funcionales de desempeño también aparecen como constituyentes en la identidad. Al respecto la condición de «jefe» es una forma recurrente y descriptiva de referirse a sí mismos. Lo mismo ocurre para las organizaciones y sectores donde se trabaja. El sentido de pertenencia a estos grupos y la apropiación de sus atributos como constituyentes de la propia identidad se advierte en el siguiente caso de un trabajador pesquero al consultarte por la eventualidad de quedar desempleado:

«Si quedara sin trabajo iría a golpear puertas, ¿dónde? al lugar de donde uno es, donde me siento cómodo» (44 años, empresa pesquera).

La información de las historias recogidas también sugiere que diversidad de referentes de identificación coexisten y varían en su grado de saliencia. En algunos casos la identidad de carrera está claramente asociada a la membrecía a un grupo, con evidente dominio de un objeto de identificación (por ejemplo, empresa o sector) y para otros en cambio la identidad se compone de un patrón idiosincrático de elementos que están en continuo proceso de negociación, como se muestra en el relato a continuación:

«Sé que tengo la estructura de un ingeniero, pero... no sé si soy un ingeniero industrial porque no calzo con el estereotipo. Me siento más cercano a las humanidades.»

«Podría ser en una empresa aeronáutica o una plantación de plátanos, no importa dónde uno trabaje, el tipo de trabajo no significa nada» (42 años, empresa manufacturera).

Es posible advertir que la identificación no sólo está referida a grupos, sino también a procesos, es decir, los

* gnazar@udec.cl

entrevistados se describen con independencia de sus sectores, organizaciones, grupos profesionales u otros, para identificarse con aspectos más particulares como el aprendizaje o la innovación.

Al acceder a la carrera como construcción narrativa es posible reconocer cómo la identidad está en permanente cambio y el dominio de diversos referentes de identificación se negocia continuamente. Cuando se organiza el relato en periodos de tiempo se advierten transiciones comunes, como el cambio de experto técnico a jefe:

«a medida que ascendía, dejaba la seguridad del conocimiento técnico para hacer frente a algo mucho más volátil como es manejar gente» (43 años, empresa forestal manufacturera).

Se advierten también cambios desde una visión instrumental a una más personal e idiosincrática sobre la carrera y el éxito laboral:

«Estoy en una etapa en que mi proyecto más importante es entregar dos buenos hijos a la sociedad» (43 años, empresa forestal manufacturera);

en otro caso (acerca de sus proyecciones)

«Si me hubieras preguntado diez años atrás te había dicho estar en la Quinta Avenida o en el World Trade Center en el piso 110 para tener la mejor vista de Nueva York... pero no ahora, eso no significa estar en la cima del mundo» (40 años, empresa manufacturera).

En el análisis de los relatos se identificaron ciertos hitos o puntos de inflexión que los entrevistados reconocen como determinantes en la definición de quiénes son o han sido. Recurrentes aparecen eventos como una promoción, despido, cambio de funciones, de empresa o sector, ya sea voluntarios o involuntarios, y también incluyen procesos internos, como una autoevaluación o insight. Por ejemplo, asumir la condición de jefe parece ser un hito relevante, probablemente asociado a la novedad y exigencias que éste implica. La magnitud y lo sorprendente de los cambios también se revela como significativa:

«De un día para otro me dicen que no voy a ser más asistente, y que seré el responsable de la unidad, y luego me dicen mi nuevo sueldo, y yo pienso, ¡Dios mío, qué voy a hacer con tanta plata!» (39 años, empresa pesquera).

«Fue un cambio tan grande, como que te digan que ganaste la lotería y tú no habías comprado ningún número» (44 años, empresa manufacturera).

De acuerdo a la noción de la identidad como una narrativa, ésta es considerada como un relato en curso, un proceso en permanente desarrollo y que por lo tanto no concluye. Las visiones del sí mismo en el futuro, o sí mismos posibles, toman diversidad de formas que varían en términos de su elaboración, o lo vívido o detallada de esa idea de sí mismo. A continuación un ejemplo de sí mismos posibles de alta saliencia y elaboración:

«Alguna vez por ahí, me planteé varios proyectos para hacer... una pregunta del tipo, ¿qué hago si me voy mañana? y evalué 3-4 proyectos como desafío personal, como independiente, ahí están guardados, los evalué, coticé, use vacaciones para ir a Santiago a ver equipos (¿Hay algún grado de estudio?). Mi gran sueño es terminar con mi labor obligada de padre y radicarme por ahí a administrar ese negocio (describe ampliamente su proyecto como microempresario)» (45 años, jefe de Departamento, empresa forestal).

En el análisis de la carrera como narrativa es posible advertir diferencias en términos de su riqueza y articulación. Algunos entrevistados hacen referencia a diversidad de experiencias descritas vívida y elaboradamente, en las que confluyen múltiples referentes identitarios que están en permanente cambio y negociación, dando cuenta de una identidad compleja, vinculada no sólo a referentes u objetos con fronteras bien definidas como podría ser una organización o sector, sino también vinculadas a procesos como el aprendizaje, innovación, desarrollo entre otros. Lo anterior, aparece como un todo, integrado en un relato coherente, reflexivo, que aparece articulado y comprensible para los demás.

Discusión y Conclusiones

A partir de una primera aproximación al concepto de identidad de carrera, esto es, como un conjunto de representaciones del sí mismo en tres niveles, la identidad puede ser descrita, a nivel individual, como un conjunto de características que las personas adscriben a sí mismas. A nivel relacional y colectivo, la identidad está conformada por los roles que las personas desempeñan así como por las características distintivas de las organizaciones,

* gnazar@udec.cl

industrias y sectores donde los entrevistados participan. Estas auto-representaciones varían en términos de su diversidad y complejidad. Por una parte, la identidad de carrera puede estar fuertemente vinculada a un determinado referente u objeto (empresa, grupo profesional, sector) y ello tiñe y permea su autodescripción y más profundamente el sentido de sí mismo en el trabajo. Por otra parte, puede mostrar una caracterización más idiosincrática, e incluso más difusa, donde diversos referentes de identificación coexisten y están en permanente cambio y negociación.

A partir del análisis de la identidad de carrera como una práctica narrativa (La Pointe, 2010), ésta también se puede caracterizar en términos de su riqueza y articulación. Así encontramos relatos elaborados, ricos y bien articulados, donde se conectan con sentido diversidad de experiencias de la historia laboral individual para dar cuenta de sí. Esta articulación recurre a eventos o puntos de inflexión (*turning points*) que ayudan a explicar los cambios experimentados. Así también los relatos se proyectan a lo que se desea y no desea ser, o sí mismos posibles, los que también pueden ser descritos en relación a lo vívida y elaborada de su descripción.

Estos hallazgos instan a proponer la noción de *complejidad de la identidad de carrera* para ilustrar la variedad de representaciones que las personas adscriben a sí mismas, y, en el entendido que los relatos de carrera son una forma de construcción de la identidad, la complejidad de la identidad de carrera también queda representada por la complejidad y articulación de los relatos de carrera.

La noción de complejidad del sí mismo fue propuesta por Linville en 1987 quien asume que las personas poseen «auto-representaciones» conformadas por ciertas estructuras cognitivas, que toman la forma de roles, relaciones, actividades, metas, rasgos, entre otros. Cada auto-representación puede ser descrita en términos del número y distintividad de estas estructuras cognitivas. La autora propone que mayor complejidad de sí mismo implica mayor cantidad de estructuras descriptivas del yo y mayor diferenciación entre ellas (Linville, 1987).

Linville centra su análisis en el efecto amortiguador de la complejidad del sí mismo frente a eventos externos. Mayor complejidad del sí mismo implica que las personas son menos susceptibles al efecto de «derrame», es decir

los eventos externos negativos o positivos quedan confinados a una particular auto-representación dejando indemnes otras. En este sentido, las personas estarían más protegidas ante eventos negativos porque en un sí mismo complejo sólo partes del autoconcepto se verían afectados.

En el ámbito de la identidad y la carrera una identidad de carrera compleja se propone como aquella que reúne variedad de auto-representaciones en un relato rico y bien articulado, que a su vez integra distintas experiencias pasadas y presentes y que es capaz de proyectarse al futuro.

En función de los hallazgos descritos previamente la hipótesis que se sugiere es que existiría una vinculación entre la disposición a explorar el mercado laboral y la complejidad de la identidad de carrera. Se propone que una identidad de carrera compleja, donde coexisten diferentes grupos de referencia, y que se expresa a través de un relato rico y articulado que integra experiencias pasadas y futuras, contribuye a las opciones que las personas visualizan para sí mismas en el mercado laboral y es un antecedente para la movilidad y para el inicio de cambios de carrera voluntarios, considerada como un precursor de empleabilidad.

Referencias

- Ashforth, B. (1998). Becoming: How does the process of identification unfold? In D.A Whetten and P.C. Godfrey (Eds.), *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations* (pp.213-222). Thousands Oaks, CA: Sage.
- Ashforth, B. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review* 1: 20-39.
- Brewer, M. & Gardner, W. (1996). Who is the «We»? Levels of Collective Identity and Self Representations. *Journal of Personality and Social Psychology* 71(1): 83-93.
- De Grip, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (1999). Employability in action: An Industry Employability Index. SKOPE Research Paper N° 5, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA): Maastricht University.
- Elliot, J. (2005). *Using narrative in social research: qualitative and quantitative approaches*. London: Sage.
- Ezzy, D. (2002). *Qualitative analysis: practice and innovation*. London: Routledge.
- Fugate, M., Kinicki, A. & Ashforth, B. (2004). Employability: A Psychological construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gergen, K. & Gergen, M. (1988). Narrative and the self as relationship. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 21, (pp. 17-56). San Diego, CA: Academy Press.

* gnazar@udec.cl

- Groot, W. & Massen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Hall, D. (1986). Breaking Career Routines: Midcareer Choice and Identity Development. In D. Hall and Associates. *Career Development in Organizations* (pp. 120-159). San Francisco: Jossey Bass.
- Harris, I. (1995). *Messages Men Hear: Constructing Masculinities*. London: Taylor & Francis.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly* 44: 764-791.
- Ibarra, H. (2005). *Identity Transitions: Possible Selves, Liminality and the Dynamics of Career Change*. INSEAD. Working Paper.
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2007. Retrieved from INE Web Site: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/cifras_comentadas.php
- LaPointe, K. (2010). Narrating Career, positioning Identity: Career Identity as a Narrative Practice. *Journal of Vocational Behaviour*, 77, 1-9.
- Lieblish, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative Research. Reading, Analysis and Interpretation*. Applied Social Research, 47 Thousand Oak, CA: Sage.
- Linville, P. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 663-676.
- London, M. (1983). Towards a Theory of Career Motivation. *The Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Mael, F. & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 103-123.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986) Possible selves. *American Psychologist* 41, 954-69.
- Markus, H. & Nurius, P. (1987). Possible Selves: The interface between Motivation and the Self concept. In K. Yardley and T. Honess (Eds.) *Self and Identity: Psychosocial Perspectives*, pp.157-172. Sussex: Wiley.
- Markus, H. & Wurf, E. (1987). The Dynamic Self-Concept: A Social Psychological Perspective. In M.R. Rozenweig and L.W. Porter (Eds.), *Annual Review Psychology*, 38, 299-237.
- Mc Adams, D. (1993). *The stories we live by. Personal Myths and the Making of the Self*. New York: Will: The Guilford Press.
- Mc Adams, D. (1995). What do we know when we know a person?. *Journal of Personality* 63(3): 365-396.
- Meller, P. (2005) Escenarios del Empleo Futuro en Chile: Año 2010. Universidad de Chile Departamento de Ingeniería Industrial y MIDEPLAN, Unidad de Estudios Prospectivos. Extraído de <http://www.chilecalifica.cl>.
- Mishler, E. (1999). *Storylines. Craftartists Narratives of Identity*. Cambridge: Harvard University Press.
- NVivo Qualitative Data Analysis Software; QSR International Pty Ltd. Version 2, 2002.
- OECD (2006). Live Longer, Work Longer. Aging and Employment Policies. Paris: OECD.
- Oyserman, D., Bybee, D., Terry, K. & Hart-Johnson, T. (2004). Possible Selves as Roadmaps. *Journal of Research in Personality*, 38, 130-149.
- Patrickson, M. & Ranzijn (2003). Employability of Older Worker. *Equal Opportunities International*, 22(5), 50-63.
- Polkinghorne, D. (1988). *Narrative Knowing and the Human Sciences*. Albany: State University of New York Press.
- Riessman, C. (2002). Narrative Analysis. In A.M. Huberman and M.B. Miles (Eds.), *The Qualitative Researcher's Companion*, pp. 217-270. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Sanders, J. & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower* 25(1): 73-89.
- Sterns, H. & Miklos, S. (1995). The Aging Worker in a Changing Environment: Organizational and Individual Issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 248-268.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*. London: Sage.
- Stryker, Sh. (1987). Identity Theory: Developments and Extensions. In K. Yardley and T. Honess (Eds.), *Self and Identity: Psychosocial Perspectives*, pp.89-103. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Tajfel, H. & Turner, J. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel and W. G. Austin Eds. *Psychology of Intergroup Relations*, pp.7-24. Chicago: Nelson-Hall.
- Van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44-61.
- Van der Heijden, B. (2003). The relationship between career mobility and occupational expertise. A retrospective study among higher-level Dutch professionals in three age groups. *Employee Relations*, 25(1), 81-109.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 13 (1): 29-51.
- Weick, K. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.