

IX. ANÁLISIS DE LOS CASOS

En este capítulo se presenta el análisis de los ocho casos seleccionados. El análisis de cada caso se ha dividido en seis secciones diferentes. En la primera sección se hace una exposición de las características generales que presenta el texto analizado y su codificación. En primer lugar se muestra el listado de códigos correspondientes al caso y el número de unidades de registro, códigos, codificaciones (es decir, asignaciones de un código a una unidad de registro) y vínculos existentes entre los códigos. También se muestra una tabla en que se despliega la distribución de los diferentes tipos de secuencias lingüísticas existentes en el texto, con el fin de ofrecer una idea general del transcurso de la entrevista (de hecho, de las partes realmente analizadas). A ello se añade un pequeño comentario escrito que describe las circunstancias concretas de la entrevista.

En la segunda sección se ofrece una pequeña reseña biográfica del/de la entrevistado/a -que pretende contextualizar mínimamente los datos biográficos que siguen- y el comentario a la red biográfica reducida de dicha persona. La representación gráfica y su comentario pretende servir como introducción al caso estudiado. No se analizan en detalle todas las relaciones presentes, puesto que ello se hace específicamente para cada grupo de cuestiones planteadas en el capítulo I. El procedimiento seguido es el de identificar los nodos con mayor *grado nodal*, así como los *transmisores puros* y *receptores puros* más relevantes. Se analizan también las relaciones de *oposición* o *identidad*, así como los códigos que hacen referencia a las ausencias o carencias, ya que constituyen un buen indicador de la idiosincrasia de cada entrevistado/a y de aquello que se plasma en su narrativa. Como se ha señalado, para obtener una correcta imagen del conjunto de acontecimientos narrados es necesario

trabajar conjuntamente con las jerarquías conceptuales (los códigos) que se ofrecen en la primera sección de cada caso.

En la tercera, cuarta y quinta sección de cada caso se realiza el análisis de las redes específicas para cada una de las cuestiones planteadas en el capítulo I. Estas redes se han construido siguiendo el procedimiento explicado en el epígrafe 3.3 del capítulo VII. El nivel de reducción de dichas redes es intermedio, ello permite un análisis cercano a las informaciones tal como fueron enunciadas por el narrador a la vez que obtener una visión de conjunto que haga los casos comparables entre sí. No debe sorprender que los nodos¹ de mayor importancia sean los relacionados con las trayectorias formativas y laborales de los/as entrevistados/as; éste es el tema de las entrevistas, y de hecho una entrevista que no tuviese este tipo de nodos sería inútil para los objetivos del trabajo. Lo que se busca en cada sección es la configuración específica para cada uno de los casos y temáticas concretas, posteriormente en el capítulo de conclusiones se abordan las cuestiones teóricas que este análisis caso por caso ha suscitado y se realiza la reflexión teórica a un nivel más abstracto.

Finalmente, en la última sección de cada caso (la sexta) se ofrece un pequeño resumen de los análisis realizados en los puntos anteriores. Este resumen puede leerse independientemente del resto y tiene como objetivo recobrar la visión de conjunto de todos los hechos examinados y mostrar las interrelaciones existentes (interrelaciones que, como se verá, producen una cierta superposición de las subredes). Esta última sección tiene también como objetivo comprobar hasta que punto la representación mediante redes resulta un instrumento útil para el análisis biográfico, prestándose especial atención a la identificación de *jalones* o nodos centrales de la narrativa. Es decir, se usan los indicadores obtenidos a partir de las representaciones reticulares, así como las informaciones procedentes de las cadenas conceptuales (los códigos) para realizar un análisis en términos de trayectoria biográfica. Forzosamente este análisis tiene que concentrarse principalmente en los aspectos laborales y formativos, pero aporta, con todo, frutos interesantes que son discutidos a un nivel más teórico en el capítulo de conclusiones (epígrafe 3.2).

¹ Cada vez que en el transcurso del análisis se hace referencia a un nodo representado en la red, éste se sitúa entre comillas simples.

En el análisis que presento se han considerado únicamente las informaciones correspondientes a los bloques 1 y 2 de la guía de entrevista (véase el Anexo I). Como se ha señalado en el epígrafe 5.2 del capítulo IV las cuestiones teóricas planteadas en la investigación a la que se vinculan las entrevistas hacían mayor énfasis que el que yo he hecho en la construcción simbólica de la formación, del empleo y de la relación entre ambos; a esta indagación se orientaba principalmente el tercer bloque de la guía de entrevista. Por consiguiente en el análisis se ha utilizado únicamente la transcripción de las partes correspondientes al primer y segundo bloque. Estas transcripciones se presentan en el Anexo II.²

Así mismo, en el Anexo III y IV se presentan respectivamente el listado de unidades de registro con cada uno de los códigos asignados y la red de relaciones entre códigos sin ningún tipo de reducción.

1. Cesca

1.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

- Unidades de registro: 171
- Códigos: 104
- Codificaciones: 299
- Vínculos entre códigos: 42

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$1empresa\$actuación/estrategia selección/entrevista
 \$2empresa\$actuación/discriminación de género
 \$2empresa\$actuación/discriminación según titulación
 \$2empresa\$actuación/no valora el trabajo

² En algunos casos el fin de la transcripción se corresponde con fin real de la sesión de entrevista puesto que se dejó el tercer bloque para una segunda sesión. En los casos en que se trataron los tres bloques en una única sesión se ha señalado que la entrevista continuó mediante la indicación “[...]”. También en alguna entrevista, la indicación “[...]” se ha situado en el lugar en que se ha eliminado -sólo en los casos de extremo detalle- la parte correspondiente a la descripción del puesto de trabajo actual; en estos casos de enorme detalle esta parte también se dejó sin analizar, puesto que no añadía información relevante en relación a la trayectoria formativa y laboral del/de la entrevistado/a.

\$hermano\$ empleo/textil/Colorsa
 \$hermano\$ tf/fnp/ingeniería superior
 (-)objetivos (inicio lempleo)/laborales
 (-)objetivos (casada)/formativos
 (-)preferencias/estudiar
 (-)preferencias/estudiar/química
 (-)tf/fnp/COU
 (-)tf/fp/específica
 actitudes/esfuerzo en aprender
 actitudes/ganas de aprender
 actitudes/pesimista
 capacidades/dificultades para el estudio
 carácter
 carácter/abierto
 carácter/confiado
 carácter/sencillo
 carácter/tímido
 competencias/actitudes/cumplir
 competencias/actitudes/trabajar duro
 competencias/actitudes/trabajar en casa alguna vez
 competencias/capacidades/pensar las cosas
 competencias/capacidades/precisión
 competencias/conocimientos
 competencias/conocimientos/combinar colores
 competencias/conocimientos/sacar colores
 contexto social/familia/relaciones
 formación formal
 formación formal/fnoreglada (2empresa)/textil/curso seis meses
 formación formal/fnoreglada/informática
 formación formal/freglada/ desempeño/BUP/bueno
 formación formal/freglada/ desempeño/BUP/tercero/suspendió una asignatura
 formación formal/freglada/ desempeño/EGB/octavo/bache
 formación formal/freglada/desempeño/BUP/bache
 formación informal/consulta con superiores
 formación informal/experiencia
 formación informal/instrucción por parte superiores
 información/lempleo
 objetivos (inicio lempleo)/familiares/casarse y tener hijos
 objetivos/formativos
 objetivos/formativos/FP
 objetivos/formativos/FP/Bellas Artes
 objetivos/laborales
 relaciones
 relaciones/antigua amiga BUP
 relaciones(BUP)/escasas
 relaciones/familia/buenas
 relaciones/trabajo/compañera
 relaciones/trabajo/compañera/buena amistad
 relaciones/trabajo/compañera/salir juntas
 relaciones/trabajo/encargado
 relaciones/trabajo/encargado/de confianza
 representaciones/formación/credencialista
 representaciones/formación/facilita encontrar un puesto de trabajo
 representaciones/formación/fnp/cultura
 representaciones/formación/FP/enseña un oficio
 representaciones/formación/FP/expresiva
 representaciones/formación/inversión para obtener un puesto de trabajo
 situación afectiva (18 años)/novio
 situación afectiva/matrimonio
 situación afectiva/matrimonio/problemas
 situación afectiva/separación
 situación personal (14 años)/familia/muerte tía
 situación personal (estudios)/depresiones
 situación personal/relativamente buena
 tf/fnp/BUP

tf/fnp/BUP/relaciones compañeras/negativas
 tf/fnp/BUP/tercero/horario/nocturno
 tf/fnp/EGB
 tf/fnp/EGB/institución educativa
 tf/fnp/EGB/satisfacción
 tiempo libre/pintar
 t1
 t1/1empleo
 t1/1empleo/1horario/tarde
 t1/1empleo/2horario/jornada completa
 t1/1empleo/acceso
 t1/1empleo/contenidos/tintura en prenda
 t1/1empleo/contrato temporal/durante tres años
 t1/1empleo/tres años
 t1/2empleo/contenidos/tintura en pieza
 t1/2empleo/contrato fijo
 t1/2empleo/contrato fijo/tras tres años
 t1/2empleo/desempeño/mucho trabajo
 t1/2empleo/estancamiento
 t1/2empleo/insatisfacción
 t1/2empleo/puestotrabajo/características/escasa responsabilidad
 t1/2empleo/puestotrabajo/características/rutinas intelectuales
 t1/2empleo/puestotrabajo/características/sencillez
 t1/2empleo/puestotrabajo/contenidos/hacer fórmulas con el ordenador
 t1/2empleo/puestotrabajo/contenidos/hacer fórmulas de colores
 t1/2empleo/puestotrabajo/exigencias/consultar algún libro
 t1/2empleo/relaciones/buenas
 t1/2empleo/satisfacción
 t1/cambio 1empleo a 2empleo

| <i>Tipos de secuencias presentes en el texto³</i> | | |
|---|------------|------------|
| | Abs. | % |
| Narrativas | 13 | 8,9 |
| Demostrativas | 21 | 14,4 |
| Descriptivas | 58 | 39,7 |
| Aclarativas | 26 | 17,8 |
| Dialogales | 8 | 5,5 |
| Evaluativas | 20 | 13,7 |
| <i>Total</i> | 146 | 100 |

La entrevista realizada a Cesca presenta dos particularidades en su desarrollo que la distinguen en cierta medida del resto de entrevistas. Por un lado el porcentaje de secuencias descriptivas (las más frecuentes en las entrevistas analizadas) no llega al 40 por ciento, y por otro el de secuencias evaluativas pasa del 13 por ciento. Estos datos muestran que la entrevista realizada se caracteriza por un peso importante de las reflexiones y acotaciones de la propia entrevistada a los hechos narrados. En cierto

³ El total de secuencias no coincide con el número de unidades de registro debido a que algunas secuencias (especialmente las narrativas) engloban más de una unidad (véase el epígrafe 2.3 del capítulo VII). Este será el caso de todas las tablas de este tipo que se presentan en el capítulo.

modo (y dada la situación particular que está atravesando la entrevistada⁴) la entrevista es tomada como una oportunidad de evaluación de lo acontecido hasta el momento y de reflexión sobre lo que puede suceder en el futuro.

Se trata también de la entrevista con mayor número de unidades de registro. La parte de la entrevista dedicada al primer bloque de cuestiones (véase el anexo 1) es especialmente larga y detallada, es por ello que también constituye la narrativa con mayor número de vínculos (que expresan las relaciones establecidas por la entrevistada) entre los códigos.

1.2. Datos generales de la entrevistada y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

En el momento de la entrevista Cesca tiene 23 años. El puesto de trabajo que ocupa en su actual empresa (Colorsa) es de auxiliar de laboratorio, siendo esta empresa la segunda en que trabaja desde que empezó su trayectoria laboral. Un hecho que la marca en el momento de la entrevista es la separación de su marido tres meses atrás, después de nueve meses de matrimonio más bien desgraciado.

Cesca ha realizado estudios reglados hasta tercero de BUP, que terminó cuando ya estaba trabajando. Posteriormente, ya en la empresa actual, ha realizado un curso de carácter general sobre tintura textil de seis meses de duración.

Análisis de la red biográfica reducida

| Nodos con mayor grado nodal | |
|-----------------------------|-----|
| | d |
| tl | 10 |
| (-)tf/fnp/COU | 6 |
| competencias | 5 |

| Transmisores puros $d_o \geq 3$ | |
|------------------------------------|-------|
| | d_o |
| tf/fnp | 3 |

| Receptores puros $d_I \geq 3$ | |
|---|-------|
| | d_I |
| (-)tf/fnp/COU | 6 |
| formación formal/ freglada/desempeño | 3 |

⁴ Véase el siguiente epígrafe.

En la gráfica IX.1 puede observarse el grafo en que se han representado conjuntamente todas las relaciones expresadas por la entrevistada. En él es posible contemplar un subgrafo principal que recoge los nodos relacionados esencialmente con su trayectoria formativa y laboral, y tres subgrafos de menor importancia, el primero de ellos (empezando por la izquierda) centrado en los objetivos, el segundo de ellos centrado en la actuación de su actual empresa, y el tercero de ellos vinculado al momento en que empezó a trabajar en su primer empleo a la edad de 16 años.

El grafo principal se centra en torno a tres nodos, que pueden considerarse como el núcleo o espina dorsal de la narrativa. Se trata de ‘tl’ (trayectoria laboral), ‘(-)tf/fnp/COU’ (el hecho de que no continuase sus estudios hacia el COU) y ‘competencias’. Estos nodos ya muestran cuales son los acontecimientos que (en opinión de la entrevistada) marcan su trayectoria laboral y formativa.

Los nodos ‘tl’ y ‘competencias’ resultan casi obvios, en el primero se integran todas las subcategorías (véase el listado de códigos) referidas a los dos empleos que ha tenido hasta el momento (los dos como ayudante de laboratorio, en el primero realizando tintura en prenda y en el segundo realizando tintura en pieza),⁵ en el segundo se integran elementos tanto referidos a sus actitudes, como a sus capacidades, como a sus conocimientos; es decir los tres tipos de competencias son utilizadas en el puesto de trabajo que tiene actualmente.

La importancia del nodo ‘(-)tf/fnp/COU’ es altamente significativa.⁶ El nodo marca un punto de bifurcación en su vida. Marca un camino que no siguió pero que visto desde el presente tenía una importancia notable. Es por ello que la entrevistada se esfuerza en aportar razones que influyeron en que no tomase la decisión de continuar sus estudios después del BUP. Estas razones son diversas, desde sus dificultades para

⁵ En general, en los grafos reducidos he respetado la distinción entre los diferentes empleos ocupados a lo largo de la trayectoria laboral, puesto que cada uno puede constituir una realidad diferente y por lo tanto difícil de unificar bajo una categoría tan general como *trayectoria formativa*. En el caso concreto de la entrevista de Cesca se ha realizado dicha reducción porque la entrevistada no establece entre ambos empleos ninguna diferencia (codificado mediante una *relación de identidad*), como puede apreciarse en la gráfica IX.4.

⁶ La propia entrevistada parece no darse cuenta de la importancia que otorga a este hecho. En la unidad de registro C105 afirma lo siguiente. “**Preg:** ¿La, la necesidad de estudiar es una preocupación que te persigue o, o no? **Resp:** No, no, no. No me preocupa, o sea yo ahora mismo, yo me propuse llegar hasta tercero de BUP, ¿no?, o sea me preocupa y no me preocupa, porque ahora, ahora sí que me preocupa porque pienso ves, si yo tuviera un estudio yo podría decir, pues mira, aquí os quedáis que me busco otro, otro trabajo, ¿no?”. Esta actitud de duda permite sospechar que sí le preocupan los estudios no continuados, pero una vez analizada su narrativa globalmente puede afirmarse que le preocupan muchísimo.

estudiar, su actitud más bien pesimista ante ciertos retos o las depresiones causadas por los malos resultados en los estudios anteriores; hasta razones de carácter más “externo” como el hecho de que ya estuviese trabajando, o atareada con la preparación de su boda. El último nodo que influye es el que recoge la ausencia de preferencias por el estudio, se trata de un *transmisor puro* (puede entenderse como generador “último” de sus acciones) sobre el cual voy a volver algo más adelante.

La importancia del nodo ‘(-)tf/fnp/COU’ debe asociarse a la del nodo ‘\$2empresa\$actuación’, otro de los *transmisores puros* de la narrativa. La entrevistada se siente discriminada y escasamente valorada por parte de la empresa, y esta actuación la atribuye principalmente (dejando de lado una posible discriminación por género que también contempla) al hecho de no tener formación específica para las tareas que está realizando. La entrevistada se siente estancada e insatisfecha por esta razón y la única salida posible (y remota) que contempla es la de adquirir esa formación que haría cambiar de actitud a la empresa. De ahí viene la importancia de la *bifurcación* señalada por ‘(-)tf/fnp/COU’. Representa el camino que la hubiese llevado a ser considerada y valorada en la empresa.

De hecho, la entrevistada tiene unas representaciones contradictorias respecto a la formación (véase el listado de códigos). Por una parte la contempla como proveedora de credenciales y modo de facilitar el acceso a un puesto de trabajo, pero por otro la contempla con una finalidad expresiva (incluso la más profesionalizadora como la FP).

Debe señalarse que la entrevistada, al mismo tiempo que expresa su insatisfacción en el empleo actual también expresa satisfacción (código ‘t1/2empleo/satisfacción’). El tipo de trabajo que hace le gusta y las relaciones con sus compañeros son buenas (especialmente con una compañera que está en una situación personal parecida a la suya). Su carácter tímido y sencillo, pero a la vez abierto (necesita explicar sus problemas) le hace valorar como importantes las relaciones dentro de la empresa. Ésta es otra contradicción que parece paralizarla.

Queda por mencionar el sentido del único *transmisor puro* con más de 2 relaciones (‘tf/fnp’) y del *receptor puro* que se ha asignado a los enunciados en referencia al desempeño en la formación reglada (‘formación formal/ freglada/ desempeño’). Empezando por este último, si se contempla el listado de códigos se

comprueba que la formación reglada de la entrevistada está llena de altos y bajos, con baches importantes en su desempeño. Aunque no tiene relación de causalidad con el código '(-)tf/fnp/COU', puede interpretarse como un elemento más que justifica la no continuación de la formación reglada. El código 'tf/fnp' (trayectoria formativa/formación no profesionalizadora) tampoco tiene contenidos precisamente de carácter positivo. Las malas relaciones de Cesca con sus compañeras influyeron por un lado en sus bajas notas y por otro en que buscara relacionarse en otros ámbitos (el de su primer empleo, donde conoció a su futuro marido).

En relación al análisis de los *puntos de corte*, no existe ningún nodo a parte de los ya citados que constituya un punto de unión entre diferentes ámbitos de la narrativa. El código 'tl' es el *punto de corte* más importante (su eliminación produciría los dos subgrafos de mayor tamaño), pero su importancia ya ha sido reseñada y se va a profundizar más en ella en el epígrafe 1.5. Tampoco existen *puentes* cuya eliminación produzca subgrafos de importancia.

Finalmente, resulta interesante observar brevemente tanto las ausencias y carencias explicitadas como las relaciones de oposición que establece la entrevistada. Su trayectoria formativa (formación formal reglada) se contradice con su trayectoria laboral, pero también su formación formal no reglada (sus estudios de informática). Por otro lado, sus carencias hacen referencia a la formación: no tiene formación en textil y no tiene preferencias por los estudios, por otro lado hasta hace poco no tenía especiales objetivos formativos o laborales. De ahí pueden venir todo el conjunto de contradicciones señaladas.

Resumiendo este primer acercamiento a la narrativa de Cesca pueden detectarse ciertos elementos característicos: Un tono general de desencanto y desorientación en lo laboral, que se junta a su difícil situación personal (su divorcio). Su principal proyecto (casarse y tener hijos), que no pasaba por el mundo laboral, se ha venido abajo. Se ha quedado cara a cara frente a un trabajo que no está mal pero en el cual difícilmente va a promocionar, y ello la confunde. Duda respecto al camino a tomar para resolver las contradicciones en la esfera que de momento le ha quedado (la del trabajo productivo).

La formación podría ser una solución, pero ese camino lo abandonó por un buen puñado de razones y parece difícil que vuelva a retormarlo.

1.3. La formación formal e informal

En la gráfica IX.2 se ha representado el grafo que contiene todas las relaciones expresadas por la entrevistada en relación a las categorías formación y trayectoria formativa. El primer hecho a destacar es que la entrevistada relaciona la *formación formal* con la adquisición de *capacidades* y *conocimientos*, y la *formación informal* sólo con este segundo grupo de competencias. El nivel de generalización que utiliza la entrevistada cuando relaciona formación formal y competencias es elevado, por ello se ha utilizado un código que no se subdivide en ninguna subcategoría. Cuando en algún enunciado ha utilizado un nivel de generalización menor (esto es, un nivel de mayor concreción) la codificación se ha mantenido a ese nivel, puesto que permite un análisis más refinado -este ha sido el caso de ‘formación formal/fnoreglada’.

A pesar de que la entrevistada cita durante la entrevista (véase el listado de códigos) competencias de carácter comportamental (*actitudes*) ninguna de ellas la relaciona con los procesos de formación formal o informal.

Prácticamente el resto de referencias a la formación tienen que ver con su desempeño, mostrando otra vez la importancia que en la trayectoria formativa de la entrevistada ha tenido este aspecto. La muerte de una tía afectó a sus estudios cuando estaba en EGB, y posteriormente su desempeño en BUP estuvo marcado por el trabajo en su primera empresa y por las malas relaciones que tuvo con sus compañeras.

También es destacable (ya ha sido reseñado en el anterior epígrafe) la oposición que la entrevistada realiza entre su trayectoria laboral (en términos abstractos, sin referirse concretamente a ningún aspecto concreto) y su trayectoria formativa (formación reglada), pero también con parte de su formación no reglada (informática). La única formación que parece haberle servido de forma profesional ha sido el curso de seis meses de carácter general en torno al proceso de fabricación del textil.

Para finalizar mencionar la relación que establece la entrevistada entre ‘actitudes/ganas de aprender’ y ‘formación formal/fnoreglada’. Entre sus preferencias no están los estudios de carácter académico, pero sí demuestra un interés por aprender

que se ha traducido en el curso de informática (de un año de duración) o en el curso de textil.

1.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

La primera constatación que puede hacerse de la observación de la gráfica IX.3 es que el principal recurso utilizado por la entrevistada para acceder al empleo han sido las relaciones de su familia. La amistad “muy fuerte” (en palabras de la entrevistada) entre el director de la primera fábrica en que empezó y su familia le franqueó el acceso a su primer empleo. En la narración no acaba de quedar claro hasta que punto fue decisiva dicha amistad, está claro que la información sobre la existencia de dicho puesto de trabajo le fue proporcionada por la amistad citada, aunque de todos modos tuvo que pasar una entrevista posteriormente (en la cual le dijeron que había dos candidatas más). En todo caso parece que las redes de amistad de su familia sirvieron para algo más que la pura transmisión de información.

El cambio a la segunda empresa (perteneciente al mismo grupo empresarial) prácticamente no se resalta en la narración. Simplemente la “pasaron de empresa”, es por ello que tampoco tiene un reflejo importante en la codificación (véase el listado de códigos). Podría decirse que es casi imperceptiblemente vivido.

Es interesante observar en la gráfica IX.3 cuáles son los nodos *transmisores puros* más importantes. Además de las relaciones de la familia (código ‘contexto social/familia/ relaciones’) que le permiten acceder al primer empleo, es un importante *transmisor puro* ($d_0 = 2$) el nodo ‘formación formal’. La formación formal no le ha facilitado el acceso al empleo pero sí le ha proporcionado competencias que finalmente han redundado en la obtención de un contrato fijo (tras seis años de contratos temporales, tres en la primera empresa y tres en la segunda). Ahora bien, las competencias que han influido en su contratación fija no son sus conocimientos sobre el textil (adquiridos como veíamos en la gráfica IX.2 mediante la formación formal e informal), sino sus capacidades y actitudes. Puede realizarse la siguiente interpretación: los conocimientos son una condición necesaria para ocupar el puesto de trabajo, pero no suficiente para una estabilización definitiva. Después de la insistencia de la

entrevistadora, Cesca ofrece dos razones por las cuales le hicieron un contrato fijo: trabaja mucho y además lo hace con esmero y precisión.

Curiosamente la entrevistada vincula sus conocimientos sobre el tinte con su principal afición en el momento de la entrevista: pintar (código ‘tiempo libre/ pintar’). Cesca entrevisté una cierta vía de desarrollo personal en este campo (una vez fracasado su principal proyecto y vista la situación de estancamiento en la empresa). Incluso se plantea estudiar Bellas Artes (véase el listado de códigos).

Esta cuestión nos lleva a tratar el último de los aspectos recogidos en la gráfica IX.3: el de sus objetivos. Ya se han comentado cuáles eran los objetivos de la entrevistada cuando empezó a trabajar (a los 16 años). La socialización de género la lleva a tener como objetivo principal el llegar a ser esposa y madre, provocando la ausencia de proyecto concreto en el ámbito laboral. El fracaso (momentáneo, la entrevistada tiene 23 años) de dicho proyecto le hace replantearse sus objetivos laborales; pero una progresión en ese ámbito significa retomar el camino de la formación reglada, lleno de amarguras en su recuerdo. La aparente solución que encuentra es la formación de carácter expresivo: no quiere estudiar química, pero le gustaría estudiar Bellas Artes. No obstante la misma entrevistada reconoce la contradicción que ello supone respecto a sus objetivos laborales actuales.

1.5. La trayectoria laboral y formativa

En la gráfica IX.4 pueden observarse 3 subgrafos principales. El análisis en este epígrafe se concentrará sobre el mayor de ellos (centrado en torno a ‘tl/empleo’), puesto que los aspectos a que hacen referencia los dos subgrafos menores (su contratación como fija y el estancamiento profesional en que se encuentra) han sido ya tratados en los epígrafes anteriores.

La gráfica IX.4 no deja dudas respecto a una cosa: el gran acontecimiento de su trayectoria laboral es su primer empleo. Incluso podría afirmarse que es el gran *jalón*, la gran *bifurcación* en su trayectoria biográfica. Es el nodo generador de dos hechos de gran trascendencia en la vida de Cesca: en su primer empleo conoce al que sería su marido y también su primer empleo es uno de los motivos por los cuales no continúa

sus estudios hacia el COU). Pero también es interesante recalcar cuáles son los nodos generadores de este acontecimiento: su convicción de que estudiar no “era lo suyo” y su contexto social más inmediato (las relaciones de su familia). A estos dos elementos ya revisados en otros epígrafes debe añadirse el tercer nodo generador: su carácter.

Resulta altamente significativo que la entrevistada cite su carácter como uno de los elementos que influyó en que estuviese bien considerada durante su primer empleo. Y resulta especialmente significativo fundamentalmente en relación a las estrategias de la empresa. Se ha podido comprobar en el capítulo VIII que su actual empresa se preocupa por conocer previamente a la contratación las características “comportamentales” de sus futuros/as contratados/as. La entrevistada afirma tener una “forma de ser” sencilla y confiada y ser también algo tímida. En definitiva alguien que parecería que no iba a dar “problemas”. ¿Significa ello que deberían considerarse las características asociadas al carácter como una *competencia*? En el capítulo III se han conceptualizado como competencias actitudinales comportamientos asociados a la socialización de las personas, como puede ser “esforzarse”, “trabajar duro” o “ser responsable”. ¿Deberían incluirse también cuestiones mucho más innatas y de carácter psicológico como ser tímido o ser sencillo? Esta es una cuestión que se deja para la reflexión teórica en el capítulo de conclusiones.

Frente a la relevancia del nodo ‘tl/1empleo’, el nodo que representa su segundo empleo (‘tl/2empleo’) queda en un segundo plano -aunque debe señalarse que los dos subgrafos menores también hacen referencia a su segundo empleo. Destacar también la equivalencia que establece la entrevistada entre ambos empleos, equivalencia que queda matizada por la incidencia del nodo ‘relaciones’ sobre ‘tl/2empleo/satisfacción’: las relaciones y el ambiente de trabajo en su segundo empleo son mejores que en el primero.

Finalmente, señalar que los aspectos de su trayectoria formativa tienen un peso muy escaso si se comparan con los vinculados a su primer empleo. De hecho, en la concepción de la entrevistada la trayectoria formativa seguida no tiene nada que ver con su trayectoria laboral considerada globalmente (véase la relación de *identidad negativa* establecida con ‘tl’). Lo que sí tiene que ver es precisamente la trayectoria formativa que no siguió.

1.6. Cesca: la frustración ante las credenciales inalcanzables

La narrativa de Cesca posiblemente hubiese resultado harto diferente si su proyecto principal, fruto de la construcción del género femenino en nuestra sociedad, no hubiese fracasado al primer intento. Ello tiene una importancia relativa para el análisis, puesto que el objetivo no es construir o analizar la biografía de los/as entrevistados/as, sino utilizar los hechos narrados para reflexionar en torno a las relaciones que se establecen entre los principales conceptos manejados. ¿Cómo se da esta relación en el caso de Cesca?

En primer lugar debe señalarse que el itinerario escolar de la entrevistada le supuso un sufrimiento que parece no haber olvidado. Su trayectoria no puede calificarse como de fracaso, pero sí está llena de dificultades, lo cual le provoca una aversión a tener que estudiar “como obligación”. Personalmente no se plantea el uso de la formación formal de modo instrumental o credencialista, aunque dicho uso entra dentro de sus representaciones. Esta concepción particular de la formación se comprueba bien en la ambivalencia de contenidos que se le da: a la vez que proporciona una credencial, permite desarrollar la personalidad -es una vía de aprendizaje y adquisición de saberes (véase el listado de códigos).

El puesto de trabajo la satisfizo mientras tenía como proyecto (en curso) ser esposa y madre. Una vez que el trabajo productivo pierde su papel subordinado (a un trabajo doméstico-familiar⁷ que ya no existe), su posición de estancamiento en la empresa se le muestra con toda claridad: difícilmente va a promocionar puesto que no tiene las credenciales necesarias.

¿Cuáles han sido las estrategias de la entrevistada en el uso de los recursos de que dispone? Se hace difícil en este caso identificar una estrategia concreta de carácter laboral o formativo. El acceso a su primera ocupación se produce de forma casi impensada, cuando ni siquiera estaba buscando empleo, a través de un amigo de la familia. Las competencias las va adquiriendo en el puesto de trabajo, aunque también realiza un curso de formación no reglada. No existen vínculos entre sus objetivos y las acciones tomadas. El único recurso que utiliza es su esfuerzo, pero no es suficiente para

promocionar en su actual empresa, “sólo” le proporciona una contratación de carácter fijo.

¿Cómo se entiende todo ello respecto a la actuación de su actual empresa? En términos de estrategia de contratación tanto la primera empresa como la segunda pueden ser equiparadas. Ambas pertenecen al mismo grupo empresarial y valoran especialmente el esfuerzo y el “compromiso” con el trabajo. Sin embargo estas competencias no son consideradas suficientes para ocupar un determinado puesto de trabajo. La posibilidad de promoción de Cesca está prácticamente cerrada por el tipo de política que lleva a cabo la empresa y el único camino que le permitiría corregir la situación ya quedó atrás.

2. Miguel

2.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

- Unidades de registro: 133
- Códigos: 109
- Codificaciones: 253
- Vínculos entre códigos: 38

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$1empresa\$actuación/comentar competencias
 \$1empresa\$actuación/estrategia de contratación/acudir a la insteducativa
 \$1empresa\$actuación/estrategia selección/entrevista
 \$1empresa\$actuación/mucha exigencia
 \$1empresa\$actuación/trato trabajadores malo
 \$1empresa\$actuación/valoración competencias
 \$2empresa\$actuación/comentar competencias
 \$2empresa\$actuación/formación
 \$2empresa\$actuación/trato trabajadores normal
 \$amigo\$empleo
 \$compañeros BUP\$actividades laborales
 \$hermano\$empleo/construcción
 \$hermano\$tf/fnp/BUP
 \$hermano\$tf/fnp/COU

⁷ En el momento de la entrevista Cesca ha regresado a vivir con sus padres.

\$insteducativa\$EGB/ actuación/profesores
 \$insteducativa\$escuela textil
 \$insteducativa\$escuela textil/ actuación
 \$insteducativa\$escuela textil/ actuación/profesores
 (-)\$hermano\$tf/fnp/universidad
 (-)objetivos (fin EGB)
 (-)objetivos/formativos
 (-)tf/fnp/COU
 (-)tf/fnp/universidad
 (-)tf/fp/electrónica
 carácter/confiado
 carácter/mayor desconfianza
 competencias
 competencias/actitudes
 competencias/actitudes/cumplidor
 competencias/actitudes/interés por el trabajo
 competencias/actitudes/responsabilidad
 competencias/actitudes/sacrificio
 competencias/actitudes/trabajar lo mejor que se puede
 competencias/conocimientos
 competencias/conocimientos/básicos
 competencias/conocimientos/cuestiones técnicas
 competencias/conocimientos/generales sobre tintura
 contexto social/familia/escasas posibilidades económicas
 contexto social/familia/socialización
 formación formal/fnoreglada (1empresa)/textil/aprendiz
 formación formal/freglada/textil
 formación formal/freglada/textil/desempeño
 formación formal/freglada/textil/desempeño/buenas notas
 formación informal/experiencia
 información/institución educativa/fp/textil
 objetivos (tercero BUP)/laborales/inserción
 objetivos/laborales/2empleo/promoción
 objetivos/laborales/2empleo/promoción rápida
 relaciones/compañero BUP
 relaciones/compañeros BUP
 relaciones/compañeros EGB
 relaciones/compañeros trabajo
 relaciones/futbito
 relaciones/trabajador textil
 representaciones/formación/ fnp/BUP/carrera académica
 representaciones/formación/ fnp/BUP/nivel/alto
 representaciones/formación/ fnp/EGB/nivel/bajo
 representaciones/formación/ fp/instrumental
 representaciones/formación/ fp/textil/utilidad profesional
 situación afectiva/boda cercana
 tf/fnp
 tf/fnp/BUP
 tf/fnp/BUP/tercero/problemas con un profesor
 tf/fnp/EGB
 tf/fp/textil
 tf/fp/textil/contenido/práctica general
 tf/fp/textil/contenido/teoría
 tiempo libre/fotografía
 tiempo libre/ir a la playa
 tiempo libre/ir al cine
 tiempo libre/jugar al fútbol
 tiempo libre/jugar al fútbol/domingos
 tiempo libre/jugar al fútbol/por la noche entre semana
 tl
 tl/1empleo
 tl/1empleo/1puestotrabajo/ayudante laboratorio
 tl/1empleo/2puestotrabajo/hacer colorido
 tl/1empleo/3puestotrabajo/características/polivalencia
 tl/1empleo/3puestotrabajo/características/rutinas intelectuales

tl/1empleo/3puestotrabajo/características/tareas de organización
 tl/1empleo/3puestotrabajo/llevar el laboratorio
 tl/1empleo/contenidos
 tl/1empleo/contenidos/buscar colores
 tl/1empleo/contenidos/tintura en prenda
 tl/1empleo/contrato fijo
 tl/1empleo/contrato fijo/tras tres años
 tl/1empleo/duración/nueve años
 tl/1empleo/finalización
 tl/1empleo/primer contrato
 tl/1empleo/primer contrato/tres meses
 tl/1empleo/ritmo muy duro
 tl/1empleo/textil
 tl/2empleo
 tl/2empleo/1puestotrabajo
 tl/2empleo/Colorsa
 tl/2empleo/contenidos
 tl/2empleo/contenidos/tintura en pieza
 tl/2empleo/contrato fijo
 tl/2empleo/relaciones/de ayuda
 tl/2empleo/relaciones/facilidad de consulta
 tl/2empleo/satisfacción
 tl/promoción/ascendente
 tl/promoción/lenta

| <i>Tipos de secuencias presentes en el texto</i> | | |
|---|-------------|------------|
| | Abs. | % |
| Narrativas | 13 | 11,9 |
| Demostrativas | 21 | 19,3 |
| Descriptivas | 47 | 43,1 |
| Aclarativas | 11 | 10,1 |
| Dialogales | 12 | 11,0 |
| Evaluativas | 5 | 4,6 |
| <i>Total</i> | 109 | 100 |

La entrevista realizada a Miguel puede considerarse como “equilibrada”; y ello por dos motivos, en primer lugar porque los datos de codificación, unidades de registro y relaciones entre códigos se acercan a la media de todas las entrevistas (están algo por encima), en segundo lugar porque el tipo de secuencias en el texto tienen una distribución que podría considerarse estándar, repartidas además de forma uniforme a lo largo de toda la entrevista. Se trata de un entrevista rica, en que se dan detalles, frecuentemente solicitados por el entrevistador; podría decirse que se exploran todas las situaciones posibles (por ello la importancia de las secuencias dialogales). La riqueza explicativa de la entrevista también queda demostrada por el relativamente escaso número de secuencias descriptivas y el relativamente alto de secuencias demostrativas

(las que relacionan unos hechos con otros). Ello explica también que sea la segunda entrevista con un número más elevado de vínculos entre los códigos.

2.2. Datos generales del entrevistado y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

Miguel tiene 28 años en el momento de la entrevista. Está trabajando en la sección de tinte de la empresa Colorsa, la segunda de su trayectoria laboral. Su primera empresa formaba parte del mismo grupo empresarial del que forma la actual. Allí estuvo nueve años trabajando, los tres primeros con un contrato temporal. El paso a la empresa actual se realizó respetándosele el contrato fijo⁸ y en las mismas condiciones salariales.

Miguel ha realizado estudios hasta tercero de BUP. Cuando estaba ya terminando su tercer año realizó un curso de formación ocupacional en la *Escola d'Arts i Oficis de Sabadell* (vinculada al Gremio Textil de la ciudad), que fue el que le permitió obtener su primer empleo.

Análisis de la red biográfica reducida

Un primer elemento a destacar de la red biográfica de Miguel es la integración de todos los nodos en un solo grafo. Esta integración es relevante, podría interpretarse como que en la trayectoria formativa y laboral de Miguel “todo tiene que ver con todo”, aunque un análisis pormenorizado del tipo de relaciones y de los *puentes* de mayor importancia permite identificar ámbitos claramente delimitados. Ello se hará algo más adelante, de momento comencemos el análisis por los nodos de mayor importancia.

⁸ Su cambio de empresa es igual (es entre las mismas empresas) al que realizó Cesca, sin embargo a ella no se le respetaron los tres años de contratación temporal que llevaba a sus espaldas, lo cual hubiese implicado un contrato fijo nada más empezar en la segunda.

| <i>Nodos con mayor grado nodal</i> | | <i>Transmisores puros</i> $d_o \geq 3$ | | <i>Receptores puros</i> $d_I \geq 3$ | |
|---|-----|--|-------|--|-------|
| | d | | d_o | | d_I |
| competencias | 9 | contexto social/ familia | 4 | tl/2empleo | 3 |
| \$institucional\$ escuela textil | 6 | | | | |
| \$1 empresa\$ act. | 5 | | | | |
| tf/fnp | 5 | | | | |
| tl/1empleo | 5 | | | | |

De la observación de la gráfica IX.5 y de la tablas que presentan los nodos con mayor *grado nodal* se extrae que los principales temas en torno a los cuales se centra la narrativa del entrevistado son sus competencias, tu trayectoria formativa hasta el BUP ('tf/ fnp'),⁹ la escuela en que realizó su curso de formación ocupacional ('\$institucional\$ escuela textil'), su primer empleo ('tl/1empleo') y la actuación de la primera empresa en que trabajó ('\$1 empresa\$ actuación'). Como se ha indicado para la entrevista de Cesca, lo que resulta relevante en esta primera aproximación a la narrativa son los nodos que distinguen la red de las del resto de entrevistados, en este caso '\$institucional\$ escuela textil' y '\$1 empresa\$ actuación'. No resulta nada extraordinario que competencias y trayectoria formativa o laboral tengan un peso importante, los aspectos relacionados con estos nodos serán tratados en profundidad en los epígrafes 2.4 y 2.5.

¿De que particularidad dotan a la narrativa los nodos '\$institucional\$ escuela textil' y '\$1 empresa\$ actuación'? Se trata de los nodos que marcan la ruptura de su trayectoria formativa de carácter no profesionalizador con una nueva trayectoria formativa de carácter profesionalizador,¹⁰ que le llevará rápidamente a un empleo. En

⁹ La importancia de este nodo debe matizarse, puesto que de las cinco relaciones sólo tres son de *causalidad*, lo cual relativiza su peso en el desarrollo de la narrativa.

¹⁰ Aunque el curso en la *Escola d'Arts i Oficis* es de formación ocupacional y en muchos caso esta formación es contemplada como complementaria o "correctora" de la formación adquirida anteriormente, este no es el caso que nos ocupa. Para Miguel dicho curso representa un cambio de rumbo en su formación, pero un cambio de rumbo de carácter acumulativo respecto a su formación previa, por lo tanto parte de su trayectoria formativa. Esta entrevista es, de hecho, el único caso en que se ha dado el nombre de *formación reglada* (véase el listado de códigos) a un tipo de formación que estrictamente no lo es, ello se ha hecho para dar coherencia sociológica al análisis, para Miguel el citado curso ejerce el mismo papel que la formación profesional reglada (FP) en otros casos. Las etiquetas institucionales no deberían servir para ocultar los significados sociales de los procesos en que se ven envueltos los actores, es por ello que en este caso concreto no se han respetado.

las representaciones de Miguel (véase el listado de códigos), la trayectoria formativa de carácter no profesionalizador (es decir el BUP) sólo lleva hacia el COU y la universidad, hacia la realización de una carrera de carácter académico, y esta posibilidad empieza a desdibujarse cuando empieza tercero de BUP. La situación económica familiar (representada en el grafo por el nodo ‘contexto social/familia’) es una dura realidad que se impone a las posibilidades de Miguel y de un hermano suyo¹¹ de ir a la universidad: un padre en el paro supone unos ingresos familiares insuficientes para pagar el coste de la universidad. El camino que toma entonces Miguel es el de realizar unos estudios que le permitan una inserción profesional rápida, y escoge para ello una institución en que se da un curso “en que te buscan trabajo”, se trata en realidad de que la institución educativa tiene buenos contactos con las empresas del sector, y de que éstas van a buscar a sus trabajadores ahí. Esta combinación de las actuaciones de la escuela textil y de su primera empresa es el eje de la narrativa, y deja intuir -se profundizará más en ello- que su paso por una institución educativa como la escuela textil constituye el gran *acontecimiento* de su trayectoria laboral y formativa.

El único nodo *receptor puro* con grado nodal igual o superior a 3 es ‘tl/2empleo’, pero ello no debe ocultar que ‘tl/1empleo’ tiene $d_l=4$, sólo superado en el *grado nodal de entrada* por el ya comentado ‘competencias’. Estos indicadores confirman lo dicho en el párrafo anterior, lo que se busca es el empleo, ese es el lugar de “desenlace” de la narrativa.¹²

Del *transmisor puro* ‘contexto social/familia’ ya se ha señalado su importancia. Esta importancia viene reforzada por el hecho de que el lazo que une este nodo y el de ‘competencias’ constituye un *punte* importante -más adelante se profundizará también en dicho nodo. El otro *punte* importante del grafo es el que une ‘tf/fnp’ y ‘competencias’ -la relación entre ‘tf/fnp’ y ‘tf/fp/textil’ no debe inducir a error, se trata de una *relación de oposición*: una y otra formación (la *profesionalizadora* y la *no profesionalizadora*) se contradicen en la percepción del entrevistado. El único vínculo

¹¹ El hermano citado llegó a aprobar la selectividad, aunque en el momento de la entrevista trabaja en la construcción (véanse los códigos correspondientes en el listado).

¹² Lo dicho no quiere minimizar la importancia del grado nodal de entrada de ‘competencias’ y de ‘\$institucional\$ escuela textil/ actuación’, respectivamente con valores de 6 y 3. Se trata de intermediaciones de alta importancia para la consecución de su objetivo final, ello lo demuestra que tanto

de la formación no profesionalizadora con los nodos centrales de la narrativa es a través del nodo ‘competencias’. La relación que los une constituye un *punte* entre la parte de la narrativa referida a la época de EGB y BUP y la parte referida a la formación en el textil y la trayectoria laboral. Los dos *puentes* señalados (los más importantes del grafo) marcan en realidad tres “mundos” diferentes dentro de la narrativa de Miguel: el de su familia, el de la EGB y el BUP y el de su trayectoria laboral. Las competencias del entrevistado son el punto de unión de los tres.

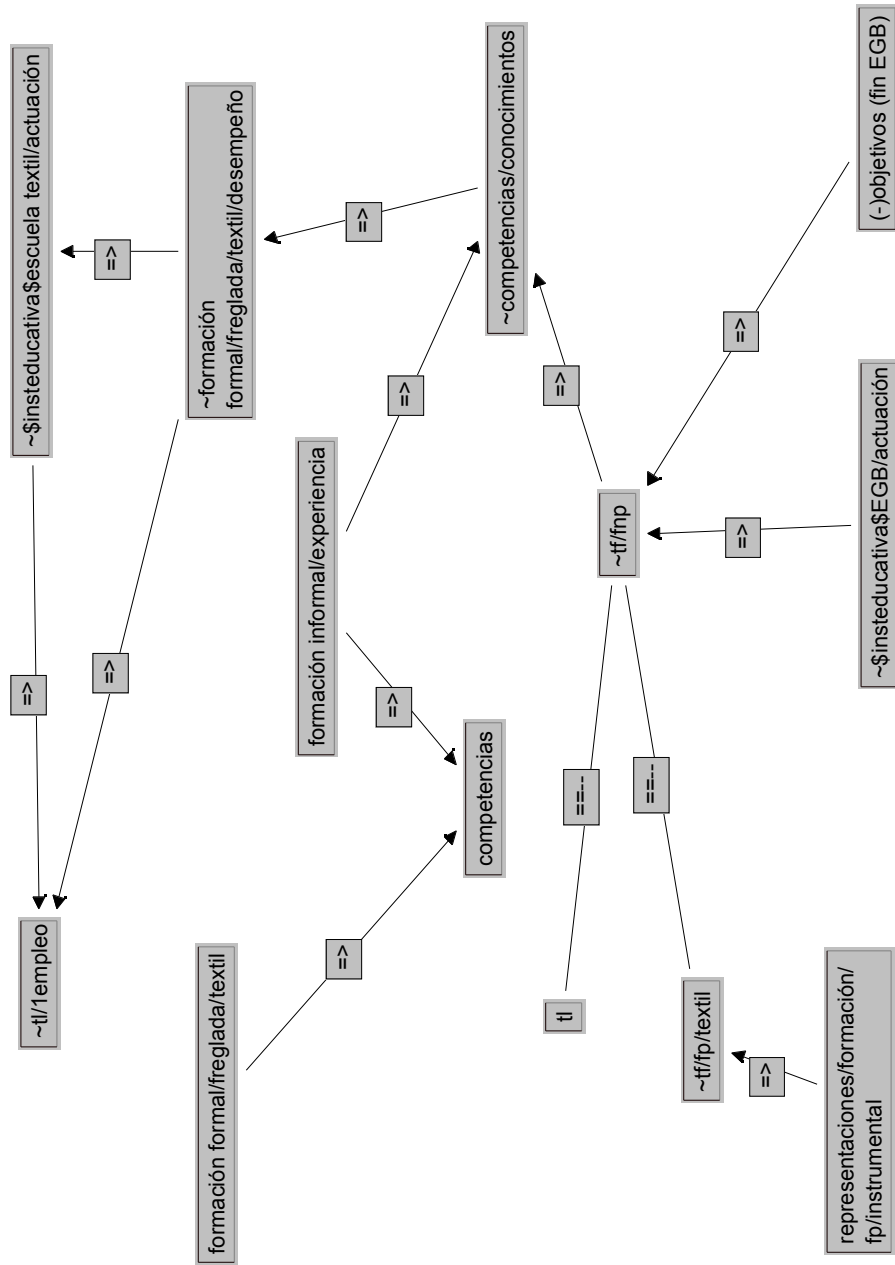
Dos de los tres “mundos” citados son los que protagonizan las de la narrativa. Éstas inciden principalmente en la oposición de su proceso de formación en la EGB y el BUP contra la formación textil y la trayectoria laboral (el código utilizado es ‘tl’, puesto que el entrevistado hace un juicio a nivel global). Pero no sólo se oponen las materialidades de la trayectoria formativa profesionalizadora y no profesionalizadora, sino que también se oponen las representaciones sobre una y otra: lo que produce la primera es una titulación universitaria y lo que produce la segunda es un oficio.

2.3. La formación formal e informal

Aumentando algo el nivel de concreción de los códigos respecto a la gráfica IX.5 se ha obtenido la gráfica IX.6. En ella puede observarse otra vez el papel de punto de unión que ejercen las competencias, concretamente, los conocimientos del entrevistado (el código es ‘competencias/conocimientos’). Dicho código es un *punto de corte*, si se eliminase, el grafo se subdividiría en tres. Vemos por lo tanto, que a pesar de las oposiciones señaladas (que aquí vuelven a aparecer), el conjunto de la trayectoria formativa de carácter no profesionalizador *sí* tiene algo que ver con el empleo; ésta le proporcionó unos conocimientos de base (véase el listado de códigos) que influyeron en su buen desempeño en el curso textil, desempeño que a su vez influyó en que la escuela textil le recomendase para su primer empleo.

Apuntar también la relación que establece el entrevistado entre su experiencia y la formación en el textil y sus competencias. La influencia señalada se establece en la entrevista a un nivel muy general, lo cual hace suponer que tanto *formación formal* como *formación informal* han sido generadoras, a nivel global, de sus competencias

GRÁFICA IX.6. RELACIÓN DE MIGUEL CON LA FORMACIÓN



(véase el listado de códigos). Más específicamente, vincula también *experiencia y conocimientos*.

Para finalizar, señalar que el nodo ‘tf/fnp’ recibe *relaciones de causalidad* de los nodos ‘\$institucional\$EGB/actuación’ y ‘(-)objetivos (fin EGB)’, es decir su trayectoria formativa no profesionalizadora obedece a la influencia de la institución escuela y de su falta de objetivos concretos cuando terminó EGB. Ello contrasta con la *relación de causalidad* establecida entre ‘representaciones/ formación/ fp/ instrumental’ y ‘tf/ fp/ textil’, aquí el itinerario seguido puede atribuirse a las decisiones del propio actor. En ello se profundiza en el siguiente epígrafe.

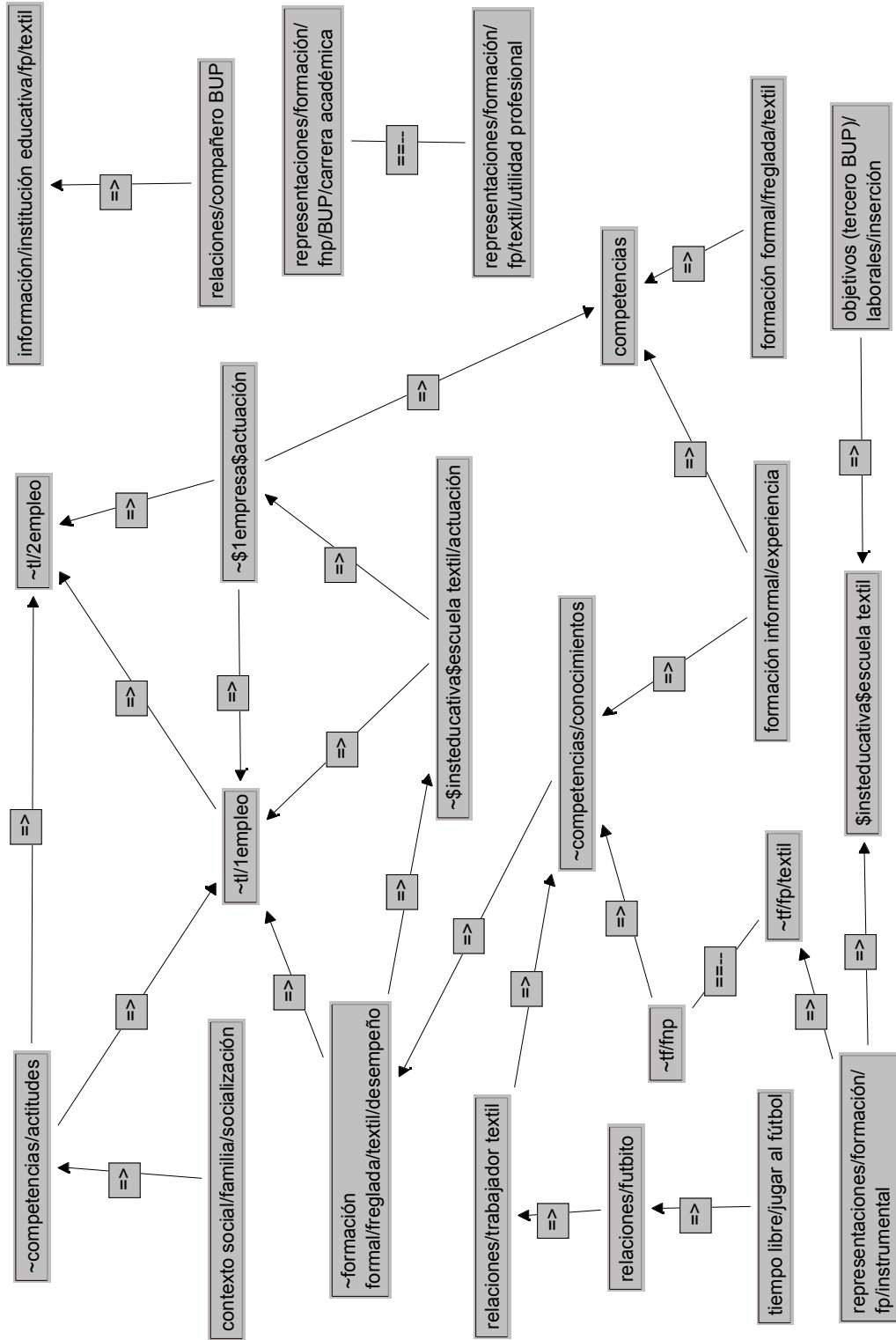
2.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

En la gráfica IX.7 se han representado todos los códigos que hacen referencia tanto a los recursos, como a las representaciones, como a los objetivos; así como aquellos códigos que en la narrativa están vinculados a estos primeros.

La primera constatación es la elevada densidad del grafo. Ello permite pensar, de entrada, en una fuerte interrelación entre recursos, objetivos y representaciones. Una observación más atenta permite observar que la mayor densidad se da, de hecho, en torno a los nodos ‘tl/empleo’ y ‘\$empresa\$actuación’, lo cual muestra la centralidad del primer empleo en relación al uso de los recursos (y también a la adquisición de éstos).

Empezando por el uso de las relaciones, puede observarse que lo que éstas proporcionan es información o conocimientos (al fin y al cabo, también información). Las relaciones no son directamente usadas para acceder al empleo, pero sí sirven al entrevistado para saber que existe un determinado curso en el cual es probable que le busquen trabajo o para aumentar sus conocimientos sobre el tinte consultando con trabajadores de otras empresas. El ámbito de relación es en el primer caso (‘relaciones/compañero BUP’) el del instituto de BUP y en el segundo caso (‘relaciones/trabajador textil’) el del tiempo libre, concretamente la afición común por el fútbol.

GRÁFICA IX.7. RECURSOS, OBJETIVOS Y REPRESENTACIONES DE MIGUEL



Las competencias se relacionan mucho más claramente con el empleo. El vínculo más directo es el del nodo ‘competencias/actitudes’, que incluye aspectos tales como el sacrificio, la responsabilidad o el interés por el trabajo (véase el listado de códigos). Sin que lo afirme explícitamente el entrevistado, se puede entender que son estos aspectos los que le han llevado a la contratación fija (la expresión utilizada es que son aspectos “valorados” por la empresa).¹³ Como puede observarse en la gráfica, dichas actitudes no han sido adquiridas, según el entrevistado, en la formación formal o informal, sino más bien mediante la socialización familiar. El nodo ‘competencias/conocimientos’ o el más general ‘competencias’ no se vinculan directamente al acceso al empleo. Parecería otra vez que los conocimientos son necesarios pero no suficientes para estabilizarse o promocionar en el empleo.

Con todo lo dicho respecto a la importancia de las competencias para el acceso al empleo, debe apuntarse, como ya se ha hecho en el epígrafe anterior, la gran importancia que otorga el entrevistado a las actuaciones de la escuela textil y de su primera empresa, finalmente su inserción profesional se produce gracias a la cooperación que realizan ambas. Aquí, más que las credenciales, lo que parece haber contado es el buen desempeño en el curso y las actitudes que demostró en él.

¿Puede afirmarse que el uso de los recursos citados obedece a una determinada estrategia? Para responder a esta pregunta deben analizarse los códigos asignados a las representaciones y objetivos del actor. Los dos nodos que hacen referencia a las representaciones de Miguel (‘representaciones/ formación/ fp/ instrumental’ y ‘representaciones/ formación/ fp/ textil/ utilidad profesional’) dan prácticamente la misma información: en la concepción del entrevistado la formación profesionalizadora (la textil, pero también cualquier otra) es útil para obtener un empleo. En cuanto a los objetivos, el nodo ‘objetivos (tercero de BUP)/ laborales/ inserción’ muestra que su prioridad de carácter laboral en ese momento era la inserción. Las acciones que toma el actor son coherentes con estas representaciones y objetivos: acude a un centro que le garantice el uso instrumental de la formación que el desea realizar. De todo lo dicho,

¹³ El entrevistado también piensa que su carácter puede haber influido para que los profesores de la escuela textil lo recomendasen a la primera empresa en que estuvo. Es decir el carácter sería otro elemento “valorado” por la empresa, algo que ya expresaba más claramente Cesca.

puede afirmarse que, a partir del momento en que Miguel “decide” no continuar hacia el COU y la universidad, lleva a cabo una clara estrategia orientada a la inserción, una estrategia que no pasa por la adquisición de credenciales (al menos, no primordialmente), sino por realizar unos estudios en un centro que suele procurar esa inserción a sus alumnos.

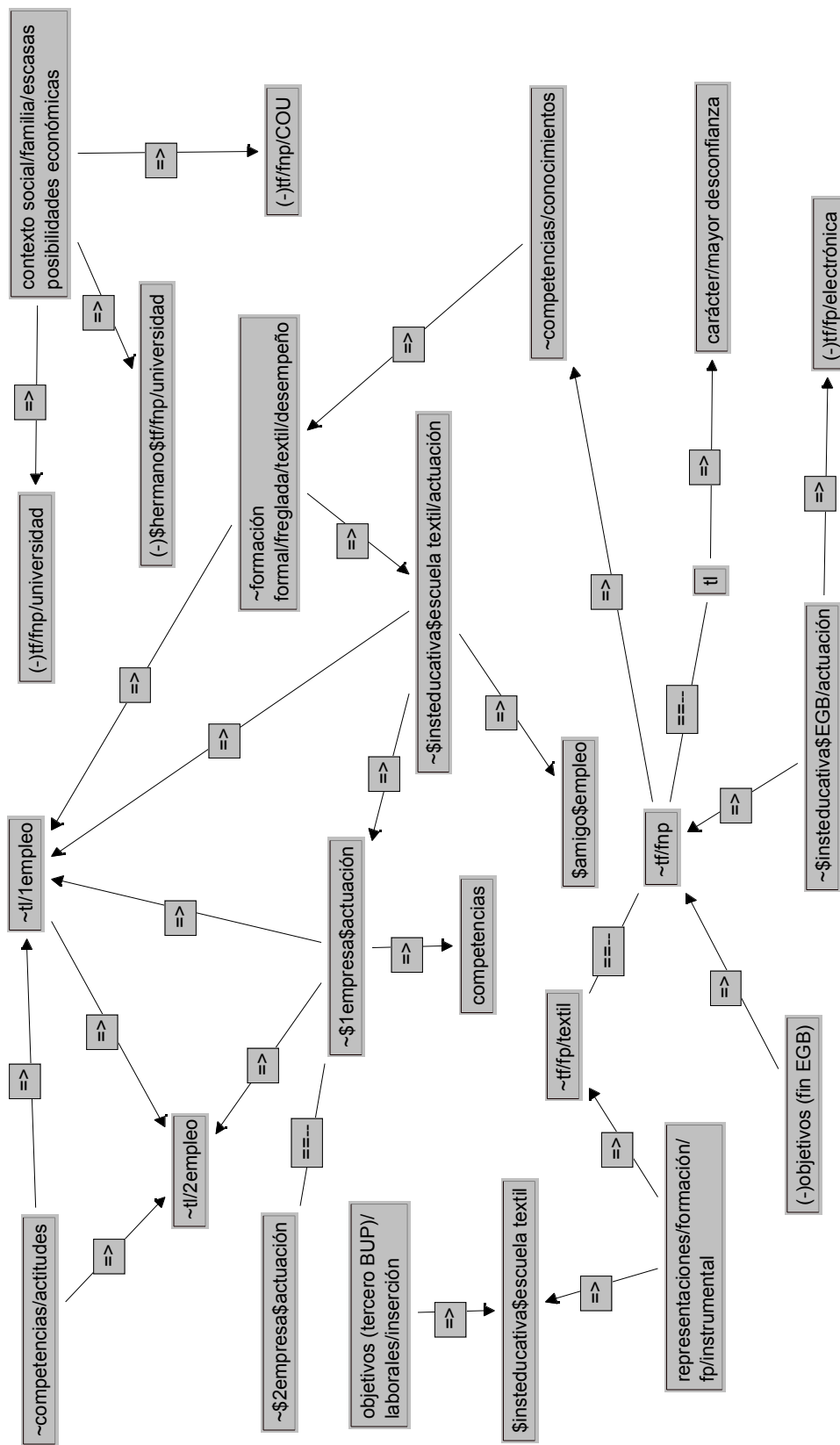
Si nos fijamos además en los objetivos laborales en el momento de la entrevista (no figuran en el grafo puesto que no están relacionados con ningún otro código) comprobamos que su objetivo en el segundo empleo es promocionar (véase el listado de códigos); para ello actúa tal como la empresa espera que lo haga un “buen trabajador”: es cumplidor, pone interés en el trabajo, se sacrifica... (véanse en el listado de códigos las jerarquías relativas a *competencias/actitudes*). Éste puede considerarse también un comportamiento estratégico.

2.5. La trayectoria laboral y formativa

En la gráfica IX.8 se han representado los nodos y las relaciones vinculadas a la trayectoria laboral y formativa del entrevistado. El resultado es un grafo no muy diferente al correspondiente a la gráfica IX.7. Ello demuestra los fuertes nexos existentes entre el uso de los recursos realizado y la trayectoria laboral y formativa.¹⁴

El modo de acceso al empleo ya ha sido tratado en el epígrafe anterior, por lo que no insistiré en este. Sí es interesante resaltar la trayectoria vivida dentro de cada una de las dos empresas en las que ha trabajado. Para ello debe acudir al listado de códigos, puesto que los nodos correspondientes no aparecen en el grafo. Como puede observarse, durante los nueve años en que el entrevistado trabajó en su primera empresa pasó de trabajar como ayudante de laboratorio a ser él el responsable (con dos personas a su cargo). El cambio a la empresa actual parece producirse por un deseo del entrevistado de aumentar sus posibilidades de promoción, aunque no queda del todo claro en la entrevista; de todos modos ese parece ser uno de los argumentos utilizados por la empresa para justificar el cambio. No obstante en el momento de la entrevista está dedicándose a hacer colorido, es decir las tareas que realizaba en el segundo puesto de trabajo de la primera empresa.

GRÁFICA IX.8. TRAYECTORIA LABORAL Y FORMATIVA DE MIGUEL



¹⁴ Esta interrelación de ámbitos también es la que provoca la elevada densidad del grafo.

Algo que sí queda reflejado en la gráfica IX.8 es la diferente actuación por parte de los superiores jerárquicos en una y otra empresa (oposición entre los códigos ‘\$1empres\$actuación’ y ‘\$2empresa\$actuación’), parece que éste también podría ser uno de los motivos del cambio, aunque tampoco se le asigna una causalidad directa por parte del entrevistado.

Otro aspecto no mencionado hasta el momento es la influencia que ha tenido la trayectoria laboral de Miguel sobre su carácter. Parece que algunas malas experiencias en el el trabajo, especialmente en su primer empleo le han hecho volverse más desconfiado. Esta relación es la que expresa la *relación de causalidad* entre ‘tl’ y ‘carácter/mayor desconfianza’.

Un aspecto que también queda bien recogido en la gráfica IX.8 es la influencia que sobre su trayectoria formativa ha tenido la actuación de los profesores en EGB. Éstos empujaron a Miguel a que estudiara BUP, aunque él hubiese preferido estudiar electrónica, algo que finalmente quedó como una vía no transitada (código ‘(-) tf/fp/electrónica’). La ausencia de objetivos claros en ese momento influyó en que tomase la vía “no profesionalizadora”, algo que corregirá cuando termine tercero de BUP.

Finalmente comentar en la gráfica IX.8 el subgrafo existente en torno al nodo ‘contexto social/ familia/ escasas posibilidades económicas’ (ya comentado anteriormente como parte de la jerarquía correspondiente al contexto social). Se puede comprobar claramente que la situación económica de la familia no genera más que privaciones o ausencias: Miguel no realiza el COU y renuncia a la universidad, y también su hermano debe renunciar a la universidad. Es interesante comparar el diferente peso que tiene para Miguel y para Cesca el no realizar el COU. Miguel replantea en ese punto su estrategia formativa, lo cual le llevará a una inserción relativamente buena, Cesca la da por finalizada.

2.6. Miguel: el uso instrumental de la formación ante la imposibilidad de los estudios superiores

El caso de Miguel muestra bien la influencia que tienen las instituciones educativas a la hora de encaminar las trayectorias formativas (y sus efectos sobre las trayectorias laborales) de sus estudiantes. La ideología meritocrática y darwinista (los mejores son los que deben continuar adelante) de la institución escolar¹⁵ provoca que se oriente a los buenos estudiantes hacia la realización del BUP (estando en el horizonte la realización de unos estudios universitarios). Sin embargo, a menudo otras realidades menos prometedoras interfieren en dichas expectativas. Existen obstáculos materiales, como el de la simple desigualdad de carácter económico, que pueden resultar insalvables. Parece que, al final, la universidad sigue sin ser para los hijos de obrero.

Estos “obstáculos” representan, de hecho, uno de los tres “mundos” que componen el relato biográfico de Miguel. Por un lado está el mundo de la familia y sus problemas económicos, por otro lado está el de la trayectoria formativa de carácter no profesionalizador, que se estrella con la realidad impuesta por el primer mundo, y finalmente existe el tercero, el del uso instrumental de la formación y su trayectoria laboral, fruto de las contradicciones existentes entre los dos mundos anteriores. Las competencias son el elemento que en la narrativa de Miguel une a los tres mundos.

El punto de inflexión en la narrativa analizada es aquel en que el entrevistado deja atrás su formación en el BUP y decide buscar una formación que le procure una inserción profesional. Ahí se produce el hecho que marcará su trayectoria posterior. Su formación textil y su entrada en el primer empleo constituyen un verdadero *jalón* biográfico. Ambos lo constituyen, puesto que el paso de una a otro se da con absoluta continuidad, un hecho no puede entenderse sin el otro, hace el curso textil (en la institución en que lo hace) *para* encontrar empleo y encuentra empleo *porque* ha hecho el curso textil.

Una vez decidido (y aquí no puede dársele un sentido de voluntariedad) el camino, el entrevistado ha tenido un comportamiento estratégico. En la búsqueda de la

¹⁵ Como se ha apuntado en el capítulo III resulta reduccionista hablar en estos términos. El entrevistado señala que fueron “los profesores” quienes le recomendaron realizar los estudios de BUP. En general podría atribuirse a la institución escolar la citada ideología meritocrática y darwinista, aunque finalmente la influencia concreta se ejerce por parte de unos/as determinados/as profesores/as.

inserción rápida ha tomado una decisión acertada, y en la búsqueda de la promoción está haciendo lo que la empresa pide: trabajar mucho y hacerlo bien. Tener estudios superiores ayudaría, pero ese camino ya está descartado. La actuación de la empresa fomenta la promoción entre aquellos cuya implicación y compromiso con la empresa es elevado, y éste parece ser la vía para promocionar elegida por Miguel. Este camino del sacrificio por la empresa y de trabajar lo mejor que se pueda ya ha sido transitado por otros trabajadores de la empresa, ello se comprueba con los dos siguientes casos.

3. Juli

3.1. Datos generales del texto y de la codificación realizada

- Unidades de registro: 109
- Códigos: 108
- Codificaciones: 194
- Vínculos entre códigos: 33

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$1empresa\$actuación/estrategia de contratación/acudir a la insteducativa
 \$5empresa\$ (actualidad)/preocupación por la cantidad
 \$5empresa\$ (cuando entró)/preocupación por la calidad
 \$5empresa\$actuación (cuando empezó)/contratación informal
 \$5empresa\$actuación/contratación de nuevos trabajadores
 \$5empresa\$actuación/estrategia selección/entrevista
 \$5empresa\$actuación/introducción maquinaria
 \$5empresa\$actuación/introducción máquinas de coser
 \$5empresa\$actuación/reducción de plantilla
 \$5empresa\$cambio de fábrica
 \$5empresa\$necesidad de competir en precios
 \$5empresa\$necesidad de reducir costes
 \$amigos\$objetivos vitales/claros
 \$amigos\$tl/exitosa
 \$hermano\$tl/lempleo/banca
 \$hijo mayor\$objetivos/laborales/ser arquitecto
 \$hijo menor\$objetivos/laborales/motociclismo
 \$insteducativa\$escuela primaria/actuación
 \$novia\$ a disgusto con el trabajo en el bar
 \$padre\$cambio empleo
 \$padre\$ocupación/camarero
 (-)\$hermano\$traslado
 (-)competencias/capacidades/intelectuales

(-)competencias/conocimientos/nueva maquinaria
 (-)objetivos/laborales
 (-)objetivos/proyecto de vida
 actitud/tener ganas de aprender
 competencias/actitudes/ganas de trabajar
 competencias/actitudes/hacer lo que haga falta
 competencias/actitudes/obediencia
 competencias/actitudes/responsabilidad
 competencias/actitudes/sacrificio
 competencias/conocimientos/ específicos 5empresa
 competencias/conocimientos/utilización maquinaria
 contexto social/familia/gestión de un bar
 contexto social/familia/traslado
 formación formal/fnoreglada/carnet de conducir
 formación formal/fnoreglada/contabilidad por correspondencia (inacabado)
 formación formal/fnoreglada/francés
 formación informal/consulta manuales
 formación informal/consulta superiores
 formación informal/experiencia
 formación informal/explicaciones fabricante
 información/5empleo
 objetivos (18 años)/laborales/promocionar
 objetivos (abandono bar)/proyecto de vida/mayor libertad
 relaciones/2empleo (cliente bar)
 relaciones/3empleo
 relaciones/compañero/fútbol
 representaciones/formación (hoy en día)/necesaria para encontrar trabajo
 representaciones/formación (inicio 5empresa)/no necesaria para encontrar trabajo
 representaciones/futuro de los hijos/dificultades
 representaciones/mercado de trabajo/dificultades de los jóvenes
 situación afectiva (18 años)/conoce a su futura esposa
 situación personal (abandono bar)/difícil
 tf/fnp/enseñanza primaria
 t1
 t1/1empleo
 t1/1empleo (14 años)
 t1/1empleo/contenidos/hacer albaranes
 t1/1empleo/empresa material de construcción
 t1/2empleo (abandono)
 t1/2empleo/ayudar en el bar familiar
 t1/2empleo/bar
 t1/3empleo
 t1/3empleo/8 meses
 t1/3empleo/fábrica de tejidos
 t1/4empleo
 t1/4empleo/1puestotrabajo/contenidos/contactos con los clientes
 t1/4empleo/1puestotrabajo/contenidos/entradas y salidas de piezas
 t1/4empleo/2puestotrabajo/8 meses
 t1/4empleo/2puestotrabajo/aburrido
 t1/4empleo/2puestotrabajo/despacho fábrica
 t1/4empleo/2puestotrabajo/insatisfacción
 t1/5empleo
 t1/5empleo (inicio)/1968
 t1/5empleo (inicio)/dificultades
 t1/5empleo (inicio)/gran diferencia de edad con los trabajadores
 t1/5empleo (inicio)/horario/de 7:00 a 21:00
 t1/5empleo/1puestotrabajo
 t1/5empleo/1puestotrabajo/ayudante dirección
 t1/5empleo/1puestotrabajo/características/coordinación-supervisión secciones
 t1/5empleo/1puestotrabajo/contenidos/ayudar al director
 t1/5empleo/1puestotrabajo/trabajar en sábado
 t1/5empleo/2puestotrabajo
 t1/5empleo/2puestotrabajo/cambios continuos
 t1/5empleo/2puestotrabajo/características/"primero lo que manden"

t1/5empleo/2puestotrabajo/características/autonomía relativa
 t1/5empleo/2puestotrabajo/características/ejecución órdenes dirección
 t1/5empleo/2puestotrabajo/características/independencia relativa
 t1/5empleo/2puestotrabajo/características/responsabilidad
 t1/5empleo/2puestotrabajo/contenidos/acabado pieza según cliente
 t1/5empleo/2puestotrabajo/contenidos/aplanar piezas
 t1/5empleo/2puestotrabajo/contenidos/intentar reducir costes
 t1/5empleo/2puestotrabajo/contenidos/secado piezas
 t1/5empleo/2puestotrabajo/contenidos/sin cambios en lo básico
 t1/5empleo/2puestotrabajo/encargado sección secado
 t1/5empleo/2puestotrabajo/introducción de maquinaria
 t1/5empleo/contenidos
 t1/5empleo/disminución esfuerzo
 t1/5empleo/promoción/descendente
 t1/5empleo/textil

| <i>Tipos de secuencias presentes en el texto</i> | | |
|---|------|------|
| | Abs. | % |
| Narrativas | 4 | 5,6 |
| Demostrativas | 7 | 9,7 |
| Descriptivas | 45 | 62,5 |
| Aclarativas | 5 | 6,9 |
| Dialogales | 4 | 5,6 |
| Evaluativas | 7 | 9,7 |
| <i>Total</i> | 72 | 100 |

La entrevista a Juli está marcada por el papel que adopta el entrevistado como “representante” de la empresa. Los casi treinta años que lleva en la empresa y el trabajo adjunto a la dirección que ha realizado durante la mayor parte de estos años le lleva a identificar trayectoria personal y trayectoria de la empresa. En varios momentos de la entrevista habla “en nombre de la empresa”, lo cual convierte a la entrevista en poco informativa respecto a la trayectoria del entrevistado.

Estas referencias a la empresa (evidenciadas por el importante número de códigos que la tienen como actor) se combinan con continuas comparaciones con las trayectorias laborales y formativas de personas próximas (hijos, hermano, padre, amigos...). Ello sirve al entrevistado como punto de medida y a la vez de reflexión respecto a la propia trayectoria; esta particularidad produce un elevado número de secuencias evaluativas -el texto contiene el mayor porcentaje después del de la entrevista a Cesca- así como un elevado número de relaciones de identidad negativas.

Finalmente señalar la diferencia existente entre el número de unidades de registro y la suma de secuencias de carácter “lingüístico”. Ello se debe a la longitud de

las secuencias narrativas utilizadas por el entrevistado, son las más largas del conjunto de entrevistas.

3.2. Datos generales del entrevistado y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

En el momento de la entrevista Juli tiene 51 años. Está casado y tiene dos hijos, ambos en la enseñanza secundaria. La empresa en que trabaja es la quinta en su trayectoria laboral, aunque los primeros empleos fueron de corta duración. El puesto de trabajo que ocupa es de encargado de secado, si bien cuando empezó en la empresa tenía unas funciones mucho más relacionadas con la coordinación de todo el trabajo en la fábrica.

Juli estuvo estudiando hasta los catorce años, algo habitual en su época, para inmediatamente ponerse a trabajar. En Colorsa lleva desde 1968, esto es, casi treinta años en el momento de la entrevista.

Análisis de la red biográfica reducida

| <i>Nodos con mayor grado nodal</i> | |
|------------------------------------|-----|
| | d |
| tl/5empleo | 4 |
| tl/2empleo (abandono) | 4 |
| relaciones | 3 |
| tl/4empleo | 3 |

| <i>Transmisores puros $d_o \geq 3$</i> | |
|---|-------|
| | d_o |
| relaciones | 3 |

| <i>Receptores puros $d_I \geq 3$</i> | |
|---|-------|
| | d_I |
| - | |

El grafo de la red biográfica reducida de Juli, a diferencia del de las dos anteriores entrevistas, presenta un número importante de subgrafos, muchos de ellos (en concreto cuatro) fruto de las *relaciones de identidad negativas* realizadas por el entrevistado. Esta desconexión es fruto del propio estilo del narrador, pero a su vez de la escasa relación existente entre diferentes acontecimientos de su trayectoria laboral. El tercer, cuarto y quinto empleo tienen cierta relación, puesto que se encuentran todos

dentro del mismo sector, pero su primer y segundo empleo no tienen nada que ver, ni entre ellos, ni con los posteriores.

Además de los subgrafos con *relaciones de oposición* existen tres subgrafos más con *relaciones de causalidad*: el relativo a su primera inserción en el empleo, el relacionado con su segundo empleo, y el relacionado con el abandono de este segundo empleo y su entrada en el sector textil (tercer, cuarto y quinto empleos) -separado del anterior puesto que el abandono no obedece a causas provenientes del propio empleo. De todos los subgrafos citados el de mayor extensión se sitúa en la parte inferior derecha de la gráfica. Se trata también del grafo con los nodos de mayor importancia, concretamente 'tl/5empleo', 'tl/2empleo (abandono)', 'tl/4empleo' y 'relaciones'.

En la gráfica IX.9 es interesante empezar el análisis por las *relaciones de identidad negativas*, puesto que muestran muy claramente el tono de la narrativa de Juli. Las relaciones situadas en la parte superior de la gráfica hacen referencia a las comparaciones que hace el entrevistado respecto a las trayectorias y objetivos de amigos de su misma edad, o incluso respecto a los objetivos de su hijo. El entrevistado afirma que nunca ha tenido unos objetivos laborales -o incluso vitales- claros, a diferencia de sus amigos o su hijo mayor. Del mismo modo su trayectoria laboral (en su quinto empleo) ha sido más bien descendente, a diferencia de las de sus amigos, que han sido exitosas. Estas relaciones de oposición dejan translucir una sensación de derrota, de insatisfacción con la situación actual que vive el entrevistado.

A esta sensación pueden vincularse también las *relaciones de identidad negativas* situadas en la parte inferior derecha de la gráfica. Estas relaciones hacen referencia más directamente que las anteriores a la formación y al empleo. Por un lado opone la preocupación actual que tiene la empresa por la cantidad con la preocupación cuando él empezó por la calidad; por otro lado opone su idea del papel de la formación cuando empezó en la empresa con la idea del papel de la formación que tiene hoy en día. Tanto en un ámbito como en el otro las cosas han cambiado radicalmente, y el entrevistado parece algo sobrepasado por estos cambios. El proceso de reducción de responsabilidades que ha experimentado (véanse las subcategorías referidas a *tl/5empleo* en el listado de códigos) puede explicarse por estos cambios, aunque el entrevistado no lo hace explícitamente.

Vayamos al análisis de los nodos principales. Estos se sitúan en el subgrafo que hace referencia a la trayectoria laboral a partir del momento en que el entrevistado conoce a su futura esposa. De hecho los dos más importantes (con $d=4$) marcan el inicio y el final de dicha trayectoria. El inicio se produce a los 18 años cuando su novia le pide que deje el empleo en el bar gestionado por sus padres (código ‘\$novia\$ a disgusto con el trabajo en el bar’); lo que sumado a sus ansias de mayor libertad (‘objetivos (abandono bar)/ proyecto de vida/ mayor libertad’) le lleva a abandonar el trabajo familiar. El final se produce en su empleo actual, tras el paso en tres años por dos empresas. Estos diferentes empleos de la trayectoria laboral serán estudiados con más detenimiento en el epígrafe 3.5.

El otro nodo importante dentro de este mismo subgrafo es el de ‘relaciones’, el único *transmisor puro* con grado nodal de salida mayor o igual que tres. Este valor ya indica la importancia que han tenido las relaciones para la trayectoria laboral del entrevistado. El tercer y cuarto empleo parece que fueron conseguidos directamente gracias a las relaciones, en tanto que gracias a las relaciones también tuvo conocimiento de que el ayudante de director de la que sería su quinto empleo dejaba el cargo. En este quinto empleo, tuvo que pasar una entrevista con el gerente, aunque es difícil conocer hasta que punto su amistad con el jefe de tinte (su amigo) ya suponía una garantía de acceso. Estos elementos también serán tratados con mayor profundidad en el epígrafe 3.4.

Antes de finalizar con esta visión general de la narrativa de Juli es interesante conocer también cuáles son los *puntos de corte* y *puentes* más importantes en el grafo representado. Al tratarse de un grafo poco denso tanto unos como otros son numerosos. Los puntos de corte que producen subgrafos más importantes son los nodos ‘t1/3empleo’ y ‘relaciones’, la importancia de este último nodo ha sido ya señalada; que sea además un punto de corte indica el papel de conector de diferentes ámbitos (concretamente, diferentes empleos) que cumple en la narrativa. El nodo ‘t1/3empleo’ también ejerce este papel de conector de diferentes ámbitos, aquí entre las situaciones asociadas al abandono del segundo empleo del entrevistado y la nueva etapa que significa ese abandono.

3.3. La formación formal e informal

En la gráfica IX.10 se han representado todos los códigos cuya raíz es la categoría *formación formal* o *formación informal* y que el entrevistado ha relacionado de alguna manera con algún otro código. Como se comprueba, el resultado es un grafo muy sencillo en que se vinculan diferentes contenidos de la formación informal con las competencias. Juli también menciona en la entrevista procesos de formación formal (véase el listado de códigos¹⁶) además de los de la educación primaria, pero la ausencia de relaciones en estos códigos indica que no han tenido ninguna influencia no sólo en sus competencias, sino en ningún aspecto de su trayectoria laboral o formativa.

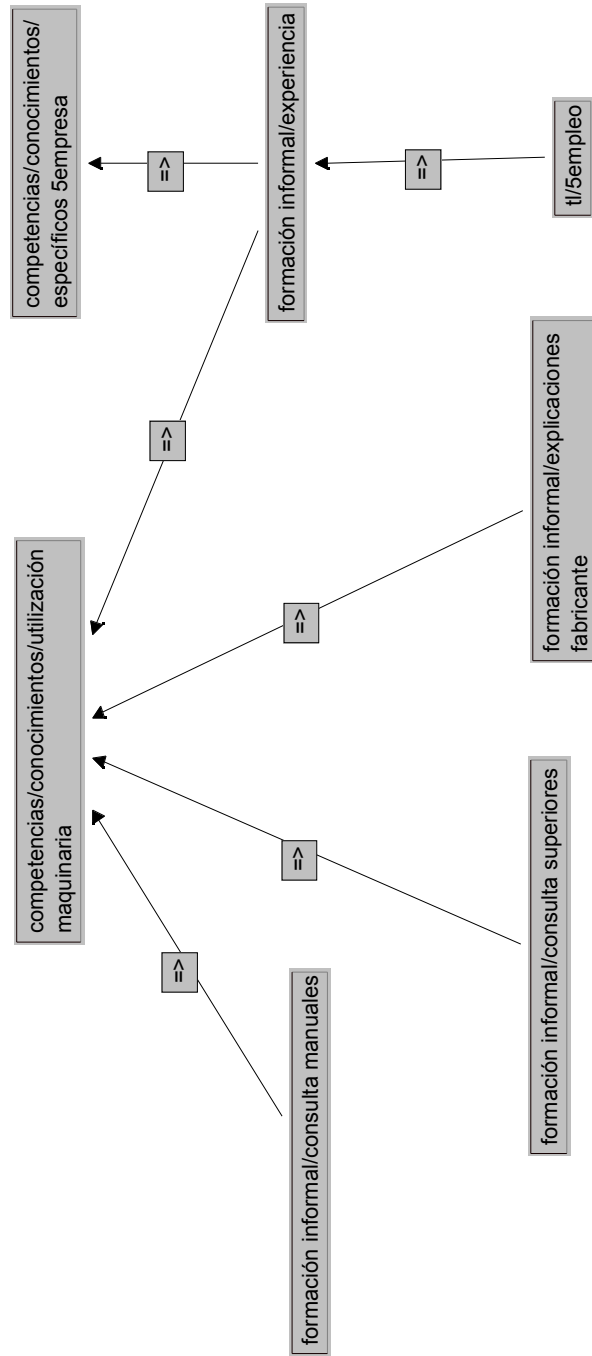
La interpretación del grafo señalado es muy sencilla: los “saberes” del entrevistado en su actual puesto de trabajo pueden reducirse al conocimiento del funcionamiento de la maquinaria que utiliza, y estos “saberes” han sido todos adquiridos de manera informal. Ello no significa que no aplique otras competencias (se revisan en el próximo epígrafe), pero según la concepción del entrevistado éstas no son fruto de la formación.

El grafo indicado aporta dos informaciones más que también son significativas: ha sido en el quinto empleo donde ha adquirido la experiencia en el textil (lógico, puesto que es donde lleva casi treinta años), y además, se trata de competencias aplicables sólo en la empresa en que está (conoce sólo la maquinaria de su empresa).

Como puede observarse el balance de los usos de la formación por parte del entrevistado no es precisamente descollante, aunque ello debe relacionarse con la política de gestión de la fuerza de trabajo llevada a cabo por su empresa. Ello se hará en el epígrafe 3.5.

¹⁶ En este punto el entrevistado reacciona como si de una entrevista de trabajo se tratara, buscando en su pasado cualquier elemento que pudiese incorporar a su *currículum formativo*, es por ello que menciona formaciones como la del carnet de conducir, un curso inacabado por correspondencia o un curso de francés hecho con un cliente del bar.

GRÁFICA IX.10. RELACIÓN DE JULI CON LA FORMACIÓN



3.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

En la gráfica IX.11 se han representado los códigos relacionados con los recursos de Juli. En comparación con la gráfica IX.10, el grafo representado tiene un nivel de reducción intermedio, a fin de contemplar las relaciones que en el nivel de menor reducción no se producen. Los recursos considerados son las *relaciones* y las *competencias*, puesto que el entrevistado no posee credenciales.

Empezando por las relaciones, puede comprobarse que se ha hecho un uso importante de ellas. Éstas han sido importantes para el acceso al tercer, cuarto y quinto empleos (ya se han señalado las dificultades para establecer hasta qué punto sólo proporcionaron la información sobre el puesto de trabajo en este último caso). En el acceso al tercer empleo se trataba del jefe de personal de la empresa (asiduo cliente del bar en el que trabajaba Juli), en el acceso a la cuarta empresa fue el hijo de un jefe suyo el que le propuso cambiarse de empresa y en el caso de la quinta empresa fue una amistad del fútbol quien le informó de la existencia de la vacante que finalmente ocupó. Es relevante que las amistades que han resultado más efectivas de cara a la inserción sean las que provienen del ámbito laboral, ello no supone ninguna sorpresa, es un hecho ya señalado desde la teoría y que será discutido en las conclusiones. También es relevante, y está vinculado a lo dicho anteriormente, que estas relaciones sean especialmente útiles para los cambios de empleo dentro del mismo sector.

De acuerdo con los enunciados de la entrevista, las competencias han sido importantes especialmente en el acceso al quinto empleo. Según la narración realizada por Juli, los únicos requisitos que se le exigieron cuando empezó en la empresa (en la entrevista inicial con el gerente) fueron “ganas de trabajar y empuje”. Otra vez parece repetirse lo que es una constante en las entrevistas realizados a los trabajadores/as de Colorsa, los conocimientos -el entrevistado los tenía puesto que ya había trabajado en dos empresas del ramo anteriormente- no son una condición suficiente para el acceso al empleo, sólo una condición necesaria. El elemento que finalmente decide la estabilización en el empleo son las competencias de carácter actitudinal. De hecho, el entrevistado adquirió las competencias principales para el desempeño del puesto de trabajo de manera informal una vez dentro de la empresa, como se acaba de señalar en

el epígrafe anterior y como muestra la *relación de causalidad* entre ‘formación informal’ y ‘competencias/conocimientos’.

¿Puede hablarse de comportamiento estratégico en el caso de Juli? El mismo entrevistado afirma no haber poseído nunca objetivos laborales o un proyecto de vida concreto. Con todo, sí señala la existencia de ciertos objetivos en momentos determinados de su trayectoria biográfica, como cuando decidió abandonar su segundo empleo (‘objetivos (abandono bar)/proyecto de vida/mayor libertad’) o cambiar de trabajo -yendo a un empleo, el cuarto, que dejó porque no se sentía a gusto con las tareas de carácter más administrativo- para promocionar (‘objetivos (18 años)/laborales/ promocionar’).¹⁷ Sus decisiones parecen haber sido siempre a muy corto plazo.

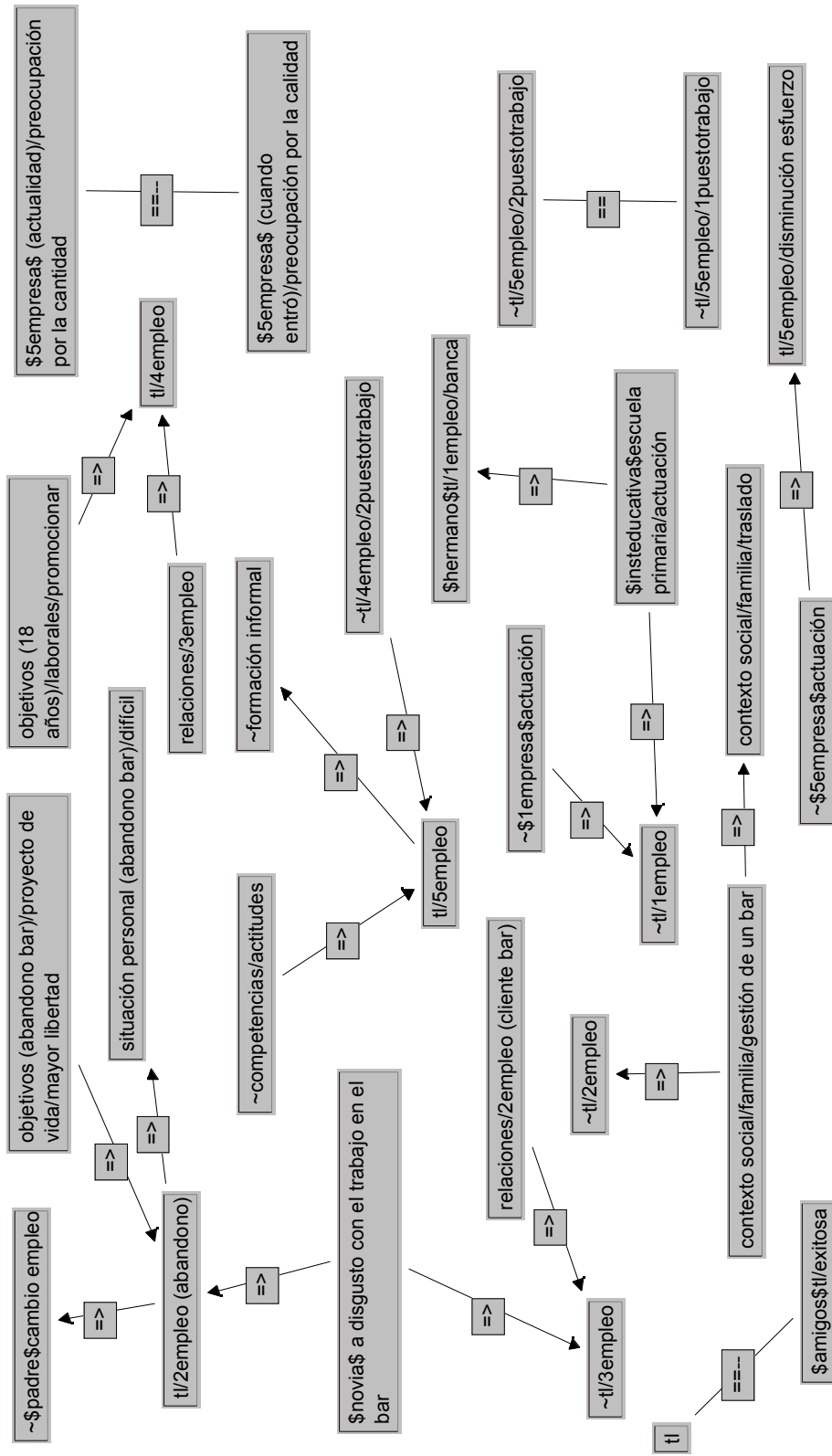
Tampoco sus representaciones en los años de acceso al empleo le inclinaban a procurarse formación (‘representaciones/formación (inicio 5empresa)/ no necesaria para encontrar trabajo’). Los únicos recursos efectivamente utilizados han sido sus actitudes y sus relaciones, parece que tampoco especialmente buscadas o escogidas. Este escaso bagaje acabará produciendo una trayectoria descendente dentro de la actual empresa, aspecto que se tratará a continuación.

3.5. La trayectoria laboral y formativa

La gráfica IX.12 tiene como objetivo mostrar cuáles han sido las diferentes etapas de la trayectoria laboral y formativa de Juli, a la vez que poner de manifiesto la influencia que sobre dichas etapas han tenido las situaciones y actores externos al entrevistado. Como se puede observar la gráfica está compuesta por múltiples subgrafos desconectados entre sí, muestra de que los diversos episodios de la trayectoria no siguen una lógica de iterrelación. Ello obliga a utilizar en mayor medida que en los dos casos anteriores la información ofrecida por el listado de códigos, puesto que el grafo por sí solo no permite reseguir los acontecimientos vividos.

¹⁷ Los detalles correspondientes a los itinerarios en cada empresa se dan en el siguiente epígrafe.

GRÁFICA IX.12. TRAYECTORIA LABORAL Y FORMATIVA DE JULI



Como ya ha sido señalado, Juli estuvo estudiando hasta los catorce años, por lo tanto su trayectoria formativa se termina en los estudios de primaria. Las referencias a ella en la entrevista son muy escasas (véase el listado de códigos). Lo que resulta más relevante es el papel que jugaba la escuela como institución de mediación en el mercado de trabajo ('\$institucional\$ escuela primaria/ actuación'). Juli obtuvo su primer empleo, al igual que su hermano, cuando las empresas correspondientes fueron a buscar a alguien que ya estuviese terminando a la escuela; las empresas hablaban con los profesores y éstos hacían su recomendación. Así fue como Juli empezó en una empresa de materiales de construcción, un empleo en el que estuvo hasta que su padre tomó la gestión de un bar y él acompañó a la familia para ayudar. Los acontecimientos sucedidos a continuación ya han sido comentados en anteriores epígrafes. Su novia está a disgusto con un empleo que en su época no tiene ningún día de descanso y él preferiría un trabajo en el que tuviese mayor independencia; todo ello le lleva a entrar a trabajar en una fábrica textil (gracias a las relaciones hechas en el bar) en la que sólo estará durante unos meses, tentado por las posibilidades de promoción en otra fábrica de tejidos. En esta segunda fábrica tendrá dos puestos de trabajo diferentes, el primero en la planta, el segundo en los despachos, pero este segundo puesto de trabajo no le satisface y decide cambiar de empleo, llegando de este modo a la empresa en que trabaja en el momento de la entrevista. Como se comprueba los cambios son importantes en los inicios de su trayectoria formativa, para después estabilizarse en la empresa actual.

Las múltiples referencias a la trayectoria en la empresa actual están recogidas en las cadenas conceptuales que pueden observarse en el listado de códigos. El entrevistado pasa de ocupar un puesto de ayudante de dirección, en que se encarga de la coordinación y supervisión de todas las secciones, a encargarse exclusivamente de la sección de secado, ahora con una posición subordinada respecto a los nuevos adjuntos a la dirección (véase el epígrafe 2.1 del capítulo VIII). En su nuevo cometido el entrevistado tiene la sensación de que las cosas se le escapan algo de las manos, los cambios son continuos y el único medio de hacer frente a ellos es el que ha utilizado desde que entró en la empresa: el esfuerzo y la implicación en el trabajo.

¿Cuál ha sido el peso de las decisiones del entrevistado y cual el de los elementos que lo rodeaban en la trayectoria descrita? El papel de la institución escolar en la definición de la trayectoria de Juli no parece excesivamente importante, la actuación de los profesores le permitió obtener su primer empleo, empleo que no tendrá especial trascendencia en su trayectoria. Tampoco el contexto social ha marcado de forma importante su trayectoria. Es cierto que el tipo de ocupación del padre situaría a la familia en la clase obrera, pero esa adscripción de clase no parece haber influido demasiado. Aunque la condición de camarero del padre le hizo abandonar el primer empleo, él mismo, ya con 18 años, decide a su vez buscarse otro -lo cual provocó que fuese el padre el que también tuviese que cambiar de empleo (código '\$padre\$cambio empleo'). A partir de ese momento los cambios de empleo son decisiones del entrevistado, en un momento en que la carencia de estudios o de credencial parece no tener demasiada importancia. En la empresa actual llega a ser ayudante del director. Es el paso de los años el que va devaluando las competencias de Juli; la política de la empresa, que progresivamente va dando mayor importancia a los conocimientos técnicos en sus mandos intermedios va situándolo en posiciones jerárquicas cada vez más relegadas, hasta terminar en el puesto actual.

3.6. Juli: las actitudes como recurso perecedero

La trayectoria biográfica y formativa de Juli debe ser situada en su contexto histórico para entenderla correctamente. Si en los dos casos anteriores existía por parte de los actores un cierto lamento por las credenciales no conseguidas (mucho más fuerte en el caso de Cesca), en el caso que nos ocupa este lamento no existe. No existe en relación al pasado: Juli hizo lo que hacían todos los compañeros de su misma edad, la diferencia es que su trayectoria laboral ha sido descendente, mientras que considera que la de sus compañeros (o también su hermano) ha sido exitosa. De este modo, mediante la comparación, explica que la formación no era necesaria para una buena inserción y posterior itinerario laboral y profesional. Por otro lado, considera que dicha formación (que parece entender como concepto que engloba competencias y credencial) es imprescindible hoy en día, y posiblemente en la falta de renovación o complemento de

las competencias con que empezó en la empresa pueda situarse la causa de la retrogradación sufrida.

Esta regresión en la posición jerárquica ocupada constituye una buena muestra de lo que ha producido la introducción de nuevas técnicas de producción en la empresa. Las competencias de carácter actitudinal, útiles en un determinado momento para ejercer de ayudante de la dirección dejan de serlo con el paso de los años. En el momento de la entrevista los mandos intermedios que contrata la empresa son todos licenciados y provienen de puestos inferiores. Esta pérdida o insuficiencia de competencias también debe ser puesta en relación con los comportamientos de la empresa respecto a este ámbito. La formación continua es prácticamente inexistente, lo que dificulta enormemente el mantenerse “la día” respecto al uso de ciertas tecnologías.

También la importancia que han tenido los recursos relacionales en el caso de Juli debe ser puesta en contexto. La empresa Colorsa se trata de una empresa arraigada en la zona, con una gestión de la mano de obra muy cercana al paternalismo y que aprovecha las relaciones entre los propios trabajadores para reducir los costes de rotación y conseguir relaciones de lealtad. Como se ha visto en el capítulo VIII las referencias son especialmente valoradas por la empresa, puesto que aseguran de entrada un cierto conocimiento de las competencias actitudinales. El tejido de pequeñas empresas de la comarca favorece así mismo este tipo de comportamientos.

Finalmente, ¿qué puede decirse de la relación entre las trayectorias formativa y laboral de Juli y la trayectoria biográfica en su conjunto? Si tuviese que hallarse un *jalón* biográfico, ésta sería sin duda el abandono del segundo empleo, (con grado nodal 4 en el grafo reducido de la gráfica IX.9 y también con dicho grado nodal en la gráfica IX.12); desde el punto de vista personal ello le supone una decisión difícil, la única que parece lamentar parcialmente. De todos modos, dicha decisión tiene más el carácter de *elección* que de *acontecimiento*, puesto que no tiene el sentido de punto definidor de los hechos que tendrían que llegar. El entrevistado tomó posteriormente otras decisiones que también cambiaron su rumbo, como mínimo el laboral. La diferencia de esta primera decisión de adulto, es que afecta a diferentes ámbitos a la vez; claramente al laboral, pero también al familiar (sus padres dejan la gestión del bar) y a su propio

proyecto de independencia. Posiblemente lo más correcto sería decir que en la narrativa analizada no existe un auténtico acontecimiento, en el sentido otorgado en el capítulo VII.

4. Enric

4.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

- Unidades de registro: 157
- Códigos: 118
- Codificaciones: 224
- Vínculos entre códigos: 23

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$empresa\$actuación/aumento de salario
 \$empresa\$actuación/contratación nuevo director
 \$empresa\$actuación/contratación personal mayores conocimientos técnicos
 \$empresa\$actuación/informatización de procesos
 \$empresa\$actuación/introducción de medidas y tiempos
 \$empresa\$actuación/pedir formación a ego
 \$empresa\$actuación/propuesta 2puestotrabajo
 \$empresa\$cambio de propietarios
 \$empresa\$cierre
 \$dos hijas\$
 \$esposa\$ayuda negocio familiar
 \$esposa\$ocupación/textil
 \$gerente\$actitud/dialogante
 \$gerente\$cometido/dirección de la empresa
 \$insteducativa\$escuela textil/profesores/profesionales industria
 \$padre\$estrategia ocupación hijos
 (-)competencias/conocimientos/informática
 (-)competencias/conocimientos/técnicos a nivel laboratorio
 (-)objetivos/proyecto de vida
 (-)preferencias/estudiar
 (-)situación afectiva/luna de miel
 (-)tiempo libre/jugar al fútbol
 actitud/desconectar fuera del trabajo
 actitudes (periodo oficialía)/ganas de aprender
 actitudes/tiempo libre
 carácter (14 años)/bromista
 carácter/abierto
 competencias
 competencias/actitudes
 competencias/actitudes/anteponer trabajo a tiempo libre
 competencias/actitudes/hacer frente a los retos

competencias/conocimientos
 competencias/conocimientos/tinte en lana
 contexto social/experiencias
 contexto social/familia/propietarios de un colmado
 contexto social/familia/relaciones
 contexto social/familia/sin problemas económicos
 formación formal/fnoreglada (2puestotrabajo)/curso informática
 formación formal/fnoreglada (2puestotrabajo)/curso tinturas
 formación informal (ayudante tintorero)/consulta a los superiores
 formación informal (ayudante tintorero)/ir haciendo pruebas
 formación informal/congresos
 formación informal/consulta con los proveedores
 formación informal/experiencia
 formación informal/simpósiums
 intereses/tintorería
 objetivos (insatisfacción 2ptrabajo letapa)/laborales/cambio de empleo
 preferencias (periodo oficialía)/conocimientos prácticos
 relaciones/trabajadores textil
 representaciones (14 años)/trabajo tinte/máxima descualificación
 representaciones/formación/FP/utilidad práctica
 representaciones/formación/universidad/mayores conocimientos técnicos
 representaciones/empleo/"cada uno tiene su techo profesional"
 servicio militar (20 años)
 situación afectiva (18 años?)/novia
 situación personal (abandono fútbol)/vacío
 tf/fnp/primaria
 tf/fnp/primaria/último año/mientras trabajaba
 tf/fp/textil
 tf/fp/textil/cinco años
 tf/fp/textil/contenidos/matemáticas
 tf/fp/textil/contenidos/tintorería
 tf/fp/textil/maestría/muy técnica
 tf/fp/textil/maestría/terminada a los 21 años
 tf/fp/textil/nocturno
 tf/fp/textil/oficialía/contenidos/fáciles
 tf/fp/textil/oficialía/contenidos/prácticos
 tf/fp/textil/oficialía/entre 15-18 años
 tf/fp/textil/simultáneamente a lempleo
 tiempo libre (entre 30 y 40 años)/fútbol veteranos
 tiempo libre (hasta los 40 años)/jugar al fútbol
 tiempo libre/ir al cine
 tiempo libre/leer
 tiempo libre/pesca
 tl/lempleo
 tl/lempleo (14 años)
 tl/lempleo (14 años)/adaptación rápida
 tl/lempleo (14 años)/satisfacción
 tl/lempleo/1puestotrabajo/contenidos/ayudar tintorero
 tl/lempleo/1puestotrabajo/contenidos/chico para todo
 tl/lempleo/1puestotrabajo/contenidos/hacer muestras
 tl/lempleo/1puestotrabajo/laboratorio
 tl/lempleo/21 años hasta aumento sueldo
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa (final)/enfrentamientos director
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa (inicio)
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/ contenidos/planificación producción
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/ insatisfacción/calidad de los productos
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/ insatisfacción/exceso de trabajo
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/ insatisfacción/salario
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/agotamiento psíquico
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/mucho trabajo
 tl/lempleo/2puestotrabajo/letapa/periodos de mucho agobio
 tl/lempleo/2puestotrabajo/2etapa (inicio)
 tl/lempleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/adaptar la planificación
 tl/lempleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/adaptar los cambios

t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/ayudar en lo que haga falta
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/control tinte
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/creación de los tintes
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/formación operarios
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/introducción fórmulas ordenador
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/relaciones con proveedores
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ contenidos/reuniones corrección errores
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/ sensación/arrinconamiento
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/cambios importantes
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/características/comunicación
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/características/coordinación
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/necesidad adaptación continua
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/necesidad reducir costes
 t1/empleo/2puestotrabajo/2etapa/pérdida de responsabilidades
 t1/empleo/escasa complicación
 t1/empleo/textil

| <i>Tipos de secuencias presentes en el texto</i> | | |
|---|------|------|
| | Abs. | % |
| Narrativas | 8 | 9,1 |
| Demostrativas | 7 | 8,0 |
| Descriptivas | 56 | 63,6 |
| Aclarativas | 9 | 10,2 |
| Dialogales | 4 | 4,5 |
| Evaluativas | 4 | 4,5 |
| <i>Total</i> | 88 | 100 |

La entrevista a Enric repite algunas de las características de la realizada a Juli, aunque de forma más atenuada. También Enric habla a veces “en nombre de la empresa” y también a veces se confunden trayectoria personal y trayectoria de la empresa, no obstante el discurso de Enric se centra mucho más en las cuestiones planteadas por el entrevistador y por lo tanto es más rico informativamente. Una muestra de esta riqueza informativa es el relativamente alto número de códigos asignados al texto

A pesar de este elevado número de códigos, se trata de la entrevista con menor número de vínculos entre ellos. Ello se debe a que una gran parte de estos códigos (casi el 40 por ciento) recogen la descripción y la explicación de los contenidos de las diferentes etapas de su trayectoria laboral. Estos enunciados referidos al puesto de trabajo son fundamentalmente descriptivos, por ello el texto analizado se sitúa en la banda alta respecto al porcentaje de secuencias descriptivas.

Apuntar también que a pesar de tener prácticamente la misma edad, la

trayectoria formativa y laboral de Enric es más integrada que la de Juli. Ello produce grafos de mayor densidad -existe un gran número de códigos sin ninguna relación, pero entre aquellos que las tienen los grafos son más compactos.

4.2. Datos generales del entrevistado y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

En el momento de la entrevista Enric tiene 52 años. Está casado y tiene dos hijas ya insertadas laboralmente. Realizó estudios de primaria hasta los catorce años, que fue cuando empezó en la actual empresa, la única de su trayectoria laboral. Posteriormente, a partir de los quince años, realizó, animado por la empresa, los estudios de oficialía y maestría textil en lo que entonces era la Escuela Industrial de Sabadell.

El puesto de trabajo que ocupa en el momento de la entrevista es el de responsable de la sección de tinte, con responsabilidad también sobre el laboratorio. Así mismo, Enric forma parte del “comité de calidad” de la empresa.

Análisis de la red biográfica reducida

| <i>Nodos con mayor grado nodal</i> | | <i>Transmisores puros</i> $d_o \geq 3$ | | <i>Receptores puros</i> $d_I \geq 3$ | |
|------------------------------------|-----|---|-------|---|-------|
| | d | | d_o | | d_I |
| tl/1empleo | 5 | \$1empresa\$act. | 3 | - | |
| competencias | 4 | | | | |
| \$1empresa\$act. | 3 | | | | |
| tf/fp | 3 | | | | |

En la gráfica IX.13 puede observarse la red biográfica reducida de Enric. Se trata de una red relativamente sencilla compuesta por cuatro subgrafos, dos de los cuales están compuestos únicamente por dos nodos. El grafo de mayor extensión es el que contiene tres de los cuatro nodos principales (con mayor *grado nodal*) de la red: ‘tl/1empleo’, ‘tf/fp’ y ‘\$1empresa\$ actuación’. El otro nodo importante (‘competencias’) se sitúa en un subgrafo diferente. El único *transmisor puro* con grado nodal mayor que tres es también uno de los nodos ya citados (‘\$1empresa\$ actuación’).

En comparación con lo que sucedía con los tres casos estudiados hasta el momento, los nodos de mayor importancia se sitúan todos dentro de los temas suscitados en la entrevista. Ello de entrada muestra una escasa interacción de las trayectorias formativa y laboral con otros ámbitos de la trayectoria biográfica del entrevistado.¹⁸ El acceso al empleo a los catorce años (incluso antes de que terminase la primaria), se justifica por parte de Enric tanto por sus escasas preferencias por los estudios como por la estrategia de orientación profesional de los hijos tomada por el padre; Enric entró en la empresa como “chico para todo” gracias a las amistades del padre. Esta decisión tomada externamente al actor marcará ya el resto de la trayectoria formativa y laboral. De hecho estas trayectorias transcurrirán en fuerte interacción con las actuaciones de la empresa (‘\$1empresa\$ actuación’); como se observa la empresa no sólo influye en que Enric prosiga su trayectoria formativa hacia la obtención de unos conocimientos profesionales sobre el textil, sino que también influye de modo determinante en las diferentes etapas en el empleo (estas etapas se analizarán en detalle en el epígrafe 4.5).

En el subgrafo principal en que están recogidos los enunciados relacionados con la trayectoria formativa y laboral también se sitúan tanto el *punto de corte* como los *puentes* más importante de la representación. De hecho unos y otros hacen referencia al mismo nodo, ‘tf/fp’. Éste es el nodo que si se elimina produce los subgrafos de mayor tamaño, y las dos *relaciones de causalidad* que en él confluyen (desde ‘\$1empresa\$ actuación’ y desde ‘tl/1empleo’) son también las que producen los subgrafos de mayor tamaño si se eliminan. El nodo ‘tf/fp’ ejerce de punto de unión entre su primer acceso al empleo y el resto de situaciones transcurridas en su trayectoria laboral, recoge en esta línea, la situación que le permitió mantener y promocionar en el empleo.

Es relevante que el entrevistado no relacione explícitamente competencias y trayectoria laboral. Esta falta de relación es la que provoca que el subgrafo en torno al nodo ‘competencias’ no esté conectado con el subgrafo del que he venido hablando hasta el momento. Como el resto de trabajadores de Colorsa, Enric afirma haber

¹⁸ Una de estas escasas interacciones explicadas por el entrevistado es la que hace referencia a la imposibilidad de realizar la luna de miel tras su matrimonio debido a su colaboración en el acondicionamiento de la fábrica que estaba llevando a cabo la empresa (recogido en la gráfica mediante la *relación de causalidad* entre ‘tl/ 1empleo/ 2puestotrabajo/ 1etapa (inicio)’ y ‘(-)situación afectiva/ luna de miel’).

adquirido buena parte de sus competencias mediante la formación informal (véase el listado de códigos), pero lo que lo diferencia del resto es que no haga explícita la relación entre las competencias que posee y su trayectoria en el empleo. De todos modos esta relación si la hace implícitamente, una vez más, y como el resto de trabajadores, haciendo referencia a las competencias actitudinales. Esta relación implícita se produce utilizando la anécdota señalada en la nota número 16: su paso a la planificación de la producción (*2puestotrabajo/2etapa* en el listado de códigos) se produce al mismo tiempo que prepara su boda, en esta situación el entrevistado opone el trabajo a la luna de miel, dando a entender así su compromiso con la empresa. En relación a las competencias se profundizará más en el epígrafe 4.4.

Para finalizar esta visión general hacer referencia a las relaciones de identidad positivas y negativas y a los nodos que representan ausencias o carencias.

En relación a estos últimos ya se ha señalado lo significativa de la anécdota en que narra como se quedó sin luna de miel debido al trabajo. Las otras dos situaciones de ausencia recogidas en la gráfica IX.13 son ‘(-)preferencias/estudiar’ y ‘(-)tiempo libre/jugar al fútbol’. El primer nodo recoge una situación ya señalada anteriormente y que va a volver a repetirse en los próximos casos analizados: el inicio de la inserción laboral como consecuencia del rechazo a los estudios, algo sobre lo cual se va a tratar en las conclusiones. El segundo nodo recoge una situación mucho más particular, la situación de vacío (‘situación personal (abandono fútbol)/vacío’) que le produjo dejar de jugar al fútbol (‘(-)tiempo libre/jugar al fútbol’). Este hecho muestra en parte (junto con los códigos relacionados con el tiempo libre que pueden observarse en el listado de códigos) la búsqueda de actividades de contenido expresivo fuera del trabajo, lo cual deje entender también que el entrevistado realiza una clara distinción entre unos aspectos y otros.¹⁹

El papel de las relaciones de identidad positivas o negativas no es especialmente relevante. La única *relación de identidad positiva* es la que hace referencia a las actitudes fuera del trabajo, que equipara con las que muestra en el trabajo (véase el

¹⁹ Hacia el final de la entrevista Enric deja entrever que su actitud de anteponer el trabajo a cualquier cosa está perdiendo fuerza. Ello debe relacionarse con la sensación de arrinconamiento que está experimentando en el momento de la entrevista, y que se tratará con mayor profundidad en el epígrafe 4.5.

listado de códigos). La única *relación de identidad negativa* es la que opone la primera y segunda etapa (definidas de este modo por el entrevistado) de su segundo puesto de trabajo (tintorero y planificación de la producción), esta oposición será detalladamente tratada en el epígrafe 4.5.

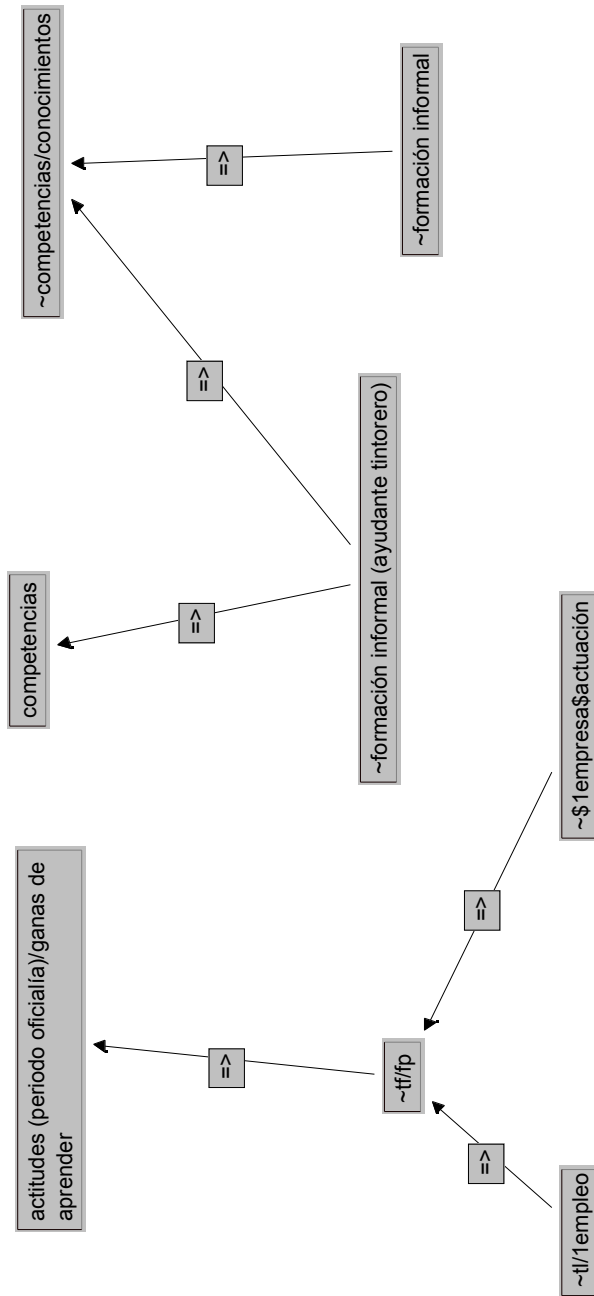
4.3. La formación formal e informal

La gráfica IX.14 recoge en dos subgrafos todos los aspectos relacionados con la formación formal e informal y la trayectoria formativa.

Cada subgrafo hace referencia a un aspecto diferente. El de la izquierda tiene que ver con la adquisición de competencias, como puede verse sólo relacionadas por el entrevistado con la formación informal, tanto del periodo en que empezó en la empresa como ayudante de tintorero como de la obtenida posteriormente (véase el listado de códigos). El subgrafo de la derecha hace referencia a su paso por la escuela industrial (como consecuencia, ya indicada, de la insistencia de la empresa y de las posibilidades que veía en el textil como futura profesión). El paso por la escuela, según el entrevistado, le provocó mayor inquietud por el aprendizaje, codificada en la entrevista como ‘actitudes (periodo oficialía)/ ganas de aprender’. Esta actitud no se ha considerado como competencia porque hace referencia a los estudios, aunque también podría trasladarse al ámbito productivo.

Lo relevante de estos dos subgrafos es que el papel de la formación formal es prácticamente irrelevante, como ocurría con en el caso de Juli. Si hacemos la extrapolación de las actitudes en el periodo de su formación profesionalizadora (ganas de aprender) al ámbito laboral, se da la paradoja de que las competencias de carácter actitudinal serían fruto de la formación formal (de su paso por la formación textil) y los conocimientos fruto de la informal (algo parecido a lo que pasaba en el caso de Cesca). Esta situación puede entenderse pensando que, quizás, al igual que pasaba en el caso de Juli, los conocimientos actuales del entrevistado se limiten a los necesarios para la empresa en que trabaja, obtenidos únicamente por el trabajo en la empresa. Los conocimientos adquiridos en la formación formal textil podrían constituir un fondo sobre el que apoyarse, pero debido a los cambios ocurridos en la empresa

GRÁFICA IX. 14. RELACIÓN DE ENRIC CON LA FORMACIÓN



(especialmente la automatización de procesos) éstos ya habrían dejado de tener una utilidad directa.

4.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

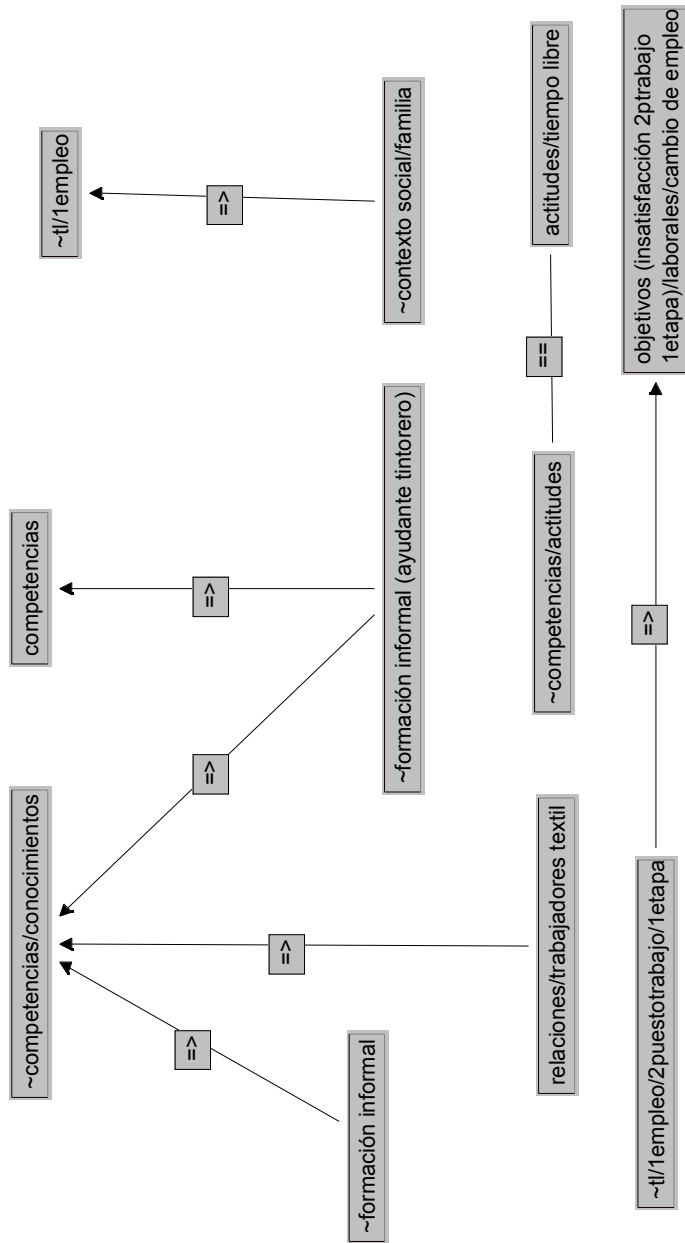
La gráfica IX.15 es relativamente sencilla. Recoge los recursos para el empleo que el entrevistado ha relacionado de algún modo con otros aspectos, así como los objetivos que podrían estar vinculados a dichos usos.²⁰

En relación a las competencias se repite prácticamente la misma información que ofrecía la gráfica IX.14: éstas se han adquirido fundamentalmente mediante la formación informal. La novedad en esta gráfica estriba en que puede observarse que también las relaciones del entrevistado -concretamente las que tiene con otros trabajadores del sector- le han proporcionado competencias. En realidad éste es el único uso que de ellas realiza.

Como ya se comentó respecto a la gráfica IX.13, el caso de Enric es de los pocos en que no se relacionan explícitamente las competencias con la trayectoria laboral, ni siquiera las de carácter actitudinal. Ello puede volverse a observar en esta ocasión: únicamente las relaciones de la familia ('contexto social/familia') se relacionan directamente con el acceso al empleo. El último nodo de los representados en la gráfica que hace referencia a las competencias ('competencias/actitudes') ha sido también comentado, aunque en su forma más reducida, en la gráfica IX.13, se trata de la identidad establecida entre las actitudes fuera del trabajo y las actitudes en el trabajo.

En relación con los objetivos, el único expresado en la entrevista (véase el listado de códigos) hace referencia a los deseos de dejar el empleo en la actual empresa debido tanto a la carga de trabajo como al sentimiento de estar mal pagado que tenía en su primera etapa vinculada a la planificación de la producción. La empresa reaccionó mejorándole el sueldo y contratando personal para el laboratorio y Enric decidió permanecer en la empresa. Como se comprueba, se trataba de un objetivo respecto a un nivel y a una situación muy concreta. En este orden, Enric afirma en la entrevista no

GRÁFICA IX.15. RECURSOS, OBJETIVOS Y REPRESENTACIONES DE ENRIC



²⁰ No existe ningún nodo para la cadena conceptual que se inicia con las *representaciones* porque el entrevistado no las vincula en la entrevista a ningún otro aspecto. No obstante, será importante observar el listado de códigos para conocer cuáles son éstas.

haberse movido por un proyecto de vida concreto (recogido en el listado de códigos con ‘(-) objetivos/proyecto de vida’).

Respecto a las representaciones, debe consultarse el listado de códigos. De todos los códigos asignados a los enunciados el más relevante es ‘representaciones/ empleo/ “cada uno tiene su techo profesional”’ que, por su significatividad, recoge literalmente las afirmaciones del entrevistado. Este código, que puede vincularse también al ‘representaciones/ formación/ universidad/ mayores conocimientos técnicos’, permite deducir que el entrevistado se siente estancado (sino parcialmente relegado) en su puesto de trabajo, en parte debido al desconocimiento respecto a los cambios tecnológicos que se van introduciendo en la empresa (véanse en el listado de códigos la ausencia de competencias reconocidas por el entrevistado) y en parte por la entrada de nuevas personas con titulación universitaria que se han situado en puestos de trabajo cercanos a la dirección de la fábrica.

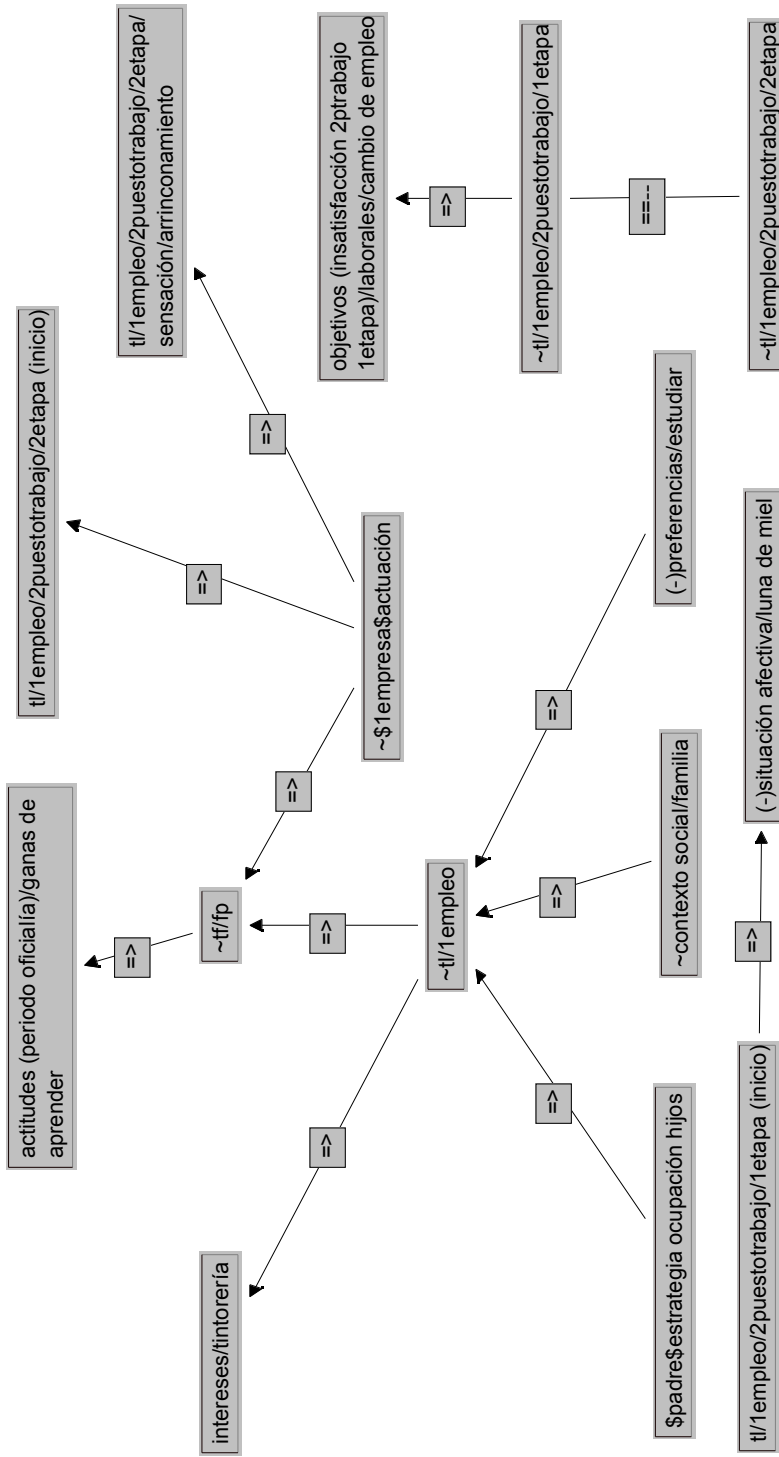
4.5. La trayectoria laboral y formativa

La gráfica IX.16 tampoco resulta especialmente compleja si se compara con algunas de las que hacen referencia a los mismos aspectos en otros/as entrevistados/as. Se aprecia claramente como ‘tl/empleo’ se sitúa como nodo más importante dentro de los acontecimientos referidos a la trayectoria laboral de Enric.

Los nodos adyacentes a ‘tl/empleo’ han sido ya analizados en epígrafes anteriores, por lo que en este voy a concentrarme en las diferentes etapas y puestos de trabajo por las que ha pasado el entrevistado. No todos los códigos relevantes están representados en la gráfica IX.16, por lo que una vez más el análisis debe considerar tanto los que tienen algún tipo de relación explicitada por el entrevistado (representados en la gráfica) como los que no la tienen (recogidos en el listado de códigos).

Después de entrar a los 14 años en la empresa como “chico para todo” el primer puesto de trabajo que ocupa Enric con unos contenidos realmente delimitados es el de tintorero, primero ayudando a los que ya se dedicaban a esa tarea y después como uno más de los de la empresa. El cambio de propietarios de la empresa (que pasa a los mismos que continúan siéndolo hoy en día) supone la oportunidad de pasar a ayudar al

GRÁFICA IX.16. TRAYECTORIA LABORAL Y FORMATIVA DE ENRIC



director de fábrica en la planificación de la producción, momento en que se sitúa la ya referida anécdota respecto a su luna de miel. A partir de ese momento empieza para el entrevistado un periodo de gran trabajo que culmina con una fuerte insatisfacción tanto por la carga que debe asumir como por el sueldo que recibe por ello (véanse en el listado de códigos las jerarquías de códigos con “raíz” *tl/ 1empleo/ 2puestotrabajo/ 1etapa*), situación que le lleva a tener como objetivo el cambio de empresa. La reacción de la empresa (código ‘\$1empresa\$actuación’ en la gráfica IX.16), al ofrecerle un mayor salario y más medios para la realización de su tarea provoca que finalmente decida quedarse. Esta segunda etapa, tal como la denomina el entrevistado, transcurre de modo muy diferente a la primera (indicado en la gráfica por la relación de oposición entre ‘*tl/ 1empleo/ 2puestotrabajo/ 1etapa*’ y ‘*tl/ 1empleo/ 2puestotrabajo/ 2etapa*’), se van introduciendo importantes cambios en la organización de la producción, con una cada vez mayor preocupación por la flexibilidad y la reducción de costes.

Aunque Enric no la conceptualiza como tercera etapa, la entrada de un nuevo director de fábrica produce cambios que, a partir de las afirmaciones vertidas en la entrevista, producen importantes cambios en su situación profesional. El entrevistado continúa con las tareas de supervisión de la producción, de formación (informal) de los operarios o de relación con los proveedores y clientes, pero en cierta medida se va interponiendo una línea de mando entre la dirección de la fábrica y su puesto de trabajo. Esta línea de mando es la que corresponde al director de calidad y al director de producción, que han asumido responsabilidades de las que anteriormente se hacía cargo Enric. Esta nueva actuación de la empresa es la que produce la sensación de arrinconamiento del entrevistado (‘*tl/ 1empleo/ 2puestotrabajo/ 2etapa/ sensación/ arrinconamiento*’), sensación sin duda alimentada, aunque el entrevistado no establece la relación, por la falta de conocimientos respecto a los procesos de informatización que se han aplicado en el laboratorio.

¿En qué medida la trayectoria descrita obedece a las decisiones del actor? En la gráfica IX.16 son los nodos ‘\$padre\$estrategia ocupación hijos’, ‘contexto social/familia’ y ‘\$1empresa\$ actuación’, los que recogen los enunciados en que se describen situaciones o acciones no vinculadas a las decisiones del actor. El número de nodos no es importante, pero las situaciones “causadas” son las más importantes de la trayectoria

formativa y laboral del actor. Su acceso al empleo, su formación en el textil o sus diferentes puestos de trabajo son situaciones que surgen de (con la excepción de los cambios que marcan el inicio de su segunda etapa en la planificación de la producción) a partir de la actuación de los actores que rodean a Enric, no son fruto de las decisiones u objetivos del entrevistado.

4.6. Enric: la pérdida de responsabilidades como consecuencia de los cambios en la producción

La trayectoria laboral y formativa de Enric se caracteriza por el vínculo, desde su primer empleo, a una sola empresa. No sólo ha trabajado siempre en la misma empresa, sino que incluso su formación de carácter profesionalizador es fruto de las indicaciones recibidas en esa empresa. Por lo tanto, el principal candidato a *jalón biográfico* es el acceso a su primer empleo. Con todo, este acontecimiento tiene un conjunto de características que hacen que su papel de *bifurcación* tenga que relativizarse. En primer lugar el entrevistado no nombra ni parece imaginar un camino diferente al tomado; en todo caso constituiría una bifurcación frente a caminos no imaginados o sospechados. En segundo lugar es un acontecimiento exclusivamente laboral, prácticamente sin vínculos con otros ámbitos de la vida de Enric. Estas características podrían hacer pensar que se trata simplemente de un *jalón laboral*, y que quizás el entrevistado ha experimentado acontecimientos más decisivos que han quedado fuera y no han afectado a este ámbito laboral.

Circunscribiendo, pues, el análisis a la trayectoria laboral, ésta puede ser comparado a la de Juli. A pesar de que la trayectoria formativa de Enric tiene unas características diferentes de la de Juli, uno y otro comparten trayectorias laborales parecidas. Tanto Enric como Juli han experimentado procesos de pérdida de responsabilidad, aunque la trayectoria de Juli es más claramente descendente. ¿Pueden asociarse estas diferencias de grado en su trayectoria al *plus* de formación que ostenta Enric con relación a Juli? Sin duda esta formación permitió a Enric ocupar un cargo de mayor responsabilidad del que ocupó Juli, pero no está claro que la formación recibida sea aún aplicable treinta años después. En este sentido Enric afirma que los conocimientos que aplica en su puesto de trabajo han sido adquiridos de modo informal.

Posiblemente la segmentación de la formación que realiza la propia empresa, tenga un peso explicativo más importante. Ocupar un puesto más elevado en la jerarquía de la empresa asegura recibir mayor formación,²¹ pero ello no garantiza recibir toda la necesaria como para que no se produzca un cierto deslizamiento descendente en la posición ocupada. Antes que realizar un reciclaje profundo de los cuadros medios de la empresa -si puede aplicarse este término en una empresa de 48 trabajadores- la empresa ha preferido contratar externamente el personal necesario para llevar a cabo los cambios en la producción que ya se han señalado en el capítulo VIII.

Ni las ganas de trabajar, ni siquiera la formación formal reglada realizada en el pasado son suficientes para mantener la misma posición en la empresa. Esta pérdida de responsabilidad va provocando en Enric un progresivo cambio de actitudes. Si en el pasado el entrevistado anteponía el trabajo en la empresa a cualquier otro ámbito, en el momento de la entrevista su actitud es la de dar un mayor peso a su tiempo libre (y a su principal afición, la pesca) y de desconectar cuando puede del trabajo.

5. Tere

5.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

- Unidades de registro: 96
- Códigos: 96
- Codificaciones: 206
- Vínculos entre códigos: 32

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$empresa\$actuación/aspectos valorados/especialmente la amabilidad
 \$empresa\$actuación/estrategia selección/entrevista
 \$empresa\$actuación/estrategia selección/psicotécnico
 \$empresa\$actuación/mantener una parte cajeras iniciales
 \$empresa\$actuación/requisitos lcontrato

²¹ Mientras que Juli no menciona ningún tipo de formación formal no reglada recibida en la empresa, Enric parece que sí la ha recibido (véase el listado de códigos).

\$amigos\$tf/FP
 \$familia\$4 hermanas
 \$hermana mayor\$aficiones/leer
 \$insteducativa\$EGB/ actuación/profesores
 \$marido\$ocupación/construcción estructuras metálicas
 (-) formación formal/freglada ("preparación")
 (-) objetivos/estudiar/COU
 (-) objetivos/laborales/elevados
 (-) preferencias/estudiar
 (-) tf/continuación BUP
 (-) tf/fnp/COU
 (-) tl/empleo/cambio a oficinas
 carácter (lempresa)/más abierta a la gente
 carácter (BUP)/acomplejado
 carácter/introvertido
 carácter/vergonzosa
 competencias/actitudes/amabilidad
 competencias/actitudes/tranquilidad ante ciertos clientes
 competencias/conocimientos/generales
 competencias/conocimientos/manejo caja
 competencias/habilidades/pasar productos lector óptico
 competencias/habilidades/rapidez
 contexto social/familia/escasas posibilidades económicas
 contexto social/lugar residencia/Castellar
 formación formal/fnoreglada (lempresa)/cursillo accionariado
 formación formal/fnoreglada (lempresa)/cursillo acogida
 formación formal/fnoreglada (lempresa)/cursillo fiabilidad
 formación formal/fnoreglada (lempresa, inicial) /cursillo cajera/Madrid
 formación formal/fnoreglada (lempresa, inicial)/cursillo cajera
 formación formal/freglada/desempeño/BUP/bloqueo con algunas asignaturas
 formación formal/freglada/desempeño/BUP/segundo/dificultades
 formación informal/experiencia
 objetivos (BUP)/no ser una carga para la familia
 objetivos (final EGB)/formativos/estudiar FP
 objetivos (tercero BUP)/trabajar
 objetivos/laborales/ser cajera a tiempo completo
 procedimiento busempleo (lempleo)/estar apuntada INEM
 relaciones/lempresa/amigas
 relaciones/lempresa/amigas/escasas fuera del trabajo
 relaciones/antigua amiga BUP
 relaciones/familia/escasas
 relaciones/marido/ampliación amistades
 representaciones (tercero BUP)/"estudiar no era lo mío"
 representaciones/formación reglada/credencialista
 situación afectiva (inicio lempresa)/novio
 situación afectiva/casada
 situación personal (BUP)/características físicas/"gordita"
 situación personal (fin BUP)/anorexia
 situación personal (inicio lempresa)/fin anorexia
 situación personal (inicio lempresa)/mayor libertad
 tf/fnp/BUP
 tf/fnp/BUP/relaciones/dificultades
 tf/fnp/BUP/relaciones/escasas
 tf/fnp/BUP/tercero/incompleto
 tf/fnp/BUP/tercero/repetición por libre
 tf/fnp/EGB
 tiempo libre (con el marido)/salir de fin de semana
 tiempo libre (con el marido)/salir de fin de semana/con otros amigos
 tiempo libre(?)/dibujar
 tiempo libre/escuchar música
 tiempo libre/leer novelas de intriga
 tiempo libre/pasear
 tl (18 años)/lempleo
 tl/empleo
 tl/empleo (inicio)/muchas dificultades

tl/empleo/1contrato
 tl/empleo/1contrato/1 año
 tl/empleo/1contrato/70 horas mensuales
 tl/empleo/2 a 4 contrato/90 horas mensuales
 tl/empleo/2contrato/1 año
 tl/empleo/3contrato/1 año
 tl/empleo/4contrato/fijo
 tl/empleo/adaptación/buena
 tl/empleo/características/contacto con el público
 tl/empleo/contenidos (actualidad)
 tl/empleo/contenidos (inicio)
 tl/empleo/contenidos/manejar teclado caja
 tl/empleo/contenidos/solicitar precios que faltan
 tl/empleo/desempeño/"ser productiva"
 tl/empleo/desempeño/correcto
 tl/empleo/relaciones compañeras/buenas
 tl/empleo/relaciones/amistad con las más antiguas
 tl/empleo/satisfacción
 trabajo doméstico/hacer la cena
 trabajo doméstico/realización/por la tarde

| <i>Tipos de secuencias presentes en el texto</i> | | |
|---|-----------|------------|
| | Abs. | % |
| Narrativas | 1 | 1,1 |
| Demostrativas | 21 | 23,6 |
| Descriptivas | 46 | 51,7 |
| Aclarativas | 17 | 19,1 |
| Dialogales | 2 | 2,2 |
| Evaluativas | 2 | 2,2 |
| <i>Total</i> | 89 | 100 |

La entrevista de Tere transcurre en un tono distendido, pero siempre dentro de los de lo que puede considerarse una entrevista dirigida principalmente a obtener información. En este caso el entrevistador se encuentra con un problema: la entrevistada no considera que le haya ocurrido "nada importante" en su vida, nada digno de ser contado. Ello produce por un lado una entrevista particularmente corta (es una de las que tiene menos unidades de registro de todas las analizadas), y por otro un inicio algo encallado. Frente a la mayoría de casos analizados, en que la entrevista se inicia con una secuencia narrativa de longitud variable, aquí el entrevistador no consigue provocar dicho comienzo. Ello lo obliga a tomar una actitud más inquisitiva respecto a la entrevistada (se produce un elevado número de secuencias aclarativas). Este particular desarrollo de la entrevista también se refleja en el número de secuencias narrativas y demostrativas que contiene el texto: es la entrevista con menor porcentaje de secuencias narrativas (sólo una secuencia narrativa situada a la mitad de la entrevista) y la que tiene

un mayor porcentaje de secuencias demostrativas. La magnitud de este último porcentaje señala que finalmente las relaciones entre los acontecimientos narrados no son menos abundantes que en el resto de entrevistas (32 vínculos entre los códigos, cifra que coincide prácticamente con la media de todas las entrevistas), aunque sí se han obtenido de manera diferente -en la mayoría de casos, un número importante proviene de las secuencias narrativas mientras que en este caso provienen casi exclusivamente de las demostrativas.

5.2. Datos generales de la entrevistada y de sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

Tere tiene 24 años en el momento de la entrevista. Lleva seis años trabajando en Hipercom, los tres primeros con contratos temporales. El puesto de trabajo que ocupa es de cajera, con un contrato a tiempo parcial, que le supone un mínimo de setenta horas mensuales. Este empleo es el primero de su trayectoria laboral, trabajando en el centro escogido para la investigación desde el momento de su apertura en 1990.

Tere se casó a los 23 años y en el momento de la entrevista no tiene hijos. Realizó estudios hasta tercero de BUP, aunque de este último curso le quedaron dos asignaturas que no ha recuperado. Posteriormente, una vez en Hipercom ha realizado diversos cursos, siendo el más importante el de cajera, antes de que se abriese el centro en el cual empezó a trabajar.

Análisis de la red biográfica reducida

| <i>Nodos con mayor grado nodal</i> | |
|------------------------------------|----------|
| | <i>d</i> |
| tl/1empleo | 7 |
| tf/fnp | 5 |
| competencias | 4 |

| <i>Transmisores puros</i> $d_o \geq 3$ | |
|---|------------|
| | <i>d_o</i> |
| - | |

| <i>Receptores puros</i> $d_I \geq 3$ | |
|---|------------|
| | <i>d_I</i> |
| - | |

En la gráfica IX.17 puede observarse la red biográfica reducida de Tere. Contiene un subgrafo central de tamaño relativamente grande y cuatro subgrafos de dos componentes cada uno. Todos los subgrafos hacen referencia a aspectos relacionados

con la trayectoria formativa o laboral excepto el situado en el extremo superior izquierdo, que hace referencia al tiempo libre y el situado en el extremo inferior derecho, que hace referencia a su situación afectiva y personal.

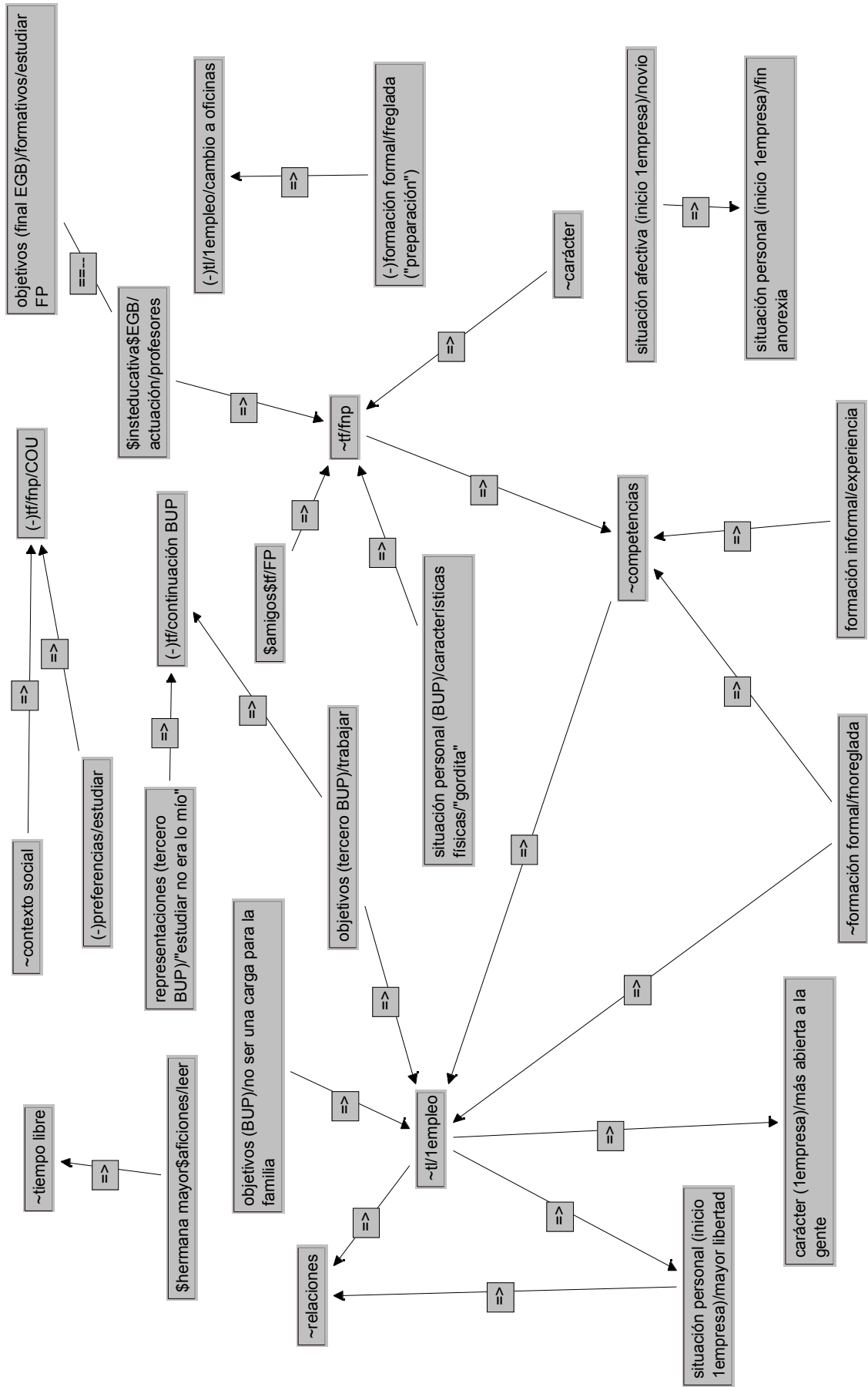
Los nodos principales de la gráfica son ‘tl/empleo’, ‘tf/fnp’ y ‘competencias’, todos ellos directamente relacionados con los temas suscitados en la entrevista. De hecho, en torno a estos tres códigos la narrativa de Tere esquematiza a la perfección el modelo que ya veíamos que se daba en el caso de Miguel (y en menor medida en el caso de Cesca) según el cual se realizan unos estudios de carácter no profesionalizador que no se relacionan con la trayectoria laboral posterior más que a través de las competencias adquiridas. Así es, el nodo ‘competencias’ constituye el principal *punto de corte* de la gráfica, y la *relación de causalidad* entre ‘tf/fnp’ y ‘competencias’ el principal *puente*.

Tan esquemática y a la vez “ejemplar” resulta la narrativa de Tere, que las explicaciones que siguen van a tener cierta apariencia de *déjà-vu*.

La trayectoria formativa (no profesionalizadora) de la entrevistada no puede calificarse de “buena”, no tan solo porque no se finaliza el tercer año de BUP, sino también porque las relaciones con los compañeros de clase no son las mejores posibles (véase el listado de códigos), la mayoría de compañeros de la EGB se dirigen a la FP y Tere se encuentra en el bachillerato sin amistades y además algo acomplejada por sus características físicas (véanse las subcategorías bajo la raíz *situación personal*). El conjunto de relaciones causales que se dirigen hacia el nodo ‘tf/fnp’ “explican” este desempeño deficiente y el posterior abandono en tercero de BUP.

Por el lado de la trayectoria laboral existen toda una serie de nodos que “justifican” el primer empleo: el objetivo de Tere es el de trabajar y el de no ser una carga para la familia. Al mismo tiempo la entrevistada da razones para no continuar con los estudios de BUP y posteriormente de COU, estos elementos serán tratados con mayor detalle en el epígrafe 5.5. Por último, señalar que el nodo ‘tl/empleo’ se relaciona también con toda una serie de consecuencias positivas citadas por la entrevistada: Tere tiene mayor libertad, se vuelve más abierta, hace amigas en el trabajo...

GRÁFICA IX.17. RED BIOGRÁFICA REDUCIDA DE TERE



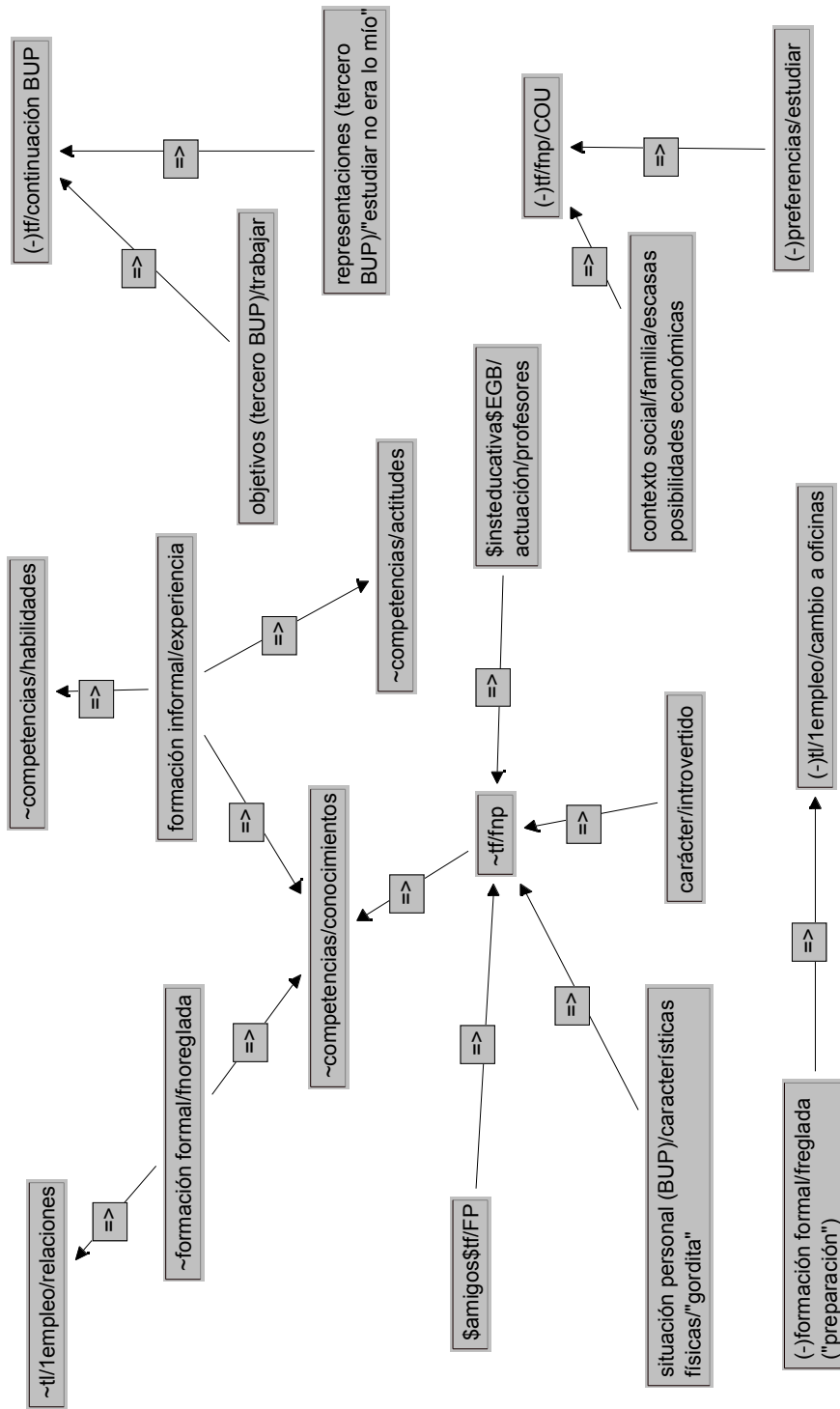
Son también importantes en la narrativa las referencias a las ausencias o carencias, la mayor parte de ellas relacionadas con los aspectos formativos. Tere no ha terminado el BUP (código ‘(-)tf/continuación BUP’), no tiene el COU (código ‘(-)tf/fnp/COU’), pero desde el punto de vistas subjetivo ello no parece causarle especiales problemas (compárese con el caso de Cesca). De todos modos se está refiriendo implícitamente a estas carencias cuando contempla como irrealizable su paso a oficinas como consecuencia de su falta de “preparación” -en realidad su falta de una credencial (código ‘(-)formación formal/freglada (“preparación”)). Los otros códigos que recogen ausencias son el ya mencionado imposible paso a oficinas y la falta de preferencias por el estudio (‘(-)preferencias/estudiar’), código que recoge un tipo de justificación que repite la realizada por otros entrevistados (Cesca o Enric).

En cuanto a las *relaciones de identidad negativas*, la única codificada es la que opone los objetivos de la entrevistado por estudiar FP a la actuación de los profesores en EGB que la orientan hacia el BUP. Es una situación que repite lo ocurrido en la trayectoria de Miguel y que se analizará algo más profundamente en el epígrafe 5.5.

5.3. La formación formal e informal

La gráfica IX.18 tiene cuatro subgrafos, el más importante de los cuales se desarrolla en torno a la trayectoria formativa no profesionalizadora (que incluye exclusivamente la formación reglada). Esta formación converge con la formación formal no reglada y con la formación informal en el nodo ‘competencias/ conocimientos’, es decir, la entrevistada considera que los conocimientos aplicados en su puesto de trabajo provienen de los tres procesos de formación citados. No ocurre lo mismo con las competencias relacionadas con sus habilidades y con sus actitudes, éstas sólo se vinculan a la formación informal. También es interesante destacar que la formación no reglada recibida en la empresa es vinculada por la entrevistada al desarrollo de relaciones de amistad entre las cajeras (‘tl/1empleo/relaciones’). Dada la importancia que la empresa otorga a la integración de sus diferentes trabajadores dicho “producto” de la formación no puede considerarse una consecuencia casual.

GRÁFICA IX.18. RELACIÓN DE TERE CON LA FORMACIÓN

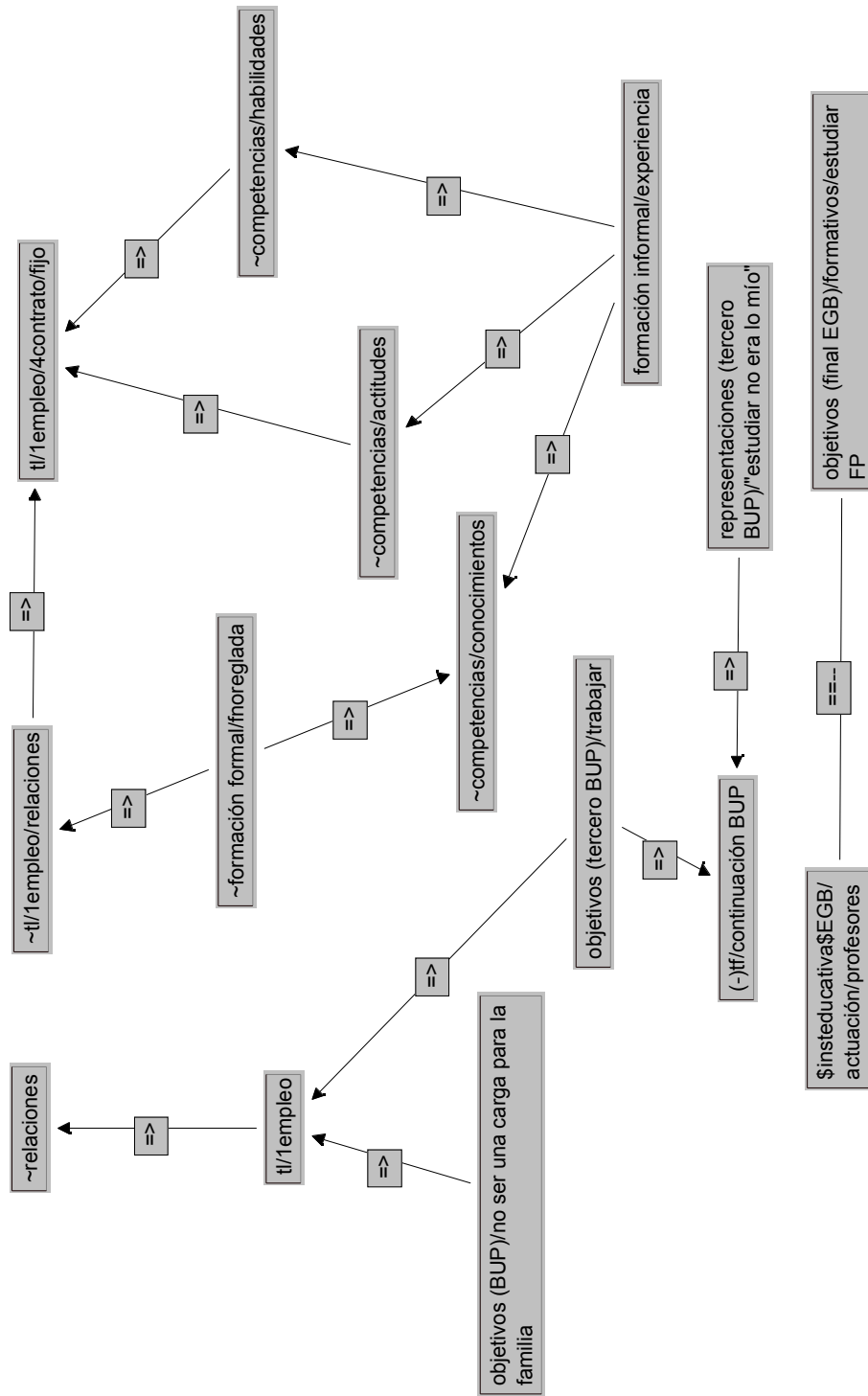


Dejando de lado la *relación de causalidad* entre ‘(-)formación formal/freglada (“preparación”)’ y ‘(-)tl/1empleo/cambio a oficinas’, ya comentada en el epígrafe anterior, los otros dos subgrafos menores de la gráfica IX.18 hacen referencia a la no continuación de la trayectoria formativa. Aunque los enunciados codificados son diferentes -los que hacen referencia a la no continuación de la trayectoria no profesionalizadora se han codificado como ‘(-)tf/fnp/COU’ y los que hacen referencia al abandono de los estudios de BUP se han codificado como ‘(-)tf/continuación BUP’- las razones aportadas para uno y otro caso pueden considerarse válidas indistintamente. Puede apreciarse como los motivos aportados por la entrevistada afectan diferentes dimensiones, desde las escasas posibilidades económicas de la familia -que impiden afrontar los gastos que supondrían unos estudios superiores- pasando por las preferencias o representaciones de carácter individual -una interiorización de las dificultades vividas en los estudios- y llegando hasta unos objetivos, fruto de todo lo anterior, que pasan principalmente por una inserción rápida en el mercado de trabajo. Todo ello produce una dotación de credenciales escasa -únicamente el graduado escolar- y unas competencias principalmente adquiridas fuera de los ámbitos reglados.

5.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

La gráfica IX.19 está compuesta por tres subgrafos, el mayor de los cuales tiene como nodos principales ‘formación informal/ experiencia’ y ‘tl/ 1empleo/ 4contrato/ fijo’. Este subgrafo muestra a la perfección cuáles son los recursos utilizados por la entrevistada para obtener la estabilización en su puesto de trabajo (es decir, para conseguir que su cuarto contrato fuese de carácter indefinido): principalmente sus habilidades y su comportamiento. Una vez más se repite la situación en que los *conocimientos* no se relacionan con la estabilización en el puesto de trabajo, éstos suponen una condición necesaria, pero los aspectos que finalmente tienen peso son otros. Entre estos factores la entrevistada cita las buenas relaciones establecidas con las compañeras de trabajo (‘tl/1empleo/relaciones’), lo cual no es más que una muestra de que cumple con las características que la empresa solicita a sus trabajadores/as: adaptabilidad y habilidades relacionales.

Gráfica IX. 19. RECURSOS, OBJETIVOS Y REPRESENTACIONES DE TERE



Con la entrevistada se produce la relativa paradoja de que su carácter no parece ser el más indicado para un trabajo de cara al público (véase el listado de códigos). Sin embargo, los cursillos realizados, especialmente las dos semanas que pasó en Madrid con otras compañeras que empezaban (como parte de su formación inicial), así como la experiencia de trabajo en la caja, parecen haberla impulsado a ser más comunicativa y abierta. Con todo, su carácter parece indicar que se trata de una persona poco propensa a la protesta y al descontento, algo que sin duda la empresa tiene en cuenta (véase el epígrafe 2.3 en el capítulo VIII).

Otro elemento a destacar -recogido por la *relación de causalidad* entre ‘tl/empleo’ y ‘relaciones’- es que la entrevistada no sólo tiene buenas relaciones en el trabajo, sino que estas relaciones constituyen también el grueso de sus amistades (véase el listado de códigos). Esta es otra muestra de su “integración” en la empresa.

¿Cómo se relacionan los recursos analizados con los objetivos y representaciones de la entrevistada? Las representaciones de Tere de carácter credencialista (véase el listado de códigos), así como el deseo de una rápida inserción laboral, influían sin duda en hacerle deseable una trayectoria de carácter profesionalizador (‘objetivos (final EGB)/ formativos/ estudiar FP’). Sin embargo la orientación de los profesores la impulsan a realizar otro tipo de formación, que en último término no le va a proporcionar ninguna credencial.

El procedimiento utilizado para buscar empleo no es especialmente intenso. Desde segundo de BUP está apuntada en el INEM, al tiempo que va realizando los estudios (véase el listado de códigos). Es a través del INEM que la empresa se pone en contacto con ella, y después de pasar una entrevista y una prueba psicotécnica empieza el proceso de formación para el puesto de cajera

Su estabilización laboral se produce principalmente porque cumple con las condiciones de carácter comportamental solicitadas por la empresa a una cajera -garantizadas en parte por una determinada socialización de género. Posiblemente de modo inconsciente, el carácter vergonzoso e introvertido de la entrevistada va modificándose en la propia empresa, para acabar cumpliendo los mínimos de habilidad relacional que exige su puesto de trabajo. Por otro lado, los conocimientos específicos para el puesto de cajera son proporcionados por la empresa (véase en el listado de

códigos la raíz *formación formal/ fnoreglada*). Además, su satisfacción con el puesto de trabajo ocupado, un correcto desempeño de las tareas (analizados más profundamente en el siguiente epígrafe) y sus buenas relaciones con las compañeras completan el conjunto de condiciones que la empresa busca en sus cajeras.

El puesto de trabajo ocupado no constituye sin duda una prioridad en el proyecto de vida de la entrevistada, como lo demuestra su satisfacción con su contrato a tiempo parcial por permitirle realizar el trabajo de carácter doméstico -que principalmente es asumido por ella. Se trata simplemente de obtener un complemento salarial a los ingresos del marido, en espera, posiblemente, de que llegue el momento de tener hijos.

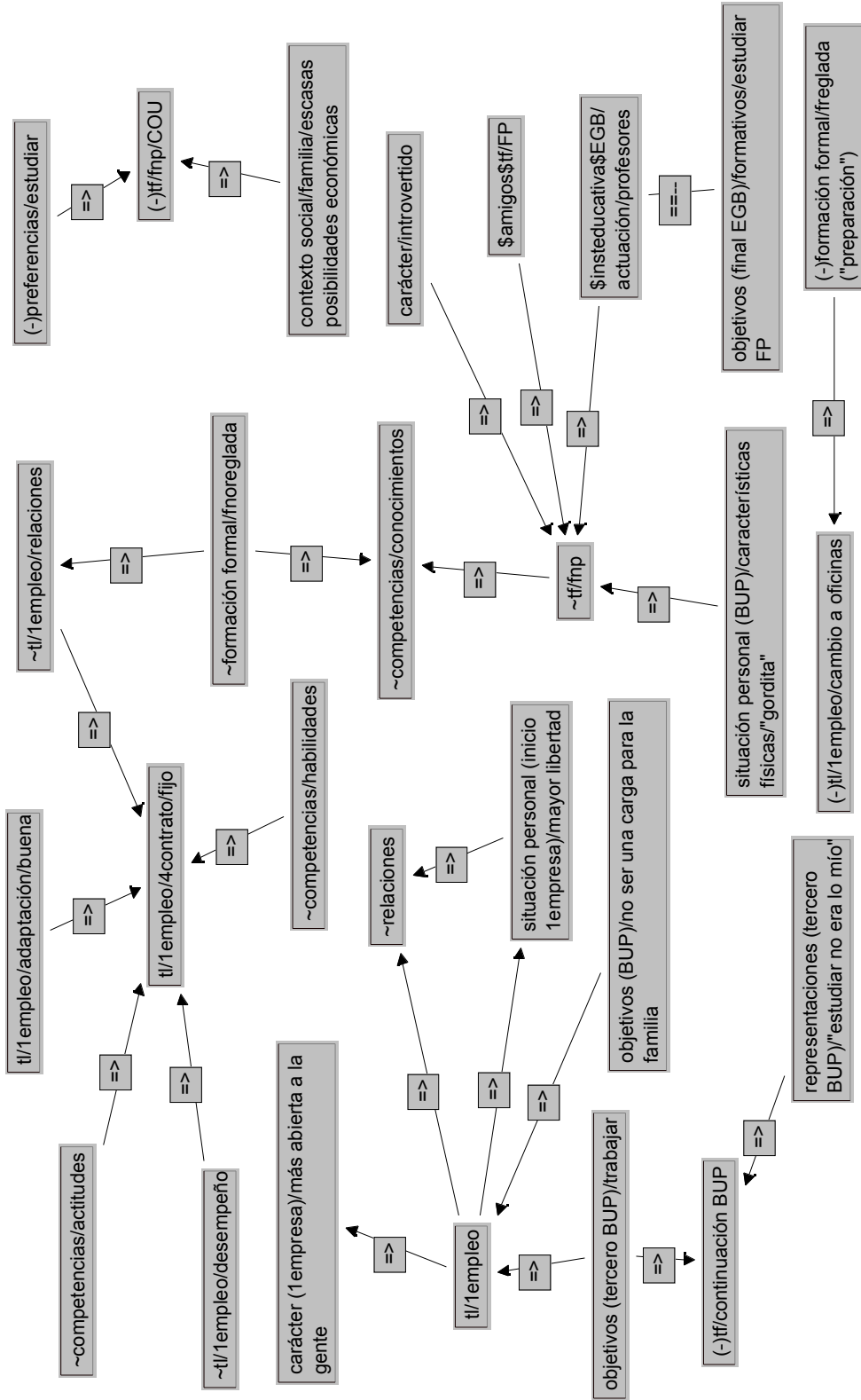
5.5. La trayectoria laboral y formativa

La gráfica IX.20 está compuesta por cuatro subgrafos principales. La no continuación de la formación no profesionalizadora por parte de Tere ya ha sido abordada en el epígrafe 5.4, y la imposibilidad de su paso a oficinas lo ha sido en el epígrafe 5.2. Este epígrafe se centrará, por lo tanto, en el análisis de los dos otros subgrafos, los de mayor tamaño. Podría considerarse, de hecho, que en la gráfica IX.20 existen tres núcleos principales en torno a los cuales se centran las relaciones. Se trata de los nodos ‘tf/fnp’, ‘tl/ 1empleo/ 4contrato/ fijo’, y ‘tl/1empleo’; los dos primeros constituyen un primer subgrafo gracias al nodo ‘competencias/conocimientos’, que los vincula, mientras que en torno a ‘tl/1empleo’ se forma el segundo.

En la red biográfica simplificada de la gráfica IX.17 no se distinguían los diferentes aspectos del primer empleo, como el grado de adaptación a él, la contratación, las relaciones o el desempeño. En la gráfica IX.20 se hacen estas distinciones, de modo que el código ‘tl/1empleo’ recoge únicamente los enunciados de carácter general en que la entrevistada no realiza ningún tipo de especificación.

Esta distinción permite complementar el análisis realizado en el epígrafe anterior en relación a su contratación indefinida: ésta se produce no sólo por sus competencias, por sus buenas relaciones con las compañeras de trabajo o por su buena “adaptación”, sino también porque desempeña bien su trabajo, porque es rápida pasando productos; en definitiva porque es “productiva”, tal como señala la propia entrevistada (véase el listado de códigos).

GRÁFICA IX.20. TRAYECTORIA LABORAL Y FORMATIVA DE TERE



Por otro lado, la distinción realizada permite comprobar que el nodo ‘tl/empleo’ se vincula por parte de la entrevistada a aspectos más generales de su trayectoria biográfica como su carácter, sus objetivos, sus relaciones o su situación personal. Estos vínculos con situaciones o características no estrictamente laborales, así como la importancia en términos de *centralidad*, convierten al nodo en candidato a *jalón biográfico*. De todos modos, conviene relativizar la importancia de dicho nodo; a pesar de las relaciones que recibe y las que envía, el nodo no parece tener el sentido de acontecimiento definidor de la trayectoria seguida posteriormente.

Finalmente, en relación con la trayectoria formativa no profesionalizadora, insistir en su aislamiento del resto de hechos de la trayectoria laboral. Incluso el nodo ‘competencias/ conocimientos’ que es el que ejerce de *punto de corte*, tiene una escasa influencia explicitada sobre los elementos de la trayectoria laboral. Es sobre esta trayectoria formativa que inciden aspectos como el contexto social o la actuación de los profesores en EGB, aunque ello en direcciones contrarias. Si las recomendaciones de los profesores influyen en que se tome la vía del BUP frente a la de la FP, el contexto social -concretamente la mala situación económica de la familia- influye en que no se prosigan los estudios del BUP hacia el COU y la universidad. Otra vez surge la contradicción entre unos ámbitos y otros -entre la lógica académica y las desigualdades de carácter económico- en parte ya avanzada por la entrevistada al plantearse como objetivo los estudios de FP.

El resto de relaciones que inciden sobre el nodo ‘tf/fnp’ van en la dirección de justificar los malos resultados obtenidos. Ello relativiza la importancia de los problemas económicos de la familia en el abandono de la “vía académica”. Parecería que en la narrativa de la entrevistada se trata de un elemento más (desde luego no el menos importante) que se junta al resto de razones que influyeron sobre su desempeño (véase en el listado de códigos los que tienen la raíz *formación formal/freglada/desempeño*).

5.6. Tere: la búsqueda de la inserción y el uso de las competencias actitudinales

La trayectoria laboral de Tere resulta paradigmática como ejemplo de inserción laboral sin apenas utilización de los recursos personales (no se utilizan las redes sociales, no

dispone de credenciales, no tiene competencias aparte de las adquiridas por la socialización o en la formación no profesionalizadora recibida). Tampoco la búsqueda de empleo puede calificarse de intensa, simplemente desde los 16 años está apuntada en el INEM. Aún así la entrevistada consigue una inserción estable. En realidad ello no tiene nada de extraordinario, puesto que su contratación se debe a que cumple perfectamente las exigencias que la empresa solicita en una cajera: una actitud de servicio, una determinada apariencia física y capacidad de relación. Una vez adquiridos los conocimientos necesarios a través de la formación proporcionada por la empresa, la entrevistada demuestra ser rápida y cumplir con los requisitos exigidos a una cajera. De las competencias citadas, las que le proporcionan la obtención de un contrato indefinido son las de carácter comportamental, a pesar de tener un carácter algo tímido e introvertido -o quizás gracias a ello: la entrevistada no parece nada propensa a la queja o la protesta.

La entrevistada no tiene ninguna estrategia concreta de inserción. Casi por inercia -siguiendo las recomendaciones de los profesores- elige estudiar BUP en lugar de FP, pero no parece guiarla un especial deseo de obtención de credenciales o competencias. Parecería como si los estudios tuviesen únicamente como objetivo cubrir el tiempo de espera hasta llegar a los 16 años, edad mínima para entrar en el mercado de trabajo. Ahora bien, su objetivo de “no ser una carga para la familia” tampoco parece ser enormemente acuciante, su única estrategia de búsqueda de empleo consiste en estar inscrita en el INEM, al tiempo que va estudiando el bachillerato. Desde luego tampoco rechaza la posibilidad de una inserción rápida, y una vez que recibe la oferta por parte de Hipercom deja los estudios.²²

En la trayectoria de Tere no parecen existir elementos especialmente importantes que hayan perturbado su trayectoria formativa o laboral. Las escasas posibilidades económicas de su familia tampoco parecen forzarla a una estrategia que busque la inserción rápida, aunque sin duda influyen en sus creencias de que estudiar “no es lo suyo”. Si en el caso de la entrevista a Miguel la situación económica familiar parecía una razón determinante para el abandono de la vía académica, en el caso de Tere parece ser una más entre otras razones; otras razones que también están asociadas a la cultura de clase, puesto que una cosa no quita la otra. La ausencia de búsqueda de una

formación complementaria o alternativa que aumentase sus recursos de cara a la inserción también debe asociarse a la socialización de clase y de género: el trabajo productivo no es prioritario y por lo tanto, la “inversión” en recursos que se realiza para obtenerlo tampoco es substancial.

Esta importancia limitada del empleo en la vida de Tere también puede explicar la relativa simplicidad y “naturalidad” de la trayectoria laboral y formativa de la entrevistada (obviamente también influye su edad). Todo transcurre sin excesivas alteraciones, como siguiendo un camino ya transitado anteriormente y en que las vías alternativas estuviesen ya inhabilitadas de antemano.

6. Santi

6.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

- Unidades de registro: 139
- Códigos: 130
- Codificaciones: 269
- Vínculos entre códigos: 31

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$6empresa\$actuación/estrategia selección/entrevista
 \$9empresa\$actuación/jefe sección/ofrecer empleo
 \$9empresa\$actuación/política promoción/ascensos muy lentos
 \$9empresa\$actuación/política promoción/jefes de sección son licenciados
 \$9empresa\$actuación/reconocimiento/nulo de ciertas tareas
 \$amigos\$tf/fp/FP
 \$cuñado\$tiempo libre/cuidar pecera
 \$hermano\$tf/fnp/BUP/inacabado
 \$insteducativa\$FP/actuación
 \$insteducativa\$FP/actuación/convenio Generalitat
 \$insteducativa\$universidad/nota entrada desde FP demasiado alta
 \$jefe sección\$desconocimiento de las ventas
 \$madre\$insistencia en que estudiara BUP
 \$novia\$desavenencias otras novias
 (-)tf/universidad (preinscripción)/setiembre

²² Durante el primer año de trabajo realiza un intento de recuperar las dos asignaturas que le quedaban de tercero de BUP, pero al no conseguirlo no vuelve a intentarlo.

(-)tf/universidad/relaciones laborales
 carácter/cabezón
 carácter/denunciar situaciones injustas
 carácter/nervioso
 competencias (6empleo)/ conocimientos/administrativo
 competencias/actitudes/trabajar rápido
 contexto social/amistades/"gente normal"
 contexto social/familia/dificultades económicas
 contexto social/familia/relaciones
 contexto social/lugar residencia/Badia
 formación formal/freglada/desempeño/FP/dificultades
 formación formal/freglada/desempeño/FP/quinto/repetido
 formación formal/freglada/desempeño/FP/quinto/seis suspendidas
 información/7empleo
 objetivos (1empleo)/laborales/hacer currículum
 objetivos (1empleo)/laborales/ingresos económicos
 objetivos (final FP)/formativos/ universidad/preinscripción
 objetivos/formativos/ universidad/Relaciones Laborales
 objetivos/laborales/promoción
 objetivos/laborales/trabajar de modo que pueda estudiar
 procedimiento busempleo (4empleo)/hechar una solicitud
 procedimiento busempleo (5empleo)/leer ofertas periódico
 procedimiento busempleo (6empleo)/acudir INEM
 relaciones/amigos
 relaciones/amigos estables
 relaciones/amigos/distanciamiento
 representaciones/formación/ FP/instrumental
 representaciones/formación/ FP/utilidad asignaturas prácticas
 representaciones/formación/cultura general
 situación afectiva/novia
 tf (1paro)/fp/FP/quinto/finalización
 tf/fnp/EGB/desaveniencias compañeros
 tf/fnp/EGB/enfrentamientos compañeros
 tf/fp/FP
 tf/fp/FP/administrativo
 tf/fp/FP/administrativo seg. grado
 tf/fp/FP/combinación estudios y trabajo
 tf/fp/FP/preferencias (primer año)/contabilidad
 tf/fp/FP/preferencias/asignaturas prácticas
 tf/fp/FP/primer grado/relaciones/buenas
 tf/fp/FP/segundo grado/amigos
 tiempo libre (antes 9empleo)/salir de acampada
 tiempo libre/cuidar pecera
 tiempo libre/hacer maquetas
 tl/1empleo/acuerdo cooperación
 tl/1empleo/auxiliar secretario instituto
 tl/1paro
 tl/2empleo
 tl/2empleo/1etapa/contrato 10 meses a través instituto
 tl/2empleo/1etapa/empresa Cerdanyola (administrativo?)
 tl/2empleo/2etapa/empresa Cerdanyola (administrativo?)
 tl/2empleo/2etapa/empresa Cerdanyola/10 meses contrato INEM
 tl/2empleo/2etapa/empresa Cerdanyola/sin contrato dos años
 tl/3empleo/3 meses
 tl/3empleo/contenidos/hacer barras de pan
 tl/3empleo/panadería
 tl/4empleo
 tl/4empleo/contenidos/ayudar elecciones sindicales
 tl/4empleo/jornada completa
 tl/4empleo/UGT
 tl/5empleo (abandono)
 tl/5empleo/contenido/trabajo cadena
 tl/5empleo/imprensa
 tl/5empleo/insatisfacción/ritmo trabajo
 tl/5empleo/jornada completa

t1/6empleo (abandono)
 t1/6empleo/administrativo
 t1/6empleo/características/responsabilidad
 t1/6empleo/contenidos/liquidación reparto
 t1/6empleo/contenidos/revisión entregas distribuidora
 t1/6empleo/horas extras no pagadas
 t1/6empleo/insatisfacción/horas extras no pagadas
 t1/6empleo/insatisfacción/responsabilidad no remunerada
 t1/6empleo/jornada completa
 t1/7empleo
 t1/7empleo (abandono)
 t1/7empleo/características/rutinas manuales
 t1/7empleo/contenidos/cadena fabricación estuches vídeo
 t1/7empleo/descanso martes y miércoles
 t1/7empleo/dos primeros meses sin contrato
 t1/7empleo/inyección de plásticos
 t1/7empleo/jornada completa
 t1/8empleo/aumento productos
 t1/8empleo/contenidos/hacer pedidos (tarea jefe sección)
 t1/8empleo/contenidos/reponer productos ciertas marcas
 t1/8empleo/contenidos/retirar productos caducados
 t1/8empleo/desempeño/cumplimiento obligaciones
 t1/8empleo/empresa subsidiaria 9empresa
 t1/8empleo/jornada completa
 t1/8empleo/merchant
 t1/8empleo/ritmo trabajo rápido
 t1/9empleo
 t1/9empleo (1994)/contrato fijo
 t1/9empleo/características/monótono
 t1/9empleo/características/rutinas manuales
 t1/9empleo/contenidos/hacer pedidos (tarea del jefe de sección)
 t1/9empleo/contenidos/llevar estanterías
 t1/9empleo/contenidos/mandar sobre los merchants
 t1/9empleo/contrato 3 meses
 t1/9empleo/contrato fijo
 t1/9empleo/jornada completa
 t1/9empleo/relaciones/ ayuda a compañeros
 t1/9empleo/relaciones/ compañeros/buenas
 t1/9empleo/relaciones/ jefe sección/buenas
 t1/9empleo/reponedor
 t1/9empleo/ritmo trabajo rápido
 t1/9empleo/segundo contrato 3 meses
 t1/empleo/administrativo

| <i>Tipos de secuencias presentes en el texto</i> | | |
|---|------------|------------|
| | Abs. | % |
| Narrativas | 9 | 7,9 |
| Demostrativas | 17 | 14,9 |
| Descriptivas | 76 | 66,7 |
| Aclarativas | 8 | 7,0 |
| Dialogales | 2 | 1,8 |
| Evaluativas | 2 | 1,8 |
| <i>Total</i> | 114 | 100 |

El texto de la entrevista a Santi es el que mayor número de códigos diferentes tiene asignados, aunque no es el que cuenta con mayor número de codificaciones. Ello

se explica especialmente debido a la trayectoria laboral del entrevistado, con un gran número de empleos (y por lo tanto con un código para cada uno de ellos y las características o circunstancias a ellos referidos) pero de escasa importancia en la trayectoria final (por lo tanto los códigos son asignados a una sola unidad de registro en todo el texto).

Dicho esto, las características del desarrollo de la entrevista pueden considerarse como normales. El entrevistado tiene facilidad de palabra y sus explicaciones requieren de escasas reinsistencias o relanzamientos por parte de la entrevistadora. Su trayectoria laboral, con numerosos empleos en ella, provoca que no siempre unos determinados hechos estén conectados con otros; es esta circunstancia la que produce el bajo número de relaciones entre códigos (en relación al número total de éstos), así como la existencia de un elevado porcentaje de secuencias descriptivas frente a un relativo bajo porcentaje de secuencias demostrativas.

6.2. Datos generales del entrevistado y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

El puesto de trabajo que ocupa Santi en el momento de la entrevista es el de reponedor. Después de dos contratos de tres meses cada uno obtiene un contrato fijo en 1994. Se trata del noveno empleo en su corta trayectoria laboral (el entrevistado tiene 26 años). Anteriormente ha pasado por todo tipo de ocupaciones, en alguna de las cuales no ha llegado a permanecer ni una semana.

El entrevistado ha realizado estudios de FP administrativo (el grado medio y el grado superior), aunque suspendió el quinto curso y no lo repitió hasta algo antes de empezar a trabajar en la empresa actual. En el momento de la entrevista vive en casa de sus padres, aunque está a punto de comprarse un piso, que piensa pagar a medias con su novia.

Análisis de la red biográfica reducida

Nodos con mayor grado nodal/Transmisores puros **$d_0 \geq 3$ Receptores puros**

| | | | | | |
|--------------|-----|-------|-------|--------|-------------------|
| $d_I \geq 3$ | d | d_0 | d_I | tf/fp4 | \$insteducativa\$ |
|--------------|-----|-------|-------|--------|-------------------|

FP

| | | |
|---|--------------|-------------|
| 3 | -tl/9empleo4 | objetivos 4 |
|---|--------------|-------------|

La red biográfica de la gráfica IX.21 presenta una estructura particular respecto a la mayoría de redes analizadas. En lugar de presentar unos cuantos nodos con un elevado grado nodal en torno a los cuales se articulan el resto de relaciones, en este caso no existe ningún nodo con tal acumulación, y la red tiene un carácter mucho menos centralizado. Aunque esta baja centralidad de los nodos pueda dar la impresión de desconexión, en realidad la gráfica IX.21 contiene únicamente cinco subgrafos, cuatro de los cuales están compuestos por más de dos nodos. Los más importantes de estos subgrafos (con ocho nodos cada uno) son los que se forman en torno a ‘tf/fp’ y ‘tl/9empleo’, dos de los códigos con mayor grado nodal. El tercero de los códigos con mayor grado es ‘objetivos’, en torno al cual se construye prácticamente todo el subgrafo en el cual se integra. Otro nodo importante es ‘\$insteducativa\$FP’, el único *transmisor puro* de la red con un d_0 mayor o igual a 3. Los principales *puntos de corte* de la gráfica coinciden con los citados nodos de mayor importancia, por lo que su análisis es redundante. Estos datos muestran que los cuatro principales subgrafos tienen una importancia elevada en la narración, cada uno de ellos referido a un aspecto diferente.

De los cuatro subgrafos citados, el que dota de mayor singularidad a la narrativa es el situado en la parte inferior de la gráfica. Se trata del conjunto de nodos vinculados principalmente a través del código ‘objetivos’, causante reconocido del abandono de tres empleos diferentes. El peso de los objetivos del actor en su trayectoria formativa y laboral será analizado más profundamente en el epígrafe 6.4., pero este dato nos indica ya de entrada una trayectoria marcada por las decisiones personales del entrevistado.

El subgrafo situado por encima del que acabo de comentar, compuesto también por siete nodos, es el que tiene como principales transmisores a ‘\$insteducativa\$FP’ y a

‘contexto social’. Los códigos en este subgrafo recogen dos tipos de enunciados; por un lado aquellos en que se narra la intermediación del instituto de FP para conseguir su primer, segundo y cuarto empleo; por otro lado aquellos en que se destaca la influencia de su contexto social respecto al acceso a algunos empleos. El influjo de unos y otros elementos convergen en su primer empleo.

El subgrafo situado en el extremo izquierdo tiene como principal nodo a ‘tl/9empleo’. Este código está vinculado con el “mundo” de las relaciones y de los empleos que éstas le han proporcionado (el octavo empleo). En torno al código ‘tf/fp’ se sitúa otro “mundo”, el de la trayectoria formativa profesionalizadora, el de las competencias obtenidas a través de ella y el de los empleos (sólo uno, según el entrevistado) que éstas le han proporcionado. Se trata en realidad de dos “mundos” que se oponen. La *relación de oposición* entre ‘tl/9empleo’ y ‘tl/empleos/administrativo’ indica que en la percepción del entrevistado poco tiene que ver su actual empleo con los que en su trayectoria formativa tienen un carácter administrativo (entre los cuales se incluye el sexto), esta relación permite deducir, de hecho, una oposición entre ambos subgrafos, y por lo tanto que también se oponen las competencias utilizadas en uno y otro caso. En esta línea debe destacarse que el entrevistado no realiza el vínculo habitual en otras entrevistas entre conocimientos provenientes de la formación formal (aunque se trate simplemente de los de carácter generalista) y empleo. En esta ocasión las competencias no ejercen el papel de intermediarias entre un mundo y otro.²³

Los diferentes aspectos señalados permiten obtener una imagen general de la narrativa de Santi en que a pesar del elevado número de empleos por los que ha pasado el entrevistado, los hechos y situaciones no tan desconectados como podría suponerse. En la práctica se dan un conjunto de grandes líneas que dan coherencia a las acciones emprendidas y a los acontecimientos vividos y que serán desmenuzadas a continuación.

²³ Obsérvese que el código ‘competencias’ y el código ‘competencias (6empleo)’ recogen los enunciados que hacen referencia a las competencias utilizadas en dos empleos diferentes, por ello no pueden unificarse en uno solo (menos aún con la oposición señalada): no son las mismas competencias las utilizadas en el sexto empleo que las utilizadas en el noveno (actual) empleo.

6.3. La formación formal e informal

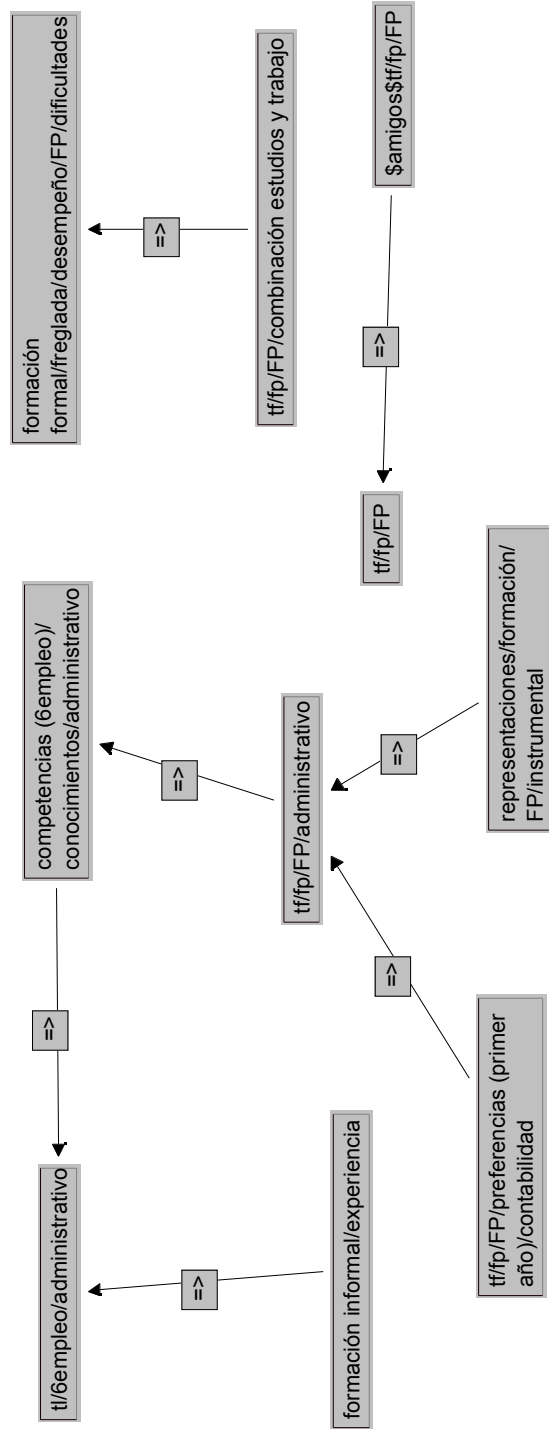
La gráfica IX.22 muestra los códigos que codifican los enunciados del entrevistado en referencia a su formación y a su trayectoria formativa. Se trata de una gráfica compuesta por tres subgrafos en que la mayoría de nodos recogen informaciones relacionadas con la trayectoria formativa profesionalizadora.²⁴ Estos enunciados, sin embargo, prácticamente no hacen referencia a las competencias del entrevistado; se trata principalmente de aspectos centrados en la justificación de su elección por la FP-combinación de sus preferencias, sus representaciones y el hecho de que su mayoría de amigos tomasen esa vía- o de las dificultades que tuvo en los últimos cursos -a causa de que combinaba estudios y trabajo.

La única referencia en la entrevista que relaciona formación y competencias se centra en su trabajo como administrativo en su sexto empleo. Igualmente es en relación a este empleo que considera que la formación formal le ha sido útil, no tanto como generadora de competencias sino principalmente porque considera que la empresa le contrató por su experiencia anterior en el mismo tipo de tareas. Podría suponerse, por consiguiente, que las competencias que utiliza el entrevistado en su actual empleo no provienen ni de la formación formal ni de la informal. Apuntar, en relación a esta última, que Santi está obviando su aprendizaje informal en el octavo empleo como merchant.²⁵ Ello puede deberse a la visión que tiene del trabajo que realiza (véanse en el listado de códigos las características asignadas a las tareas por parte del entrevistado). La concepción de dicho trabajo como muy descualificado provoca que las únicas competencias que se evoquen sean de carácter actitudinal, como se verá en el siguiente epígrafe.

²⁴ El entrevistado no relaciona los aspectos de su trayectoria formativa no profesionalizadora (véase el listado de códigos) con ninguna otra circunstancia de su trayectoria formativa o laboral.

²⁵ El trabajo de merchant es prácticamente equivalente al de reponedor. La diferencia es que está pagado por las empresas proveedoras y que en la práctica actúa bajo las órdenes de los reponedores, que cobran directamente de Hipercom.

GRÁFICA IX.22. RELACIÓN DE SANTI CON LA FORMACIÓN



6.4. Las estrategias y usos de la formación para el empleo

La gráfica IX.23 permite observar de qué modo el entrevistado ha utilizado sus recursos para acceder al empleo. Si se hace la distinción entre credenciales, competencias y relaciones, parece que aquello que ha resultado más importante en la trayectoria laboral de Santi han sido estas últimas. En dos casos el entrevistado afirma que gracias a las relaciones consiguió un determinado empleo (tercer empleo y octavo empleo). La interpretación de estas afirmaciones resulta algo problemática. Por el tipo de vínculos de que se trata (amigos de su misma edad) resulta difícil pensar que las relaciones fuesen realmente las causantes de su contratación; parece más plausible que estas amistades, a la vez que sirvieron de vía de transmisión de la información y para establecer contacto, funcionasen como aval o garantía ante la empresa, dependiendo de la estrategia de contratación de ésta última su definitiva colocación. En todo caso estas amistades parecería que habrían tenido un papel algo más importante que el de meras transmisoras de información. En este orden, se trataría de un uso diferente al que realiza el entrevistado de las relaciones de su madre (código ‘contexto social/familia’), que únicamente le proporcionan información, del mismo modo que se la proporciona el periódico para el quinto empleo o el INEM para el sexto (véase en el listado de códigos la raíz *procedimiento busempleo*).

La importancia de las competencias para el acceso al empleo habría sido mucho menor. Sólo en el acceso al sexto empleo parecen haber tenido importancia las adquiridas en su formación en la FP, y sólo en el noveno empleo (el actual) parecen haber pesado las competencias de carácter comportamental. Aún menor importancia parecen haber tenido las credenciales; puesto que el entrevistado no las cita en ningún momento (ni tan siquiera como parte del concepto más extenso de formación) como importantes en el acceso a ninguno de sus empleos. Este escaso peso dado por el entrevistado a su credencial de FP o a los conocimientos que en su formación adquirió -cuando realmente ha ejercido como mínimo tres empleos en que realizaba tareas de administrativo- puede deberse al hecho de que la mayor parte de estos empleos fueron conseguidos directamente a través del instituto de FP; ello será analizado con mayor detalle en el próximo epígrafe.

¿Cómo se articula todo ello con los objetivos y representaciones del entrevistado? El caso de Santi es muy especial en esta cuestión. La idea que hasta el momento de la entrevista ha guiado su trayectoria laboral no es la de obtener una buena inserción,²⁶ sino la de tener un empleo que le permita culminar su gran anhelo, el de estudiar Relaciones Laborales en la universidad. Curiosamente el entrevistado no explicita las representaciones que le llevan a desear con tanto ahínco la entrada en la universidad; preguntado por ese deseo, el principal argumento que da lo vincula a su carácter y a su inclinación por la denuncia de situaciones injustas (recogido en la gráfica por la *relación de causalidad* entre ‘carácter ‘ y ‘objetivos formativos’). Otra razón más implícita puede encontrarse en que parte de sus amigos tienen esos estudios, aunque posiblemente las verdaderas razones deben situarse en el peso del discurso dominante en torno a la formación: a más formación más y mejor empleo. Ello reforzado últimamente por el hecho de que la promoción a jefe de sección en Hipercom (una posibilidad lejana, pero contemplada por el entrevistado) sólo se produce si el candidato posee una diplomatura o una licenciatura.

Este deseo de combinar estudios y empleo ha llevado al entrevistado a abandonar tres empleos diferentes (el quinto, el sexto y el séptimo), aunque desgraciadamente para él no ha conseguido el acceso a la universidad en ninguna de las ocasiones en que lo ha intentado, debido a su baja nota media. Puede decirse por lo tanto, que a pesar de existir un comportamiento estratégico por parte del entrevistado, se trata de momento de una estrategia frustrada por la política de entrada en la universidad.

6.5. La trayectoria laboral y formativa

La gráfica IX.24 recoge los mismos “mundos” que aparecían en la red biográfica reducida, aunque con mayor detalle en los códigos considerados. Este hecho por sí solo ya deja entrever que cada uno de esos mundos tiene en la práctica algún vínculo con alguna porción de la trayectoria laboral del entrevistado y, que al mismo tiempo, siempre es posible relacionar alguno (o algunos) de los empleos del entrevistado con

²⁶ No obstante, el entrevistado también afirma que entre los motivos para buscar su primer empleo -antes de haber finalizado los estudios de FP- estaban los de conseguir unos ingresos económicos -la situación económica familiar lo imponía en parte- y los de hacer *currículum*. Véase en el listado de códigos la raíz *objetivos (1empleo)*.

algún otro aspecto no estrictamente laboral de la biografía de Santi: la actuación del instituto con el primer, el segundo y el cuarto empleo; sus estudios de FP con el sexto empleo; sus relaciones con el tercer, octavo y noveno empleo; sus objetivos de estudiar y trabajar al mismo tiempo con el quinto, sexto y séptimo empleo.

Ninguno de estos aspectos parece tener una importancia superior a los otros, de modo que van conformando una trayectoria con saltos y bajos, pero sin grandes elevaciones o descensos. Sus empleos son, por este orden (véase el listado de códigos), un puesto de auxiliar de secretario en un instituto, un puesto de administrativo en una pequeña empresa de Cerdanyola, el trabajo como ayudante en una panadería, el trabajo en UGT ayudando a la realización de las elecciones sindicales, el trabajo en la cadena de fabricación en una imprenta, el trabajo de administrativo en una empresa de transportes, otro trabajo en una cadena, esta vez de fabricación de estuches de vídeo, el trabajo de merchant en Hipercom y, finalmente, el trabajo de repositor en la misma empresa. Ninguno de estos empleos es concebido por parte del entrevistado como más importante o más decisivo que los otros, de modo que ninguno de ellos sería candidato a jalón biográfico.

Parecería que el jalón biográfico del entrevistado aún está por llegar, o que más que un acontecimiento fuese una idea, la que le acompaña continuamente en relación a los estudios en la universidad. En este orden, los estudios en la universidad son la única carencia o ausencia en la narrativa del entrevistado (código '(-)tf/universidad').

Este gran objetivo de Santi marca una trayectoria aparentemente guiada por las decisiones personales, en que en cada momento se han combinado de manera diferente la utilización de los recursos de que dispone. El empleo actual, sobre el cual se hace más incidencia en la entrevista, muestra bien como para ciertos segmentos del mercado de trabajo tan efectivo resulta disponer de unas determinadas credenciales o conocimientos como simplemente tener las actitudes demandadas por la empresa. El contrato fijo en la empresa actual fue conseguido, según el entrevistado, gracias a haber demostrado, tanto en su anterior empleo de merchant como en el periodo de contratación temporal como reponedor, que era capaz de trabajar rápido; y también gracias a las buenas relaciones tanto con sus compañeros como con su jefe (véase en el listado de códigos la raíz

²⁷ Tras este empleo el entrevistado cita el único periodo de paro en su trayectoria laboral. Se trata del periodo en que terminó las asignaturas que le quedaban del quinto año de formación profesional en administrativo, aprovechando que percibía la prestación por desempleo.

tl/9empleo/relaciones).

Las acciones llevadas a cabo por el entrevistado no parecen obedecer ni a la influencia de las empresas por las que ha pasado, ni a una orientación específica de los profesores que ha tenido, ni a unas restricciones especialmente importantes impuestas por su origen social. Más bien responden a una fuerza aún más potente que las citadas, la de la interiorización del discurso dominante, que parece hacer irresistible la tentación de “poner a prueba” las posibilidades de obtener una titulación universitaria, ya sea tomando directamente la vía del BUP y el COU o dando el rodeo por la FP.

6.6. Santi: el señuelo de las credenciales y la invisibilidad de las propias competencias

La trayectoria laboral de Santi muestra una particularidad destacada respecto a las del resto de trabajadores/as analizados/as, se trata de la esperanza de cambio depositada en los estudios universitarios. El elevado número de empleos por los que ha pasado el entrevistado son, en parte, consecuencia de este objetivo -no deben olvidarse, desde luego, las características del segmento secundario del mercado de trabajo, que explica no pocas de las situaciones vividas. El entrevistado vive pensando en un futuro mejor que pasa por la obtención de una credencial en la universidad, aunque no acaba de explicitar cual es el engrace de mecanismos que le llevarán a esa mejor situación, con una credencial universitaria ello parece que vendría de la mano. Puede decirse por lo tanto que el gran acontecimiento de la trayectoria formativa y laboral de Santi está por llegar.

Este “gran” objetivo es coherente con las representaciones de la formación que tiene el entrevistado, principalmente de carácter instrumental. De hecho, la posibilidad de obtener una credencial con valor de cambio en el mercado de trabajo fue una de las razones por las que decidió estudiar FP. Sin embargo, el escaso uso que de esa credencial ha realizado no parece quebrar su fe en la utilidad de credenciales “superiores”, ello hace aún más llamativos sus objetivos.

En la narrativa de Santi la trayectoria formativa está desconectada de gran parte de los acontecimientos de la trayectoria laboral. Puede pensarse que ello es así en la medida en que buena parte de los empleos no tienen nada que ver con los estudios realizados; pero a diferencia de otras narrativas en que se daba la misma situación, tampoco se

considera que dichos estudios hayan proporcionado conocimientos de base para el desarrollo del proceso de trabajo. Ello muestra una particular infravaloración de dichos estudios, sí se ve a la formación como medio de obtener “cultura general”, pero no se piensa que esta cultura general se aplique en los empleos.

También destacan en la narrativa las escasísimas referencias a la formación informal. En la empresa Hipercom no ha recibido ningún tipo de formación, por lo que los conocimientos que aplica son fruto de su experiencia en su trabajo como merchant, cuyos contenidos son prácticamente los mismos, aunque el nivel de responsabilidad es menor. En realidad el trabajo como reponedor exige una serie de competencias de las cuales el entrevistado parece no ser consciente: debe coordinar el trabajo de los merchant y realizar los pedidos, puesto que el jefe de sección desconoce cuáles son las ventas realizadas. Ello implica cierta responsabilidad, capacidad de autonomía y gestión, así como unas determinadas habilidades relacionales.

Esta escasa consciencia de las propias competencias puede deberse a la importancia que en su trayectoria han tenido las relaciones como medio de acceso o simplemente de obtener información al/sobre el empleo -aunque también ha puesto en práctica otros métodos de búsqueda de empleo: leer la prensa, acudir al INEM, utilizar las ofertas que llegaban al instituto... Incluso cuando ofrece razones por las cuales se le ha hecho un contrato fijo es bastante parco en las explicaciones: trabaja duro y tiene buenas relaciones con sus compañeros y con sus jefes. No obstante, seguro que también cumple las exigencias que solicita la empresa a todos/as sus trabajadores/as: adaptabilidad, pocas quejas, “buena disposición” hacia el trabajo (véase el epígrafe 2.3 del capítulo VIII).

Finalmente, otra razón puede hallarse en la propia seducción que ejercen las credenciales sobre el entrevistado: unas competencias sin credenciales permanecen invisibles. Esta es una situación de la que la empresa se aprovecha, no sólo en el caso de Santi, sino en todos los puestos de trabajo ocupados por personas sin credenciales o con unas que no se “corresponden” con el puesto de trabajo ocupado: las competencias que no tienen certificación no se pagan, y si además son ofrecidas de forma inconsciente, entonces mucho mejor.

7. Mari

7.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

Unidades de registro: 98

Códigos: 99

Codificaciones: 197

Vínculos entre códigos: 31

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/evaluativo
 *EST/narrativo
 \$1empresa\$actuación/trabajadores/unidad familiar
 \$2empresa\$actuación/estrategia contratación/contratos temporales
 \$2empresa\$actuación/estrategia selección/contratar fam. empleados
 \$2empresa\$cierre/incendio
 \$3empresa\$actuación/discriminación de género
 \$3empresa\$actuación/escasa flexibilidad con los horarios
 \$3empresa\$actuación/estrategia contratación/personas sin experiencia
 previa
 \$3empresa\$actuación/reducción al mínimo personal pastelería
 \$3empresa\$actuación/rotación de personal con tres fijas
 \$3empresa/comité empresa\$ presiones para no echar embarazadas
 \$hija\$nacimiento
 \$madre\$ocupación/coser en casa
 \$madre\$operación
 \$marido\$ocupación/Hiperpreu
 \$padre\$insistencia en que estudiara
 (-)\$compañeros EGB\$tf/BUP
 (-)capacidades/estudiar
 (-)fnp/BUP/tercer curso
 (-)objetivos (14 años)/formativos/ carrera universitaria
 (-)preferencias/estudiar
 capacidades/dificultades para el estudio
 competencias (1empleo)/conocimientos/contabilidad
 competencias (2empleo)/conocimientos/trabajo con tejidos
 competencias (2empleo)/conocimientos/trato con el público
 competencias (3empleo)/actitudes/ganas de aprender
 competencias (3empleo)/conocimientos/pastelería
 contexto social (13 años)/familia/cuidar a los hermanos
 contexto social/familia/negocio
 contexto social/familia/relaciones
 formación formal/freglada/desempeño/ BUP/dificultades
 formación formal/freglada/desempeño/ BUP/segundo/tres suspendidas
 formación informal (1empleo)/consulta profesionales
 formación informal (1empleo)/experiencia
 formación informal (3empleo)/aprendizaje por ensayo y error
 formación informal (3empleo)/consulta a superiores
 formación informal (3empleo)/consulta entre compañeras
 formación informal (3empleo)/consulta libro fórmulas
 información/2empleo
 información/3empleo
 intenciones (final EGB)/estudiar FP
 procedimiento busempleo (1paro)/acudir a las empresas
 procedimiento busempleo (1paro)/entregar currículums
 procedimiento busempleo (1paro)/leer ofertas periódico
 procedimiento busempleo (2paro)/acudir a 3empresa
 procedimiento busempleo (BUP)/estar apuntada INEM
 relaciones/familia

relaciones/vecinos
representaciones/identidad/no para estudiar carrera
situación personal/hija/cambio importante
situación personal/hija/mayores cargas económicas
situación personal/más tiempo dedicado a la hija
tf/fnp/BUP
tf/fnp/BUP/dos primeros años
tf/fnp/EGB
tl/1empleo
tl/1empleo (abandono)
tl/1empleo/broncas con el padre
tl/1empleo/contenidos/llevar la contabilidad
tl/1empleo/insatisfacción/responsabilidad nula
tl/1empleo/tapicería
tl/1empleo/trabajo con el padre
tl/1empleo/tres años
tl/1paro
tl/2empleo
tl/2empleo/1puestotrabajo/sección caballero
tl/2empleo/2puestotrabajo/sección hogar
tl/2empleo/3puestotrabajo/zapatería
tl/2empleo/contrato fijo
tl/2empleo/dependienta
tl/2empleo/dependienta textil
tl/2empleo/finalización
tl/2empleo/horario
tl/2paro/tres años
tl/3empleo
tl/3empleo (nacimiento hija)/reducción jornada
tl/3empleo/1contrato/cuarenta días
tl/3empleo/1puestotrabajo (inicio)/inseguridad
tl/3empleo/1puestotrabajo (inicio)/sin ningún conocimiento
tl/3empleo/1puestotrabajo/ayudante oficial pastelero
tl/3empleo/1puestotrabajo/satisfacción
tl/3empleo/2puestotrabajo/horario/tarde
tl/3empleo/2puestotrabajo/relativa libertad organización
tl/3empleo/características/rutinas manuales
tl/3empleo/contenidos/hacer pastas
tl/3empleo/contenidos/hacer tartas
tl/3empleo/contrato fijo
tl/3empleo/horario
tl/3empleo/horario/cansado
tl/3empleo/horario/mañana
tl/3empleo/pastelería Hipercom
tl/3empleo/relaciones superiores/buenas
trabajo doméstico/dificultades
trabajo doméstico/niña/pérdida de libertad

La entrevista a Mari se desarrolla en un tono distendido, en casa de la entrevistada y con la presencia de su hija de tres años. No obstante, la entrevistada no suele explayarse en las explicaciones; es concreta, aunque también salpica la entrevista con algunas reflexiones y recuerdos fuera del ámbito temático de la entrevista.

El desarrollo de la entrevista tiene ciertas semejanzas con la realizada a Tere. Tampoco en este caso la interacción se inicia con una secuencia narrativa, lo cual obliga a la entrevistadora a realizar unas preguntas de carácter más inquisitivo que en otros casos. Igualmente ello produce un porcentaje relativamente elevado de secuencias demostrativas, en las que se busca establecer las relaciones entre códigos que la entrevistada no ha realizado en las secuencias narrativas. A pesar de que el porcentaje de estas últimas no se aleja demasiado de la media, se trata siempre de secuencias narrativas muy cortas, lo cual exige complementar la información con preguntas directas. El resto de indicadores son los normales en una entrevista más bien corta, en que las informaciones son poco reiterativas. Por ello y por el porcentaje relativamente alto de secuencias dialogales y evaluativas, el número final de codificaciones se sitúa entre los más bajos de todas las entrevistas.

7.2. Datos generales de la entrevistada y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

El empleo en la pastelería de Hipercom es el tercero de la trayectoria laboral de Mari, en la cual se alternan periodos de desempleo y de ocupación. En él lleva seis años -desde la apertura del centro investigado-, los tres primeros con contrato temporal. Realizó estudios hasta segundo de BUP, que dejó sin terminar.

Mari tiene 32 años en el momento de la entrevista. Está casada y tiene una hija de 3 años. Desde el momento que tuvo la hija trabaja a media jornada.

Análisis de la red biográfica reducida

La gráfica IX.25 recoge la red biográfica reducida de Mari. Como se comprueba, se trata de una red muy poco densa, formada por ocho subgrafos diferentes. De estos subgrafos sólo dos están compuestos por más de tres nodos, destacando por su tamaño el situado en la parte central izquierda. Es este subgrafo el que contiene cuatro de los cinco nodos con mayor grado nodal en la red, aunque el hecho de que el máximo valor de éstos sea $d=3$ relativiza su importancia. De hecho, si sólo se considerasen las relaciones de causalidad los únicos nodos con grado nodal igual a tres serían ‘contexto social/ familia’ y ‘(-)fnp/ BUP/ tercer curso’, que son respectivamente el único transmisor puro y el único receptor puro de la red. Esta concomitancia en los mismos nodos muestra la importancia en la narrativa de dichos acontecimientos.

La configuración mencionada apunta a una narrativa que se sale del esquema común en que los nodos principales son algún acontecimiento de la trayectoria formativa o laboral. En este caso estos nodos son, por un lado, un código que señala una ausencia, y por otro, un código que recoge los enunciados referidos a la influencia que sobre diferentes aspectos de la trayectoria formativa y laboral ha tenido el contexto familiar. Además, el segundo código es “causante” del primero, con lo que se establece un juego de simetrías muy particular. Finalmente debe añadirse que el nodo ‘contexto social/ familia’ constituye el principal punto de corte de la gráfica, lo cual refuerza aún más su importancia.

El contexto familiar de Mari afecta tanto a la trayectoria formativa como a la laboral. En la práctica es el detonante tanto de su no continuación hacia tercero de BUP como de su primera inserción laboral. Cuando la entrevistada estaba realizando segundo de BUP el padre decide instalar un pequeño negocio familiar (una tapicería) en el cual, ante los malos resultados en los estudios, empieza a trabajar Mari. Las discusiones continuas con el padre provocan el abandono por parte de Mari de este primer empleo, dándose inicio así al primer periodo de desempleo de la entrevistada. También el segundo empleo lo obtiene gracias al contexto familiar, aunque en este caso no se trata de un negocio familiar, aquí la red familiar funciona de igual forma como transmisora de información -en el contacto cotidiano con vecinos y amigos se busca una empresa que

“necesite a alguien”- que como aval y referencia de la contratada -la empresa en que finalmente empezará a trabajar tiene como estrategia contratar a trabajadores/as “con referencias”, y en ella conocían tanto a los padres de la entrevistada como a los de su marido. Este segundo empleo -de dependienta en unos almacenes textiles- deberá abandonarlo a causa del incendio que destruirá las instalaciones, iniciándose así su segundo periodo de desempleo.

Otro aspecto interesante a analizar son las relaciones de oposición que establece la entrevistada. A diferencia de lo que ocurre en otras entrevistas, Mari opone en su discurso acontecimientos que tienen cierta importancia. En otros casos se trata de subgrafos aislados en que los códigos hacen referencia a aspectos muy concretos, aquí las oposiciones son, en un caso, entre el segundo y tercer empleo, y en el otro, entre sus intenciones de estudiar FP cuando terminó EGB y las del padre que la orientó a hacer BUP. Especialmente significativa es la primera relación de oposición, puesto que en realidad marca un corte completo no solo con su segundo empleo, sino también con el primero. Con él se inicia en la trayectoria laboral de la entrevistada una etapa que, en su concepción, no tendrá nada que ver con lo realizado anteriormente; ni con sus empleos,

²⁸ Este doble papel lo muestra la gráfica por una parte mediante la *relación de causalidad* entre ‘relaciones’ y ‘información/empleo’, y por otra mediante la *relación de causalidad* entre ‘contexto social/ familia’ y ‘\$2empresa\$actuación’.

ni con sus estudios -ya no la tenían sus primeros empleos-, ni con las competencias que había acumulado hasta entonces. Todo ello se tratará con mayor detalle en los epígrafes 7.4 y 7.5.

Los acontecimientos de la trayectoria laboral y formativa tienen, de todos modos, una importancia ciertamente menor que en otras narrativas. Estas características señaladas indican el descentramiento que las cuestiones laborales tienen en la narrativa de Mari. Ello se debe, sin duda, a la socialización de género de la entrevistada; ella misma destaca la importancia en su vida del nacimiento de su hija, y en la propia gráfica aparecen subgrafos centrados en el ámbito familiar y/o doméstico, como el propio nacimiento de la hija o el trabajo doméstico-familiar que tuvo que asumir a los trece años cuando operaron a su madre.

7.3. La formación formal e informal

En la gráfica IX.26 se recogen las relaciones establecidas por la entrevistada entre las diferentes situaciones referentes a la formación formal e informal. En ella se puede apreciar que las menciones a la formación formal y a la trayectoria formativa tienen que ver exclusivamente con el desempeño y con la justificación de las decisiones tomadas: elige la vía no profesionalizadora de la educación (el BUP) por la insistencia del padre, tiene un mal desempeño (véase el listado de códigos) debido a que se sentía aislada y con pocas amigas en el instituto, abandona el BUP debido a las malas notas. La formación formal no se relaciona en ningún momento con la adquisición de conocimientos, ni con ninguna otra competencia.

Por el contrario, según los enunciados de la entrevista, todas las competencias se han adquirido mediante formación informal, no sólo las correspondientes al empleo actual, sino también las utilizadas en los anteriores. La formación informal de la entrevistada ha adquirido variadas formas (véase el listado de códigos), desde la consulta a expertos/as o compañeros/as hasta la simple actuación por ensayo y error.

Las competencias que la entrevistada identifica como adquiridas de modo informal son principalmente los conocimientos aplicados en cada empleo (véase el listado de códigos). No menciona ni actitudes ni habilidades. De hecho las únicas actitudes que la entrevistada cita (véase el listado de códigos) en la entrevista -es decir,

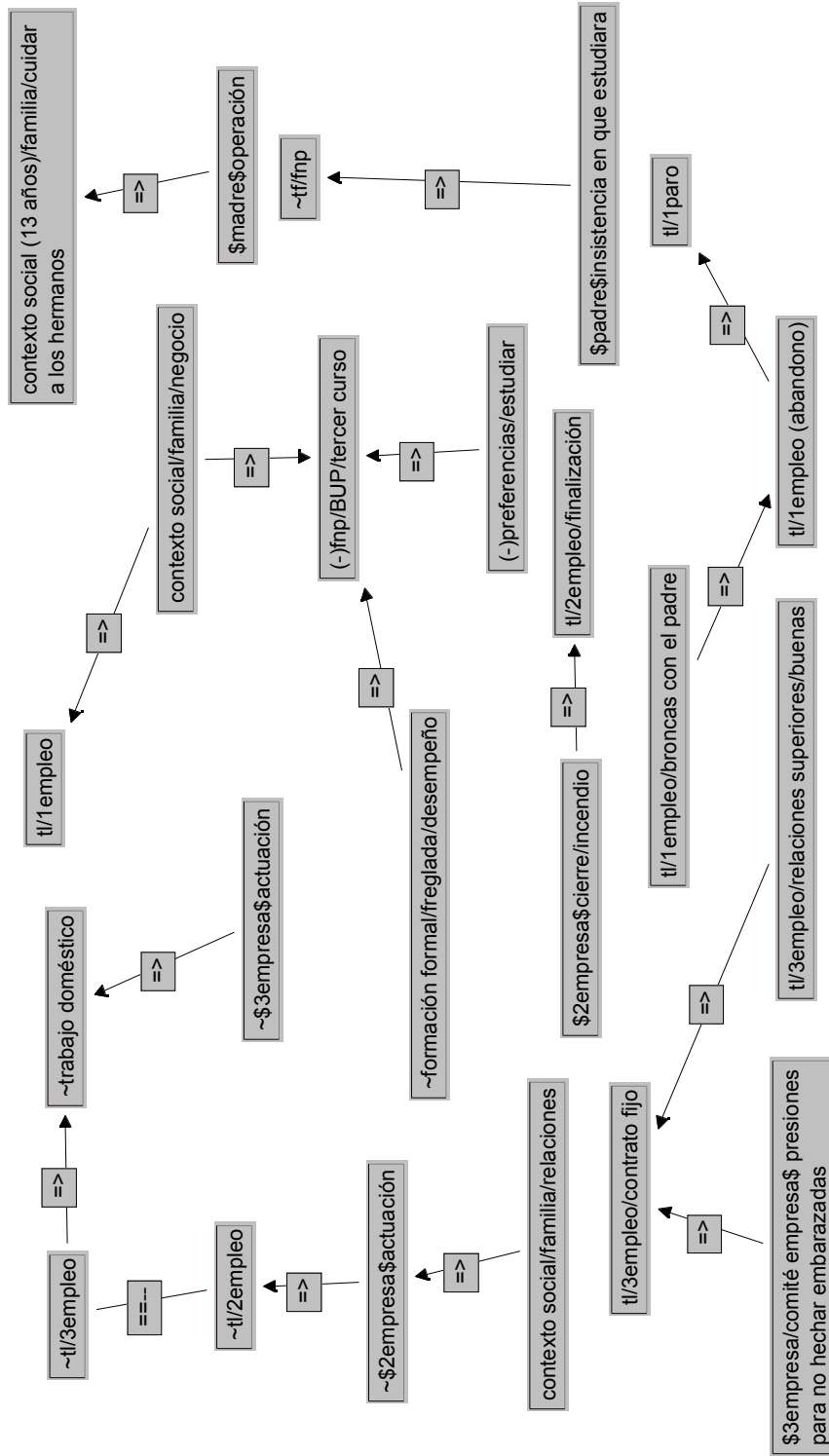
de las cuales parece tener consciencia- son las ganas de aprender que tenía cuando empezó como pastelera. No cita, sin embargo, otras actitudes o habilidades que sin duda son tenidas en cuenta por la empresa, ya citadas anteriormente, como la adaptabilidad, la facilidad para integrarse y relacionarse con los/as compañeras o la capacidad de trabajo. Se trata nuevamente de competencias en buena medida adquiridas mediante la socialización, que resultan invisibles a la propia entrevistada y de las cuales la empresa se beneficia. En los aspectos relacionados con la contratación y los recursos con que cuenta la entrevistada se hará mayor incidencia a continuación.

7.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

Como ya he señalado en relación a la gráfica IX.26, la entrevistada muestra conciencia principalmente de las competencias relacionadas con sus conocimientos. Esta conciencia, de todos modos, no parece relacionarse con la valoración que de sus competencias han hecho las empresas por las que ha pasado; es decir, la entrevistada no considera que su contratación por las diferentes empresas haya sido consecuencia de los conocimientos que poseía. Esta ausencia de relación entre conocimientos y contratación queda reflejada en la gráfica IX.27.

Existen claras razones para que la entrevistada tenga esta visión -que, además, posiblemente no se aleja mucho de la realidad. En su primer empleo empieza sin conocer nada de contabilidad -la principal tarea que realiza-, la cual va aprendiendo mediante la consulta a los gestores indicados por su padre. En su segundo empleo, la principal razón por la cual se la contrata son las referencias familiares con que cuenta, aunque ella misma afirma que aplicó algunos de los conocimientos que aprendió trabajando en la tapicería de su padre. Estos conocimientos seguramente influyeron en que obtuviese un contrato fijo en la empresa, aunque ello no es explicitado por la entrevistada. Finalmente, en su tercer empleo, empieza a trabajar en una profesión totalmente desconocida por ella, lo cual le supone tener que volver a adquirir los conocimientos necesarios para su desempeño. Es posible que su socialización de género ya le hubiese proporcionado una pequeña base desde la que comenzar, o como mínimo eso debía esperar la empresa. Una vez contratada no se le proporciona ningún tipo de

GRÁFICA IX.27. RECURSOS, OBJETIVOS Y REPRESENTACIONES DE MARI



formación formal, confiándose su progresión al aprendizaje a las órdenes de un oficial pastelero, a la experiencia en el puesto de trabajo y a sus “ganas de aprender”.

Los recursos de cuya utilización sí tiene conciencia son los relacionales. Dejando de lado el acceso a su primer empleo, que se produce por razones obvias. En su segundo empleo es contratada por las referencias que aporta, aunque ya anteriormente estas relaciones (familiares, vecinos) le habían servido como fuente de información. Igualmente la información sobre el tercer puesto de trabajo la obtiene por la vía relacional (muy directa) de su marido, que trabaja en una empresa de la competencia.

Finalmente, en referencia a las credenciales, señalar que la entrevistada cuenta únicamente con el graduado escolar, el cual difícilmente habrá sido un elemento determinante en la contratación. Mari muestra cierto lamento por no haber hecho FP -ese era su objetivo cuando terminó EGB, aunque finalmente siguió las indicaciones de su padre-, lo que podría ser entendido como una visión credencialista -al preferir unos estudios que proporcionan una credencial de uso inmediato en el mercado de trabajo-, pero más evidentes resultan las representaciones vinculadas a su identidad de clase, la entrevistada no se ve a sí misma ni a sus hermanos “estudiando una carrera”. Estas representaciones son coherentes con su intención de estudiar FP, así como con las acciones emprendidas (empezar a trabajar con su padre) nada más suspender tres asignaturas en segundo de BUP.

Puede decirse que el empleo no ha sido un objetivo fundamental en la trayectoria biográfica de la entrevistada, aunque tampoco ha renunciado a él en ningún momento. Las estrategias de búsqueda de empleo puestas en marcha en su primer periodo de desempleo muestran una movilización fuerte: leer cada día las ofertas en los periódicos, enviar currículums, acudir a las empresas directamente..., aunque parece que disminuyó esa intensidad una vez casada, en su segundo periodo de desempleo (véase el listado de códigos).

El trabajo productivo es visto como un modo de obtener un complemento a los ingresos del marido para mejor hacer frente a los gastos que supone su hija. Ello implica aceptar su posición en un puesto de trabajo en que existen escasas perspectivas de promoción,

lo cual parece asumido por la entrevistada, que no explicita ningún tipo de expectativas profesionales. No obstante, no se plantea dejar su actual empleo, a pesar de los problemas evidentes que tiene para compaginar trabajo doméstico-familiar y trabajo productivo.

7.5. La trayectoria laboral y formativa

En la gráfica IX.28 se muestran los vínculos establecidos entre los códigos que recogen las referencias de la entrevistada a los acontecimientos de su trayectoria laboral y formativa. La mayoría de estos códigos han sido ya comentados en los epígrafes anteriores, se trata aquí de profundizar en algunos de ellos y en sus relaciones. La desconexión entre los códigos es un efecto, precisamente, del menor grado de reducción de las cadenas conceptuales, lo cual muestra los diferentes niveles a los que se han realizado los enunciados.

Las circunstancias asociadas al acceso al primer y segundo empleo y a sus respectivos desenlaces han sido ya tratadas anteriormente. En este epígrafe se incidirá sobre todo en las causas que llevaron a la contratación indefinida en el empleo actual, bien reflejadas en la gráfica mediante las relaciones de causalidad que tienen como nodo receptor al código ‘t/3empleo/contrato fijo’.

Como se puede comprobar, la entrevistada atribuye su contratación como fija a dos razones principales: sus buenas relaciones con sus superiores y las presiones que en el momento en que finalizaba el último de los contratos temporales posibles ejerció el comité de empresa. Empezando por esta última razón, apuntar que la presión del comité de empresa se debió fundamentalmente a que en el momento de la finalización de su contrato temporal la entrevistada estaba embarazada. Parece ser que el comité actuó de forma especialmente sensible ante la eventualidad de no renovación de contratos a causa de embarazo, actuación que puede haberse debido -tal como indica la entrevistada- a que su tío formaba parte de dicho comité.

²⁹ La empresa no facilita en nada la compaginación de ambos trabajos, ello se discutirá algo más en el siguiente epígrafe.

La primera de las razones apuntada por la entrevistada es más significativa en relación a las políticas de gestión de la mano de obra que lleva a cabo la empresa. Una vez más parece que el buen desempeño de las tareas asignadas es simplemente una condición necesaria para la estabilización definitiva -condición que cumplían numerosas compañeras de Mari de las cuales la empresa finalmente se desprendió-, pero que la estabilización exige algunos requisitos más, siendo en este caso las buenas relaciones con los jefes de sección y sector. Estas buenas relaciones dejan adivinar unas razones más profundas ligadas a competencias actitudinales, como la obediencia o el tener un carácter poco problemático e incluso conformista.

Otro de los aspectos que la gráfica IX.28 permite analizar con cierta precisión son los vinculados al contexto familiar. Por un lado vuelve a aparecer la relación de causalidad entre la operación de la madre y las cargas domésticas que tuvo que asumir la entrevistada en ese momento (tenía trece años). A pesar de tener un hermano mayor que ella, fue Mari la que tuvo que hacerse cargo de los dos hermanos y una hermana menores que ella. Del mismo modo, es el contexto familiar el que provoca la inserción laboral de la entrevistada -concretamente el padre que “se enteró que había suspendido”- y el consiguiente abandono del BUP, ante las dificultades en los estudios y la propia concepción de la entrevistada de que “aquello no era lo suyo”. Finalmente también en la gráfica se muestra la influencia de las relaciones de la familia para el acceso al segundo empleo, un aspecto ya discutido en profundidad anteriormente.

Todo ello muestra una influencia notable del contexto social, y más concretamente de las concepciones y construcciones de género existentes en la familia de la entrevistada: la mujer está para ayudar, sea en el trabajo doméstico, sea en el pequeño negocio familiar (ya la madre cosía en casa como forma de aportar unos ingresos a la familia). Posiblemente es esta concepción del papel de la mujer lo que lleva a Mari a no poner especial empeño en construir un proyecto formativo o laboral, su principal proyecto está en otro ámbito. La entrevistada reproduce en su propio hogar la situación vivida en el hogar paterno, es ella la que asume todo el trabajo doméstico-familiar, especialmente el vinculado a su hija, llegando a justificar incluso la escasa implicación de su marido en este tipo de tareas.

Esta asunción de su labor de género puede estar en la base de su contratación por la empresa. Mari está dispuesta a asumir tareas ingratas -véanse en el listado de códigos los contenidos y características de su puesto de trabajo- y poco reconocidas, y a asumir que su trabajo tendrá un carácter subordinado. Sólo parece rebelarse cuando ese trabajo interfiere en sus obligaciones reproductivas, el horario de mañana impide realizar ciertas gestiones, y el comportamiento de la empresa a este respecto es muy poco flexible, esa parece ser la única queja que tiene la entrevistada respecto a la empresa.

7.6. Mari: una trayectoria laboral y formativa bajo el signo de la identidad de género

En la trayectoria laboral y formativa de Mari pueden distinguirse tres ámbitos principales: el de la formación formal, que parece no aportar competencias; el de los dos primeros empleos, conseguidos por intermediación del contexto familiar y ligados a la formación informal que adquirió en el primer empleo; y el del tercer empleo, que da lugar a una nueva etapa laboral que no tiene nada que ver ni con los estudios ni con la experiencia laboral previa. Los dos primeros ámbitos, en la narrativa elaborada, tienen en común la influencia del contexto social; el primero en la dirección de provocar el abandono de los estudios, orientados hacia una titulación universitaria con la cual la entrevistada no se identifica; el segundo en la dirección de ofrecer una inserción rápida como alternativa a los estudios. En el tercer ámbito también se deja sentir la influencia del contexto social, aunque en la narrativa esta relación no haya sido expresada: buena parte de las actitudes y habilidades que la entrevistada utiliza en su puesto de trabajo han sido adquiridas por socialización.

Esta trascendencia del contexto social como categoría coincide con la importancia del contexto social como nodo en la red biográfica, importancia que en la red biográfica reducida se manifestaba no sólo por el grado nodal del código correspondiente, sino también por el hecho de constituir el transmisor puro y el punto de corte de mayor relevancia.

Esta importancia convierte el contexto social en candidato a jalón biográfico, aunque en este caso es difícil entender que dicha categoría represente un acontecimiento o punto determinado en la biografía de Mari. Constituye más bien un trasfondo que va influyendo en diferentes momentos de la biografía de la entrevistada, identificable con

el concepto de *quasi-acontecimiento* tal como se ha definido en el capítulo VII.

Esta influencia se deja sentir claramente en las situaciones en que la identidad de clase y de género de la entrevistada ha provocado unas determinadas acciones. Una muestra es el tipo de reacción tomada ante los signos de fracaso en la “vía académica” de los estudios. Sin duda la construcción de género y el ambiente fuertemente patriarcal que parece reinar en la familia provoca que se opte por una rápida inserción laboral, la lógica seguida concibe que una mujer se puede ocupar -en unos determinados puestos de trabajo, evidentemente- sin necesidad de unas credenciales específicas. En este caso también tiene su peso la identidad de clase: ante los primeros signos de “fracaso” escolar se busca la inserción laboral.

La trayectoria laboral y formativa de Mari no es la única en la cual la construcción de género se deja sentir sobre las acciones tomadas. Tanto en el caso de Cesca como en el de Tere dichos elementos estaban claramente presentes, pero posiblemente no se mostraban con tanta intensidad como en el caso de Mari. Este caso resulta paradigmático en el sentido en que ya a los trece años la entrevistada tiene que asumir tareas de carácter doméstico-familiar, y ya desde su primera actividad laboral ésta tiene un carácter subordinado a las “estrategias familiares” patriarcales. Mari tiene en común con las otras dos entrevistadas una inserción laboral fundamentada principalmente en la formación informal y en el uso de las competencias actitudinales, pero parece ser la que menor consciencia de eso tiene y del provecho que la empresa obtiene de ello. También se trata de la entrevistada que menor insatisfacción expresa con la escasa cualificación efectiva de las tareas realizadas, quizás porque sea la única con hijos, y las “satisfacciones” le vengan por ese lado.

8. Oscar

8.1. Datos generales del texto y la codificación realizada

Unidades de registro: 95

Códigos: 126

Codificaciones: 227

Vínculos entre códigos: 36

LISTADO DE CÓDIGOS

*EST/aclarativo
 *EST/demostrativo
 *EST/descriptivo
 *EST/dialogal
 *EST/narrativo
 \$2empresa\$actuación/estrategia de contratación/acudir al INEM
 \$2empresa\$actuación/estrategia selección/entrevista
 \$2empresa\$actuación/estrategia selección/pruebas psicotécnicas
 \$2empresa\$actuación/formación en las competencias necesarias
 \$2empresa\$actuación/intentar convencer a ego
 \$2empresa\$actuación/proceso de selección
 \$hermana\$tf/fnp/COU
 \$hermano\$tf/fnp/COU
 \$pareja\$ocupación/Baricentro
 (-)capacidades/idiomas
 (-)formación informal/lecturas
 (-)objetivos (fin universidad)/laborales
 (-)objetivos (fin universidad)/laborales/ enseñanza
 (-)objetivos (fin universidad)/laborales/ relacionados con la titulación
 (-)objetivos (fin universidad)/laborales/oposiciones
 (-)objetivos/formación/contenidos complementarios
 (-)objetivos/formación/instrumental
 (-)objetivos/formativos
 (-)objetivos/laborales/ascender
 (-)objetivos/laborales/mayores ingresos
 (-)representaciones (final COU)/formación/ instrumental
 (-)tf/fnp/universidad/participación en asociaciones
 aptitudes/intelectuales
 competencias
 competencias/actitudes
 competencias/actitudes/aguantar bien la tensión
 competencias/actitudes/cumplidor
 competencias/actitudes/esforzado
 competencias/actitudes/trabajador
 competencias/capacidades/buscar información
 competencias/capacidades/exponer información
 competencias/capacidades/facilidad aprender
 competencias/capacidades/organización
 conocimientos/realidad diferente al barrio
 conocimientos/realidad social
 contexto social/barrio origen/clase obrera
 contexto social/barrio origen/emigrantes
 contexto social/familia/actuación/ánimos al cambio
 contexto social/familia/empresa familiar
 contexto social/familia/estudios mínimos
 contexto social/familia/representaciones/incongruencia formación-
 ocupación en ego
 contexto social/lugar residencia/Sabadell
 formación formal/fnoreglada (2empresa)
 formación formal/fnoreglada (2empresa)/catalán
 formación formal/fnoreglada (2empresa)/márketing
 formación formal/fnoreglada (2empresa)/relaciones personales
 formación formal/fnoreglada (2empresa, inicial)/aspectos técnicos
 generales
 formación formal/fnoreglada (2empresa, inicial)/conocimiento general
 hiper
 formación formal/fnoreglada (2empresa, inicial)/gestión
 formación formal/fnoreglada/desempeño/COU/exitoso
 formación informal (2empresa)/experiencia
 intereses/lectura
 objetivos/familiares/comprar piso
 objetivos/familiares/hijos
 objetivos/formativos/expresivos

objetivos/proyecto de vida/independencia
 objetivos/tiempo libre/hacer algún trabajo sobre la Guerra Civil
 procedimiento buscampleo (2empleo)/estar apuntado INEM
 relaciones/amigos/mayoría familiares
 relaciones/amistades pareja
 relaciones/compañeros trabajo/buenas
 relaciones/compañeros trabajo/escasas fuera del trabajo
 relaciones/familia/buenas
 relaciones/universidad/algunos amigos
 representaciones (final COU)/incapacidad/cuestiones técnicas
 representaciones (final univesidad)/incapacidad/trabajo en la
 enseñanza
 representaciones/competencias/ suficientes para el 2empleo
 representaciones/formación formal/no genera capacidades
 representaciones/formación/desarrollo personal
 representaciones/identidad/ castellanohablante
 representaciones/identidad/ clase obrera
 situación afectiva/compañera
 situación afectiva/conviviendo con su compañera
 situación personal (30 años)/viviendo con la familia
 situación personal (36 años)/viviendo con la familia
 situación personal (trabajo construcción)/dependencia/familia
 situación personal/independencia
 situación personal/plena realización
 tf/fnp/beca-colaboración ACA
 tf/fnp/BUP
 tf/fnp/COU
 tf/fnp/COU/integración
 tf/fnp/EGB
 tf/fnp/universidad
 tf/fnp/universidad/Historia
 tf/fnp/universidad/Letras
 tiempo libre/descansar
 tiempo libre/ir a la playa
 tiempo libre/ir al cine
 tiempo libre/leer sobre la Guerra Civil
 tiempo libre/visitar a la familia
 tl (final universidad)/lempleo
 tl/lempleo/autónomo
 tl/lempleo/características/trabajo físico
 tl/lempleo/características/trabajo técnico
 tl/lempleo/construcción
 tl/lempleo/contenidos/ayudar en lo que hiciera falta
 tl/lempleo/contenidos/hacer presupuestos
 tl/lempleo/empresa familiar
 tl/lempleo/exigencias/escasa complicación
 tl/lempleo/ingresos/altos
 tl/lempleo/satisfacción
 tl/2empleo
 tl/2empleo (inicio)/trasladarse a Valencia
 tl/2empleo/características/autonomía de decisión
 tl/2empleo/características/gestión
 tl/2empleo/características/organización
 tl/2empleo/características/planificación
 tl/2empleo/características/supervisión
 tl/2empleo/características/trabajo en tensión
 tl/2empleo/contenidos/atención al cliente
 tl/2empleo/contenidos/decidir política de personal
 tl/2empleo/contenidos/decidir política de precios
 tl/2empleo/escasos días libres
 tl/2empleo/exigencias/buena organización
 tl/2empleo/exigencias/dedicación absoluta
 tl/2empleo/jefe de sección
 tl/2empleo/satisfacción
 tl/cambio de empresa/dudas
 trabajo doméstico/arreglar la casa
 trabajo doméstico/preparar el almuerzo

La entrevista a Oscar es la que contiene el menor número de unidades de registro de todas las realizadas, pero ello no debe inducir a pensar que proporciona escasa información. Al contrario, se trata de una entrevista de una densidad informativa muy notable: se sitúa por encima de la media tanto en el número de códigos como en los vínculos entre ellos. Podría decirse que el entrevistado asume perfectamente su papel en la entrevista; adopta una postura “profesional” y proporciona aquello que se le ha pedido: información. Este contenido principalmente informativo de la entrevista se pone de manifiesto en el elevado porcentaje de secuencias demostrativas y descriptivas.

Señalar también que el estilo del entrevistado es preciso y concreto. No se extiende en elementos ajenos a los temas de la entrevista y sus reflexiones personales sobre lo narrado son imperceptibles (por ello no se ha codificado ninguna secuencia como evaluativa). Por otro lado, el clima de la entrevista es distendido, el entrevistado transmite secuencias narrativas de considerable longitud y ricas en detalles. Todo ello produce redes de elevada densidad y unos códigos que incorporan ámbitos diversos, en que únicamente destacan los relacionados con la ausencia de objetivos.

³⁰ La elevada presencia de estas referencias se irá explicando a lo largo de los epígrafes siguientes.

8.2. Datos generales del entrevistado y sus itinerarios laboral y formativo

Breve reseña biográfica

Oscar tiene 36 años y es jefe de la sección Auto-Bricolaje en Hipercom. Lleva seis años en la empresa y éste es el segundo empleo en su trayectoria laboral. Anteriormente había trabajado en la empresa familiar de construcción, hasta que decidió aceptar la oferta que le hizo la empresa actual.

La trayectoria formativa de Oscar es la habitual para alguien con una titulación en Historia. Estudió EGB, BUP y COU, orientándose hacia los estudios de Historia por decisión puramente personal. En el momento de la entrevista habita con su compañera en casa de sus padres -que al estar jubilados pasan largas temporadas en su pueblo de origen-, aunque está a la espera de trasladarse al nuevo piso que acaban de adquirir.

En la gráfica IX.29 se recoge la red biográfica reducida de Oscar. Esta red muestra una narrativa muy estructurada, con cuatro códigos en torno a los cuales se articulan la mayoría de acontecimientos recogidos en la red. Estos cuatro códigos, los de mayor grado nodal, son los siguientes: ‘tf/fnp’, ‘tl/1empleo’, ‘competencias’ y ‘tl/2empleo’. Se trata de cuatro centros de la narrativa claramente definidos y con unos significados muy concretos en la trayectoria formativa y laboral del entrevistado. De hecho cada uno de ellos supone una pequeña “constelación” de acontecimientos que, como se explicará a continuación, acaban delimitando dos “mundos” diferentes: el de la familia y el primer empleo, y el de los estudios, las competencias y el segundo empleo. El primero de estos “mundos”, el de la familia y el primer empleo, es el mundo de la identidad obrera y castellanohablante, el mundo del trabajo físico como albañil (véase en el listado de códigos la raíz tl/1empleo), en definitiva el mundo de los orígenes de clase del entrevistado. El segundo de estos “mundos” es el de los estudios en la universidad, el de las competencias de las que tiene consciencia el entrevistado, y el de su empleo como “jefe” con unas características y contenidos de cierta complejidad (véase también el listado de códigos).

³¹ En el epígrafe 8.4 se verá que el entrevistado no explicita en la entrevista todas las competencias de que

Estos dos “mundos” quedan perfectamente delimitados por las relaciones de identidad negativas que establece el entrevistado en la narrativa; la primera de ellas entre ‘representaciones/identidad’ y ‘tf/fnp’, la segunda de ellas entre ‘tl/1empleo’ y ‘tf/fnp’, y la tercera entre ‘tl/1empleo’ y ‘competencias’. Estas oposiciones múltiples apuntan todas hacia una misma dirección, la separación entre el grupo de nodos en torno a ‘tl/1empleo’ y el resto de nodos que se agrupan alrededor de los otros códigos de importancia. A lo apuntado en relación a las relaciones de identidad negativas debe añadirse que si se consideran únicamente las relaciones de causalidad, tanto el nodo ‘competencias’ como el nodo ‘tl/2empleo’ constituyen los puntos de corte más relevantes, aunque con una diferencia muy significativa, sólo hacia el segundo nodo es posible establecer un path desde ambos “mundos”; ello da a este segundo nodo el auténtico papel de intermediador, en él se conjugan, como veremos mas adelante, elementos provenientes de los diferentes ámbitos que pueden identificarse en la narrativa.

Otro elemento destacable de la gráfica IX.29 es que los dos transmisores puros de mayor importancia (‘contexto social’ y ‘representaciones/identidad’) se sitúan en el lado del primer empleo. Ello no debe extrañar, y refuerza la idea de que en torno al código ‘tl/primer empleo’ se sitúan todos los aspectos vinculados a los orígenes del entrevistado. Los transmisores puros, son, por definición, situaciones o acontecimientos que por parte del narrador son concebidos como connaturales, como constitutivos últimos de la realidad vivida.

hace uso en su empleo actual.

³² Este concepto ha sido definido en el epígrafe 2.3 del capítulo V. Al tratarse en este caso de relaciones dirigidas, sólo existe un *path* si todos los arcos siguen la misma dirección.

Finalmente, apuntar, en relación a esta panorámica general, la inusitada importancia que en la narrativa del entrevistado tienen las referencias a la ausencia de objetivos, especialmente de carácter laboral y formativo (véase el listado de códigos). En la gráfica estos códigos se sitúan tanto en el subgrafo central del que he venido hablando como en los pequeños subgrafos laterales; aunque un buen número de ellos no se relacionan con ningún otro elemento, por lo que no aparecen representados. El significado de estos enunciados se tratará en el epígrafe 8.4

8.3. La formación formal e informal

En la gráfica IX.30 puede comprobarse que la gran “estrella” de los aspectos de la narrativa relacionados con la formación es la trayectoria formativa no profesionalizadora del entrevistado. Existen numerosos elementos que en el discurso de Oscar justifican la elección de realizar estudios universitarios, y más concretamente de realizar los de Historia. El buen desempeño en los estudios de COU, su interés por la lectura, una concepción de la formación no instrumental, llevan al entrevistado a optar por los estudios de Historia, sin plantearse demasiado un uso posterior de las competencias o la credencial que pueda obtener.

El entrevistado entiende que los estudios universitarios le han proporcionado sobre todo competencias relacionadas con sus capacidades -lo cual, dado el sentido de capacidades querría decir que más bien ha desarrollado las capacidades que ya poseía-, pero incluso más importante que eso, son los beneficios de carácter personal que obtiene el entrevistado. La formación universitaria constituye para Oscar sobre todo una fuente de realización y desarrollo personal, una vía de acceso a conocimientos diferentes a los que podía hallar en su contexto social (en su barrio, según la expresión recogida en el código) de origen. A su vez este proceso de adquisición de conocimientos va desarrollando en él las contradicciones que acabarán por desembocar en el abandono de su primer empleo. Los estudios en la universidad se contradicen con su identidad obrera y de castellanohablante, así como con el empleo en la construcción que empezará nada más terminar en la universidad -y que ya había realizado durante algunos veranos

³³ También en el caso de Oscar los estudios en la universidad son concebidos como “no profesionalizadores” (no forman directamente para una profesión); aunque su concepción tampoco es credencialista sino más bien expresiva.

mientras estudiaba. Estas contradicciones se tratarán en profundidad en el próximo epígrafe.

En comparación con la importancia asignada a los estudios, las relaciones que incluyen códigos referidos a las competencias que posee el entrevistado no son tan numerosos. Las competencias de carácter actitudinal que posee el entrevistado (véase el listado de códigos) no las relaciona con ningún tipo de formación, vinculando la formación formal e informal en la empresa únicamente de forma genérica con sus competencias -que además se oponen al primer empleo. Por otro lado, como ya se ha señalado, vincula la formación recibida en la universidad únicamente con sus capacidades.

8.4. Las estrategias y usos de los recursos para el empleo

En la gráfica IX.31 se ha representado una red bastante más compleja que la que se acaba de analizar. Ello se debe a los múltiples núcleos que contiene la narrativa de Oscar, ya señalados en el epígrafe 8.2. Todos estos núcleos juegan, de un modo u otro, un papel en el análisis de los objetivos, las representaciones y los recursos para el empleo utilizado por el entrevistado.

Empezando por las relaciones, señalar que a pesar de las múltiples referencias que a ellas se hacen a lo largo de la entrevista (véase el listado de códigos), en ningún momento se hace un uso de ellas para obtener información, contacto o la colocación en ninguno de los dos empleos ocupados. En el primer caso por razones obvias; es el propio capital familiar es el que proporcionó el empleo. En el segundo caso porque la información y el contacto se obtuvo a través del INEM -en realidad éste era el único procedimiento de búsqueda de empleo utilizado.

En relación a las credenciales, señalar que aunque el entrevistado no lo señale, éstas sí han jugado un papel importante en el acceso al segundo empleo. Como ya se ha indicado en el epígrafe 2.3 del capítulo VIII, la empresa Hipercom sólo contrata

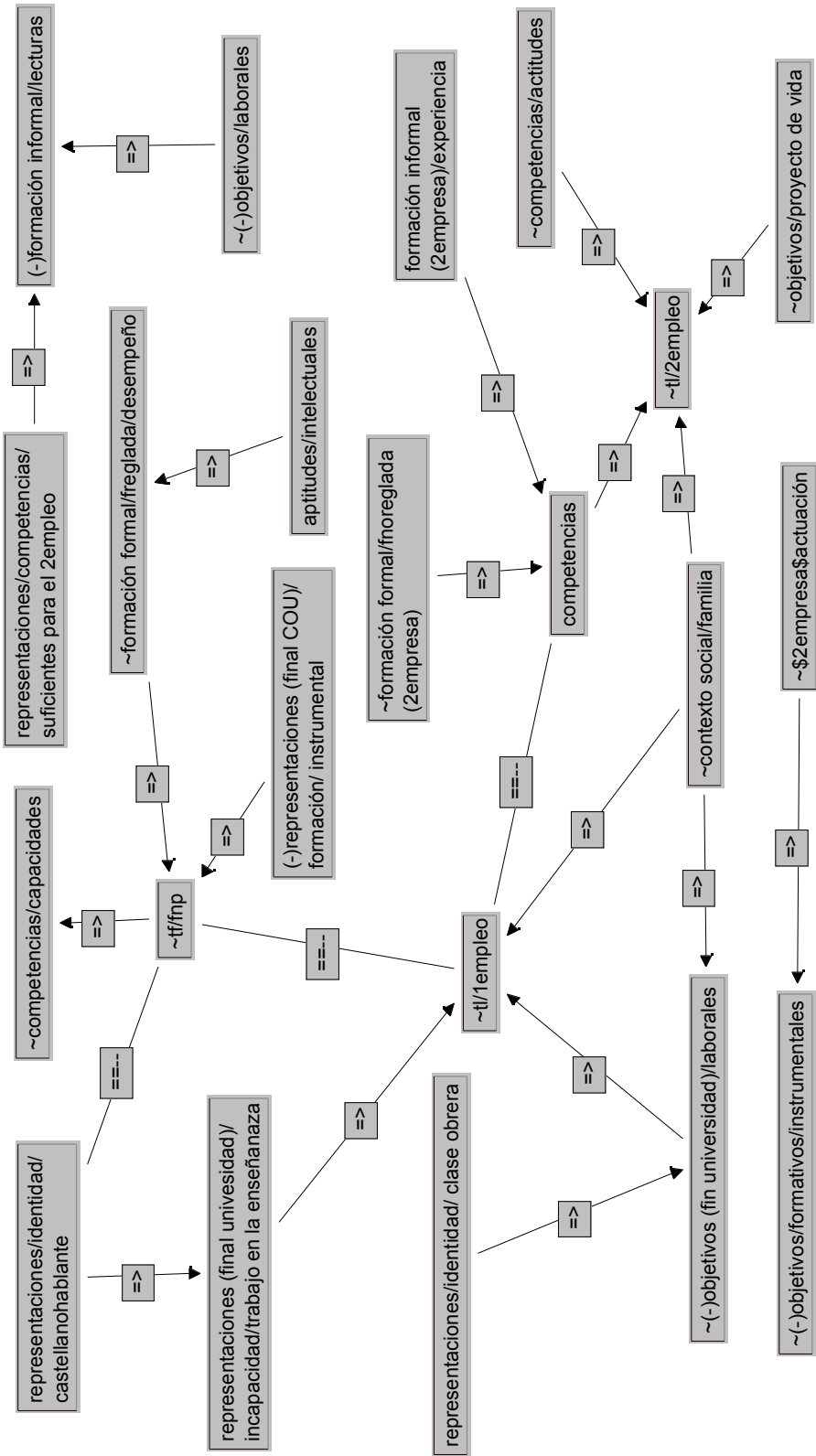
³⁴ Si es que en este caso puede aplicarse este término, puesto que la inscripción en el INEM es explicada por el entrevistado como una suerte de acción tomada para justificar su trabajo en la empresa familiar. El razonamiento implícito parece ser: ante la ausencia de ofertas la mejor opción es continuar en el negocio familiar.

licenciados para los puestos de jefe de sección, por lo tanto el título de licenciado era una condición indispensable para el entrevistado. Además, la credencial universitaria jugó un papel sin duda importante en el abandono del primer empleo, en la relación de oposición entre ‘tf/fnp’ y ‘tl/1empleo’ no sólo se está oponiendo la formación como proceso, sino también la credencial como indicadora de estatus.

El papel de las competencias en el acceso al empleo es también importante, y también más que lo señalado por el propio entrevistado. En la gráfica IX.31 pueden observarse las relaciones establecidas en los enunciados de la entrevista. Estas relaciones hacen referencia al concepto global de competencias (que el entrevistado supone que salieron a relucir en las pruebas psicotécnicas) y también a las competencias de carácter actitudinal. No vincula con el acceso al empleo las competencias que hacen referencia a sus capacidades (aunque sí las menciona cuando señala en relación a su formación en la universidad), cuando sin duda fueron elementos tenidos en cuenta (véase en el listado de códigos el desglose completo). Pero aún más sorprendente es que el entrevistado no mencione ningún tipo de competencias vinculadas a los conocimientos que muy posiblemente adquirió en su primer empleo (especialmente las de carácter técnico, muy afines a los necesarios en el mundo del bricolage, pero también los más abstractos, como la capacidad de relacionarse con proveedores o la capacidad de mando). Ello se debe, sin duda, a la conjunción de varias circunstancias: en primer lugar, el entrevistado considera que la empresa ofrece formación en todas las competencias necesarias para el ejercicio del puesto de jefe de sección, él mismo estuvo formándose en el hipermercado de Valencia, y afirma que la formación posterior que ha recibido le ha ayudado a desempeñar mejor sus funciones; en segundo lugar, el entrevistado no parece especialmente consciente de la adquisición de competencias mediante la formación informal, cita la experiencia como único elemento y ésta en relación al segundo empleo; en tercer lugar, la forma de acceso al primer empleo y el tipo de tareas que en él ejecutaba -no parece que realizase unas tareas concretas (véase el listado de códigos), sino que ayudaba “en lo que hiciera falta”- hacen poco visibles las competencias requeridas y adquiridas en él.

³⁵ Explícitamente el entrevistado no llega tan lejos, simplemente señala unas determinadas diferencias “culturales” fruto de su formación en la universidad.

GRÁFICA IX.31 . RECURSOS, OBJETIVOS Y REPRESENTACIONES DE OSCAR



Si se observa atentamente la gráfica IX.31 se comprueba que realmente aquello que más destaca son las referencias a los objetivos y representaciones. Ello permite indagar en qué medida las acciones de Oscar han tenido una dimensión estratégica. Ahora bien, más que objetivos realmente existentes, lo que explicita el entrevistado es la ausencia de propósitos, es decir, lo que hace es justificar las acciones no tomadas; podría decirse que el entrevistado ha “actuado” principalmente por omisión. Estos objetivos que no se tienen, especialmente los de carácter laboral al final de los estudios en la universidad (véase el listado de códigos), obedecen a una cierta estigmatización, que debe asociarse a su origen de clase. Como puede observarse en la gráfica, su origen social, así como la identidad de clase que tiene, provocan que no se vea capacitado para la enseñanza, o más en general para ciertos empleos que podrían resultar coherentes con los estudios realizados. Se excluyen de la concepción del entrevistado toda una serie de ocupaciones, lo cual le lleva directamente al empleo familiar. De todos modos los estudios en la universidad dejan su poso, y ello provoca en el contexto familiar inmediato un sentimiento de incongruencia respecto a la situación de Oscar. Si a ello se suma la sensación de dependencia familiar que le suponía al entrevistado su primer empleo, se reúnen todas las condiciones para que ante una posibilidad de cambio de empleo ésta se produzca. Finalmente Oscar asocia el nuevo empleo a un proyecto de independencia personal en el que también están envueltos los objetivos familiares (véase el listado de códigos).

Una vez cumplido el objetivo de emancipación familiar (algo tardía), parece que el entrevistado concentre sus objetivos fuera del ámbito laboral, en sus aficiones y en su proyecto familiar. No se plantea buscar la promoción en la empresa, ni buscar una formación complementaria para aumentar así sus competencias, considera que la que le ofrece la empresa es suficiente para desempeñar correctamente su trabajo.

Vemos, por lo tanto, que no puede hablarse estrictamente de estrategia laboral o formativa, puesto que las acciones emprendidas han sido más bien reacciones a oportunidades surgidas en un determinado momento, que, eso sí, el actor ha aprovechado. Tampoco parecen existir proyectos concretos en estos ámbitos en el momento de la entrevista, los objetivos se sitúan en otros aspectos de la vida.

8.5. La trayectoria laboral y formativa

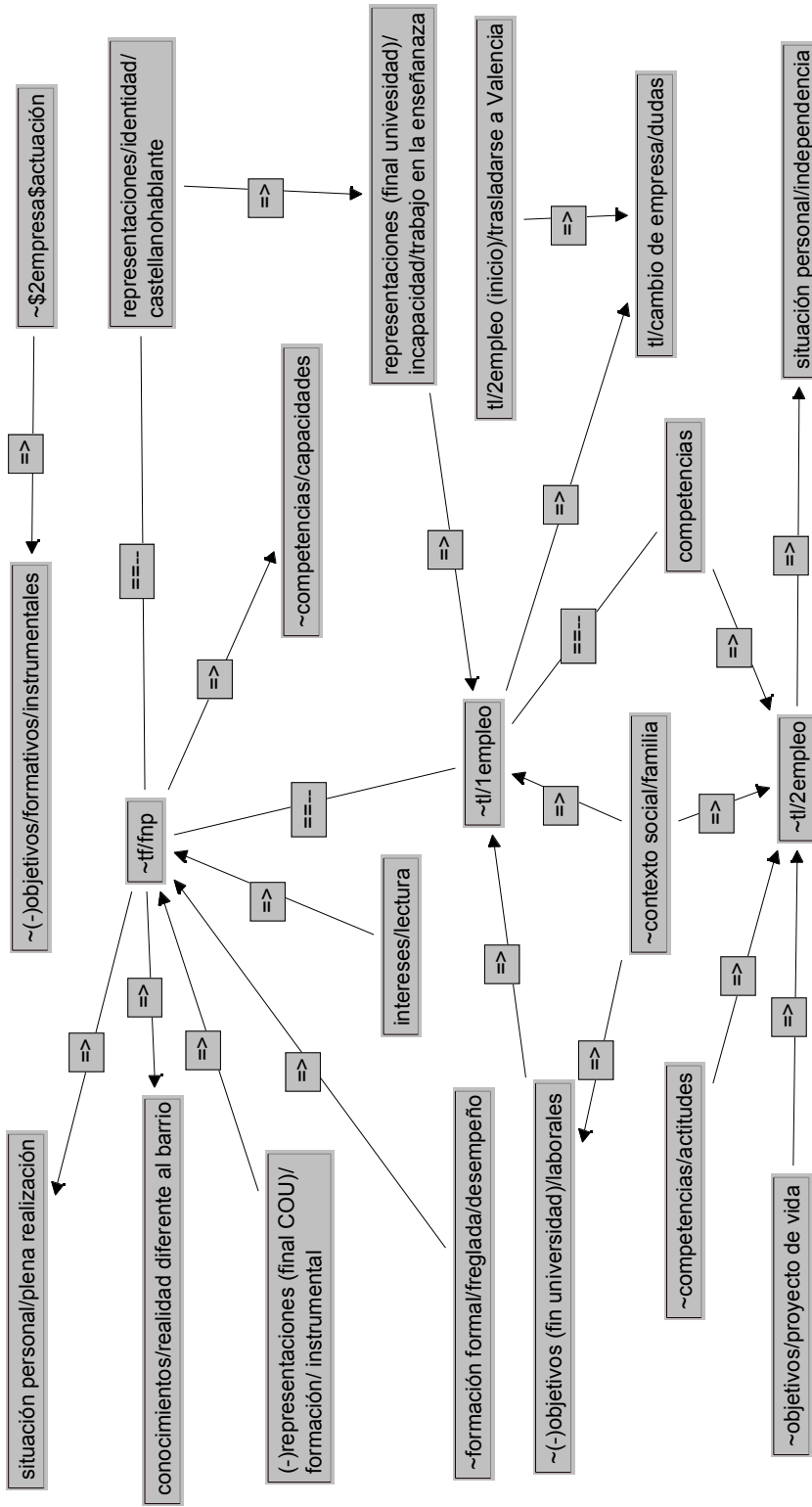
En la gráfica IX.32 se muestran los códigos relacionados con la trayectoria formativa y laboral de Oscar. Aunque las pautas generales han sido ya tratadas en los comentarios a la gráfica IX.29, la información ofrecida profundiza en ellas, lo que permite realizar algunas observaciones interesantes.

La gráfica IX.32 permite graduar el papel del segundo empleo de Oscar como puente entre sus diferentes mundos. Más que un punto de intermediación, el empleo en Hipercom es el resultado de esos diferentes mundos. Ello se comprueba analizando las relaciones de causalidad que convergen en el nodo 't1/2empleo'. Este segundo empleo es consecuencia de las competencias (a nivel global) del entrevistado, pero también concretamente de sus actitudes -que no explicita haber aprendido, podrían ser innatas o adquiridas mediante la socialización. A su vez, es fruto de las representaciones familiares sobre la incongruencia de sus estudios con su primer empleo, y de los ánimos que le dieron para que aceptase la oferta de Hipercom. Finalmente, el segundo empleo es fruto de la construcción de un proyecto de vida concreto, desarrollado tardíamente (quizás por ello transmite una idea de transitoriedad respecto al primer empleo), que concibe el puesto de trabajo únicamente como medio de vida, para buscar los contenidos expresivos en otros ámbitos.

El empleo como jefe de sección no resuelve las contradicciones, ni la cierta estigmatización de Oscar, es el fruto del compromiso entre los diferentes ámbitos que constituyen su identidad. Permite conciliar, finalmente, un conjunto de diferentes elementos biográficos y de la personalidad (origen inmigrante y "aptitudes intelectuales", identidad obrera y titulación universitaria, interés por la lectura y la historia y amistades que no comparten esos intereses) que, en la percepción del entrevistado, resultan contradictorios.

Tras este compromiso se sitúa siempre el nodo 'contexto social/familia'. Ahí ubica el entrevistado tanto el origen de su concepción expresiva de los estudios como el del acceso a su primer empleo; y también ahí sitúa el impulso final que le hizo dar el salto al segundo empleo.

GRÁFICA IX.32. TRAYECTORIA LABORAL Y FORMATIVA DE OSCAR



Las referencias a la trayectoria formativa tienen un punto mucho menor de contradicción. Su acceso a la universidad tiene un origen mucho más íntimo, mucho más personal, fundamentado en los intereses y aptitudes personales, y justificado por las buenas notas obtenidas en el COU. Es un ámbito en el cual hace algunas amistades, con las cuales en el momento de la entrevista tiene contactos muy esporádicos. Ya ahí empieza a darse cuenta de la excepcionalidad de su situación, aunque no es hasta que termina en la universidad y empieza a trabajar en la empresa familiar que aparecen las contradicciones de manera mucho más marcada.

8.6. Oscar: los efectos de la formación universitaria sobre el origen de clase obrera

La narrativa de Oscar muestra una identidad ambivalente, fruto de una trayectoria formativa que incluye los estudios en la universidad y de un origen social (inmigrante, obrero, castellanohablante) muy interiorizado. Por un lado, el entrevistado se siente muy unido a su familia y a su origen de clase, por otro lado la experiencia en la universidad lo ha marcado, a la vez que lo distancia de la cultura más obrera que comparten sus familiares y amistades (el entrevistado “coexiste” con ellos).

Esta contradicción se refleja especialmente en la trayectoria laboral de Oscar. Al final de sus estudios en la universidad una cierta estigmatización de clase le hace excluir de sus objetivos una inserción laboral por la vía de la enseñanza o de las oposiciones. También rechaza complementar los estudios de Historia con otra formación que mejorase sus posibilidades de inserción. Ello le lleva a emplearse de forma “natural” en la empresa familiar de construcción. No obstante, las expectativas que generan -especialmente en la clase obrera- los estudios universitarios acaban produciendo sus efectos. En la familia de Oscar no se entiende que alguien con estudios superiores se dedique a trabajar de albañil. Esta incongruencia se resuelve con el cambio a un empleo más acorde con los estudios (de hecho la credencial universitaria es una condición de acceso). Se trata simplemente de una coherencia a nivel de estatus, no a nivel de contenidos, aunque el entrevistado establece cierto vínculo entre estudios y segundo empleo por la vía de las competencias -considera que las capacidades que utiliza en su trabajo fueron aprendidas en la universidad.

La trayectoria biográfica de Oscar no resulta característica únicamente por el abandono del guión presumible en una persona de clase obrera -que es el seguido con pequeñas variaciones por el resto de entrevistados. También resulta particular por el desistimiento explícito a la promoción profesional, así como a cualquier uso de la formación en ese sentido. En ello coincide con el planteamiento realizado por dos de las tres mujeres entrevistadas (Tere y Mari) y diverge de lo expresado por los otros dos hombres jóvenes entrevistados, que si bien tienen una edad inferior a la de Oscar, se encuentran en un estadio muy parecido de emancipación familiar -con pareja estable y con proyecto familiar claro, compra de piso incluida. Una razón evidente puede hallarse en el diferente segmento en que trabajan en las empresas, mientras que Oscar se situaría en el primario dependiente, Miguel y Santi se situarían en el secundario (más Santi que Miguel), con aspiraciones a abandonarlo.

Que el proyecto vital de Oscar no pase por el ámbito laboral se debe, en parte, a su paso por la universidad. El carácter expresivo que el entrevistado atribuye a sus estudios continua una vez terminados éstos, puesto que se prolonga en su afición por la historia de la Guerra Civil. Sus estudios en la universidad constituyen sin duda un jalón biográfico para Oscar, no sólo perturban su identidad de clase, sino que también marcan el desarrollo posterior de su biografía. Pero también su segundo empleo constituye un jalón, éste tiene el sentido para Oscar de una nueva etapa vital, la de la definitiva emancipación familiar. Pero quizás el auténtico jalón, la bifurcación decisiva en su trayectoria se sitúa entre ambos, en el momento en que el entrevistado toma la decisión del cambio de empresa, probablemente la primera decisión que le alejaba claramente del contexto familiar y de sus inercias.

³⁶ La excepción sería el caso de Enric, aunque tampoco su extracción social es exactamente obrera.

³⁷ Los casos de Enric y Juli son difícilmente comparables, su edad se sitúa en la cincuentena y su trayectoria laboral transcurre en un contexto histórico absolutamente diferente.