

## Reproducción de prácticas laborales y estados de ánimo en organizaciones agrícolas del Valle del Aconcagua (Chile) <sup>1</sup>

## Reproduction of labor practices and moods in agricultural organizations of the Aconcagua Valley (Chile)

Paula Ascorra Costa e Iván Moya Diez\*  
*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*

### Resumen

La reciente incorporación de las mujeres al trabajo agrícola en calidad de temporeras ha venido aparejada de profundas transformaciones económicas, sociales y de gestión. Dentro de este último ámbito se ha tecnificado el trabajo, implementando una serie de prácticas orientadas a la eficacia organizacional. Este abordaje tecnocrático desconoce la dimensión afectiva de los procesos sociales de gestión. El presente artículo indaga en la emergencia y reproducción de Estados de Ánimo en tanto éstos abren o limitan las posibilidades de acción en el mundo. Los resultados señalan que las mujeres temporeras, si bien han iniciado un camino de autonomía y desarrollo personal y laboral, éste se ve limitado por un estado de ánimo de resignación frente a las significaciones que manejan respecto del 'ser mujer', del tiempo y la desconfianza de agenciar transformaciones colectivas.

**Palabras Clave:** Resignación, pasividad laboral, estados de ánimo, temporeras agrícolas.

### Abstract

The recent incorporation of women in agricultural labor as seasonal workers has been accompanied by deep economic, social, and management transformations. Within the latter, labor has become technified, and a number of practices oriented towards organizational efficacy have been implemented. This technocratic approach does not recognize the affective dimensions of the social processes of management. This article inquires the emergence and reproduction of affective moods, in as much they open or close possibilities of acting in the world. The results show that, although seasonal women workers have begun a path of autonomy and personal and labor development, this path is limited by a mood state of resignation, with respect to the meanings of "being a woman", of time, and distrust their possibilities of agencing collective transformations.

**Keywords:** Conformism, work passivity, moods, seasonal agricultural workers.

<sup>1</sup>. Proyecto de Investigación VRIEA-DI N°189.731/2010, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

### \* Correspondencia con el autor:

Correspondencia con los autores: Paula Ascorra Costa; Iván Moya Diez; Pontificia Universidad Católica de Valparaíso .Av. El Bosque 1290, Sausalito, Viña del Mar (2520000 ), Chile; E-mail: pascorra@ucv.cl - ivanmd@gmail.com

## Introducción

Los profundos cambios que han atravesado las zonas rurales en Chile durante las últimas décadas, vinculados al crecimiento económico y mejoras en las condiciones de vida, han traído consigo nuevas formas de organización del trabajo. Dentro de este proceso se destaca la incorporación de la mujer a la espera productiva, la flexibilidad laboral y la tecnologización de la gestión.

En la década de los ochenta, la crisis económica chilena y los altos niveles de cesantía provocaron una gran necesidad de aumentar los ingresos familiares. Así, muchas mujeres salieron a trabajar fuera del hogar, principalmente en actividades temporales ligadas a la agricultura. De este modo surge la categoría laboral de temporera, en femenino. Posteriormente, en los años '90, con el ingreso masivo de la fruta chilena a los mercados internacionales, se extiende –tanto numérica como geográficamente– el trabajo de las temporeras, desarrollando el proceso de feminización del mercado de trabajo agrícola (Venegas, 1995; Valdés 1992).

Se entiende por temporera, aquel trabajo realizado por mujeres que posee un carácter estacional o temporal de entre cuatro a seis meses al año (Caro y Wilson, 2009) y cuyas funciones son la limpieza y embalaje de fruta fresca. Este trabajo se realiza en condiciones precarias, bajo mecanismos de flexibilización, subcontratación e intermediación laboral; lo que se ha traducido en una mayor vulnerabilidad, precarización y desprotección de la mujer en el trabajo (PNUD, 2008, 2009; Valdés 1992). Además de las limitaciones anteriores, el PNUD reporta prácticas laborales en el ámbito de la fruticultura caracterizadas por una falta de proyección a largo plazo. Así, se reportan prácticas de negociación de las condiciones laborales entre empleadores y trabajadores centradas en la inmediatez que estarían limitando las oportunidades de desarrollo para ambos actores. Estas negociaciones manifiestan un vínculo laboral basado en un acuerdo de mínimos, donde cada uno de los actores da lo mínimo posible de sí, sin comprometerse en la relación, ya que no confía en el otro. Esta disposición se sustenta en prácticas históricas de abuso mutuo; tales como el no cumplimiento de las condiciones acordadas por parte de los empleadores y prácticas de robo o daño por parte de los trabajadores. Debido a que ambos actores pactan arreglos anticipando un abuso por parte del otro, ninguno quiere comprometerse en acuerdos de largo plazo que podrían brindar un beneficio para las partes.

Las estrategias con que se ha abordado este pro-

blema incluyen reformas legales para regular las negociaciones laborales, la mecanización del trabajo agrícola, producción de cultivos que requieren menos mano de obra, o incluso, vender los campos para usos no agrícolas (PNUD, 2009).

Consideramos que estas estrategias esquivan el problema de las relaciones interpersonales y operan con los supuestos de la racionalidad técnico-administrativa. Las estrategias legales y técnicas para normar y regular las relaciones entre trabajadores y empleadores (PNUD, 2009), o aumentar las capacidades de las mujeres temporeras (Caro y Wilson, 2009) se encuentran fundadas en la creencia de que es posible mejorar las condiciones contextuales para que los sujetos, guiados por una lógica económica de maximización individual, puedan potenciar su desarrollo. Sin embargo, estas estrategias no abordan la falta de proyección a futuro ni las dificultades relacionales que presentan los actores. Sin adentrarnos en estos temas, creemos será difícil potenciar el desarrollo del agro y los horizontes de vida de estas mujeres.

Más allá de abogar por reformas legales más justas y equitativas, en el presente artículo nos interrogamos respecto de la afectividad o emocionalidad de base que moviliza a estas mujeres a permanecer en situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral; situaciones tales como jornadas de trabajo de 18 horas diarias, trabajo sin contrato y condiciones de salud no garantizadas, entre otras condiciones de precariedad. Del mismo modo, nos interrogamos respecto de su falta de proyección a futuro y el tipo de contratos de mínimos que mantienen con sus empleadores. Consideramos que dar respuestas a algunas de estas inquietudes podría facilitar el desarrollo de las temporeras agrícolas y, con ello, del agro en general.

## Los Estados de Ánimo guían la acción

El estudio de los Estados de Ánimo y las emociones posee un extenso desarrollo desde distintas perspectivas psicológicas. Una primera línea de investigación gira en torno al constructo de actitud. Las actitudes son conceptualizadas como disposiciones que guían nuestra percepción sobre el mundo y nuestro comportamiento, basado en la interacción de componentes cognitivos, afectivos y conativos (Palli y Martínez, 2004). Una segunda línea de investigación, se desarrolla en torno a los estudios discursivos y profundiza la relación entre afectividad y acción. Así, las actitudes son construcciones sociohistóricas de las prácticas sociales de un grupo. En otras palabras, son la materialización de una ideología. En ambas líneas de trabajo se reconoce el rol de la dimensión afectiva en la apertura

de posibilidades o imposición de límites a la acción, ya sea desde la posibilidad de predecir el comportamiento a partir de los componentes afectivos de la actitud, o desde el rol de la afectividad para la materialización de la ideología y ejercicio de la misma.

Sin embargo, consideramos que en estas perspectivas, los constructos afectivos son comprendidos como eventos que le acontecen al sujeto, que poseen un carácter subjetivo individual y que no tienen un arraigo en la materialidad del cuerpo. La línea que abordaremos a continuación, en la cual tomaremos las distinciones propuestas por Nietzsche (1972) y Heidegger (2005), diferenciará entre emociones y estados de ánimo y propondrá una interpretación histórica, social y corporizada (Ascorra, Mandiola, Moya, 2011).

De acuerdo a Heidegger (2005) los estados de ánimo, junto con la comprensión, son constitutivos del “ser” (Dasein). Lo anterior pone de manifiesto que no es posible ‘no ser’ en un estado de ánimo. Los estados de ánimo no nos acaecen, sino que *somos* –inevitablemente– en ellos. Es precisamente esta forma de ser en una determinada *animosidad* la que nos abre originariamente en el mundo; es decir, es el estado de ánimo el que nos lanza o posiciona en la relación con otros, el que nos permite una cercanía, un alejamiento, un movimiento de cooperación o uno de defensa (Ascorra, Mandiola, Moya, 2011). De este modo, nuestras acciones, lo que hacemos o no hacemos, lo que logramos realizar, la acción de limitarnos, de auto encerrarnos, de paralizarnos, etc. está primariamente informada por una disposición afectiva (Echeverría 2004, Casasus, 2007)

El estado de ánimo ya ha abierto siempre el estar-en-el-mundo en su totalidad, y hace posible por primera vez un dirigirse hacia... El temple anímico no se relaciona primeramente con lo psíquico, no es un estado interior que luego, en forma enigmática, se exterioriza para colorear las cosas y las personas (...) La disposición afectiva es un modo existencial fundamental de la aperturidad cooriginaria del mundo, la coexistencia y la existencia, ya que esta misma es esencialmente un estar-en-el-mundo (Heidegger, 2005, p.161).

Atendiendo a la relación de aperturidad, los estados anímicos no refieren a disposiciones individuales, sino a formas de *estar-siendo* en el mundo, es decir, a formas de habitar en el mundo con otros. En este sentido, los estados de ánimo son siempre colectivos e históricos.

Flores (1994), siguiendo a Heidegger (2005), utiliza la noción de *encontrarnos lanzados en el mun-*

*do*. Esta nueva interpretación del *ser lanzados en el mundo* quiebra con la distinción ontológica racionalista que separa al *ser* del *mundo externo*. Desde esta perspectiva, somos en el mundo, o mejor dicho, estamos siendo-en-el-mundo. Es por lo anterior, que los estados de ánimo no son entendidos como afectos que nos suceden, respecto a los cuales somos entes pasivos, ni tampoco como afectos que podamos controlar, lo que también implicaría entenderlos como cosas que sólo podemos intentar reprimir, administrar o canalizar.

Los estados de ánimo, se sitúan en el trasfondo desde el cual interpretamos el mundo y es en este sentido que permiten una direccionalidad de la acción. En otras palabras, podríamos sostener que los estados de ánimo se encuentran ligados a nuestro comprender, limitando lo posible de soñar y hacer (Ascorra, 2009). Siguiendo a Nietzsche (1972), es desde los afectos que determinamos *lo que se puede y lo que no se puede*.

En la *Genealogía de la moral*, Nietzsche (1972) propondrá la transvaloración como una forma de ejercicio de poder donde se subvierten los valores. Con lo anterior, va a poner de manifiesto, en primer lugar, la interpretación de los valores como sociales e históricos; cuestionando las interpretaciones sobre la esencia humana y, en segundo lugar, el ejercicio de intereses particulares y poderes en la instauración de determinados valores. Así, el autor, propone la subversión de lo bueno entendido como lo obediente, lo respetuoso del orden, lo pasivo; todos valores que despotencian la fuerza creadora del sujeto. A su vez, lo malo, será la actividad y el autogobierno, esto es, las fuerzas vitales que llevan al sujeto a la creación del sí mismo. En el ámbito de los estudios organizacionales, Grey (1994), realizando un análisis *nietzscheano*, propone la instauración de planes de desarrollo de carrera como dispositivos moralizantes de las buenas prácticas y ejecuciones laborales. Desde esta lógica, los trabajadores limitan sus acciones –desde sus propios deseos alienados– a las competencias que el plan propone. Del mismo modo, Newton (2004) desarrolla una relectura de lo propuesto por Grey (1994), donde sostiene que las organizaciones moralizan y resocializan a los trabajadores en función de los intereses que ellas persiguen. Lo interesante del análisis, es que para mantenerse en la institución, el trabajador debe ejercer la voluntad de *no poder*; esto es, la resignación a un proyecto ya dado por otro; recortado de antemano por otro.

Respecto a la relación entre estados de ánimo y acción, es posible distinguir estados anímicos potenciadores y despotenciadores de la fuerza vital. Entre los estados de ánimo despotenciadores, encontramos la resignación. De acuerdo a Nietzsche (1972)

la resignación es aquel estado en que el recuerdo y la memoria toman un lugar central en la vivencia del sujeto, dejando atrapada la acción en un eterno pasado, caracterizado por un constante *ritornello* de la acción. La resignación, entonces, podría ser entendida como el aprendizaje, desarrollo y profundización de prácticas sociales que dejan atrapados a los sujetos en la pasividad, en la impotencia y en la imposibilidad de plantearse siquiera el desafío a sí mismo de quebrar este espiral de repetición para dar paso a un espiral de creación. A esta forma de vida, es lo que Nietzsche (1972) llama 'la decadencia', *la voluntad de no poder*. Vale la pena enfatizar que la resignación es comprendida por el autor en el plano de la materialidad corporal. La resignación es corpórea y lo que ejerce es una separación de la fuerza vital de lo que se puede (Nietzsche, 1972; Cano, 2011).

Así mismo, es posible distinguir estados de ánimo potenciadores de la acción y de la creación. Entre ellos es posible distinguir la confianza que se dirige hacia el futuro. Dicho en términos nietzscheanos, la confianza guarda relación con la capacidad de *podérselas con el mundo*, con la capacidad de *hacerse cargo de una situación*, con la acción de apertura y disposición hacia otros. Considerando que los estados de ánimo nos abren o cierran a la acción, "la confianza nos lanza hacia delante, nos pone en movimiento", mientras "la desconfianza nos inhibe, congela, paraliza, inmoviliza" (Echeverría, 2004, p. 119). De acuerdo a Echeverría (2003), la acción puede ser comprendida desde dos modalidades: la que pone el énfasis en la conservación y la que lo pone en la transformación. La desconfianza impulsa acciones que buscan la conservación, acciones de protección, que aumenten la seguridad y reduzcan la vulnerabilidad. La confianza, en cambio, nos lleva a acciones transformadoras, capaces de innovar y generar nuevos mundos futuros y posibilidades. La confianza entonces, es el gran motor del potencial transformador de los seres humanos (Echeverría, 2004).

### Metodología

En consideración del enfoque de nuestro estudio, utilizamos una metodología de investigación cualitativa, entendiendo la investigación como un proceso relacional de co-construcción de significados y productos negociados, construyendo una experiencia compartida y dialogada, desde distintas posiciones, entre investigadores e investigados (Wiesenfeld, 2000). De acuerdo a Echeverría (2003), existe una estrecha relación entre los dominios lingüístico, emocional y corporal, por lo que es posible acceder a los estados de ánimo mediante la reconstrucción discursiva de los mismos. Es por ello que analizamos las narraciones en que las temporeras agrícolas y sus empleadores dan cuenta de sus experiencias de vinculación laboral y formas de acción organizacional.

La producción de datos fue realizada mediante entrevistas de historias de vida siguiendo el método autobiográfico narrativo, el cual trata de otorgar relevancia a la dimensión discursiva, es decir, a los modos cómo las personas vivencian y dan significado a su vida mediante el lenguaje (Bolívar y Domingo, 2006). Esto supone una aproximación sucesiva a los episodios de vida significativos, por lo que realizamos al menos dos sesiones de entrevista por participante. Los participantes de las entrevistas fueron seleccionados de acuerdo al método de "bola de nieve" (Bolívar y Domingo, 2006) a través de informantes clave. De este modo, entrevistamos a 3 dueños o administradores de packing y parcelas agrícolas y a cuatro temporeras agrícolas de entre 25 y 40 años, con hijos y descendientes de familias rurales.

Las entrevistas realizadas fueron grabadas y luego transcritas según el sistema de Jefferson (Potter, 1996) que permite destacar características del habla relevantes en la interacción.

Estados de Animo	Fuerza vital	Orientación temporal	Orientación en la acción	Orientación en la relación
<b>Altos Confianza</b>	Potenciadores	Futuro	Creación	Aperturad Encuentro con otros
<b>Bajos Resignación</b>	Despotenciadores	Pasado	Repetición	Cierre Defensa Pasividad

**Tabla 1. Características de los Estados de Animo Altos y Bajos.**

Posteriormente realizamos un análisis interpretativo de las entrevistas desde el trabajo hermenéutico planteado por Gadamer (1998). Consideramos que este tipo de análisis nos permite acercarnos a una comprensión de la experiencia anímica y subjetiva de las temporeras, a partir de las narraciones de sus experiencias de vida, desde nuestro marco de referencia, teniendo en cuenta que “todo comprender es interpretar, y toda interpretación se desarrolla en el medio de un lenguaje que pretende dejar hablar al objeto y es al mismo tiempo el lenguaje propio de su intérprete” (Gadamer, 1998, p.467).

De este modo, realizamos un trabajo de revisión circular y recursiva de las categorías emergentes buscando construir un sentido comprensivo, yendo constantemente del todo a la parte y de ésta al todo. Como plantea Gadamer (1998), “el criterio para la corrección de la comprensión es siempre la congruencia de cada detalle con el todo. Cuando no hay tal congruencia, esto significa que la comprensión ha fracasado” (p. 361). Operativamente, el proceso de categorización fue realizado no sólo buscando similitudes semánticas, sino que realizando esquemas que nos permitieron establecer relaciones de sentido entre los temas abordados. De esta forma, los criterios de congruencia y coherencia entre el todo y las partes, permiten hablar de una interpretación y comprensión adecuadas, reemplazando la tradición científica en virtud de la cual la adecuación se relaciona con la aproximación a una verdad objetiva.

## Resultados

Presentamos los resultados del análisis en dos grandes categorías o ejes de interpretación. El primero, incluye temáticas referentes a su contexto social y familiar, mientras el segundo, temáticas respecto a su contexto laboral. La distinción entre ambas categorías sólo tiene la finalidad de ordenar la presentación de los resultados, en tanto los estados de ánimo refieren a una disposición de apertura o de estar-en-el-mundo, por lo que no es posible separarlos del contexto social, familiar o laboral. Finalmente, en las discusiones de los resultados, revisaremos los engarces entre estos contextos que facilitan la producción de los estados de ánimo de la confianza y resignación.

### 1. Siendo mujer en el campo

Las narraciones de las temporeras entrevistadas se presentan desde un contexto histórico en común, con historias personales y familiares arraigadas a la vida agrícola del sector en que viven. Desde este contexto, emergen sus formas de habitar en el mun-

do, de proyectarse en el tiempo, establecer relaciones con otros e ir forjando su vida.

#### 1.1 Presentismo: vivencia de una temporalidad cíclica.

Las entrevistadas dan cuenta de habitar en un tiempo cíclico, ligado a la naturaleza. Señalan que su trabajo se encuentra regido por los ciclos de la naturaleza, dadas las fases de la producción agrícola. Durante la primavera y el verano la fruta se desarrolla y madura, mientras que durante el invierno entra en un estado de latencia y preparación del nuevo ciclo. Cada año se repite el ciclo, sin variabilidad posible. Sus periodos de ocupación responden a este ciclo, adecuando sus fases de trabajo y descanso a los ritmos de la naturaleza.

[...] *Abril, mayo y junio, los dos meses, no, ahí invierno totalmente ((todos ríen)) ahí sí, no, ahí es poco lo que salgo en el invierno po, pa donde mi mamá, para acá, bueno y cuando hay que ir al centro a San Felipe no más.* (Alba, sesión 1)<sup>2</sup>.

Es posible interpretar una cierta esencialización de la naturaleza. De este modo, la orientación temporal de la acción se sitúa en la concepción de que inevitablemente una nueva primavera vendrá —y con ella, un nuevo ciclo de actividad laboral—, lo cual disipa la incertidumbre respecto al futuro laboral. Postulamos que esta orientación temporal, bajo la noción de que el tiempo es un eterno repetir, facilita la emergencia de un estado de ánimo que determina una imposibilidad de cambio.

Este ciclo y la abundancia de empleo durante los meses de verano, les permite vivir en la certeza de que cada temporada podrán acceder a un puesto de trabajo sin mayor esfuerzo, “*a mí me va a sonar el teléfono y me van a decir “Clara mañana es la reunión pal ↓packin’ (.) [...] ellos me van a llamar pa avi↑sarme no más [...] si no es ahí hay otros packing”* (Clara, sesión 2). No aparece en ellas el temor a la cesantía o desocupación, por tanto, podemos decir que las temporeras no se sienten vulnerables y viven en la seguridad del porvenir laboral.

La planificación y la proyección pierden sentido dentro de esta lógica, puesto que éstas sólo se hacen relevantes en una noción lineal del tiempo, en la que pasado, presente y futuro se demarcan como momentos separados y diferentes que inevitablemente llevan a avanzar a un futuro y excluyen la posibilidad de volver al pasado. En cambio, la concepción de un tiempo de retorno limita el ejercicio de

<sup>2</sup>. Los símbolos utilizados en las transcripciones pueden encontrarse en Anexo: Sistema de Transcripción Jefferson.

la proyección en cuanto a la posibilidad de introducir cambios o transformaciones en la realidad. El futuro no se constituye como una realidad nueva y diferente, sino más bien, como una repetición o retorno a un momento ya vivido.

La falta de proyección también es señalada por los empleadores, quienes afirman que la cultura campesina se caracteriza por repetir modelos ya probados y una falta de iniciativa y visión que vaya más allá del ciclo actual. Para el dueño del packing, las temporeras se encuentran en un constante repetir, ya que suelen “*vivir el día a día (.) Lo importante es poder sobrevivir este año*” (Esteban, sesión 2).

Esta temporalidad cíclica, de acuerdo a Abarca, Bassa, Majluf y Rodríguez (1999), es propia de las sociedades sustentadas económicamente en la agricultura y dice relación con la idea de que las cosas suceden inexorablemente, más allá de la voluntad del hombre. La naturaleza, que aparece como omnipotente e imposible de controlar, provee de todo lo que se pudiera necesitar, por lo que basta someterse a ella para asegurar la existencia. Frente a esto, la vida se torna hacia el presente y el pasado como fuente de certeza, siendo imposible controlar el porvenir:

*Alba: no creo que mejore la condición que ya está, así de simple, no creo, lo dudo demasiado que:: que digan no sé po, vamos a subir el mínimo, bueno que ningún presidente lo ha hecho [...] entonces pienso yo que no:: no ↑creo que mejore, yo creo que va a estabilizarse ahí no más, no creo que haiga mejoras, bueno si hay mejoras mejor para nosotros po*

*Entrevistadora: qué podrías hacer tú para que la situación general mejore, cuál podría ser tu aporte?*

*Alba: yo creo que ↑nada porque a mí no me involucra:: (0.2) yo pienso que no porque dé algo o no dé algo van a cambiar las cosas po (Alba, sesión 2).*

Observamos una externalización de la responsabilidad por sus condiciones de vida, en que todo cambio es dado exclusivamente desde afuera, desde un Otro, una autoridad lejana que no las involucra; desde un ser abstracto. Debido a esto, el futuro se mantendrá igual, prueba de ello es el pasado, ya que otros no han hecho nada para cambiarlo. Por su parte, ellas se posicionan a sí mismas desde la imposibilidad de introducir cambios o acciones que pudieran transformar su realidad. Esto es, un posicionarse activamente en la pasividad, en una voluntad de no-poder hacer nada respecto de la construcción de su realidad. La temporalidad cíclica pone de

manifiesto una esencialización de la naturaleza y el devenir. Las cosas son como son y no van a cambiar. En este sentido se hace inviable cualquier cambio orientado a mejorar sus condiciones laborales. A estas mujeres no les queda otra posibilidad que aceptar los términos del contrato laborales que otros les imponen a ella.

### 1.2 Moral de género: Salir a trabajar “para ayudarlo a él”

Las temporeras connotan su contexto social como fuertemente machista. Señalan que pese a los cambios y la mayor autonomía de las mujeres, aún muchos esperan que se queden en la casa cuidando a la familia. En este contexto, encontramos prácticas y discursos sociales, respecto a las diferencias de género, que abren o limitan la proyección de las mujeres en el trabajo.

En su proceso de incorporación al mundo laboral, han tenido que enfrentarse a las barreras interpuestas por sus parejas o familiares. Clara relata que primero debió enfrentarse a su pareja para salir a trabajar, “*él-él me dijo a mí po, o sea ya (.) ya ‘estai hueviando tanto, querí ir a trabajar (.) ↑anda a trabajar (.) pero yo no quiero que mañana te ↑quedí dormía::, que no haya ↑almuerzo:: y la hueá::*” (sesión 1). Posteriormente, a las presiones familiares que le atribuían la culpa por las consecuencias de su abandono del hogar: frente a un accidente de su hijo mientras ella trabajaba, “*mi cuñado ahí “↑vo hueona sigue traba↑jando pa que el niño se ↑ma:te!” porque toda la culpable era yo*”, o luego, frente a un robo en la casa, “*mira todo lo que te está pasa::ndo! Si total vai a ganar plata pa comprarte de nue:vo! Y así como que ↑más te atacaban ( ) y nada po, ↑yo voy a trabajar no más*” (Clara, sesión 2). Frente a esto, las mujeres entrevistadas destacan que han mantenido su decisión de salir a trabajar, valorando los logros alcanzados y el enfrentamiento a los hombres, aún cuando dan cuenta, en tono de denuncia, de la situación de otras mujeres, “*mi otra hermana::: es dueña de casa y nunca ha trabajado (.) el marido no la deja trabajar [...] mi cuñado es muy machista (.) de esos hombres como antiguos así, que aquí estoy yo, aquí mando yo ((golpea la mesa))*” (Blanca, sesión 2).

Observamos entonces, la aparición de un discurso que problematiza la estructura tradicional. Las mujeres entrevistadas no se resignan a seguir un modelo social heredado de la hacienda, en el cual su lugar se encuentra en un mundo encerrado en el hogar. Sin embargo, parte de esta herencia se mantiene, en tanto las entrevistadas dan cuenta de habitar en un mundo en que lo principal es ser buenas

madres y esposas, siendo éstos los roles que más las movilizan a emprender acciones. Entonces, su incorporación laboral no es vivida como un espacio de desarrollo personal sino como un complemento para cumplir mejor su rol ya dado, “yo siempre trabajo ↑para ayudarlo a ↑él, no por para (.) no para, ↑ah:: ↑todas las lucas pa mí:: (.) y ↑salgo (.) no (.) siempre es para ayudar en la casa (.) ↑siempre para ayudar en mi casa” (Clara, sesión 2). Se sigue identificando al hombre como el principal encargado de proveer económicamente a la familia, mientras las temporeras se posicionan a sí mismas como una ayuda o un aporte extra al hogar.

Consideramos que esto guarda relación con el cruce entre los discursos modernizantes que han llegado al campo en las últimas décadas y la herencia de patrones culturales heredados de la hacienda (Valdés, Rebolledo y Willson, 1995). El hombre se encuentra en la *obligación* de mantenerlas y ellas, por ende, en ser mantenidas. En esta línea, no expresan ambiciones personales en relación al trabajo y les es difícil reconocer socialmente que pueden ganar más que el marido, aún cuando sean conscientes de ello: “Sabí qué::? Aunque suene feo pero yo a veces pienso que aporto yo más que mi marido” (Blanca, sesión 2). Al posicionarse como una *ayuda* y señalar que suena *feo* ganar más que el marido, podemos interpretar una valoración de los roles de género que son aceptados como *buenos* en oposición a aquellos que serían *malos*. Esto nos lleva a realizar cierta analogía con la transvaloración planteada por Nietzsche (1972): lo *bueno* es mantenerse dependiendo del hombre y ayudándolo a éste, sin poder reconocer que se puede hacer más que él. Esto les impide constituirse a sí mismas como un referente válido de desarrollo que puedan emprender acciones más allá de los límites que se imponen en esta moral, por lo que sus acciones se ven limitadas a realizar aportes al hogar y no apostarse a sí mismas, limitándose en un no deber -o al menos, un no reconocer- ganar más que el marido.

Dado que la incorporación al mundo laboral –o productivo- es planteada como una suma a las tareas reproductivas del mundo del hogar, las mujeres habitan en una constante tensión para dar cumplimiento a estos dos mundos. Las temporeras viven el trabajo desde la simultaneidad, es decir, mientras trabajan no dejan de ejercer el rol de madre y dueña de casa; a diferencia del hombre que vive su rol familiar y laboral secuencialmente, delimitando los espacios productivo y reproductivo (Medel, Olivos, Riquelme, 1989). Según las temporeras, no pueden dejar de ser madres cuando están trabajando. Debido a esto, desarrollan estrategias para responder a las necesidades de estos espacios en los meses de mayor actividad:

Alba: ↑y-y te poní no más, lamentablemente uno que es mamá (.) o sea no porque yo me vaya al packing yo me voy a olvidar de ser mamá, de ser esposa y de ser dueña de casa [...] yo soy bien organizada en ese sentido (.) o sea (0.2) si yo estoy trabajando y yo al otro día sé que me tengo que levantar temprano (.) voy a dejar todo hecho, el almuerzo y mis niños al colegio, si es marzo y:: (.) el hombre llega a almorzar hay que tenerle almuerzo (0.1) o sea pa mí marzo es como agitado (.) corriendo corriendo corriendo todo el mes de marzo (0.1) entonces también me costó mucho acostumbrarme (Alba, sesión 2).

Esta combinación de tareas, acarrea un fuerte agotamiento durante los meses de trabajo, junto con tensiones familiares. Reciben quejas de sus parejas debido a las largas jornadas de trabajo, especialmente cuando regresan de madrugada. El cuidado de los hijos es resuelto de diversas maneras: llevándolos con ellas a trabajar, dejándolos al cuidado de familiares o escuelas de verano, y comunicándose con ellos por medio de cartas o telefonía celular.

Debido a que las mujeres deben cumplir con sus funciones laborales sin abandonar las funciones reproductivas del hogar, su proyección en el trabajo se encuentra limitada. Esto es reconocido por el empleador:

Entrevistador: y qué expectativas tendrán estas chicas en general eh::

Esteban: (0.3) es que no me imagino que más pueden hacer (.) porque no podrían venir a trabajar al pueblo

Entrevistador: ¿por qué no?

Esteban: ¿y quién hace la comida, y quién cuida a los niños, y quién lava? (Esteban, sesión 2)

Se reproduce una naturalización de los roles de género que mantiene a las mujeres atadas a su función reproductiva. El trabajo del *packing* les permite trabajar sólo algunos meses, sin abandonar las tareas domésticas, con el costo de un fuerte agotamiento físico y emocional. Sin embargo, las funciones reproductivas les impiden ejercer otro tipo de trabajos, que podrían ofrecer mejores condiciones pero son incompatibles con la simultaneidad de labores.

## 2. Quiebre de la colectividad: Prácticas laborales, “el que pelea pierde”.

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo de packing realizado por las temporeras entrevistadas son posibles de catalogar como precarias, dada las altas exigencias físicas, las largas jornadas y el hacinamiento en el lugar de trabajo. En este contexto, encontramos diversas prácticas sociales desarrolladas por los empleadores y temporeras que facilitan relaciones de desconfianza y resignación ante las condiciones de trabajo.

### 2.1 Relaciones de ficción: “ellas creen que manejan todo, pero no manejan”

En el trabajo de *packing*, encontramos prácticas y estrategias administrativas de los empleadores para fomentar la producción individual de las temporeras y evitar los conflictos colectivos. Interpretamos que estas prácticas se basan en mantener un vínculo ficticio de confianza de los empleadores hacia las temporeras, que fomentan el conformismo y la resignación respecto de sus condiciones laborales.

Por una parte, los empleadores cierran cualquier espacio de negociación de las condiciones laborales, tales como horarios de trabajo y remuneración, ya que no pueden permitir la posibilidad de dejar “una puerta abierta para que la persona haga lo quiera, no quiera (0.2) diga cosas o te exija cosas más de lo normal” (Esteban, sesión 2). Las condiciones laborales son dadas a conocer al grupo al comienzo del trabajo, en una exposición grupal, “es que aquí: así como lo que te dicen siempre (.) las puertas están abiertas y el que se quiere se va y el que no (0.1)” (Alba, sesión 1). De este modo, las puertas de salida están siempre abiertas, pero las de entrada a negociar nunca pueden abrirse.

Junto con la imposibilidad de negociar las condiciones, los empleadores evitan establecer relaciones con las temporeras cuando hay conflictos. Esta evitación es percibida por las temporeras, ya que cuando hay problemas “ahí don Esteban así no- mira a ver don Esteban nunca lle↑gaba ca↓si (.) como que ellos saben cuando está la cagá y no ↑llegan no más po, si es a↑sí de simple” (Clara, sesión 2). Por su parte, los empleadores fundamentan su falta de disposición en la idea de que “el que pelea pierde, no puedes pelear porque sales perdiendo” (Esteban, sesión 2). Entrar a conversar con ellas les traería más complicaciones, atribuyéndoles a los trabajadores la responsabilidad de tener que actuar de esta forma,

porque tú soy más así, ↑más te joden (0.2) y

en la vida tú vai aprendiendo que los trabajadores-, ellos mismos te van haciendo cerrar las manos, tú soy más atento, más cariñoso, no olvídale (0.3) Si soy más drástico funcionan mejor las cosas, se hacen en los tiempos que corresponden (Esteban, sesión 2).

Adicionalmente, identificamos prácticas administrativas de pseudo-participación, es decir, de creación de espacios de supuesta participación de las temporeras en la toma de decisiones, los que son utilizados para incentivar su compromiso. Éstas son instancias reconocidas por ellas como encuentros en que los empleadores se acercan a ellas para pedirles su opinión, lo que las hace sentir valoradas ya que son tomadas en cuenta:

Clara: él [Esteban] se fu↑maba el cigarro conmigo, conversá::bamos, me decía “Clara qué te pare::ce” [...] “qué opinai tú::” nos decía: o:: (.) o “chiquillas qué opinan us↑tedes de esto eh:: vamos a tener..” no sé po, nos decía: “este año vamos a tener más trabajo::, va a llegar uva de tal la:do:: qué opinan?” “No:: don Esteban súper ↑bueno si:: traiga uva no ↑má::s” (.) porque éramos más limpiadoras este año

Entrevistador: y a ti te gusta? que te pida tu opinión::n?

Clara: sí, que nos pidan la opinión ↓sí, ↑claro porque a pesar de ser una trabajadora como cualquiera igual te toman en cuenta po, te piden una opi↓nión (Clara, sesión 2)

Sin embargo, desde la postura del empleador -refiriéndose a la misma temporera- esta es una práctica exclusivamente estratégica para hacerlas sentir parte de la organización:

desde el punto de vista de gestión, nada más (0.2) pero es peligroso porque ellas empiezan a manejar el sistema (0.2) se sienten con capacidad de manejar (.) ella es como se dice en el campo ‘yegua de cola pará’ (0.3) y te las tira no más [...] la Clara es una persona conflictiva, es una persona conflictiva (.) hay que saberla llevar (0.1) porque ↑lamentablemente dependemos de estas personas (Esteban, sesión 2).

De este modo, la participación que reconocen y valoran las temporeras, se constituye desde una ficción creada por los empleadores, “porque ellas saben que dominan el grupo, ellas en sí mismas hacen todo (0.2) pero hacen un todo que no es cierto porque ellas creen que manejan todo, pero no manejan” (Esteban, sesión 2).



## 2.2 Aislamiento como forma de relación: “cada uno mata su propio toro”

Las temporeras desarrollan prácticas estratégicas para aumentar su rendimiento individual. A partir de estas prácticas, ellas viven su trabajo desde la competencia entre compañeras, facilitando la emergencia de conflictos y desconfianza en el grupo. Interpretamos que esto, finalmente, las lleva a habitar en un mundo en que las otras son sentidas como una amenaza y, por lo tanto, se relacionan estratégicamente entre sí en búsqueda de estabilidad y reducción de la vulnerabilidad.

*Porque uno en el packing, uno se hace el sueldo (.) en esa forma eh: uno se- se pone el desafío de ↑ todos los días hacer un poco ↑ más porque si tú no te apuras (.) el sueldo ↑ va a ser bajo (.) eh: mediante lo que uno se pueda apu↑rar es lo que uno ↑ gana (0.3) esa es la forma (.) [...] “yo trato en lo posible de hacer lo que mi ↑ cuerpo me da. (.) Si yo no me puedo exigir más de lo que no puedo rendir (0.1) ¿me entiendes? (Blanca, sesión 1).*

El sistema de pago a trato -pago por unidad de producción individual- favorece la aparición de estrategias y sobreesfuerzo en las trabajadoras para maximizar su rendimiento, hasta llegar a los límites de su capacidad corporal. Para ello, se incentivan entre compañeras y enseñan modos de focalizarse en el trabajo:

*a mí siempre:: -siempre me enseñaron, una amiga que yo tengo (0.2) siempre uno tiene que::: trabajar al lado de una persona rápida (.) siempre uno (.) siempre siempre siempre siempre tiene que estar al lado de una persona rápida (.) porque siempre tú le vas a querer ganar (0.1) a esa otra persona” (Clara, sesión 1)*

*...veo a ella, por ser ella a mí no me puede ganar, si ella gana una yo tengo que hacer ↑ dos, y yo creo que la de atrás está diciendo lo mismo po, si ella tira dos yo tengo que tirar ↑ tres, porque así es la competencia en un trabajo así po. (Alba, sesión 1)*

De esta forma, comienzan a fomentar la competencia entre ellas. En la cita, Clara señala que aprendió de otra compañera a acercarse estratégicamente a las trabajadoras más rápidas, para estimularse a rendir más. A su vez, Alba manifiesta utilizar a Clara como punto de referencia para proponerse rendir más que ella. Se relacionan entre sí desde la competencia, poniendo en relieve las diferencias entre las que rinden más y las que rinden menos,

queriendo ser parte del primer grupo.

En este contexto, identificamos tres prácticas de conflicto entre compañeras: el surgimiento de “líderes” que controlan los tiempos de trabajo, desconfianza hacia las trabajadoras nuevas y situaciones de violencia entre compañeras.

Respecto a lo primero, las temporeras describen la emergencia de líderes en el grupo de trabajo, los que no tienen ninguna atribución formal pero sí un cierto poder dentro del grupo, ya que marcan cuándo se trabaja y cuándo se descansa. Esta posición generalmente es ocupada por quienes tienen mayor rendimiento y llevan más tiempo en el *packing*, es decir, se conecta el alto rendimiento con una posición de poder con respecto a las compañeras, fomentando una vez más la competencia. “ese año era solamente ↑ esa persona la que era rá:::pida (.) y se fue po. Era como te digo, el líder, ↑ era el líder de la línea ¡AQUÍ MANDO YO! YO DIGO CUANDO SE EMPIEZA, YO DIGO CUANDO PARAMOS, a ↑ ese nivel” (Blanca, sesión 1). Según Blanca, los líderes se sienten amenazados en su posición cuando llega personal nuevo “no im↑porta que lleguen personas a trabajar pero que sean más bajos en el nivel que ↓ ellos entiendes?” (Blanca, sesión 1)

Con respecto al segundo punto, las temporeras entrevistadas señalan que, debido a la alta rotación, cada año deben enfrentarse a conocer e integrar a nuevas trabajadoras dentro del grupo. Esto se relacionaría con una mayor rivalidad, “este año para nosotros igual fue extraño porque como le digo llego ↑ mucha gente, mucha gente nueva, había mucha rivalidad (.) y había poco compañerismo (.)” (Clara, sesión 1), y por otra parte, facilitaría los malos tratos entre compañeras, “no sé:, yo pienso que (.) en sí es porque no lo conocen a uno como persona (.) o sea le caíste mal a una per↑sona: sin conocerte [...] como que de presencia pum! Caes ↓ mal [...] sin dar motivo” (Blanca, sesión 1).

Consideramos que esta situación facilita una disposición a la desconfianza hacia las nuevas compañeras, hacia lo desconocido, que guarda relación con la herencia hacendal. De acuerdo a Abarca, Bassa, Majluf y Rodríguez (1999), el latinoamericano puede ser concebido como un ser de dos mundos: un mundo de relaciones primarias donde es abierto, informal y solidario, que tendría su origen en la hacienda, organización cerrada y familiar que crea y refuerza vínculos hacia dentro del grupo; y un mundo de relaciones secundarias, con aquellos que son desconocidos, donde es formal, serio y egoísta. En el trabajo de *packing*, la alta rotación de personal entre temporadas impide la constitución de un grupo con una historia común que permita relaciones de confianza entre compañeras.

Con respecto al tercer punto, las temporeras relatan situaciones de violencia y maltrato entre compañeras, entre las que destacan las prácticas de aislamiento hacia algunas de ellas “↑*fui víctima de muchas burlas y no sé por qué* (0.2) *eh:: yo:: me la pasé ¡muy mal! muy muy muy mal [...] si tú no te a↑legas al grupo: (.) o si no compartes* ((golpea la mesa)) *te van a ir haciéndote a un lado*” (Alba, sesión 2). Los empleadores naturalizan esta situación, relacionando los mayores conflictos a su condición femenina: “*pero por qué, por qué tiene que ser extraño si el ser humano es así [...] hay peleas po, y las mujeres son mucho más peleadoras que los hombres*” (Esteban, sesión 2).

### 2.3 Paros: “Aprendimos”, ahora le enseñamos a las nuevas

Consideramos que esta lógica individualista impide llevar a cabo acciones colectivas para mejorar las condiciones laborales, lo que refuerza la sensación de vulnerabilidad y resignación. Las temporeras relatan un sólo intento de paro basado en sus desacuerdos sobre las condiciones laborales. Señalan que este intento surgió hacia el final de la temporada, cuando el agotamiento acumulado hacía más difícil aún resistir las largas jornadas de trabajo que en ese momento se extendían hasta las seis de la madrugada. No obstante la legítima petición de una jornada laboral más corta, no todas las compañeras participaban del paro y algunas continuaban trabajando. Esto es sentido por las temporeras que apoyan el paro como una falta de solidaridad y priorización del interés personal, ya que “*la otra ↑uh:: no estaba ni ahí con nosotros (.) cachái? no estaba ni ahí, ella trabajaba no más, ganaba plata y mientras nosotros parás ahí*” (Alba, sesión 2). Podemos comprender la posición de las trabajadoras que no participan del paro desde la sensación de vulnerabilidad que provocan las necesidades económicas y que les impide asumir los riesgos que conlleva el paro.

Clara: *claro, ↑sí po nos cagó el paro pero::: ella en ese tiempo tenía el esposo ↑muy enfer↓mo, su esposo [tenía un cáncer]*

Entrevistador: [o sea no podía arriesgarse a:]  
=

Clara: *eso era lo que ella nos decía ‘chiquillas es que yo nece↑sito trabajar’ Isabel está bien pero entiéndenos, ↑todas necesitamos trabajar, todas aquí estamos por lo mismo, pero ↑oye somos seres huma::nos po’* (0.1) (Clara, sesión 2)

Para terminar con el paro, el empleador cerró el

*packing* antes del final de la temporada. Esto es señalado como un *logro* por las temporeras ya que no cedieron, pero a la vez como una pérdida al trabajar menos de lo esperado, “*las que perdimos somos nosotras po, nadie más que nosotras*” (Alba, sesión 2). A partir de esta experiencia, las temporeras refieren haber aprendido:

*ahí éramos como la::s las que nosotros sabíamos más entonces no:: se tenía que terminar, como que nosotros apren↑dimos::s lo del año pasado [...] por ejemplo nos pusimo::s con la niñas “↑no:: sabí que? quieren hacer paro? háganlo us↑tedes, nosotros no vamos a ha↑cer, ya nos pas↑ó el año pa↓sado” (.) entonces como que uno i↑gual aprende de lo que ↓pasa* (Clara, sesión 2).

Vemos entonces cómo las temporeras enseñan a sus compañeras a no emprender acciones de resistencia, con lo que se hereda una postura resignada y despotenciada a las trabajadoras nuevas. La experiencia de fracaso y la desconfianza entre compañeras las lleva a habitar en un mundo amenazante que no pueden cambiar, frente al cual, como ya señalamos, asumen una posición inmunitaria individual de repliegue en sí mismas, imposibilitando encuentros con las otras. La falta de sentido colectivo o comunitario, basada en la ausencia de historia común y desconfianza entre los miembros del grupo, lleva a las temporeras a velar por su interés personal inmediato, en lugar de abrirse a un enfrentamiento colectivo de los intereses comunes. Finalmente, asumen una posición en que “↑*yo: yo veo lo mío no más ahora, yo no veo, le dije yo, la que está al lado, yo ↑mala suerte, yo no me voy a pararme este año, yo a morir hasta la hora que sea*” (Alba, sesión 1).

### Discusiones finales

Las temporeras entrevistadas dan cuenta de un proceso de inserción laboral en que han ido construyendo nuevos sentidos de vida desde la posición de mujeres trabajadoras. Su incorporación al mundo laboral ha quebrado los límites espaciales tradicionales en los cuales se encontraban recluidas al hogar y su círculo primario. Encontramos que hay un nuevo apostar por sí mismas desde el cual se abren al mundo laboral. La mujer ya no está limitada exclusivamente a las actividades reproductivas ni en la posición de ser receptora de las actividades productivas de los hombres. Manifiestan sentirse capaces y seguras de podérselas con el mundo laboral. Sin embargo, encontramos la vivencia de una temporalidad cíclica que facilita un posicionarse desde una confianza respecto a un proyecto laboral que tiende a la repetición de las acciones realizadas. Habitan en un mundo desde la confianza de que cada tem-

porada tendrán trabajo, y que inevitablemente el trabajo se presentará de la misma manera. Observamos una naturalización de las condiciones laborales; una ausencia de creación de nuevos escenarios relacionales. La inquietud por la transformación de la realidad no está. En este sentido, se explicaría que ellas toleran las largas jornadas de trabajo; el trabajo sin contrato; el trabajo sin artículos de protección y el trabajo simultáneo en tareas productivas y reproductivas.

Si bien existe una apertura de la mujer hacia un mundo que tradicionalmente no le es propio, es decir, el mundo laboral, consideramos que esta inserción no la separa de su rol tradicional de madre. La mujer recurre a lo productivo como una manera de complementar este rol, pero este movimiento es realizado sobre la estructura hacendal de diferencias de género. Aún cuando las temporeras entrevistadas problematizan los discursos sobre las relaciones de género y los límites entre lo que puede o no puede hacer una mujer se vuelven más difusos, se mantiene una moral sobre lo que es *bueno*, en que las mujeres no pueden hacer más que los hombres.

Consideramos que este habitar en una confianza estrechada por una temporalidad cíclica, junto con un posicionamiento desde una moral de género que limita sus posibilidades de acción, se relacionan con un habitar anímico en la resignación. Las mujeres se constituyen desde un no poder, desde la imposibilidad de enfrentar cambios y prácticas de las cuales no se puede salir. Queremos remarcar que este posicionarse desde el no poder, no es un posicionamiento pasivo en el cual son puestas. Por el contrario, es un posicionarse activamente en una voluntad de no poder (Nietzsche, 1972). Las mujeres construyen su mundo en búsqueda de seguridad y estabilidad, desde la posición en que no pueden cambiar la situación en que están, los hombres seguirán siendo como son y las condiciones laborales no cambiarán, hagan lo que hagan al respecto, por lo que toman una posición pasiva en un mundo teñido por la resignación.

Postulamos que este posicionamiento en la resignación a partir de las condiciones históricas y contextuales en que se encuentran, se engarza con prácticas laborales que fomentan una lógica inmunitaria individualista (Arribas, Cano, Ugarte, 2010; Espósito, 2005). Como describimos anteriormente, las temporeras muestran una posición de desconfianza hacia quienes no pertenecen a su círculo primario de familiares y amigos cercanos, y en el espacio laboral establecen vínculos transaccionales tanto con sus compañeras como empleadores. Si bien mantienen una búsqueda de un vínculo de confianza y seguridad con el empleador, tal como con el antiguo patrón hacendal, éste vínculo no es encontrado en

una relación basada en prácticas de ficción que se sustentan en un vínculo transaccional, vínculo de exclusiva relación con el otro para obtener una ganancia y no como una apertura y reconocimiento del otro. Las expectativas que empleadores y temporeras tienen respecto del otro no se condicen, lo cual produce un quiebre en la relación y la confianza se diluye. Al respecto consideramos que la concepción del tiempo y el mundo en que habitan las temporeras difiere radicalmente de las lógicas lineales del tiempo que caracterizan a los modelos de administración científica aplicados actualmente en el trabajo agrícola. En las entrevistas, los empleadores no logran comprender las formas de vivir en el tiempo de las temporeras y consideran que, incluso, constituye un gran obstáculo para su desarrollo personal y laboral. Creemos que esto produce un quiebre que dificulta la posibilidad de diálogo y de comprometerse en un vínculo laboral que sea facilitador del emprendimiento de acciones que apunten a la transformación de las condiciones sociales y laborales en beneficio de todos los actores sociales involucrados.

Por otra parte, en el espacio laboral se instaura una lógica económica de productividad individual que se conjuga con la desconfianza hacia las trabajadoras nuevas. Esto facilita que las temporeras se relacionen entre sí desde una posición individualista, estableciendo relaciones que también se fundamentan en la transacción para incentivar la competencia y con ello su producción individual. El desconocimiento hacia las compañeras en un contexto de alta rotación impide el surgimiento del sentido de grupo. Cada trabajadora debe velar por su propia producción y ganancia individual, la tensión generada por la competencia, los conflictos por el liderazgo y los malos tratos, llevan a un habitar en que las compañeras son fuentes de amenaza, prejuicios y riesgos. La desconfianza frente a las compañeras hace que éstas se constituyan en una amenaza contra su integridad, frente a lo cual se desarrollan prácticas de aislamiento hacia algunas trabajadoras y de autoaislamiento como forma de protección. Frente a los constantes conflictos que aparecen en esta esfera de relación, han tomado una estrategia de no mostrarse para evitar el conflicto, cerrarse en sí mismas y protegerse. De este modo, desde el no involucrarse, no mostrarse, no arriesgarse ni asumir ningún tipo de compromiso, se posicionan activamente desde una lógica inmunitaria individual, lógica de evitación del encuentro con el otro como forma defensiva frente al conflicto (Espósito, 2005).

Consideramos que, siguiendo a Arribas, Cano y Ugarte (2010), la constitución individualizada del trabajador permite comprender algo muy profundo, esto es, el desplazamiento de una lógica inicial comunitaria del conflicto a una lógica corporal inmunitaria. Las temporeras se relacionan entre sí mirán-

dose defensivamente, habitan en un mundo en que *no pueden* mostrar su voluntad y en que *lo bueno* es no involucrarse, no relacionarse, deben replegarse defensivamente para protegerse de cuanto las amenaza. En efecto, la lógica inmunitaria elabora estrategias de autoprotección propias del sujeto resignado que, al negar la vida, termina por enfermarse aún más, quedando más sólo y, en este sentido, con menos confianza y apoyo de la comunidad. Finalmente, esta lógica inmunitaria impide el afrontamiento colectivo de los problemas que les son comunes, lo que se manifiesta tanto en la falta de compromiso en los vínculos laborales, como en la imposibilidad de acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo.

**Referencias bibliográficas**

Abarca, N., Bassa, I., Majluf, N. & Rodríguez, D. (1999). Aspectos culturales de la gestión de empresas chilenas. En A. Dávila y N. Martínez (Comps.), *Cultura en organizaciones latinas* (pp.225-256). México: Siglo Veintiuno Editores.

Arribas, S., Cano, G. & Ugarte, J. (2010). *Hacer vivir, dejar morir. Biopolítica y capitalismo*. Madrid: Csic.

Ascorra, P. (2009). El gerenciamiento de los estados de ánimo: Estudio de caso en una organización chilena. *Revista IRICE*, 20, 21-32.

Ascorra, P; Mandiola, M; Moya, I (2011). Modelos de gestión en Chile y la constitución del trabajador resignado. En A. Bilbao, *Creación, identidad y mundo en los estados de la globalización*. Valparaíso: Ediciones Universitarias

Bolívar, A. & Domingo, J. (2006). La investigación biográfi-

ca y narrativa en Iberoamérica: Campos de desarrollo y estado actual. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(4). Recuperado en Febrero de 2010 desde: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/161/358>

Cano, G. (2011) *Adoquines bajo la playa. Escenografías biopolíticas del 68*. Buenos Aires: Editorial Grama.

Caro, P. & Wilson, A. (2009). *Temporeras de la agroexportación en Chile: Tensiones y desafíos asociados a la relación entre la vida laboral y familiar*. Santiago: CEPAL.

Casassus, J (2007). *La educación del ser emocional*. Santiago de Chile: Cuarto propio.

Echeverría, R. (2003). *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires: Gránica.

Echeverría, R. (2004). *La empresa emergente*. Santiago: Gránica.

Espósito, (2005). *Inmunitas: protección y negación de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu.

Flores, F. (1994). *Creando organizaciones para el futuro*. Santiago: Dolmen

Gadamer, H. (1998). *El Giro Hermenéutico*. Madrid: Cátedra.

Grey, C (1994). Career as a proyect of the self and labour process discipline. *Sociology* Vol 28, 2, p. 479-497.

Heidegger, M. (2005). *Ser y tiempo*. Santiago de Chile: Universitaria.

Medel, J., Olivos, S. & Riquelme, V. (1989). *Las temporeras y su visión del trabajo*. Santiago: CEM.

Newton, TJ (2004). Discourse and agency: the example of personal psychology and “assessment center”. *Organizations Studies* 15/6 p. 879-902.

Nietzsche, F. (1972). *La genealogía de la moral*. Madrid: Alianza.

Pallí, C. & Martínez, L. (2004). Naturaleza y organización de las actitudes. En T. Ibañez (Coord.), *Introducción a la psicología social* (pp.183-256). Barcelona: UOC.

PNUD (2008). *Informe sobre desarrollo humano en Chile rural: Seis millones por nuevos caminos*. Santiago de

**Anexo  
Sistema de Transcripción Jefferson**

A continuación se detallan las convenciones del Sistema Jefferson (Potter, 1996) utilizadas en el presente artículo. Estas convenciones permiten destacar características del habla relevantes en la interacción:

<u>Subrayar</u>	Indica palabras o partes de palabras que son acentuadas por el hablante.
A::h	Dos puntos marcan la prolongación del sonido inmediatamente anterior.
↑o ↓	Las flechas marcan cambios ascendentes o descendentes entonación.
[ ]	Los corchetes marcan el inicio y final de una superposición en el habla.
=	Marca un cambio de turno de habla sin interrupción.
(.)	Micropausa, menor a un segundo.
(0,2)	Los números entre paréntesis reflejan la duración de las pausas en segundos.
MAY	Las expresiones más sonoras se escriben en mayúscula.
°menos°	Las expresiones menos sonoras se transcriben entre grados.
((com))	Comentarios clarificadores en doble paréntesis.
[...]	Omisión de material por razones de brevedad.

- Chile: PNUD.
- PNUD (2009). *Informe sobre desarrollo humano en Chile: La manera de hacer las cosas*. Santiago de Chile: PNUD.
- Potter, J. (1996). *La representación de la realidad: Discurso, retórica y construcción social*. Barcelona: Paidós.
- Rebolledo, L. (1991). *Fragmentos. Oficios y percepciones de las mujeres del campo*. Santiago: CEDEM.
- Valdés, X (1992). *Mujer, trabajo y medio ambiente, los nudos de la modernización agraria*. Santiago: Ediciones CEDEM.
- Valdés, X., Rebolledo, G. & Willson, A. (1995). *Masculino y femenino en la hacienda chilena del siglo XX*. Santiago: CEDEM.
- Venegas, S. (1995). Las temporeras de la fruta en Chile. En X. Valdés, C. Arteaga y A. M. Arteaga (eds.). *Mujeres, Relaciones de género en la agricultura* (pp. 119–155). Santiago: Ediciones CEDEM.
- Wiesenfeld, E. (2000). Entre la prescripción y la acción: La brecha entre la teoría y la práctica en las investigaciones cualitativas. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). Recuperado en Febrero de 2011 desde: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002303>