

# El trabajo por cuenta propia como repertorio de acción: recuperando el tiempo propio en Santiago de Chile\*

## Self-employment as a cultural repertoire of action: reclaiming one own's time in Santiago de Chile

RAIMUNDO FREI\*\*

ALEJANDRO CASTILLO\*\*\*

MÓNICA GERBER\*\*\*\*

ISMAEL PUGA\*\*\*\*\*

CRISTÓBAL MOYA\*\*\*\*\*

\* Este trabajo se realizó con el apoyo de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), mediante el Proyecto FONDECYT N° 1171072, el FONDAP de Cohesión y Conflicto Social (15130009) y el núcleo milenio de Oportunidades y Desigualdades Digitales (NCS2022\_046).

\*\* Profesor Asistente, Escuela de Sociología, Universidad Diego Portales. [raimundo.frei@mail\\_udp.cl](mailto:raimundo.frei@mail_udp.cl). <https://orcid.org/0000-0003-2323-2595>

### Resumen

Este artículo explora, a través de una metodología cualitativa longitudinal, el aumento en la valoración del trabajo independiente en Santiago de Chile tras las movilizaciones de 2019 y durante la pandemia de COVID-19. Los hallazgos sugieren que trabajadores de sectores precarizados buscan activamente autonomía y control sobre su propio tiempo. Argumentamos que el trabajo por cuenta propia debe entenderse así como un repertorio cultural de acción y una estrategia de resiliencia frente a trabajos asalariados incapaces de ofrecer buenas condiciones laborales en términos de jornada laboral y tratos equitativos. Concluimos que, a corto plazo, la pandemia facilitó el acceso a subsidios estatales y aceleró la digitalización, impulso la viabilidad del autoempleo. A largo plazo, el autoempleo en Chile refleja una respuesta cultural a las injusticias laborales percibidas y la búsqueda de un mejor equilibrio entre vida laboral y personal.

**Palabras clave:** autoempleo, injusticia laboral, repertorios culturales, resiliencia.

\*\*\* Investigador Postdoctoral, Núcleo Milenio Evolución del Trabajo (MNEW); [alejandro.jose.castillo.larrain@manchester.ac.uk](mailto:alejandro.jose.castillo.larrain@manchester.ac.uk); <https://orcid.org/0000-0003-0118-3032>

\*\*\*\* Profesora Titular, Escuela de Psicología, Universidad Diego Portales; [monica.gerber@udp.cl](mailto:monica.gerber@udp.cl); <https://orcid.org/0000-0003-2589-199X>

\*\*\*\*\* Profesor asociado de la Escuela de Gobierno, Universidad Central de Chile; [ismael.puga@ucentral.cl](mailto:ismael.puga@ucentral.cl); <https://orcid.org/0000-0002-6385-9678>

\*\*\*\*\* Investigador asociado al German Socio-Economic Panel Study Research Infrastructure en el DIW de Berlín, Alemania; [cmyo@diw.de](mailto:cmyo@diw.de); <https://orcid.org/0000-0002-7176-4775>

## Abstract

This article uses a longitudinal qualitative methodology to explore the increased appreciation of independent work in Santiago, Chile, following the 2019 protests and during the COVID-19 pandemic. Findings suggest that workers in precarious conditions actively seek autonomy and control over their time. We argue that self-employment should be understood as a cultural repertoire of action and a resilience strategy in response to salaried jobs that fail to provide good working conditions in terms of working hours and fair treatment. We conclude that, in the short term, the pandemic facilitated access to state subsidies and accelerated digitization, boosting the viability of self-employment. In the long term, self-employment in Chile reflects a cultural response to perceived labor injustices and the pursuit of a better work-life balance.

**Key words:** Self-employment, Labor Injustice, Cultural Repertoires, Resilience.

## 1. Introducción

Desde la década de 1980 ha habido un aumento en el autoempleo en numerosos países industrializados (Arum y Müller 2004). Este aumento ha generado un importante interés académico, ya sea asociándolo con la búsqueda de autonomía bajo un proceso más amplio de individualización (Genov 2014; Beck 1992), o con la crisis del trabajo asalariado en un contexto de desindustrialización, capitalismo financiero y debilitamiento de la protección social (Kalleberg 2011; Castel 1997). Como resultado, estudios del trabajo han incursionado este tema desde perspectivas

opuestas (Smeaton 2003): ya sea pensándolo como una oportunidad buscada o, al contrario, un emprendimiento forzado (Ferrín 2021; de Vries et al. 2020; Carsrud y Brännback 2011; Cohen y Mallon 1999).

En este artículo argumentamos que estos enfoques polares no logran explicar del todo el cambio hacia el trabajo por cuenta propia durante períodos de crisis, ni tampoco las tendencias a largo plazo de optar por el trabajo a cuenta propia. Ni los enfoques agencialistas ni aquellos de carácter estructuralista de la marginación toman en cuenta el contexto socio-cultural, ni las opciones estratégicas que tienen los actores para lidiar con injusticias laborales.

Esta investigación busca contribuir a entender el trabajo por cuenta propia –o autoempleo, trabajo independiente, freelance– de forma más contextual, como un repertorio cultural de acción (Swidler 2001, 1986). Sostenemos que el trabajo por cuenta propia es una estrategia aprendida en el tiempo, que se nutre de diversos símbolos, discursos, narrativas que circulan socialmente, así como de una evaluación de las distintas opciones disponibles para resolver conflictos o injusticias laborales.

Nuestra labor se centra en la decisión de trabajadores de Santiago de Chile que transitaron de un trabajo formal dependiente a uno independiente entre 2018 y 2020. El equipo de investigación llevó primero a cabo ocho grupos de discusión con 65 trabajadores dependientes de diversos sectores del mercado laboral, con el objetivo de identificar injusticias laborales percibidas y examinar cómo trabajadores respondían frente a ellas (Frei et al. 2022). Tres años más tarde, tras importantes

movilizaciones políticas desde octubre 2019<sup>1</sup>, y en medio de la pandemia del COVID-19, se volvió a contactar a dos participantes de cada uno de los grupos entrevistados previamente ( $n = 16$ ). El objetivo era explorar los cambios en las respuestas a las injusticias laborales tras estos disruptivos acontecimientos. Se encontró, para sorpresa del equipo, que la gran mayoría de los trabajadores entrevistados habían tomado la decisión de emprender por cuenta propia después de renunciar o perder su trabajo.

Estos hallazgos resonaron luego en una encuesta a nivel nacional (Universidad Católica 2022). En ella se revelaba un aumento en el deseo de emprendimiento, pasando desde el 53% al 69% entre 2013 y 2022. En contraste, las preferencias por el trabajo dependiente disminuyeron del 46% al 29% en esos 11 años<sup>2</sup>.

De esta manera, este estudio se orienta por dos preguntas claves. La primera es por qué el trabajo independiente se volvió una alternativa viable durante la crisis que comienza con el estallido social y continuó con la pandemia del COVID-19. Y, la segunda, es por qué el trabajo por cuenta propia se torna progresivamente en una opción cada vez más atractiva para los trabajadores asalariados en Chile. El hallazgo principal es que el autoempleo se concibe como un repertorio de resiliencia social a partir de la valoración del tiempo personal y familiar, y se consolida ante la incapacidad de lograr

enfrentar injusticias en el mundo laboral a través de otros medios, ya sea la negociación sindical o individual. La digitalización de la vida social y los subsidios estatales durante la pandemia hicieron aún más legítimo y eficiente este repertorio de acción.

En las siguientes secciones exploramos el panorama de la literatura sobre autoempleo y profundizamos en el concepto de trabajo a cuenta propia como un repertorio cultural de acción. Posteriormente, delineamos nuestra metodología cualitativa y presentamos los principales hallazgos contextualizando el caso chileno. Terminamos con una discusión detallada de los resultados y una conclusión sobre el estudio.

## 2. Dos enfoques para entender el autoempleo

La literatura sobre autoempleo se puede diferenciar en dos grandes corrientes (Smeaton 2003). Por un lado, están quienes entienden el autoempleo como una opción para lograr más autonomía y arreglos laborales alternativos (Litsardopoulos et al. 2023; Arum y Müller 2004). Trabajadores por cuenta propia a menudo experimentan menores ingresos, pero obtendrían beneficios no pecuniarios (Hamilton 2000), como sentimientos de autonomía o control del tiempo. En la investigación empírica se destacan las crecientes expectativas sobre mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal, especialmente en mujeres que buscan combinar la generación de ingresos con las responsabilidades de cuidado (Bozzon y Murgia 2021).

Bajo este marco, el autoempleo se discute a menudo en la literatura sobre emprendimiento (Ferrín 2021; Fenwick 2004), donde se refiere

<sup>1</sup> Nos referimos a las manifestaciones masivas que ocurrieron en Chile, principalmente entre octubre de 2019 y marzo de 2020, conocidas como el estallido social o revuelta popular.

<sup>2</sup> Esta situación nacional resuena con el debate en Estados Unidos y algunos países de Europa durante la pandemia sobre la denominada “gran renuncia”: muchos trabajadores dependientes renunciaron a sus trabajos y comenzaron nuevos proyectos como independientes. Ver Tessema et al. 2022.

frecuentemente a profesionales independientes, trabajadores freelance y la clase de servicios (Bozzon y Murgia 2021; Kitching e Iskandarova 2019). Cuanto mayor es el capital social, educativo y económico acumulado, mayor es la probabilidad de convertirse en emprendedor (Ferrín 2021), haciendo del autoempleo más una oportunidad que una necesidad (Dawson y Henley 2012). En el autoempleo, surge un ideal de ‘libre agencia’ como un modo de liberación (Rehman y Frisby 2000), informado por el deseo de escapar del control burocrático (Smeaton 2003). Las nuevas tecnologías digitales presentarían oportunidades sin precedentes para la expansión de estas formas de trabajo independiente profesional (Sundararajan 2016).

En esta línea, el modelo de portafolio (Cohen y Mallon 1999), despliega la imagen de un trabajador que mantiene contratos, empleos y clientes con múltiples empresas (Clinton et al. 2006), vinculándolo con la economía del conocimiento (Fenwick 2004). Los trabajadores independientes venderían habilidades específicas y escasas, y disfrutarían de una posición de negociación beneficiosa al tratar con su trabajo o servicios (Tremblay y Genin 2010: 37). De este modo, el autoempleo se entiende como una carrera de autorrealización que genera más bienestar, particularmente para aquellos que antes eran empleados (Litsardopoulos et al. 2023; Clinton et al. 2006).

En contraste con esta visión, la perspectiva estructuralista de la marginalización subraya cómo diferentes formas de trayectorias de autoempleo están influenciadas por trabajos anteriores inestables, posiciones mal remuneradas y precariedad laboral (Buschhoff y Schmidt 2009). La decisión de optar por el autoempleo a menudo está impulsada por la

baja calidad del empleo dependiente en lugar de una búsqueda de autonomía. Los patrones de marginalización emergen cuando se favorece la subcontratación o la flexibilización en los mercados laborales como una medida de reducción de costos para las empresas.

El desempleo y los despidos también juegan un papel en coaccionar a las personas a buscar el autoempleo (Smeaton 2003). Dado que la reestructuración del mercado laboral sirve como catalizador para el autoempleo, el consenso predominante dentro de esta literatura son los factores de empuje más que los factores de atracción (Glavin et al. 2019; Moore y Mueller 2002).

Desde esta consideración, el autoempleo se caracteriza por la predominancia de trabajadores no calificados, mayores, incapaces de regresar al trabajo asalariado, y mujeres que no tienen acceso a credenciales de calificación mínima y que también deben asumir la responsabilidad del trabajo doméstico (Smeaton 2003). En América Latina, esto está vinculado estrechamente a la informalidad de los mercados laborales (Tokman 2011; Portes y Hoffman 2003).

Además, después de embarcarse en su camino hacia la independencia, los individuos autoempleados se ven afectados negativamente por la falta de contribuciones a pensiones, beneficios laborales y seguros de desempleo (Arum y Müller 2004). Desde una perspectiva institucional, la falta de seguros de desempleo o sistemas de apoyo para el cuidado de dependientes actúa como factores de empuje (Hipp et al. 2015). Murgia y Pulignano (2019) afirman que muchos empleadores buscan formas renovadas de autoempleo para evadir la seguridad social, reduciendo así los costos

laborales. Además, en los últimos años, muchos trabajos relacionados a las plataformas digitales se consideran “falsos independientes” (Howcroft y Bergvall-Kåreborn 2019), pues suponen formas de contrato fuera de la seguridad social y una renovada forma de precarización.

Algunos estudios presentan hallazgos situados entre estos dos marcos de interpretación. Smeaton (2003) concluye que incluso los trabajadores marginados que adoptan estrategias de autoempleo evalúan sus nuevos trabajos como más satisfactorios: “cuando se les ofrece la posibilidad de volver al estatus de empleado, la mayoría rechaza tal proposición y, en general, exhiben niveles más altos de satisfacción con varios aspectos de su trabajo” (Smeaton 2003: 11; ver también Cohen y Mallon 1999: 346-348). En su estudio etnográfico sobre taxistas en Nueva York, Occhiuto (2017) destacaba que el control del tiempo para coordinar tiempos familiares era la mayor razón del esfuerzo por mantener un empleo inseguro y con alta rotación.

Las investigaciones examinadas son concluyentes sobre el hecho que el autoempleo perjudica a las personas en términos de ingresos y seguridad social, especialmente en la clase trabajadora y en los servicios de rutina (Arum y Muller 2004; Hipp et al. 2015). Sin embargo, el autoempleo es una opción ampliamente valorada como un modo de recuperar control sobre la propia vida (Dennis 1996). Nuestro argumento es que esta valoración no se puede desvincular de cómo las personas perciben las dinámicas de los empleos dependientes y, especialmente, de cómo reaccionan ante lo que consideran como injusticias del ámbito laboral.

Las percepciones de injusticia en el ámbito laboral se sitúan en el ámbito salarial,

procedimental o de trato. Es decir, pueden identificarse juicios concernientes a una distribución inequitativas de ingresos en la empresa (PNUD 2017), o relativos a reglas que favorecen a unos y perjudican a otros (MacClure y Barozet 2015), o interacciones que implican un agravio a la dignidad de los trabajadores (Lamont et al. 2013).

En el caso chileno, una extensa literatura (Araujo 2016; Stecher y Godoy 2014; Rodríguez 2010) ha mostrado que las percepciones de injusticia en el ámbito laboral refieren especialmente a tratos abusivos y discriminatorios por parte de las jerarquías y a un desmesurado rol del tiempo laboral sobre la vida personal. Esto último está influenciado por largas e inflexibles jornadas y, al menos antes de la pandemia, una cultura de la presencia (solamente el que está en su puesto demostraría que trabaja), sumado a los largos trayectos de traslados, especialmente en la Región Metropolitana. Frente a estas injusticias, aparecen múltiples respuestas individuales y colectivas, como conversar o encarar directamente a las jefaturas u organizarse colectivamente (Frei et al. 2022). Como ya lo han observado otros autores locales, durante la pandemia el trabajo independiente se constituyó como uno de los cursos de acción más importante para escapar a dinámicas laborales consideradas como abusivas (Araujo 2022). Estos cursos de acción pueden entenderse como repertorios culturales de acción.

### **3. Repertorios culturales: herramientas para la acción**

Los repertorios culturales se pueden definir como recursos simbólicos y colectivos que establecen

cursos de acción y maneras de ejecutarlos. Desde la sociología cultural, Swidler (1986) los definió como una caja de herramientas a partir de la cual las personas despliegan estrategias de acción. En su trabajo, no son “valores” sino estilos a los que se puede recurrir (Swidler 2001: 29) y que pueden funcionar en ciertos contextos para específicos grupos sociales. Se pueden combinar de múltiples maneras, además, según las circunstancias y lugares en los que se sitúan.

Tilly (2008) describe los repertorios como “un conjunto limitado de rutinas que se aprenden, comparten y actuadas mediante un proceso de elección relativamente deliberado” (Tilly 2008: 14). Para Tilly (2008), los repertorios están enraizados histórica y contextualmente, se aprenden y se renuevan en la práctica, y no pertenecen a un solo actor, sino a conjuntos de actores contendientes. Los repertorios se nutren de narrativas, discursos y recursos interpretativos culturalmente familiares y habituales que se utilizan para imaginar y desplegar estrategias de acción y afrontar decisiones.

En los contextos laborales, los repertorios culturales de acción pueden diferenciarse según tres propiedades claves: legitimidad, eficacia y apropiación individual o colectiva. La legitimidad se determina por la validez y viabilidad percibidas de un repertorio en un momento dado. Es decir, los repertorios de acción se materializan en prácticas concretas cuando ganan aceptación dentro del mundo laboral y los actores que los utilizan demuestran la validez de su uso (Tilly 2008). Por ejemplo, conductas encubiertas en el trabajo pueden ser acciones de sabotaje, que responden a formas de reaccionar a injusticias percibidas o a prácticas de control en las empresas (Ackroyd

y Thompson 2016; Hebdon y Noh 2013). No obstante, el alcance de esas estrategias puede verse limitado si su legitimidad es disputada pública y legalmente.

La eficacia de los repertorios también varía según el contexto predominante. Los trabajadores pueden percibir diversas acciones como óptimas y otras como inocuas. El contexto determina si emitir una carta pública, negociar con las gerencias, o ir a tribunales y judicializar al conflicto, se percibe como un repertorio de acción eficaz o no. Algunos repertorios que históricamente han ganado valoración y legitimación, como la sindicalización en el mundo laboral, pueden resultar ineficaces en circunstancias específicas para afrontar ciertas injusticias. Por ejemplo, si bien los sindicatos han sido ampliamente utilizados para afrontar inequidades salariales y procedimentales, pueden resultar menos eficaces para resolver problemas de autoritarismo y malos tratos (Frei et al. 2022).

Los repertorios pueden ser puestos en práctica colectiva o individualmente. Las manifestaciones frente a edificios emblemáticos o las huelgas de empresas son estrategias que se fueron consolidando como acción de organizaciones de trabajadores a lo largo del tiempo, y que se orientaban a la estructuración de un movimiento colectivo y organizado (Hebbon y Shul Noh 2013; Pérez Ahumada 2023).

Otros repertorios de acción en el mundo del trabajo se han consolidado en base a los nuevos discursos de gestión flexible (*new management*) que abogan por subjetividades autorreguladas e individualizadas, donde el propio individuo es responsable de mejorar su posición (Sisto y Fardella 2008; Soto 2008), tanto en el ámbito privado como público (Fardella et al. 2016; Sisto

2012). No obstante, cabe insistir que, si bien su puesta en práctica es individual, estos repertorios son aprendidos y circulan colectivamente para visibilizarse como opciones legítimas y eficaces (Swidler 2001).

En este sentido, el autoempleo en tanto repertorio es puesto en práctica individualmente, pero su legitimidad y valoración se ha ido elaborando socialmente en las últimas décadas, especialmente asociado al discurso del emprendimiento (Fridman 2019). El “self emprendedor” (Bröcking 2014) aparece como un modo de subjetivación impulsado por nuevos discursos y prácticas empresariales.

Si bien la eficacia del autoempleo es baja – dado que la mayoría de las veces aumenta la incertidumbre y el sacrificio personal (Clinton et al. 2006; Sisto y Fardella 2008) –, argumentamos que éste se sostiene en Chile sobre una retrospectiva de lo que significa el trabajo dependiente: malos tratos, largas jornadas e inflexibilidad laboral (PNUD 2017; Araujo 2016; Stecher y Godoy 2014). Por ello, las narrativas que lo sostienen apuntan a recuperar el dominio del tiempo para la vida personal. Así, los repertorios de acción del autoempleo se nutren de narraciones y discursos que se van elaborando en el tiempo, remitiendo a aprendizajes colectivos de cómo lidiar con trabajos de baja calidad y con la valoración de salir adelante por los propios medios.

#### 4. Metodología

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo longitudinal (Neale 2021). Como señala Neale (2021), los estudios cualitativos longitudinales pueden surgir cuando eventos disruptivos alteran

el curso de una investigación, requiriendo actuar con flexibilidad y creatividad. Tanto la crisis política en Chile en 2019 como la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias ocupacionales se consideraron eventos históricos cruciales para esta investigación. En efecto, realizamos un estudio longitudinal para comprender cómo las personas daban sentido a sus trayectorias laborales durante estos cambios históricos disruptivos.

El estudio se divide en dos momentos. Primero se organizaron ocho grupos focales. La composición de los grupos y las directrices de moderación siguieron un diseño de grupo focal (Morgan y Hoffman 2018). Se contactaron personas por conveniencia a través de una empresa de reclutamiento, siguiendo cuatro criterios dado por los investigadores: igual ocupación, sector de la economía, sexo, y nivel educativo. Con estos criterios obtuvimos grupos homogéneos para que pudieran compartir sus experiencias laborales (ver Tabla 1). Cada grupo focal estaba compuesto por aproximadamente ocho trabajadores, con un total de 65 participantes. Los participantes tenían entre 33 y 55 años de edad, vivían y trabajaban como asalariados en Santiago en 2018. Los grupos se realizaron en Santiago, Chile, en enero de 2018.

Inicialmente, los participantes relataron sus rutinas laborales diarias. Luego, evaluaron sus experiencias laborales y percepciones de injusticia a nivel distributivo (diferencias en salarios y recompensas) y a nivel procedural (reglas y culturas laborales), así como en la dimensión interaccional (experiencias con supervisores, subordinados y compañeros). Finalmente, la conversación se centró en las reacciones y estrategias de acción para abordar situaciones de injusticia.

El segundo momento de este estudio se realizó después de los eventos significativos que tuvieron lugar entre 2019 y 2020. Durante este período, la economía chilena experimentó importantes trastornos. El desempleo aumentó del 6.5% (enero de 2018) al 11.2% (mayo de 2021), y el PIB cayó del 4.4% (primer trimestre de 2018) al -14.4% (segundo trimestre de 2020). Entrevistamos a dos participantes de cada grupo focal del primer momento del estudio para comprender cómo habían cambiado sus trayectorias laborales y sus percepciones de injusticia durante los últimos dos años. Se realizaron 16 entrevistas entre junio y julio de 2021 para obtener una imagen vívida de las perspectivas de los participantes sobre sus trayectorias laborales. El hecho que 15 de 16 personas reportaran trabajar como independientes fue un resultado no esperado. Los participantes de hecho fueron seleccionados basándose en las directrices éticas (algunos participantes de los grupos focales declararon preferir no ser contactados nuevamente), viabilidad (algunos participantes no ofrecieron un correo electrónico o número de teléfono válido), y su prominencia en las conversaciones grupales de 2018. Solamente dos personas que fueron parte de los grupos se negaron a participar en la segunda parte del estudio.

Las entrevistas tuvieron un formato semiestructurado con suficiente apertura y flexibilidad para explorar en profundidad los sentimientos y experiencias laborales de los entrevistados (Rubin y Rubin 2012). Utilizando los resultados de los grupos focales como base, procedimos a reiterar las consultas sobre evaluaciones de justicia en relación con experiencias laborales tanto actuales como pasadas. Antes de profundizar en estos

temas, dedicamos tiempo significativo a examinar de manera narrativa las trayectorias de los individuos durante los últimos tres años (2018-2021).

Los resultados de los grupos focales se sondaron siguiendo un análisis de contenido cualitativo (Schreier 2012), operacionalizando inductivamente las respuestas de los participantes en códigos analíticos. Luego, se agruparon los códigos referidos a las respuestas frente a las injusticias laborales, y los repertorios de acción detrás de ellas. Luego, se analizaron en torno a su legitimidad, eficacia, así como si se percibían estos cursos de acción como estrategias individuales o colectivas.

Las entrevistas individuales se observaron a través de un análisis de acontecimientos biográficos (Muñiz Terra 2018). Este tipo de análisis no sólo implica un proceso de codificación analítico, sino que también examina las trayectorias individuales a luz tanto de las posiciones estructurales que ocupan los actores como de los momentos bifurcativos que involucran cambios en sus biografías. Bajo este lente analítico, se desarrolló un doble mecanismo de comparación. Por un lado, pudimos comparar las posiciones laborales entre 2018 y 2021, delimitando los cambios en las trayectorias biográficas y los contextos laborales en juego. Por otro lado, comparamos la relevancia relativa de cada repertorio de acción en las entrevistas con los hallazgos de los grupos focales. Esta comparación nos permitió determinar cómo ciertos repertorios seguían disponibles, mientras otros habían perdido relevancia. No se encontraron nuevas categorías emergentes, ya que todas las estrategias se pudieron clasificar en los repertorios previamente identificados.

Tabla N°1: Muestra de grupos focales

Grupo	Ocupación	Sexo	Nivel Educativo	Sector Productivo
G1	Gerentes e Ingenieros	Hombres	Universitario o más	Industria Minera, Construcción y Telecomunicaciones
G2	Jefaturas e Ingenieras Comerciales	Mujeres	Universitario o más	Financiero: banca, seguros y comercio
G3	Supervisores	Mixto	Educación técnica	Retail: Grandes tiendas y supermercados
G4	Supervisores	Mixto	Educación técnica	Sector público: Municipios y servicios locales
G5	Trabajadores manuales calificados	Hombres	Educación técnica o media completa	Industria especializada: mecánica y electrónica
G6	Trabajadoras de rutina	Mujeres	Educación técnica o media completa	Servicios administrativos y de comercio
G7	Trabajadores manuales no calificados	Hombres	Educación secundaria	Servicios de bodegaje y transportes
G8	Trabajadores manuales no calificados	Mujeres	Educación secundaria	Servicios de Limpieza y Aseo

Es importante señalar que ambos momentos de este estudio siguieron estándares éticos: los estudios fueron aprobados por el comité de ética de la universidad del primer autor, los participantes firmaron un formulario de consentimiento y se ha asegurado el anonimato utilizando nombres ficticios.

## 5. Resultados

Los resultados del estudio se ordenan desde la visión de las entrevistas individuales en el segundo estudio en el 2021, para desde ahí analizar la evaluación retrospectiva que los participantes hicieron sobre sus trayectorias y

estrategias de acción en el mundo asalariado. Se comparan estas historias con las conversaciones en los grupos de discusión del primer estudio en el 2018 para entender cómo cambiaron los repertorios ganando fuerza las estrategias de autoempleo.

### 5.1. Del trabajo asalariado al autoempleo: “Casi todo es más positivo, lo único es que no tengo estabilidad económica”

“Para que esté claro, yo ahora soy independiente ¿igual sirve?” Así comenzó Ana su entrevista, una trabajadora del grupo del sector comercio, evidenciando que ya no era la vendedora asalariada de seguros de hace dos años.

Cansada de esperar una supuesta promoción —“demasiado abuso”, dice— montó un servicio de entrega de almuerzos, cocinando en casa. Después de un par de meses, logró estabilizar su negocio, entregando almuerzos a personal sanitario que atendía cerca de su hogar. La pandemia le ayudó porque las tiendas no podían abrir y las instituciones médicas no tenían cafeterías disponibles. Al principio, trabajar desde casa también le permitió cuidar a su segundo hijo. Su negocio se expandió por el boca a boca, y usaba WhatsApp para contactar a sus clientes. La comparación con su trabajo anterior no deja lugar a dudas:

La verdad es que casi todo es más positivo (...) lo único es que no tengo es estabilidad económica (...) pero me daría mucha lata tener que volver a trabajar afuera.

Julia, del mismo grupo de discusión de Ana, también solía trabajar para una empresa de telecomunicaciones, pero negoció su salida después de temer viajar al centro de la ciudad tras las protestas que tomaron el país durante 2019. Con la pandemia empezó un emprendimiento vendiendo ropa a través de las redes sociales. Cuando retiro el 10% de sus fondos de pensión en 2020, invirtió el dinero en expandir su negocio. Hizo el mismo comentario que Ana: “lejos es mejor lo que tengo ahora”.

Excepto por un supervisor en el sector público (Julián), los otros 15 entrevistados también habían cambiado de trabajo (ver Tabla 2). El trabajo independiente fue la opción más común utilizada para estabilizar los ingresos. Mario era un electricista que trabajaba en la construcción y, después de las protestas de 2019, decidió iniciar un negocio con un colega como contratista en el mismo campo. Durante la pandemia, comenzó a trabajar solo, contratando personal según fuera necesario. Le había ido bien:

Hoy en día como tengo una empresa, me puedo dar un poco más de lujo que no podía darme antes (...) estoy preocupado más de mí, pensando más a futuro, en proyectos más grandes.

Generaliza su experiencia a otros: “Ahora [en el contexto de la pandemia] la gente se independizó, la gente ya se aburrió de trabajar [como asalariados]”.

Samuel, del grupo de trabajadores manuales no calificados, tuvo que renunciar a su antiguo trabajo tras una enfermedad en 2019. Entre las protestas y la pandemia comenzó a vender informalmente frutas a diferentes tiendas y estaba planeando formalizar el negocio al momento de la entrevista. La comparación con su trabajo anterior es elocuente:

Era un trabajo donde no me pagaban lo que realmente merecía, y además era un trabajo monótono (...) Ahora soy mi propio jefe (...) Me manejo con mi propio tiempo, trabajo poco, gano lo que tengo que ganar y ellos [los clientes] me tratan bien.

Rosy, quien solía trabajar como limpiadora para una empresa de aseo, se considera una persona con “mucha fuerza de voluntad”. Ella decidió renunciar a finales de 2019 y comenzar su propio negocio vendiendo productos de limpieza a sus vecinos y a través de Facebook. Cuando se le preguntó si estaba aburrida de su trabajo anterior, respondió:

Claro. Primero que nada, estaba cansada. Luego el tiempo: no manejas tu tiempo. Tienes un horario fijo. Y mi hijo no estaba bien. Así que todas estas cosas hicieron que tuviera que pasar más tiempo en casa, para mí, y para traer más dinero al hogar. Empecé a través de las redes sociales. Luego, durante la pandemia, fue incluso mejor, por así decirlo.

Sus antiguos compañeros la han felicitado: “Lo mejor que pudiste haber hecho fue dejar [la empresa]”.

Tabla 2: Comparación situación laboral entre 2018 y 2021

	2018	Trayectoria	2021	Evaluación
<b>Vicente (G1)</b>	Gerente de finanzas	Renuncia	Gerente general (México)	Negativa: menos salario
<b>Julio (G1)</b>	Ingeniero en construcción	Despedido	Contratista	Negativa, pero valora tomar sus decisiones
<b>Sara (G2)</b>	Analista de riesgo	Renuncia	Negocio Familiar	Negativa: menos salario
<b>Isabel (G2)</b>	Ejecutiva de Empresa	Renuncia	Corredora de Propiedades	Positivo
<b>Tammy (G3)</b>	Supervisora de un supermercado	Despedida	Conductora de aplicación digital	Ambivalente: mayor control del tiempo, pero menor salario
<b>Antonio (G3)</b>	Supervisor de Supermercado	Renuncia	Contador	Ambivalente, mayor salario, pero más responsabilidad
<b>Julián (G4)</b>	Enfermero Hospital Público	Permanece	Enfermero Hospital Público	Positiva
<b>Leonora (G4)</b>	Supevisora sector educacional	Despedida	Mercadeo en red	Positiva
<b>Mario (G5)</b>	Electricista asalariado	Renuncia	Contratista servicios de electricidad	Positiva
<b>Martin (G5)</b>	Técnico mecánico	Despedido	Desempleado	Negativa
<b>Ana (G6)</b>	Vendedora de Seguros	Renuncia	Venta domiciliaria de almuerzos	Positiva, pero sin estabilidad económica
<b>Julia (G6)</b>	Vendedora empresa telecomunicaciones	Negocia su salida	Vende ropa a través de redes sociales	Positiva
<b>Samuel (G7)</b>	Servicios de Bodegaje	Renuncia	Vendedor de Fruta	Positiva
<b>Alonso (G7)</b>	Peoneta	Despedido	Desempleado	Negativa
<b>Beatriz (G8)</b>	Limpiadora en empresa de aseo	Renuncia	Vendedora alimentos desde el hogar	Positiva: tiempo para los hijos
<b>Rosy (G8)</b>	Trabajadora de aseo	Renuncia	Vendedora de productos de limpieza	Positiva

Los casos citados dan cuenta de tres importantes características del repertorio del trabajo por cuenta propia en el contexto analizado. Por un lado, normalmente se constituye a partir de experiencias biográficas pasadas. No es un trabajo que surja de la nada, sino que reúne conocimientos previos adquiridos en el mundo laboral y se los pone a disposición de una nueva actividad. Su apropiación se da en ese sentido a nivel individual.

Segundo, su eficacia en los relatos deriva de soportes colectivos. Por un lado, la infraestructura digital y las redes sociales (Facebook, WhatsApp, Instagram) cuyo uso se expande durante la pandemia facilitaron sus emprendimientos. Por otro lado, soportes institucionales, como la posibilidad de recibir subsidios estatales y el retiro de fondos previsionales durante este tiempo, fueron claves para sustentar sus nuevas actividades.

Tercero, es un repertorio de acción que se nutre culturalmente de la idea de un yo empoderado y que sale adelante por su propio esfuerzo. En este sentido, son trabajadores que logran valorar y legitimar sus nuevas actividades en un circuito cultural que celebra el self-emprendedor (Bröckling 2014), especialmente en un mercado laboral donde la responsabilización individual y la flexibilidad marcan los modos de gestión, y las narrativas identitarias en el mundo laboral (Sisto y Fardella 2008).

Igualmente, los casos reportados anteriormente son personas que buscaron una salida a su trabajo. En algunos casos las personas fueron despedidas en el último periodo y tomaron rumbos diferentes a su empleo previo. Tammy pasó de trabajar como supervisora en el sector comercio a ser repartidora de plataformas

digitales. Leonora pasó ser de trabajar como supervisora en una empresa pública a vender productos en redes sociales. Julio, ingeniero en construcción, terminó trabajando como contratista independiente. Si bien Tammy es dependiente de una empresa de plataforma, al igual que el resto se percibe a sí mismo como si hubiera dejado el trabajo asalariado, pasando de tratar con jerarquías claras y visibles, a decidir cómo organizar su trabajo de manera independiente. Como señala Fridman:

El emprendedorismo ha dejado de ser una actividad particular para convertirse una condición del yo que puede ser compartida por actores sociales tan dispares como el fundador de una gran empresa, un desempleado que vende comida en la calle, o una conductora de Uber (Fridman 2019: 208).

En varios de los casos hay una evaluación de la decisión como sumamente positiva, en otros aspectos se destaca la ambivalencia en los resultados. Por ejemplo, Julio ha tenido muy malos resultados en el sector de la construcción, y estaba muy incierto de su futuro económico. Pese a eso, y no sabiendo qué hará en el futuro, señala que al menos: “las normas hoy día las pongo yo y antes me las imponían”. Esa sensación de tomar el curso de acción con las propias manos es lo que valoriza y legitima el repertorio frente al trabajo dependiente que se visualiza como un espacio de imposición jerárquica.

También hay experiencias mucho más críticas y negativas. Martín y Alonso, uno mecánico y el otro peoneta, probaron trabajos diferentes en dos años. Ambos fueron despedidos durante la pandemia y, al momento de la entrevista, estaban desempleados. Haber probado varios trabajos no es inusual para los trabajadores manuales no calificados en Chile, dada la

alta rotación laboral en los empleos de menor calificación (PNUD 2017). Las situaciones de Martín y Alonso eran muy difíciles al momento de la entrevista. Ambos coincidieron en que la situación del mercado laboral no era buena. “Los empleadores se están aprovechando”, dice Alonso, “saben que necesitamos [trabajar]”.

En este contexto, Martín termina su entrevista informando que algunos de sus familiares se convirtieron en autoempleados y “la hicieron”. De hecho, razona a favor del autoempleo: “Si puedes y si tienes esa mentalidad de seguir surgiendo, siempre vas a surgir”. En otra investigación sobre las estrategias de mujeres de sectores populares en Chile en el contexto de pandemia (Pérez-Roa y Cuadra Montoya 2024: 88-91), también se daba cuenta de un contexto de alta rotación, con trabajos dependientes que exigían asumir más roles que en el pasado y, por ende, con “estrategias de rebusque” asociadas a la informalidad, a la creatividad, y el equilibrio de horarios para el cuidado del hogar.

Es interesante notar que quienes ocupaban puestos más calificados en los grupos de discusión encontraron más difícil pasar al autoempleo. Dos entrevistados de clase media alta intentaron emprender y fracasaron. Después de contar todo su recorrido, Vicente, ex gerente de una empresa de construcción, concluye:

Me es más cómodo trabajar en una empresa que ser emprendedor, me gusta mucho más trabajar en empresa, esa es la verdad de las cosas.

Sara, que dejó un banco para terminar trabajando para un pariente, afirma: “si me preguntas si a mí me gusta ser independiente, a mí nunca me ha gustado ser independiente, a mí me gusta el trabajo de banco, me gusta mucho”. En

estos casos, las expectativas salariales eran considerablemente más altas que los grupos anteriores y eran difíciles de igualar a través de sus nuevos emprendimientos. En este sentido, el cambio del trabajo asalariado al autoempleo implica una compensación entre el tiempo y el ingreso, una que estos grupos profesionales superiores estaban menos dispuestos a aceptar. Aunque son solo dos casos, estos muestran que algunas personas de clase media alta tienen mayor facilidad para regresar al empleo asalariado si no les va bien con sus trabajos independientes.

## 5.2. Factores de motivación: “yo puedo administrar mis tiempos, no estoy atada a un horario laboral extenso”

En el análisis del material reunido el autoempleo se puede considerar un repertorio, dado que corresponde a un estilo o un conjunto de estrategias que se adoptan para sortear una crisis de incertidumbre laboral. Es un repertorio que se inscribe en un aprendizaje de trabajos previos, es decir, anclado en conocimientos adquiridos en las trayectorias laborales. Su eficacia se vio intensificada por el uso de plataformas digitales para llevar adelante estas iniciativas durante la pandemia. Cabe decir que los trabajadores en Chile acceden a las principales redes sociales (Whatsapp, Instagram, Facebook) con planes de telefonía móvil a precio rebajado. Esto les permite conectar con redes barriales, locales, y en algunos casos regionales. Además, este es un repertorio que se legitima porque pone en el centro una idea de agencia individual resiliente, poniendo en el centro una idea de fuerza de voluntad y flexibilidad, haciendo eco de los discursos del self-emprendedor que circulan en el mundo laboral (Sisto y Fardella 2008).

Ahora bien, el análisis de los grupos de discusión y entrevistas demuestran que la decisión de emprender el autoempleo es indisociable de la evaluación del trabajo asalariado, especialmente referido a los factores de empuje asociados a la calidad de los empleos dependientes (Glavin et al. 2019; Buschoff y Schmidt 2009). El trabajo independiente en el contexto analizado es un repertorio de acción que se constituye como respuesta frente a injusticias percibidas al interior de los lugares de trabajo asalariado.

En nuestras entrevistas grupales e individuales, el trabajo asalariado se ve como un tiempo saturado que ocupa todo el espacio vital. En Santiago, esto incluye largos tiempos de traslado, así como extensas jornadas laborales y la necesidad de trabajar horas extras los fines de semana para complementar los bajos salarios (PNUD 2017). Por otro lado, el trabajo asalariado se percibe como un tiempo inflexible, con un control organizacional férreo e irracional de los horarios. Sobre todo, esto implica “estar presente” en el trabajo (Araujo 2016), lo que dificulta gestionar otras temporalidades y roles de vida, como ser padre o madre. Como dice Leonora:

Mira, si te soy súper sincera, lejos esta pega independiente le puede pegar como mil patadas a los otros trabajos, porque acá yo puedo administrar mis tiempos, no estoy atada a un horario laboral extenso, que por lo general ocurre en todos los trabajos tradicionales que son 45 horas semanales y son prácticamente 9 horas diarias y aparte tienes que agregarle el trayecto. En cambio, acá yo puedo estar trabajando desde mi casa en horario full tiempo mamá, entonces es como súper rico, no me pierdo las actividades de mi hijo en el jardín cuando está el jardín disponible, tengo la disponibilidad de poder jugar con él, de compartir tiempo de calidad con él.

O, como señala Samuel:

No es vida levantarse a las cuatro y media de la mañana y llegando a las seis, siete de la tarde a tu casa, a comer

algo y levantarte a las tres y media de la mañana para poder estar a las cuatro y media de la mañana tomando la locomoción.

Para muchos, la pandemia significó un retorno a sus familias después de años de horarios largos e inflexibles. Esto es especialmente relevante en el caso de las mujeres, que tienen que coordinar el tiempo de crianza, el cuidado y el trabajo doméstico. Gestionar el propio tiempo fue el factor nombrado más relevante para convertirse en autoempleado, factor que se repite en otros contextos (Litsardopoulos et al. 2023; Bozzon y Murgia 2021; Occhiuto 2017; Reynolds y Renzully 2015).

En 2021, Chile ocupaba el octavo lugar en términos de mayor cantidad promedio de horas anuales trabajadas, según el estudio comparativo de la OECD (2020). Antes de la pandemia, Araujo (2016) relataba que sus entrevistados generalmente percibían presiones desmesuradas en sus labores, resultando en demandas excesivas sobre el tiempo de trabajo, donde estar presente importaba más que la labor realizada. Stecher y Godoy (2014) también encontraron evidencia de la gestión arbitraria del tiempo de trabajo en las empresas de retail, mientras que otros autores han mostrado evidencia en esta línea sobre el caso de profesionales (Blanco y Julián 2019).

Si bien la búsqueda de mejores salarios era también un factor que atraía hacia el autoempleo –como dice Julio, “si quieres ganar más, tienes que hacerlo por tu cuenta”– las entrevistas muchas veces reportaban incertidumbre e inestabilidad. De todas maneras, dado que la mayoría recibía salarios relativamente bajos, la expectativa tampoco era alta. Lo que sí fue clave fueron recursos materiales que brindaron apoyo a una capitalización inicial de sus

actividades, ya sea por beneficios estatales o el retiro del 10% de los ahorros previsionales. Ya sea adquiriendo computadoras o medios de transporte, el repertorio del autoempleo se volvió más viable cuando esta infraestructura básica fue posible de ser adquirida.

### **5.3. El repertorio del autoempleo: “No es solo vender el producto que se va a vender, sino que venderse uno”**

La alta valoración hacia el autoempleo entre los participantes del estudio puede analizarse a la luz de otras estrategias disponibles para enfrentar los problemas en el mundo laboral en Chile. En este sentido, el análisis longitudinal permite ver con qué recursos contaban estos actores antes de las protestas y la pandemia.

El primer recurso es el repertorio sindical, incluyendo todas las estrategias colectivas que se le atribuyen, como huelgas, negociaciones colectivas, denuncias a la dirección del trabajo, entre otras (Gutiérrez 2017; Pérez Ahumada 2023). En los grupos de discusión, el repertorio sindical se le atribuye una alta eficiencia y legitimidad para tratar temas distributivos, esto es, salarios o bonos. No obstante, se percibía como particularmente débil para tratar problemas de maltrato u otras injusticias procedimentales como la organización flexible del tiempo de trabajo. Además, aquellos entrevistados que fueron despedidos durante la crisis social de 2019, así como aquellos que presenciaron que las empresas implementaron cambios abruptos para ahorrar en costos laborales durante la pandemia, no encontraron apoyo en los sindicatos.

Un segundo repertorio, muy valorado en los grupos medios y medios bajos, son las estrategias colectivas de diálogo para mejorar

los horarios y reparar tratos discriminatorios o jerárquicos. Estas instancias se narraban en los grupos de discusión como momentos eficaces y legítimos de intersección managerial entre jefaturas y supervisados. No obstante, durante la crisis sociopolítica del estallido social y la crisis sanitaria posterior, estas estrategias se mostraron altamente ineficientes. En las entrevistas se señalaba que, durante la crisis económica y laboral, existió poca posibilidad de diálogo con jefaturas. Un repertorio fatalista de ‘aguantar y callar’ frente a las injusticias percibidas en el trabajo, muy presente en los grupos de trabajadores manuales no calificados, tampoco prevaleció. En muchos casos las condiciones laborales no eran lo suficientemente dignas como para sostenerlas. Como tal se reafirmaba su poca eficacia y baja legitimidad.

Para los trabajadores rutinarios y manuales, un repertorio de resiliencia estaba más disponible como una solución individual para enfrentar circunstancias críticas. Siguiendo a Hall y Lamont (2013), la resiliencia se considera más una elaboración colectiva que solo atributos individuales o rasgos psicológicos. De hecho, son “repertorios que sostienen el reconocimiento y la institucionalización de concepciones positivas del yo individual o colectivo” (Lamont et al. 2013: 135). La resiliencia social se observó en los grupos de discusión como la capacidad de ‘alzar la voz’ y terminar los malos tratos de una jefatura o supervisor. Y si esa instancia de interpellación fallaba, se apelaba al autoempleo como una búsqueda alternativa de ganarse la vida de manera digna. Es decir, este repertorio ya estaba disponible el 2018 y era valorado como una solución eficaz y legítima al abuso entre los trabajadores rutinarios y manuales. La pandemia abrió una ventana para el despliegue de un repertorio ya existente (Araujo 2022).

Los repertorios no son compartimientos cerrados, muchas veces se combinan. De hecho, el repertorio de la resiliencia a veces se relata y se combina desde un punto de vista neoliberal del emprendimiento (Bröckling 2014; Fridman 2019). Como argumenta Ana: “El que no tiene espíritu comercial, o sea, que no ponga un negocio porque no le va a ir bien. No es solo vender el producto que va a vender, sino que venderse uno”. De manera similar, Julio dice: “Existe el compromiso, el querer hacerlo bien, el querer marcar la diferencia con respecto a mi competencia y eso tengo que hacerlo y me lo autoexijo”. En este sentido no hay que desestimar como los discursos sobre la gestión individual de los riesgos, la autodisciplina, la flexibilidad y el valor de la iniciativa individual han permeado estos repertorios (Fardella et al. 2016; Sisto 2012; Sisto y Fardella 2008). No obstante, en las entrevistas, este repertorio se pensaba más como una respuesta frente a las adversidades y los abusos, es decir, una manera de sostener la dignidad frente a las injusticias percibidas. La percepción del autoempleo se significa como un modo de recuperar la vida frente a jornadas laborales largas, inflexibles y precarias.

## 6. Discusión

En las últimas décadas el autoempleo ha sido analizado a través de dos amplias perspectivas: los enfoques estructurales, que la conciben como una consecuencia de la precarización del empleo formal –las personas son empujadas fuera del mercado laboral dependiente–; por otro lado, las perspectivas agencialistas destacan los factores motivacionales para empezar un emprendimiento: deseos de autonomía, creatividad y flexibilidad (Ferrín 2021; de Vries et al. 2020; Hipp et al. 2015; Smeaton 2003).

Ambos aspectos continúan siendo centrales y subyacen en las decisiones de convertirse en autoempleado en el caso chileno. Estructuralmente, la expansión de formas de trabajo desprotegidas y bajos salarios, acompañados del debilitamiento de las formas colectivas de organización de los trabajadores, moldean las trayectorias laborales. La alta rotación laboral es una consecuencia de tales factores (PNUD 2017). El trato jerárquico en las relaciones laborales también constituye un factor de empuje relevante (Araujo 2016).

La búsqueda de autonomía y un mayor manejo del tiempo personal y familiar también jugó un papel central para los participantes de nuestro estudio. La pandemia del COVID-19 llevó a una reevaluación de cómo se distribuía el tiempo previamente. Las narrativas compartidas por los entrevistados indican que los horarios de trabajo anteriores, que a menudo incluían largos desplazamientos y la necesidad inflexible de estar físicamente presente, resultaban en que el trabajo permeaba todos los aspectos de la vida deteriorando su calidad. La capacidad de controlar el propio tiempo para cuidar de los familiares resultó crucial para los participantes al considerar una alternativa laboral independiente. Estos deseos de autonomía han sido previamente enfatizados como impulsores centrales del autoempleo (Litsardopoulos et al. 2023; Smeaton 2003; Rehman y Frisby 2000; Reynolds y Renzulli 2005).

Sin embargo, la precariedad del empleo y los deseos de autonomía no explican completamente el cambio repentino en nuestro estudio longitudinal de empleados asalariados a autoempleados; ambos factores también estaban muy presentes antes de la crisis. Los hallazgos de este estudio, en cambio, indican

tres claves que contribuyen a comprender este cambio.

Por un lado, el autoempleo se ha constituido como un repertorio cultural de acción legítimo y eficaz para enfrentar los problemas e injusticias enfrentadas en el mundo laboral. Estos repertorios se nutren de narrativas, discursos y símbolos que circulan socialmente. En el caso de nuestro estudio, todos los integrantes que lidiaron con un nuevo trabajo por cuenta propia se apoyaron en un ideal donde cada trabajador debe sobrevivir a las adversidades de la vida. Los casos que lograron independizarse exitosamente mostraban que este repertorio podía funcionar durante la crisis. Siguiendo a Hall y Lamont (2013), la resiliencia se considera menos un atributo interior psicológico, y más una característica cultural y grupal a la cual las personas van adhiriendo: “las personas como uno salen adelante por su propio esfuerzo”.

En la misma línea, este repertorio combina las narrativas de flexibilidad individual, gestión managerial del sí mismo, y responsabilización individual propia del self-emprendedor (Fridman 2019; Bröckling 2014; Sisto y Fardella 2008) con la toma de conciencia de que los trabajadores deben enfrentar las injusticias con sus propios medios. Es decir, se convierte en un repertorio de contestación social (Tilly 2008) apropiado a nivel individual. Mientras la idea de resiliencia estaba presente en los grupos de discusión como una forma de resistencia individual a los malos tratos en los lugares de trabajo (“tener carácter y sacar la voz”), en las entrevistas sirve como un modo de legitimar la eficacia de la decisión de emprender un camino individual (“tener empuje y empezar algo nuevo”). Su valoración es indisociable con la idea de recuperar el dominio sobre el tiempo personal que los trabajos dependientes habrían

socavado. Así, la resiliencia que se expresa en sus narrativas se releva como un modo colectivo de enfrentar los agravios a la dignidad (Lamont et al. 2013).

El segundo factor que ayuda a entender el cambio repentino en nuestra investigación cualitativa, respaldado por el aumento en el deseo de ser independiente en Chile (Universidad Católica 2022), son recursos materiales que ayudan a alimentar la viabilidad del camino cuentapropista. Por un lado, el contexto de la pandemia facilitó el acceso a un flujo monetario vía el retiro del 10% de los ahorros previsionales que permitió la adquisición de capital esencial para independizarse, como materias primas, computadoras, teléfonos móviles y algún medio de transporte. Por otro lado, la digitalización previa de la vida cotidiana desempeñó un papel crucial en la habilitación de los emprendimientos. Los teléfonos inteligentes son casi omnipresentes en Chile, y las plataformas de redes sociales se han vuelto centrales en la sociabilidad y la comunicación durante la última década (OECD 2020). La economía digital que se aceleró durante los confinamientos cumplió un rol fundamental en las historias de emprendimiento. Así, los repertorios culturales se respaldan en recursos materiales que emergen coyunturalmente o que previamente ya venían consolidándose.

Por último, el carácter longitudinal del estudio nos permitió observar qué otros repertorios de acción poseían los trabajadores para responder frente a los problemas que vivían en sus trabajos y percibían como injusticias, especialmente en cuanto a la organización de los tiempos y el tipo de trato que recibían. Muy significativo fue que antes y después de la pandemia los repertorios sindicales fueran débiles,

específicamente en lo que dice relación con las injusticias procedimentales (reglas en que se organiza el trabajo) o interaccionales (tratos entre jefaturas y subordinados) (Frei et al. 2022). Los entrevistados no vieron en este repertorio un recurso de acción eficaz. Tampoco tenían a mano el diálogo con jefaturas y gerencias, que en los grupos de discusión emergió como relevante.

Tanto la crisis sociopolítica relacionada al estallido social como la pandemia aumentaron la incertidumbre laboral y erosionaron las instancias de diálogo. Durante este período, solo el repertorio resiliente se percibió entre participantes de sectores medios y populares como lo suficientemente efectivo y legítimo para abordar la precariedad del mercado laboral. Este repertorio dio pie para que el autoempleo se visualice como una estrategia viable y deseable.

## 7. Conclusiones

Esta investigación se basa en el concepto de repertorios culturales de acción para comprender cómo el autoempleo se consolida como una respuesta eficaz y legítima a las injusticias percibidas en los lugares de trabajo. Particularmente en sectores precarizados, los trabajadores entrevistados buscaron recuperar el control de su tiempo (Occhiuto 2017). El desarrollo de las plataformas digitales y los subsidios públicos durante la pandemia jugaron un rol fundamental para viabilizar la realización de este repertorio resiliente a través del trabajo por cuenta propia. Así es como la pandemia, pese a todos sus perjuicios, creó oportunidades para conciliar la vida laboral y personal. No obstante, el fundamento cultural de estas estrategias se

había desarrollado previamente, en un contexto laboral donde se enfatiza la flexibilidad laboral, así como se otorga legitimidad a soluciones individuales para problemas colectivos.

Quienes corrieron el riesgo de independizarse laboralmente eran conscientes de que un eventual fracaso los forzaría a regresar al trabajo asalariado. Probablemente algunos idealizaron el autoempleo, solo para luego enfrentarse a los costos del emprendimiento: bajos ingresos, aislamiento social, estrés y nuevos desafíos relacionados con el exceso de trabajo (Arum y Müller 2004; Clinton et al. 2006; Hipp et al. 2015). Además, la ayuda financiera que inicialmente facilitó el desarrollo del autempleo, como los beneficios de emergencia, disminuyó al final de la crisis sanitaria. No obstante, el contexto permitió a muchos de los entrevistados experimentar cambios, vencer el fatalismo o la inercia frente a injusticias percibidas en el trabajo, y reflexionar sobre el equilibrio entre el trabajo y la familia.

En esta investigación hemos observado cómo eventos disruptivos como la crisis sanitaria, y la reacción del Estado ante ellos, abren de manera inesperada oportunidades para que los agentes realicen cambios en su propia relación con el trabajo. Incluso para quienes no lograron sostenerse en el autoempleo, es probable que este proceso afecte sus trayectorias laborales y su relación con el trabajo en general. La experiencia del autoempleo modifica y transforma los repertorios e identidades de quienes la transitan.

Finalmente, se deben abordar algunas limitaciones de la investigación. En primer lugar, cabe señalar que el estudio originalmente no estaba destinado a cubrir las motivaciones para

el autoempleo. Sin embargo, en tanto es un estudio cualitativo exploratorio, los resultados permitieron investigar diferentes trayectorias y experiencias laborales, así como experiencias específicas con el autoempleo. Por otro lado, sería necesario realizar una tercera ronda de entrevistas para poder examinar con mayor

detalle el efecto contextual de la pandemia y el estallido social, así como el término de ambas crisis. El carácter longitudinal se puede ir fortaleciendo en el tiempo. Así mismo, podríamos explorar cómo la experiencia del autoempleo modifica los repertorios y la identidad de los ex asalariados.

## Bibliografía

Ackroyd, S. y Thompson, P. 2016. "Unruly subjects: Misbehaviour in the workplace". En S. Edgell, H. Gottfried, y E. Granter (Eds.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment*. Londres: SAGE Publications. 185-204.

Araujo, K. 2016. *El miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad*. Santiago de Chile: LOM.

\_\_\_\_\_. 2022. *The circuit of Detachment in Chile. Understanding the Fate of a Neoliberal Labouratory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Arum, R. y Müller, W. (Eds.). 2004. *The reemergence of self-employment: a comparative study of self-employment dynamics and social inequality*. Princeton: Princeton University Press.

Beck, U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: SAGE Publications.

Blanco, O. y Julián, D. 2019. "Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista". *Revista de la CEPAL* 128: 91-128.

Bozzon, R. y Murgia, A. 2021. "Work-Family Conflict in Europe. A Focus on the Heterogeneity of Self-Employment". *Community, Work and Family* 24 (1): 93-113.

Bröckling, U. 2014. *El self emprendedor. Sociología de una forma de subjetivación*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Buschoff, K. y Schmidt, C. 2009. "Adapting labour law and social security to the needs of the 'new self-employed' – comparing the UK Germany and the Netherlands". *Journal of European Social Policy* 19 (2): 147-159.

Carsrud, A. y Brännback, M. 2011. "Entrepreneurial Motivations: What Do We Still Need to Know?". *Journal of Small Business Management* 49 (1): 9-26.

Castel, R. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salarido*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Clinton, M., Totterdell, P. y Wood, S. 2006. "A Grounded Theory of Portfolio Working: Experiencing the Smallest of Small Businesses". *International Small Business Journal* 24 (2): 179-203.

Cohen, L. y Mallon, M. 1999. "The transition from organizational employment to portfolio working: Perceptions of "boundarylessness". *Work, Employment and Society* 13 (2): 329-352.

Dawson, C. y Henley, A. 2012. "'Push' versus 'Pull' Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction?" *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research* 18 (6): 697-719.

Dennis, W. 1996. "Self-employment: When nothing else is available?" *Journal of Labor Research* 17: 645-661.

de Vries, N., Liebregts, W. y van Stel, A. 2020. "Explaining Entrepreneurial Performance of Solo Self-Employed from a Motivational Perspective". *Small Business Economics* 55 (2): 447-60.

Fardella, C., Sisto, V., Morales, K., Rivera, G. y Soto, R. 2016. "Ética del Trabajo Público en Tiempos de Rendición de Cuentas". *Psykhe* 25 (2): 1-11.

Fenwick, T. J. 2004. "Learning in Portfolio Work: Anchored Innovation and Mobile Identity". *Studies in Continuing Education* 26 (2): 229-45.

Ferrín, M. 2021. "Self-Employed Women in Europe: Lack of Opportunity or Forced by Necessity?" *Work, Employment and Society* 37 (3): 625-644.

Frei, R., Moya C., Castillo A., et al. 2022. "¿Qué hacer? Repertorios de acción frente a las injusticias percibidas en los lugares de trabajo en Santiago de Chile". *Latin American Research Review* 57 (4): 1-18.

Fridman, D. 2019. *El sueño de vivir sin trabajar. Una sociología del emprendedorismo, la autoayuda financiera y el nuevo individuo del siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Genov, N. 2014. "The future of individualization in Europe: changing configurations in employment and governance". *European Journal Futures Research* 2 (46): 1-9.

Glavin, P., Filipovic, T. y van der Maas, M. 2019. "Precarious versus Entrepreneurial Origins of the Recently Self-Employed: Work and Family Determinants of Canadians' Self-Employment Transitions". *Sociological Forum* 34 (2): 386-408.

Gutiérrez, F. 2017. *Coping with Neoliberalism Through Legal Mobilization: The Chilean Labor Movement's New Tactics and Allies*. En: Donoso, S., von Bülow, M. (eds) *Social Movements in Chile*. New York: Palgrave Macmillan. 191-217.

Hall, P. A. y Lamont, M. (Eds.). 2013. *Social Resilience in the Neoliberal Era*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hamilton, B. 2000. "Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment". *Journal of Political Economy* 108: 604-31.

Hebden, R. y Noh, S. C. 2013. "A Theory of Workplace Conflict Development: From Grievances to Strikes". En G. Gall (ed.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work*. London: Palgrave Macmillan. 26-47.

Hipp, L., Bernhardt, J. y Allmendinger, J. 2015. "Institutions and the Prevalence of Nonstandard Employment". *Socio-Economic Review* 13 (2): 351-77.

Howcroft, D. y Bergvall-Kåreborn, B. 2019. "A typology of crowdwork platforms". *Work, Employment and Society* 33 (1): 21-38.

Kalleberg, A. L. 2011. *Good jobs, bad jobs*. New York: Russell Sage Foundation.

Kitching, J. y Iskandarova, M. 2019. "Freelancing and the Struggle for Work-Time Control". En E. Laveren, R. Blackburn, U. Hytti, y H. Landstrom (eds.), *Rigour and Relevance in Entrepreneurship Research, Resources and Outcomes*. Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc. 190-214.

Lamont, M., Welburn, J. y Fleming, C. 2013. "Responses to Discrimination and Social Resilience Under Neoliberalism: The United States Compared". En P. Hall y M. Lamont, *Social Resilience in the Neoliberal Age*. Cambridge: Cambridge University Press. 129-57.

Litsardopoulos, N., Saridakis, G., Georgellis, Y. y Hand, C. 2023. "Self-Employment Experience Effects on Well-Being: A Longitudinal Study". *Economic and Industrial Democracy* 44 (2): 454-480.

Mac-clure, O. y Barozet, E. 2015. "Judgments on (in)Justice in a Mature Neoliberal Regime: Results of an Empirical Game-Based Research". *Current Sociology* 1-18.

Morgan, D. L. y Hoffman, K. 2018. "Focus Groups". En U. Flick (Ed.), *The Sage Handbook of Qualitative Data Collection*. London: Sage Publications. 250-263.

Moore, C. S. y Mueller, R. E. 2002. "The Transition from Paid to Self-Employment in Canada: The Importance of Push Factors". *Applied Economics* 34 (6): 791-801.

Muñiz Terra, L. 2018. "El análisis de acontecimientos biográficos y momentos bifurcativos: una propuesta metodológica para analizar relatos de vida". *Forum: Qualitative Social Research* 19 (13): 1-25.

Murgia, A. y Pulignano, V. 2021. "Neither Precarious nor Entrepreneur: The Subjective Experience of Hybrid Self-Employed Workers". *Economic and Industrial Democracy* 42 (4): 1351-77.

Neale, B. 2021. *The Craft of Qualitative Longitudinal Research*. London: Sage Publications.

OECD. (2020). *OECD Digital Economy Outlook 2020*. Paris: OECD Publishing.

Occiuto, N. 2017. "Investing in Independent Contract Work: The Significance of Schedule Control for Taxi Drivers". *Work and Occupations* 44 (3): 268-95.

Pérez Ahumada, P. 2023. *Building power to shape labor policy: Unions, employer associations, and reform in neoliberal Chile*. Pittsburgh, PA: The University of Pittsburgh Press.

Pérez-Roa, L. y Cuadra Montoya, X. 2024. "Sostener la vida en tiempos de incertidumbre: estrategias de aprovisionamiento de mujeres populares en Santiago de Chile". *Revista de Estudios Sociales* 87: 79-96.

PNUD. 2017. *Desiguales: Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Portes, A. y Hoffman, K. 2003. *Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios en la época neoliberal*. Santiago: CEPAL.

Rehman, L. y Frisby, W. 2000. "Is self-employment liberating or marginalizing? The case of women consultants in the fitness and sport industry". *Journal of Sport Management* 14 (1): 41-62.

Reynolds, J. y Renzulli, L. 2005. "Economic Freedom or Self-Imposed Strife: Work-Life Conflict, Gender, and Self-Employment". *Entrepreneurship* 15: 33-60.

Rodríguez, J. 2010. "Employment relations in Chile: Evidence of HRM practices". *Relations Industrielles/Industrial Relations* 65 (3): 424-446.

Rubin, H. y Rubin, I. 2012. *Qualitative interviewing. The art of hearing data*. London: SAGE Publications.

Ruiz-Tagle, J. y Sehnbruch, K. 2015. "¿Más trabajo pero no mejor en Chile? La importancia capital del contrato indefinido". *Revista Internacional del Trabajo* 134 (2): 247-274.

Schreier, M. 2012. *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: SAGE Publications.

Sisto, V. 2012. "Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual". *Psykhe* 21 (2): 35-46.

Sisto, V., y Fardella, C. 2008. "Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral". *Revista De Psicología* 17 (2): 59-80.

Smeaton, D. 2003. "Self-Employed Workers: Calling the Shots or Hesitant Independents? A Consideration of the Trends". *Work, Employment and Society* 17 (2): 379-91.

Soto, A. (Ed.). 2008. *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago de Chile: LOM-Universidad Alberto Hurtado.

Stecher, A. y Godoy, L. 2014. *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago de Chile: RIL Editores.

Sundararajan, A. 2016. *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MS: The MIT Press.

Swidler, A. 1986. "Culture in Action: Symbols and Strategies". *American Sociological Review* 51 (2): 273-286.

\_\_\_\_\_. 2001. *Talk of Love. How culture matters*. Chicago: The University of Chicago Press.

Tessema, M. T., Tesfom, G., Faircloth, M. A., et al. 2022. "The 'great resignation': Causes, consequences, and creative

HR management strategies". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 10 (1): 161-178.

Tilly, C. 2008. *Contentious performances*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tremblay, D.-G. y Genin, E. 2010. "IT self-employed workers between constraint and flexibility". *New Technology, Work and Employment* 25: 34-48.

Tokman, V. 2011. "Informalidad en América Latina: balance y perspectivas de políticas. Realidad, Datos y Espacio". *Revista Internacional de Estadística y Geografía* 2 (3): 16-31.

Universidad Católica. 2022. *Encuesta Nacional Bicentenario*. Disponible en: <https://encuestabicentenario.uc.cl/resultados/> (consultado en julio de 2024).

