Trabajo, Identidad y Vínculo Social

Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible

COORDINADORES

Ximena Díaz

Lorena Godoy

Antonio Stecher

Juan Pablo Toro

SEMINARIO

Trabajo, identidad y vínculo social

Ximena Díaz
Lorena Godoy
Antonio Stecher
Juan Pablo Toro
COORDINADORES

Centro de Estudios de la Mujer
Universidad Diego Portales
Santiago de Chile

Trabajo, identidad y vínculo social.
Reflexiones y experiencias en el Capitalismo flexible.
Julio 2006

© Centro de Estudios de la Mujer
© Universidad Diego Portales
Inscripción N° 155.033
ISBN: 956-7397-82-1

Edición del debate: Eugenia Hola

Diseño e impresión: Gráfica LOM
Concha y Toro 25

A Malva Espinoza, consecuente en sus luchas y en sus sueños

Índice

Presentación 7

PRIMER DÍA: 27 DE ABRIL DE 2005 11

Conferencias Inaugurales 13

Carlos Peña
El trabajo y la imagen de la modernidad 13

María Ester Feres
Entre lo nuevo y lo viejo, lo dado y lo moldeable 16

Primera Mesa 29

Ximena Díaz, Lorena Godoy, Antonio Stecher
Significados del trabajo en un contexto de flexibilización laboral:
la experiencia de hombres y mujeres en Santiago de Chile 29

Debate 61

Segunda Mesa 75

Josep María Blanch
Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral
en el capitalismo flexible 75

Debate 99

Tercera Mesa 109

André Béraud
Feminización e identidades profesionales: el caso de los ingenieros en Francia 109

Ada Cora Freytes Frey
Construyendo un abordaje procesual de la identidad profesional:
reflexiones a partir de un estudio de caso con los docentes
del 3er ciclo de la Educación General Básica 121

Debate 138

SEGUNDO DÍA: 28 DE ABRIL DE 2005 145

Primera Mesa 147

María Eugenia Longo
Trayectorias laborales de jóvenes: algunas implicancias de las nuevas modalidades de socialización en el trabajo 147

María Eugenia De la O y Rocío Guadarrama
Cultura, identidades laborales y de género en América Latina 158

Debate 175

Segunda Mesa 185

Ricardo Antunes
El trabajo entre la perennidad y la superfluidad 185

Debate 199

Tercera Mesa 207

Tommy Wittke
La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo 207

Gonzalo Portocarrero
Problematizando la subjetividad 221

Pedro Güell
Mujeres trabajadoras: botes y rebotes del cambio en las identidades femeninas 232

Debate 237

Cierre 249

Virginia Guzmán 249

Expositores y comentaristas 251

Presentación

En trabajo conjunto, el Centro de Estudios de la Mujer y la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Diego Portales organizaron en abril de 2005 el Seminario del que da cuenta este libro. Una feliz y fructífera coincidencia de intereses de investigación descubierta meses antes iba a dar lugar a este encuentro y a otros proyectos de colaboración ahora en marcha.

En esa oportunidad, se logró reunir a un selecto grupo de investigadores de siete países de América y Europa dispuestos a compartir sus resultados de investigaciones y a debatir respecto de sus perspectivas de abordaje, sus puntos de referencia teóricos y conceptuales y sus opciones metodológicas. Aunque con diversidad de aproximaciones, el tema transversal y articulador de las actividades del Seminario fue el intento por describir y explicar la dinámica de las transformaciones en el mundo del trabajo y su efecto como condicionante en los procesos de subjetivación y significación del trabajo, en la construcción de identidades y de vínculos sociales de hombres y mujeres.

Desde el momento mismo de la apertura del Seminario, Carlos Peña, en sugerentes palabras que después serían retomadas por otros participantes, nos recordaba que, aún con la compleja deriva desde la primera modernidad hasta nuestros días, la discusión sobre el destino y lugar central del trabajo como constituyente de humanidad se mantienen vigentes. Con todo, los agudos cambios en el mundo del trabajo y en su organización, determinada por las fases de desarrollo de un capitalismo ahora flexible y globalizado, no invalidan, sino visten de nuevos ropajes a viejos conceptos como el de enajenación. Una preocupación similar por relevar la continuidad detrás de los procesos de cambio aparentemente radicales y discontinuos muestra la conferencia inaugural de María Ester Feres. Su foco está centrado en caracterizar las modalidades que adquiere el proceso de desarrollo capitalista neoliberal, sus prácticas desregulatorias y sus efectos sobre la asociatividad de trabajadores y trabajadoras, consecuencias que se acentúan y facilitan por las modalidades individualizadas que adquieren los puestos de trabajo como producto de las innovaciones tecnológicas.

Luego de las conferencias inaugurales se inició la presentación de las ponencias del primer día de trabajo, las que tuvieron como factor común el dar cuenta de avances de investigación, como muestra la breve reseña a continuación.

El trabajo de Ximena Díaz, Lorena Godoy y Antonio Stecher, del Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad Diego Portales, de Chile, presenta los resultados de una investigación cuyo objetivo es analizar cómo las significaciones del trabajo y la construcción de vínculos sociales de hombres y mujeres asalariados han sido modificadas por la instalación del paradigma productivo posfordista y por la radicalización de la individualización que caracteriza la modernidad tardía. Teniendo siempre la dimensión de género como referente, aportan un detallado análisis de la "centralidad del trabajar" en grupos de distinto nivel ocupacional y, apoyando la exposición con extractos de sus entrevistas, discuten la forma en que las nuevas

condiciones del trabajo ofrecen posibilidades de integración o desintegración identitaria y cómo éstas debilitan la articulación de vínculos sociales.

En una línea similar, Josep María Blanch, de la Universidad Autónoma de Barcelona, expone un avance de resultados de su estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral, en el que coordina un equipo de investigación operando en Barcelona y varias ciudades americanas. El propósito del estudio es indagar cómo los procesos de subjetivación del trabajo –su significación, sentido y valor– han sido afectados por los cambios experimentados en el mundo laboral generando el nuevo contexto que Blanch sintetiza con el concepto de "flexismo". Los múltiples resultados que se despliegan en la ponencia "inducen a creer en la necesidad de reinventar lenguaje, de repensar saberes y de rediseñar políticas referentes al mundo laboral". Como comprobará el lector, esta "obsolescencia de categorías lingüísticas, analíticas y operativas" apareció más adelante reiteradamente en el curso del seminario y puede ser mencionada, sin duda, como uno de los puntos de acuerdo entre los participantes. De entre los sugerentes avances de resultados que nos muestra Blanch, quisiera mencionar como ejemplo en esta presentación los datos que ponen en duda la tesis de un supuesto tránsito desde valores materialistas a posmaterialistas (Inglehart). A la luz de la dinámica entre el predominio de valores expresivos o instrumentales del trabajo, no es el valor del trabajo el que disminuye; por el contrario, al aumentar las condiciones de precariedad, se incrementa y prevalece su valor instrumental.

La presentación del profesor André Béraud, del Instituto Nacional de Ciencias Aplicadas de Francia, en torno a la feminización que experimenta la profesión de la ingeniería en ese país, ilustra con este caso específico los alcances de un proceso que reviste características globales. Si bien el acceso de la mujer a los estudios superiores corresponde a un desarrollo generalizado –que se manifiesta en América Latina en forma particularmente acentuada–, el estudio del impacto de este proceso en una profesión de alta institucionalización, conservadora y masculina como ha sido la ingeniería francesa, resulta muy interesante, en especial por el foco que ha puesto el autor en la perspectiva identitaria. Para su análisis utiliza el marco conceptual desarrollado por Claude Dubar, que encontraremos más adelante en las ponencias de otros participantes del Seminario (en los trabajos de Ada Freytes y de María Eugenia Longo) y en los debates que acompañan las presentaciones. Sobre la base de este dispositivo teórico, Béraud da cuenta de su investigación cualitativa y cuantitativa que intenta precisar los elementos de la "identidad virtual" y la "identidad real" de ingenieros e ingenieras. El proceso de cambio de la identidad profesional como consecuencia de la feminización, nos advierte, parece estar en sus fases iniciales y resulta inevitable. Los "núcleos de resistencia", sin embargo, son ámbitos generalmente reconocidos como discriminatorios para la mujer, tales como el acceso a posiciones de poder o las diferencias salariales con sus colegas hombres.

En continuidad con la perspectiva de Béraud, la ponencia de Ada Freytes, del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL–PIETTE) del CONICET, Buenos Aires, tiene como objeto de estudio una identidad profesional en transformación, en este caso la de docentes de 3er ciclo de enseñanza básica. Una reciente reforma del sistema educacional pone en tensión dos identidades profesionales arraigadas –docentes de educación básica y profesores de educación secundaria– al generar un tercer ciclo de estudios que integra en una unidad años de escolaridad asignados anteriormente a uno y otro nivel. La autora utiliza las herra-

mientas conceptuales de Dubar para analizar las identidades "para sí" y "para otro" de las identidades previas y los procesos de atribución múltiple en el complejo proceso de instalación de una "nueva" identidad profesional, las resistencias y estrategias que articulan los componentes biográficos y relacionales de su construcción. El estudio desarrollado permite a la autora hacer una apreciación crítica del concepto de identidad de Dubar, en la que valora su carácter dinámico, socialmente construido y no esencialista.

María Eugenia Longo, también investigadora de CEIL–PIETTE de Buenos Aires, abrió el segundo día del Seminario presentando un estudio sobre las nuevas formas de socialización en el trabajo de jóvenes, que construye a partir del análisis de sus trayectorias laborales. Sabemos que en nuestro continente los jóvenes son particular y duramente afectados por la precarización del trabajo, el empleo informal y el desempleo. Así, entonces, una tarea propia de la juventud, como es la construcción de una identidad, se ve obstaculizada por estas condiciones. Las experiencias de trabajo, cuando las hay, son pobres, intermitentes y poco significativas para contribuir a ese proceso, no aportan reconocimiento ni vínculos sociales. El análisis que hace la autora da cuenta de la vulnerabilidad específica de los jóvenes en el contexto de las transformaciones del mundo del trabajo y nos muestra una realidad que nos interpela, con alta probabilidad de ser representativa de la realidad latinoamericana.

A diferencia de las ponencias descritas, las presentaciones que completaron el segundo día del Seminario –de María Eugenia De la O y Rocío Guadarrama, de México, de Ricardo Antunes, de Brasil, Tommy Wittke, de Uruguay, Gonzalo Portocarrero, de Perú, y Pedro Güell, de Chile– no dan cuenta de investigación empírica de su autores, sino de su reflexión teórica y conceptual. Así es como De la O y Guadarrama presentan una acabada revisión de la literatura de los últimos decenios sobre trabajo, cultura e identidades laborales y de género, y despliegan el estado del arte de la reflexión y del debate teórico internacional y latinoamericano en estos temas. Las transformaciones del mundo del trabajo producto de la globalización, la "demodernización" y la "detradicionalización", entre ellas la creciente integración de la mujer a la esfera productiva, alteran las formas de relación social y de construcción de identidades de hombres y mujeres, configurando "identidades en transición".

Ricardo Antunes presenta con argumentos contundentes y provocativos su tesis según la cual los discursos sobre el fin del trabajo y de la clase trabajadora, así como la supuesta pérdida de la centralidad del trabajo, no consideran las nuevas formas que éste adquiere ni reconocen las diferencias entre el trabajo abstracto y el trabajo concreto, aquel que estructura los intercambios sociales. En el contexto de la flexibilización, de la precariedad y del desempleo estructural, nuevas formas de enajenación afectan a la "clase–que–vive–del–trabajo", aun cuando ésta se invisibilice por la ampliación creciente de las modalidades de trabajo inmaterial.

Tommy Wittke analiza a la empresa como un dispositivo de subjetivación, cuyo grado de expansión e influencia sobre los procesos de construcción de identidad y vínculos sociales ha llegado a determinar el fenómeno que denomina "empresarización de la vida". Apoyándose en distintos autores (Deleuze, Foucault y Aubert y De Gaulejac, entre otros), despliega el argumento según el cual la empresa y sus nuevas modalidades de gestión construyen una forma de disciplinamiento internalizado que se expresa por vía de la autogestión y la presión a la excelencia.

La ponencia de Gonzalo Portocarrero nos presenta una detallada exposición de las controversias recientes en torno a conceptos claves de este Seminario: subjetividad e identidad.

Analiza y reflexiona sobre la desaparición del sujeto en el positivismo y en el estructuralismo y su resurgimiento en el pensamiento posmoderno. Concluye con una sugerente tipología de las "configuraciones del sujeto" que serán recogidas con interés en el debate posterior.

La reflexión de Pedro Güell nos conduce a otra línea transversal del Seminario: mujer y trabajo. A partir de resultados de investigación de propósitos diversos, extrae algunas experiencias que ilustran las transformaciones en las identidades femeninas como consecuencia de su inserción en el mercado de trabajo. Esas transformaciones identitarias no son lineales, sino tan complejas como los botes y rebotes de una pelota dentro de una caja cerrada. Algunos de esos rebotes afectan también la identidad masculina, pero, más directamente, la identidad para sí de las mujeres trabajadoras, la propia percepción de su agencia y su rol en la familia.

Aquí he descrito someramente los contenidos de las ponencias; sin embargo, gran parte del valor del Seminario está en el contenido de los debates que siguieron a cada Mesa. Se encuentran ahí sugerencias, alcances teórico-conceptuales y propuestas metodológicas que, fueron valorados como muy enriquecedores por los investigadores participantes, y que serán, sin duda, un aporte para el lector interesado.

Por último, quisiera destacar que, como se informa en las primeras líneas de esta presentación, el Seminario del que damos cuenta se realizó en coordinación de dos instituciones: el CEM y la Escuela de Psicología de la Universidad Diego Portales.

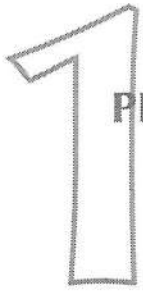
La trayectoria y competencia del Centro de Estudios de la Mujer en la temática es reconocida: se trata de más de veinte años de investigación y publicaciones de relevancia académica y pública en temas de género, trabajo y ciudadanía.

La experiencia de la Escuela de Psicología en esta área de desarrollo es menor, podríamos decir incipiente, sin embargo su compromiso en ella resulta de alta importancia, a mi juicio, por sus proyecciones disciplinarias y prácticas.

La psicología, en su doble condición de disciplina y profesión, debe potenciar su aporte a la generación de conocimiento y al debate conceptual que sustenten una práctica profesional reflexiva y éticamente orientada. En el marco de las aceleradas transformaciones socioculturales que experimenta nuestro país, aquellas referidas al mundo del trabajo tienen un fuerte impacto sobre la calidad de vida y el bienestar subjetivo de hombres y mujeres, de jóvenes y adultos. Si bien hay muchas controversias que cruzan el debate, como muestran los contenidos de este libro, el trabajo sigue ocupando un lugar central en la articulación de la vida social e individual, de modo que conocer y comprender los complejos procesos de subjetivación de este mundo, sus efectos sobre la generación de identidades individuales y colectivas, las posibilidades de despliegue de autonomía y emancipación y, en definitiva, su impacto sobre la felicidad o el sufrimiento humanos son todos, sin duda, temas eminentemente psicológicos, que deben formar parte del cultivo disciplinario y de la formación profesional que son responsabilidad de una Escuela de Psicología.

Juan Pablo Toro*

* Decano de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Diego Portales.



PRIMER DÍA

Carlos Peña[1]

El trabajo y la imagen de la modernidad

Las asociaciones entre trabajo, vínculo e identidad social –es decir, el ámbito de problemas que van a ser analizados en este taller– son, sin exagerar, muy antiguas, y al margen del particular cariz intelectual que principian a adoptar hoy, aparecen muy temprano en el pensamiento moderno. Sin exagerar, esas asociaciones forman parte de eso que Taylor, en un libro reciente, denomina el "imaginario social moderno"[2].

Desde luego, Locke, uno de los héroes del liberalismo clásico, fue quien logró ver más de cerca la relación entre trabajo e identidad social y si bien algunas de sus conclusiones pueden resultar hoy día insoportables, todavía esas ideas subsisten en algunas formulaciones de la economía neoclásica. En el segundo ensayo sobre el gobierno civil –uno de los textos que, sin exageración alguna, podemos considerar como uno de los fundadores del pensamiento político moderno– Locke sugiere que el momento primordial de la condición humana es el trabajo, la relación del hombre con la naturaleza, en vez de la relación de un ser humano con otro. Explica Locke –revelando así la conciencia de su época, estamos, recuerden ustedes, en pleno siglo XVII– que el trabajo que cada uno ejecuta por mandato divino es la base de la propiedad y que es el intercambio de propiedades lo que permite, a fin de cuentas, establecer vínculos entre unos hombres y otros, esos vínculos pacíficos, esos compromisos de largo plazo que constituyen a la sociedad civil y que más tarde se llamaron mercado. De no haberse descubierto el dinero, insinúa, es posible que el intercambio fuera siempre cara a cara, en una forma de relación social que permite tejer confianzas y establecer vínculos. Desconozco si Marcel Mauss leyó a Locke, y no tuve tiempo de verificar el dato cuando preparaba estas páginas, pero no cabe duda que así como Mauss creyó que el regalo, el don, la entrega en apariencia gratuita, era el momento primordial, el instante originario de las relaciones sociales, Locke creyó que ese momento era el trabajo, la propiedad y el intercambio.

Para nadie es tampoco un misterio que Marx –un gran conocedor de lo que entonces se llamaba economía política– confirió también al trabajo un lugar primordial al momento de constituir el orden social. Todos ustedes recuerdan, sin duda, esas páginas espléndidas, que deben estar entre las más citadas de la literatura en ciencias sociales, en las que Marx explica porqué el peor de los obreros supera a la mejor y la más fina de las abejas. Es, dice Marx, porque el obrero logró anticipar en su imaginación el objeto de su trabajo, el que, entonces,

1 Abogado, Vicerrector Académico de la Universidad Diego Portales.

2 Modern social imaginaries (Duke: University Press, 2005).

una vez concluido, resultaba así humanizado, y el trabajador, por su parte, objetivado. Todo esto, claro está, dijo Marx, hasta que por la interposición del modo de producción capitalista, que expropia al trabajador esa obra, el fenómeno de la objetivación pasa a ser eso que antes se llamaba –hoy día ya casi nadie ocupa estas palabras– enajenación, alienación. Marx situó, con más empeño que ningún otro, el lugar central que le cabe al trabajo en las sociedades humanas, hasta el extremo, pensó él, que la sociedad en su conjunto se configura a partir de las relaciones de trabajo, de esa mediación, dijo él, entre hombre y naturaleza que configura lo que llamó "condiciones materiales de existencia".

Fue Marx, también, quien observó, al principio de "El Capital", sino recuerdo mal, que la sociedad moderna aparece a primera vista como un inmenso arsenal de mercancías y que las mercancías parecen tener vida propia, aligeradas de su origen gracias a la propiedad de los medios de producción. Pero, dijo Marx, el desarrollo de esos mismos medios de producción permitiría algún día superar el reino de la necesidad y el trabajo enajenado recuperaría entonces esa condición apacible de mediación casi gratuita entre el hombre y la naturaleza que el propio Marx describió en la ideología alemana. Como observa Hanna Arendt, al haber definido al hombre como un animal laborans (o sea, para decirlo en una sola frase, como alguien que trabaja por necesidad), deja a la historia humana ante la alternativa de la esclavitud productiva o la libertad improductiva.

Pues bien, ¿cuál de esas dos grandes autodescripciones de la modernidad, cuál de esas dos profecías acabó por cumplirse más de cerca en el mundo que tenemos hoy?

Tanto Locke como Marx, el liberal y el comunista, erraron, me parece a mí, sus profecías. El mundo de hoy no se parece en nada, o en casi nada, a ese mundo industrial a cuyos primeros signos ellos asistieron. Ese mundo con industrialización creciente y expansiva, urbanización acelerada y educación de masas a cargo de un Estado Nacional que aseguraba el trabajo para todos y servía de sustituto a las comunidades evaporadas por los procesos de modernización, no es nuestro mundo. Nuestro mundo se parece más al que creyó ver Polanyi en ese espléndido ensayo que es "La gran transformación". Un mundo de mercados autorregulados, emancipados hasta cierto punto de la política y del Estado Nacional, con identidades electivas en vez de pertenencias adscritas, donde el único instrumento de la política parecen ser los incentivos, pero en ningún caso las conformaciones culturales que ayudan a trascender la propia subjetividad y fundan las lealtades con nuestros semejantes. El mundo de hoy no es, ya lo sabemos sin duda, el mundo de la modernización clásica. Nuestro mundo es el de eso que se ha llamado segunda modernidad, una modernidad tan reflexiva que duda hasta de sí misma, irónica hasta el cansancio y que en vez de construir instituciones, procura, hasta el extremo casi del delirio, asemejarlas todas al mercado, a esa forma de intercambio que al estar mediada por el dinero –quizá el más abstracto código de comunicación que hayan conocido las sociedades humanas, como observa por allí Simmel– impide que surja la interacción y que, a partir de ella, se produzca la síntesis social sobre la que se construye la identidad.

La teoría social, como ustedes saben, ha identificado tradicionalmente como fuentes de sentido y de cohesión social a la religión, a la sangre y al trabajo. La religión, como lo muestra una amplia literatura, es una fuente trascendente de orden y, a la vez, de dominación; pero es difícil (a pesar de lo que un tipo de reflexión sociológica más leal a la fe que a la sociología,

sugiere) que la religión funde un orden social allí donde, como ocurre cada vez más en Chile, las creencias religiosas se hacen diversas y se hacen plurales y donde, por lo mismo, la religión se vuelve electiva, una preferencia que reposa sobre la voluntad, algo que viene después, y no antes, de configurar la propia identidad. La sangre, por su parte, permitió, a pretexto de evitar la muerte violenta, fundar el Estado moderno y la exageración de este proyecto es la dialéctica de Schmitd, conforme a la cual hay que organizar la vida distinguiendo entre amigos y enemigos (una forma decaída de restablecer la sangre como forma de síntesis social es, como lo ha sugerido Bauman, la obsesión por la seguridad ciudadana, algunos de cuyos rastros es posible todavía identificar en Chile). En fin, no queda más alternativa, entonces, para operar la síntesis social que la reproducción mediante el trabajo y el consumo –mediante el bienestar, a fin de cuentas– aunque ello, y aquí es donde parece radicar el problema, exige formas de intercambio más densas que el mero intercambio monetario o mercantil y formas de distribución del riesgo más solidarias que aquellas con las que hoy día contamos, formas, para decirlo en una palabra, que doten de plausibilidad a las lealtades que nos debemos recíprocamente.

En fin, es posible que ese tipo de cosas que acabo de revisar sean las que debamos discutir en este Seminario, el que, como casi todas las cosas que hacemos en la Universidad, será una inmejorable ocasión para conversar, y ojalá una oportunidad para llevar adelante poco a poco esa tercera alternativa que Marx, según Hanna Arendt, no atisbó: la del ocio productivo.

María Ester Feres[3]

Entre lo nuevo y lo viejo, lo dado y lo moldeable

Deseo, en primer lugar, saludar a todos y todas los(as) participantes en este interesante Taller organizado por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y por la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Diego Portales; quiero también, muy en particular, otorgarles una cálida bienvenida a quienes nos visitan desde países hermanos y desde latitudes más lejanas. Con seguridad, con su participación y la de todos(as) ustedes se enriquecerán nuestras reflexiones, y, a partir del intercambio de investigaciones y experiencias, creceremos en conocimientos, avanzaremos en algunas respuestas, y nos surgirá, simultáneamente, una cantidad aún mayor de nuevas interrogantes. Parece imposible no experimentar una sensación de alegría, de íntima satisfacción, al constatar que desde el campo de las ciencias sociales, a partir de una común preocupación por los temas del trabajo y en especial por los temas de género, se multiplican iniciativas como ésta, las que nos convocan a un análisis de los fenómenos desde una perspectiva global; perspectiva que hasta hace poco parecía ser privativa del mundo económico y empresarial.

Me siento tremendamente honrada y agradecida por la invitación que he recibido de parte de las investigadoras del CEM a inaugurar este taller. Para quienes nos visitan desde afuera, quisiera explicar el motivo de mis palabras.

El CEM es una organización no gubernamental, integrada por mujeres de alto nivel profesional y académico, dedicadas a estudiar e investigar de manera consistente, sistemática y rigurosa las discriminaciones e inequidades de género, con una mirada particular sobre la relación entre las funciones reproductivas y las de la producción, así como en su incidencia sobre las formas y características de la inserción de las mujeres en el trabajo dependiente/remunerado, y en la actividad económica en general. Sus esfuerzos y productos, a lo largo de muchos años, trasuntan además un enorme compromiso ético, social y político, y una voluntad persistente de contribuir a desentrañar la complejidad de los fenómenos que se experimentan en el mundo del trabajo, muchos de los cuales nos producen perplejidad y congoja; se orientan a identificar sus principales causas, y a provocar el debate, tantas veces intencionalmente eludido; con su quehacer han aportado, sin duda, a ampliar el instrumental teórico a utilizar, tanto en un plano académico como en el ámbito público, a enriquecer el debate

[3] Abogada. Directora de la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile (1994-2004). Esta ponencia se expuso en términos abreviados, desarrollando sólo sus ideas centrales, en particular las de la primera parte; ello, debido a la necesidad de respetar los tiempos asignados; sin embargo, aquí se publica el texto completo.

ciudadano, a promover y apoyar progresivos cambios culturales, y a avanzar en las políticas públicas sobre equidad de género.

Frente a la ineludible e imperiosa necesidad que hoy en día nos confronta, la de lograr aprehender de manera más adecuada, más medular e iluminadora, una multiplicidad de situaciones viejas y nuevas, en pos de mayor justicia, igualdad y democracia para las mujeres, pero también para el mundo del trabajo en general, sus aportes han sido y continuarán siendo muy valiosos.

Por este juicio personal, pero que creo ampliamente compartido, es que agradezco tan sinceramente a mis amigas del CEM la fe que ponen en mí, al solicitarme que inaugure este evento académico. Con humildad les pido que recuerden que en los últimos once años estuve inmersa en la gestión de un servicio público, la Dirección del Trabajo; ello me permitió, ciertamente, ser una observadora privilegiada de los acontecimientos, situaciones, fenómenos y procesos sociales que tienen lugar en el ámbito de las relaciones laborales, provocándome, en paralelo, una necesidad o, mejor dicho, una angustia vital, de comprender lo que estaba sucediendo, en un afán permanente de identificar e implementar políticas que lograran incidir modificando el curso de algunos fenómenos. Sin embargo, esta interesante experiencia no me permitió, como lo hubiese querido, enriquecerme con tantos estudios y reflexiones teóricas, que para la mayoría de ustedes constituye parte importante de un quehacer cotidiano.

La creciente desprotección de hecho en las condiciones de trabajo[4], el desconcierto, la angustia, el sentimiento de fatalidad, de vulnerabilidad, de temor frente a la pérdida de los empleos –empleos cada vez de más baja calidad– que se experimenta por la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras; sus reclamos, que refieren, más que al respeto de sus derechos legales, a un trato digno, lo mínimo a esperar en su calidad de personas; las débiles respuestas, principalmente contestatarias o defensivas, frente a las dificultades de comprensión y de configuración de estrategias alternativas de parte de un mundo social y sindical cada vez más desarticulado, son algunos de los muchos fenómenos que parecen consolidarse en las relaciones de trabajo. Todo ello, frente a dinámicas de descomposición y recomposición de las unidades económicas desarrolladas por los grandes capitales, en una estrategia permanente por reducir los costos laborales, arrasando también así –paralelamente– con parte importante de las pequeñas y microempresas[5].

A pocos meses de haber dejado estas responsabilidades públicas, comenzando recién un proceso de estudio, de ardua búsqueda, para una mejor comprensión y sistematización de tanto conocimiento práctico adquirido, la invitación del CEM me ha forzado a intensificar mis esfuerzos. Es por ello que les agradezco tanto lo que considero una distinción, y por lo cual solicito de todos(as) ustedes un juicio indulgente, generoso, para con las reflexiones que me permitiré plantearles a continuación y que trataré de ordenarlas en base a dos ejes centrales.

El primero de ellos gira en torno a la necesidad de recordar y reconstruir la historia, tanto para poder alcanzar una adecuada comprensión del presente, como para intentar delinear

4 Más allá de sucesivas modificaciones legislativas, que "en sus objetivos declarados" perseguían lograr mayores grados de protección laboral, frente al desmantelamiento del estatuto de protección del trabajo asalariado que operó como uno de los factores importantes de las políticas de ajuste estructural, no se obtenía con las reformas legales los resultados esperados.

5 Según estudios de los gremios empresariales (SOFOFA y de ASEXMA), la tasa de mortandad de las empresas es de un 25% al año; menos de un 50% de las unidades económicas sobreviven los cinco años.

proyecciones y estrategias hacia futuro. Como decía Norbert Lechner: "El orden social está instalado en el tiempo, delimitado frente a un antes y un después. Es un trabajo sobre la continuidad y el cambio a través de la estructuración del acontecer en pasado, presente, futuro. El orden radica en la relación que establece entre el pasado (¿de dónde venimos?) y el futuro (¿hacia dónde vamos?)".[6]

En el segundo eje, me planteo la interrogante sobre cuáles de los cambios que se constatan en los más diversos ámbitos corresponden a condicionantes duras u objetivas, producto de los avances científico-técnicos, y cuáles otros derivan sólo de estrategias político-ideológicas impuestas en las primeras décadas de esta nueva fase del desarrollo capitalista y de la economía de mercado.

Aunque les parezca extraño, pienso que, finalmente, las clarificaciones que logremos alcanzar hacia futuro en estas dos dimensiones o relaciones, es decir, entre "lo nuevo y lo viejo" y entre "lo dado y lo moldeable", tienen mucho que ver con la solidez de los diagnósticos, de lo cual dependerá la calidad y pertinencia de las estrategias y políticas que se diseñen en otros ámbitos, por los actores sociales y políticos, para el direccionamiento de los procesos; ellas aportarían igualmente a una mejor comprensión de los cambios en las subjetividades personales y sociales, así como de las identidades emergentes de representación, todo lo cual constituye un núcleo central en el ejercicio de socialización, reflexión y debate que vamos a desarrollar en este taller.

Volver al pasado para descifrar el presente

Pareciera constituir un tópico bastante compartido por los cientistas sociales que para lograr una adecuada comprensión e interpretación de las características y alcances de las experiencias contemporáneas actuales se requiere develar y volver a analizar la historia y los diferentes procesos que la conforman.

En este ejercicio de lectura, un poco desordenada, al que les hice referencia, me han llamado la atención algunas elaboraciones teóricas desde la historia económica, del historiador Fernand Braudel[7], con su construcción del "concepto de duración social"; ello le permitió distinguir entre movimientos de distinta intensidad que representarían fenómenos (políticos, económicos, culturales y sociales) de impactos diversos en las transformaciones sociales, a partir de la identificación de una pluralidad de tiempos históricos superpuestos de diversa jerarquía, diferenciando entre aquellos de corta, media y larga duración. Traigo ello a colación, tanto para resaltar que incluso en el campo de la investigación histórica propiamente tal, el conocimiento y análisis del pasado se aprecia como sustantivo para entender los fenómenos sociales actuales, como también para rescatar la coexistencia de procesos diversos en períodos históricos determinados, los que si bien se relacionan entre sí, responderían a dinámicas distintas de desarrollo[8].

---

6 Norbert Lechner. "Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política". Editorial LOM. Chile. 2002. Pág. 83.

7 Fernando Braudel. "La Historia y las Ciencias Sociales: ensayo N° 3: La larga duración". Alianza Editorial. 1984. "Las civilizaciones actuales: Estudios de historia económica y social". Editorial Tecnos. 1986. El análisis de ambas obras lo realiza Humberto Vega, en su artículo "Los movimientos de larga duración y el análisis económico". Revista Estadística y Economía. Segundo semestre 1996.

8 Otros historiadores emiten juicios más contundentes, como sería el caso de Marc Bloch (citado por Rosanvallon, 2003), el que señala que "la incomprensión del presente nace fatalmente de la ignorancia del pasado". El mismo Rosanvallon, a continuación de la cita anterior, en su Lección Inaugural en el Collage de France, que denominó "Por una historia conceptual de lo político", señala que: "En efecto, hay que ir por partes, de manera estructural, entre la búsqueda apasionada de la actualidad y la atención escrupulosa de la historia. Se trata, por lo tanto de una historia que tiene como función restituir problemas más que describir modelos". Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 2003.

Si bien la historia es en sí misma una construcción social, fundamentalmente interpretativa, muchos fenómenos del presente encuentran su explicación precisamente a partir de estas miradas retrospectivas, desde un análisis más global de la historia moderna o contemporánea. Ello nos posibilita, de una parte, identificar sus raíces, los factores o elementos evolutivos, junto a aquellos más disruptivos o de quiebre, y de otra, constatar la recurrencia de ciertos fenómenos, lógicamente con las especificidades propias de los momentos o períodos históricos en que se manifiestan. Nos permite igualmente analizar tanto la confluencia y la interrelación entre los desarrollos políticos, sociales, económicos y culturales, como las elaboraciones teórico-conceptuales que le han otorgado su sustento.

Ustedes se preguntarán hacia dónde me dirijo con estas disquisiciones. Bueno, lo que deseo explicitar es que en lo sustantivo muchos de los fenómenos actuales no son tan nuevos y responden en lo fundamental a ciclos y evoluciones de procesos históricos iniciados hace ya varios siglos.

En el ámbito político, por ejemplo, nuestra compleja realidad se vincula con la aparición del liberalismo político, del surgimiento de los Estados-nación, con su transformación progresiva en regímenes políticos republicanos, su consolidación –con grados distintos de desarrollo e incluso de estabilidad– en regímenes políticos democráticos o de Estado de Derecho, para permitir finalmente, en diversas experiencias societales, el tránsito desde un modelo clásico de "democracia liberal" a otro que denominamos "democracia social". Esta evolución no fue lineal ni homogénea y estuvo fuertemente ligada con luchas sociales y políticas, y por la correlación existente entre equilibrio/desequilibrio de fuerzas, en contextos sociales específicos y en momentos históricos determinados[9]. Sin embargo, sí es posible constatar un proceso de ampliación progresiva de la ciudadanía, desde la óptica de su horizontalidad[10]; es decir, en términos de la extensión casi universal de los derechos políticos a todo el universo de los miembros del Estado-nación, proceso que culmina con el reconocimiento de la calidad de electoras o sufragistas, de la población femenina. Por lo tanto, y más allá de las experiencias dictatoriales o autoritarias que aún subsistan, el debate teórico de los "contradictores" de un modelo económico de libre mercado a ultranza pareciera centrar principalmente la problemática democrática en torno a la conceptualización de una ciudadanía social, la recuperación del rol del Estado, y en restituirle legitimidad a la política y a sus instituciones más clásicas[11].

Del mismo modo, en un análisis desde la perspectiva del sistema económico, lo que constatamos es una evolución progresiva del capitalismo, con fases diferenciadas en su desarrollo: desde sus inicios como capitalismo comercial y su paso hacia el capitalismo como sistema de producción, y dentro de él, la evolución desde la producción mecánica, la industrialización (con sus elementos de internacionalización de la producción), hasta la fase actual, la de la informatización (o de capitalismo globalizado). Por ello, es de fácil comprobación el juicio de que la actividad económica ha utilizado siempre a su favor los avances progresivos de la ciencia, como sustento de la aplicación y desarrollo de técnicas y tecnologías en sus funciones productivas, pudiendo así considerársele como un proceso natural en su esencia, más allá de los grados de avance de que se trate.

9 Robert Castel. "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado". Editorial Paidós. Argentina. 2004.

10 Norberto Bobbio. "El futuro de la democracia". Fondo de Cultura Económica. México. 2004.

11 Informe PNUD 2004. "La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanos y ciudadanas".

Desde una dimensión social y cultural, a partir de la génesis de la economía capitalista es posible apreciar momentos de quiebre y de desgarro social muy profundos; quizá el mayor quiebre (tanto en intensidad como en magnitudes), por su trascendencia en términos culturales, se sitúa en el período de tránsito desde una economía agraria, en la que se trabajaba para sí o para su grupo familiar o de pertenencia, el cual además otorgaba bases de seguridad y protección para sus miembros, hacia una economía capitalista o de economía de mercado[12]. Como sabemos, ésta convierte a los propietarios de capital en individuos libres (en términos reales), y a los asalariados, sin propiedad, salvo la de su fuerza de trabajo, en individuos subordinados (en términos de facto), sin derechos, más allá del reconocimiento lírico de los mismos, en un ordenamiento jurídico que los declaraba formalmente iguales, a partir de su condición ciudadana.

Sin embargo, me parece de interés compartir con ustedes algunas otras consideraciones, quizá más complementarias, que me surgen a partir de las reflexiones tan generales que les acabo de expresar.

Una de ellas, es que el liberalismo político nace simultáneamente con el liberalismo económico, lo que ha llevado a muchos autores a señalar que serían, en su esencia, dos caras de una misma moneda; otra consideración que también se evidencia por los estudiosos de la génesis del liberalismo político, remontándose a Rousseau e incluso a Aristóteles, es que los alcances y la comprensión del liberalismo en sus dos dimensiones, pero en particular en la económica, al menos en sus elaboraciones teóricas, no ha sido precisamente unívoca, todo lo cual es posible de constatar incluso en el debate académico actual[13].

Las construcciones doctrinarias que sustentaron el tránsito progresivo desde una "democracia liberal" hacia una "democracia social", si bien tenían algún sustento, e insisto, mayormente de tipo teórico, desde los inicios del pensamiento liberal, sólo comienzan a manifestarse orgánicamente a comienzos del siglo veinte, y a concretarse y expandirse como derechos sociales al término de la segunda guerra mundial. Ello se debe seguramente a los intentos permanentes de las fuerzas hegemónicas del liberalismo económico, desde la génesis del capitalismo, por construir un orden social supeditado a los intereses del mercado y de la economía; esfuerzo en el que tuvieron éxito por casi tres siglos. Explicitando esta idea sólo pretendo remarcar que los principios de total libertad económica que sustentan actualmente al neoliberalismo provienen de una larga experiencia histórica.

El magistral análisis histórico realizado por Robert Castel, y en particular su concepción sobre el tránsito de la fuerza de trabajo: desde una condición proletaria a una condición obrera, hasta su transformación en una condición salarial, con la configuración final de lo que él denomina la "sociedad salarial", trasunta muy claramente esta lucha; lucha de avances y retrocesos, de ampliación progresiva de los límites del mercado, así como de un cierto encuadre posterior de éste, a partir de una evolución progresiva que concluye con la constitución de un Estado social.

---

12 Robert Castel. Op. cit.

13 Son diversos los autores contemporáneos de pensamiento liberal que desde la filosofía política se plantean el tema de la justicia, fundamentalmente distributiva, a partir de la concreción fáctica de "los derechos de libertad". Entre los más relevantes destacan los norteamericanos John Rawls y Ronald Dworkin. De J. Rawls, ver "El liberalismo político". Editorial Crítica. Barcelona. 2004. De R. Dworkin, "Liberalismo, Constitución y Democracia". Buenos Aires. La Isla de la Luna. 2003.

¿Qué se entiende, simplificando en grado extremo, por un Estado social? Porque ustedes conocen mejor que yo que no existe un modelo único[14]. En términos generales la acepción remite en lo esencial: por una parte, a un Estado que garantiza, mediante una universalización progresiva y con una combinación de diversas modalidades, una cantidad de protecciones sociales (seguridad social) a sujetos que detentan o han detentado un vínculo laboral, generalmente subordinado o dependiente; por otra, a un Estado que regula, a través del Derecho del Trabajo, el funcionamiento del mercado, garantizando tanto derechos sustantivos como otros de carácter instrumental, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de ingresos de los(as) trabajadores(as) asalariados(as); la concurrencia de ambas dimensiones protectoras se traduce, finalmente, en el reconocimiento de un estatus jurídico específico (y también social) a la condición asalariada[15].

En un afán de ponerle término a esta primera parte de mis reflexiones, intentaré –a partir de los antecedentes del pasado (lejano y próximo) que acabo de relevar– formular algunas ideas (más correctamente se trata de juicios u opiniones) que me permitan arribar a algunas conclusiones.

Me parece, por decir lo menos, una enorme exageración el plantear que los profundos avances en ciencia y tecnología y los cambios que conlleva en la vida de las personas y en la organización de la producción implicarían un cambio de era en la historia de la humanidad. A lo más, cabría entender que las nuevas tecnologías estarían marcando una nueva fase en el desarrollo capitalista, así como un cambio de época en materia de relacionamientos sociales y culturales: acortando significativamente sus tiempos (comunicaciones en tiempo real) y ampliando sustancialmente sus espacios (al del mundo global).

Todos los antecedentes disponibles, del más diverso tipo, indicarían que seguimos en un sistema de producción capitalista, con una centralidad cada vez mayor de la economía de mercado y con una supeditación –indiscutible– de lo social y lo político a las reglas del orden económico[16], fenómeno histórico que se pensaba que de alguna manera se había logrado modificar en el último medio siglo; por lo tanto, lo que se puede comprobar es que resurgen con particular fuerza las teorías más extremas del liberalismo económico, las cuales –por lo demás– marcaron, como ya lo he relevado, casi trescientos años de nuestra historia económica y social.

De igual modo, todas las investigaciones y estudios demuestran que el desarrollo continuo de nuevas técnicas productivas ha sido una constante en la historia de la humanidad, primeramente con instrumentos más primarios, seguido por un más acelerado desarrollo en ciencia y tecnología, hasta la época actual, en que la profundidad y celeridad de los procesos de innovación signan "los nuevos tiempos". Ello no significa de modo alguno que no se valore la importancia cualitativamente superior de las innovaciones actuales, pero ellas no llevan a un cambio ni del sistema ni del orden económico, sino más bien lo potencian, lo dinamizan y,

14 "Para que cualquier sociedad esté unida, es necesario introducir algún criterio de justicia distributiva (...) El debate actual sobre el Estado social nace de la diferencia entre las respuestas dadas a esta pregunta tan simple". Bobbio. Op. cit. 125.

15 Robert Castel. "Las Trampas de la Exclusión. Trabajo y utilidad social". Editorial Topia. Buenos Aires. 2004.

16 Según Jean Paúl Fitoussi, el discurso de los que abogan por el libre mercado es antiestatal: "El gobierno es un mal necesario, pero más vale limitar radicalmente su imperio. (...) El mercado es el espacio de la esfera privada; el gobierno el de la esfera pública, y la doctrina implícita dominante es la de proscripción; toda extensión de la esfera pública reduce cuantitativamente la amplitud de la esfera privada; toda reglamentación decidida por el legislador disminuye la eficacia del mercado. Cuanto menos gobierna el Gobierno, mejor funciona el mercado", en su artículo titulado "Globalización, mercado y democracia". En Contribuciones para el Debate. Proyecto PRODDAL-PNUD. Septiembre 2004.

como muchos piensan, lo conducen a su consolidación definitiva a nivel planetario. Con seguridad, ustedes, –que tienen una amplitud mayor de conocimientos sobre el debate teórico actual– conozcan planteamientos que yo ignoro y que pudiesen sostener que el desarrollo de las tecnologías informáticas contuviesen en sí mismas gérmenes para una progresiva abolición del sistema capitalista o para una importante "democratización de la economía de mercado", como lo sería, por ejemplo, la multiplicación al infinito de propietarios en una condición de trabajadores independientes, o a lo más, como pequeños o microempresarios. Más bien, todos los datos empíricos estarían demostrando que el carro iría precisamente en dirección contraria, es decir, hacia un incremento progresivo de las desigualdades, junto a una concentración cada vez más extrema del capital[17].

Reforzando la idea anterior, permítanme plantearles otra consideración –expresada casi vulgarmente por su simplismo–, pero que me parece de puro sentido común, o al menos a mí me hace bastante fuerza: en tanto otro de los objetivos de la "globalización de la economía" es la ampliación sustancial de los mercados de consumo, yo no imagino cómo se podría ampliar el consumo sin incrementar simultáneamente el poder adquisitivo de los consumidores actuales (en vez de constreñirlo con la baja –generalizada– de los ingresos y con una gran inseguridad en su percepción) o de los nuevos o potenciales (proceso que también tiene su techo en una proyección de mediano y largo plazo[18]); tampoco me alcanza la imaginación para concebir otra fuente masiva de ingresos monetarios que no sea la que proviene del trabajo, ni menos, y ello a pesar de la informatización de los procesos económicos, que se pueda llegar a elaborar la gran diversidad de productos o bienes destinados a los mercados de consumo sin necesidad de utilizar fuerza de trabajo.

A modo de conclusión de este primer eje de reflexiones, se podría plantear la hipótesis, la que se sustentaría desde una mirada retrospectiva e histórica, de que quizá es tanto lo viejo como lo nuevo lo que caracterizaría nuestra problemática actual y que una de las dificultades mayores o de los desafíos ineludibles que de ello se deriva sería el cómo encontrar los mecanismos –eficaces y adecuados– para la regulación del orden económico, en tanto las nuevas condiciones objetivas le permiten al mercado sustraerse una vez más de las esferas decisionales –políticas y sociales– y de los ámbitos y mecanismos de definición consustanciales a los sistemas democráticos de gobierno[19].

17 Las cifras sobre incremento de las desigualdades son francamente abismantes. Entre otros, según datos de la ONU (2000), la mitad de la población mundial vive con menos de dos dólares diarios, y más mil millones de seres humanos viven todavía con menos de un dólar diario (2005). Diversos análisis estadísticos coinciden en señalar que el año 2000, el 70% del comercio y las inversiones a escala mundial era controlado por doscientas empresas multinacionales. El PNUD, en su ya citado Informe La democracia en América Latina señala "que en ningún otro período de la historia mundial –con la excepción transitoria de la década de 1930– fueron tan graves como hoy los problemas de la economía mundial: desocupación masiva, incremento de las desigualdades y la pobreza en países ricos, extensa miseria y crisis recurrente en numerosos países en desarrollo, exacerbación de las desigualdades entre países", p. 192.

18 Espero prontamente volver sobre este punto en el tema siguiente y final de mi ponencia.

19 Fitoussi alerta sobre el hecho de que vivimos "en democracias de mercado, más que en economías de mercado". Op. Cit., p. 327.

Diferenciar entre las condicionantes objetivas de la globalización y los impactos derivados de una estrategia determinada de implementación

Las reflexiones en torno al segundo eje de mi intervención serán más breves y con escaso sustento teórico. Se trata más que nada de ciertas intuiciones e ideas propias, a las que intentaré darle una cierta coherencia lógica que me permita ir arribando a algunas conclusiones.

Una primera idea, por lo demás absolutamente conocida, es que la profundidad del avance científico-técnico y el acelerado ritmo de innovación se concreta fundamentalmente en la generación de nuevas tecnologías informáticas. Su principal efecto es el de producir una verdadera revolución en el ámbito de la transmisión de las informaciones, con la creación de una plataforma comunicacional en tiempo real y sin límites espaciales[20]. Su solo desarrollo, en el estadio actual –sin proyectar su dinámica innovadora–, debiera tener impactos, a mi juicio tremendamente positivos y desafiantes, en el plano político, el social y el cultural; ello, en tanto posibilita saltos cualitativos relevantes en la continuidad de los procesos civilizatorios, con todos los altibajos que les reconocemos, alcanzados durante el siglo veinte.

En el plano de la actividad económica, las nuevas tecnologías permiten la informatización progresiva de procesos productivos y la deslocalización de algunas de sus etapas así como de una gama amplia de funciones. Esta deslocalización (separación entre el lugar físico o domicilio de la empresa con el lugar de ejecución del trabajo) puede asumir dimensiones diversas: desde el teletrabajo en una misma localidad o territorio[21], hasta la prestación de servicios en otros países y continentes. También, mediante la introducción de la informática en los procesos productivos se produce un desplazamiento significativamente mayor al experimentado históricamente, del trabajo manual al intelectual (con los cambios en los contenidos y formas de ejecución del trabajo y con su mayor individuación), así como del peso específico de los distintos estamentos laborales (crecimiento mayor del empleo en los sectores calificados como terciarios en detrimento de los ocupados en la manufactura o en las actividades primarias).

¿Por qué señalé anteriormente que, desde una dimensión económica, podríamos hablar de una nueva fase de desarrollo del capitalismo? Porque lo que se evidencia, a mi juicio –desde una perspectiva más sistémica–, con la aplicación del nuevo instrumental tecnológico a la actividad económica, es –principalmente– una potencial ampliación de sus mercados a millones de nuevos consumidores, que hasta ahora se encontraban fuera de sus circuitos tradicionales. Lógicamente, y como ya lo mencioné, para que existan posibilidades de incorporación al consumo se requiere disponer de ingresos, los que se generan, normalmente y para la enorme mayoría de la población, a través de la creación y expansión de los puestos de trabajo.

Pocos discuten y muchos nos alegramos que países hasta ahora marginados de posibilidades de vida decente puedan acceder a las vías del progreso económico y social; lo que sí es bastante más controvertible, y para muchos francamente inaceptable, es el hecho que los

20 Según R. Dahrendorf, la verdadera esencia de la globalización consiste en la "disponibilidad universal e inmediata de datos". "Después de la Democracia". Fondo de Cultura Económica. Colección Popular, Pág. 20; en diálogo con Antonio Polito.

21 Lo cual, bien estructurado, tiene desde el punto de vista social muchas externalidades "potencialmente" positivas, tanto en la incorporación de nuevos sectores femeninos al trabajo, en una mejor conciliación entre la vida privada y la vida laboral, en el mejoramiento de la calidad de vida en las ciudades, ante la eventual disminución de desplazamientos, etc.

mismos capitales, porque son los mismos, que se desplazan libres y soberanamente en este mundo global, multipliquen exponencialmente sus ganancias, a costa de dos fenómenos simultáneos: uno de ellos consiste en precarizar hasta límites increíbles mercados de trabajo que se encontraban relativamente bien regulados, dentro de procesos sociales orientados, hasta hace algunas décadas, hacia sociedades con mayor integración social; el otro fenómeno consiste en el aprovechamiento de una mano de obra barata, en condiciones precivilizatorias, o expresado de otra forma, en condiciones similares a las de las primeras etapas de la industrialización, con el objetivo de acelerar los procesos de acumulación y de multiplicar en porcentajes inimaginables la rentabilidad de sus capitales.

Una apreciación objetiva de parte importante de los fenómenos económicos y sociales que se experimentan de manera cada vez más generalizada en estas primeras etapas de esta nueva fase de desarrollo del capitalismo denota la imposición y la hegemonía de determinadas estrategias para su expansión y crecimiento[22]. Lógicamente dichas definiciones no se han alcanzado utilizando métodos democráticos, ni son las únicas estrategias económicas posibles para enfrentar la globalización. Las estrategias actuales se han impuesto con una utilización extrema del poder económico, ocupando grandes medios de presión y de convencimiento, lo que ha conducido no sólo a que parte importante de la población acepte sus consecuencias con cierto fatalismo, sino incluso a que las asuma subjetivamente como un dato de la realidad; estas estrategias han conllevado igualmente a una reducción significativa, por no decir a un cierto arrinconamiento, de los Estados en sus roles más esenciales, con la consiguiente deslegitimación de los sistemas democráticos de gobierno y de sus soportes institucionales[23]. A lo anterior habría que adicionar como un agravante más que las entrecruzadas percepciones de la ciudadanía sobre la fatalidad y unicidad de estos procesos también se manifiestan en los estamentos gubernamentales y políticos.

Me parece que, si volvemos al primer eje de reflexión que me permití utilizar en esta ponencia, pareciera estarse reproduciendo parte de una historia pasada: acotada entonces a los países europeos que constituían el núcleo del capitalismo industrial, pero hoy reproducida en una escala intercontinental e, incluso, global. En la actualidad, al igual que en el pasado, el carácter impositivo, unilateral, disruptivo y traumático de los cambios, producen desajustes sociales y culturales de grandes magnitudes. Pero si aprendemos de la historia, por una parte no cabría plantearse en contra de los avances de las ciencias y las tecnologías, y por otra, lo que sí correspondería sería el formularse como desafíos tanto la elaboración como las estrategias de implementación de nuevos mecanismos y formas de regulación, para que estos avances se direccionen y se reencaucen en beneficio de la gran mayoría de la población.

---

22 Según José Luis Ocampo, ex Secretario Ejecutivo de CEPAL y actual Secretario General Adjunto de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, "El fetichismo de las reformas que ha implantado el *fundamentalismo de mercado*, una de cuyas expresiones fue el Consenso de Washington, se niega a reconocer la diversidad implicada en la democracia (...). Detrás del discurso del llamado Consenso de Washington se encuentra el supuesto de la existencia de un modelo único de desarrollo, aplicable a todos los países cualesquiera sean sus circunstancias, y una visión de la economía de mercado como antagónica al intervencionismo estatal. Esta idea, compartida por los organismos de crédito internacionales, es ahistórica, nociva y contraria a la democracia". En "Economía y Democracia", en Contribuciones para el Debate, proyecto PRODDAL 2004.

23 "(...) sin perjuicio de reconocer el trasfondo científico del análisis económico, la economía debe estar sujeta a la política y, en particular, a procesos políticos democráticos, porque ésta es la forma en que la sociedad dirime sus controversias (...). Ídem.

La primera idea que me surge, con seguridad debido a mi formación jurídica, es la de reformular, más que los contenidos, los mecanismos concretos de las políticas regulatorias de los mercados de trabajo y las de protección social. No sirve, sin embargo, al igual que a comienzos del siglo pasado, el hacerlo sólo en los ámbitos nacionales. Me asombra a veces la facilidad con la que olvidamos que ya hace cerca de cien años las regulaciones y la protección al trabajo (y no sólo el asalariado, si bien éste fue su núcleo central) se concibieron en términos internacionales; en efecto, la creación de la OIT el año 1919 respondió a la necesidad de generar un organismo intergubernamental que pudiera crear un "derecho internacional del trabajo". Ese objetivo adquiere hoy una vigencia absolutamente mayor; ciertamente, asumiendo el desafío de readecuar las normas protectoras (precisamente para que cumplan con su finalidad esencial) a la diversidad de nuevas formas y requerimientos que asume el trabajo, frente a las exigencias que provienen de la utilización de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, observando la realidad, percibiendo y también constatando que las estrategias de los grandes capitales no se limitan a imponer las condiciones de trabajo a los(as) asalariados(as), tanto en los calificados como típicos como en las "formas laborales atípicas", sino se extiende también a sus relaciones comerciales con los pequeños y microempresarios, parecería también ineludible plantearse la necesidad de abordar nuevas regulaciones, que garanticen equilibrios contractuales básicos en dichas transacciones.

Tratando de finalizar esta ponencia, permítanme por favor expresar un par de ideas finales. Ellas se refieren a los planteamientos sobre la pérdida de la centralidad del trabajo para los(as) ciudadanos(as) y al surgimiento de nuevas situaciones que dan lugar a la emergencia de nuevas identidades colectivas que actuarían en su reemplazo.

Si se entiende esta pérdida de "centralidad de la identidad" como consecuencia de la progresiva aparición de nuevas formas de trabajo, que conllevan tanto a una mayor individuación en su ejecución como a una mayor rotación en los empleos, en contraposición al modelo fordista de producción. Efectivamente, éstas contribuyen por una parte a diluir las condiciones objetivas que facilitaron la creación y expansión del movimiento sindical, tanto por la reducción del tamaño medio de las empresas, por las cadenas de subcontratación y por la mayor rotación de los integrantes de los colectivos laborales; de otra parte, frente a los cambios frecuentes de empleos y a una ejecución más autónoma de funciones, la vida laboral pierde parte importante de sus efectos socializadores, produciéndose así una mayor diferenciación entre los proyectos de vida personal con los proyectos de continuidad y desarrollo laboral.

Sin embargo, frente a estos fenómenos objetivos concurriría, a mi juicio, otra serie de situaciones que no son producto de los cambios que las nuevas tecnologías exigen de la organización del trabajo y de la producción, sino resultados de un modelo económico neoliberal, que extrapola al máximo la rotación de los empleos, la precarización de las relaciones de trabajo y la subcontratación, en términos casi irracionales, dentro de los procesos productivos. Todo ello respondería fundamentalmente a estrategias de disminución de costos laborales, y en los casos extremos de subcontratación, a un traslado de riesgos empresariales propios hacia los eslabones más débiles de la cadena.

También interesa rescatar el hecho de que los poderes económicos, autonomizados de todo poder social o político, han podido hasta ahora utilizar también con éxito su capacidad

de presión sobre los gobiernos, imponiendo políticas desregulatorias y de desprotección laboral, con el supuesto fin de combatir el desempleo y las desigualdades[24], ocultando que estos problemas surgen como subproductos naturales de sus propias estrategias económicas. Adicionalmente, con su mayor acceso a los medios de comunicación social imponen y/o instalan su discurso y sus estrategias en el subconsciente colectivo, lo que se hace aún más evidente frente a la falta de debate, de cuestionamientos y de propuestas alternativas que pongan en discusión los paradigmas neoclásicos dominantes.

Siguiendo esta línea de reflexión, me surge naturalmente la siguiente interrogante: ¿cuántos y cuáles de los factores que concurren a esta pérdida de identidad, desde la dimensión de la subjetividad de las personas, responden a condicionantes objetivas por la introducción de las tecnologías informáticas, y cuántas son artificialmente generadas como resultado de estrategias que responden a un modelo económico que no acepta interferencias legales ni institucionales (como las que conlleva una efectiva libertad de asociación sindical), hasta ahora hegemónico, en las primeras décadas de la globalización?

Experimento un convencimiento profundo de que el trabajo es y seguirá siendo central en la vida de las personas. De él dependen desde las posibilidades de sobrevivencia, el acceso a mejores condiciones de vida, a la calidad de vida que imagina cada uno(a) para su propia existencia, así como para la de su grupo familiar. Que la desigualdad de los ingresos no es la única forma de desigualdad y/o de discriminación que vivimos en nuestras sociedades actualmente, ello es efectivo; pero entre todas sus manifestaciones, la desigualdad de ingresos constituye un núcleo central, ya sea como generadora o potenciadora de las otras formas de desigualdad, ya sea porque aquellas otras producen finalmente nuevas o mayores desigualdades económicas.

Me parece que los problemas que se derivan para las organizaciones sindicales no pueden entenderse como una pérdida definitiva de su propia vigencia y de sus funcionalidades esenciales. Sus desafíos son de readecuación a los nuevos requerimientos, al igual que sucede con el conjunto del sistema de protección social al trabajo. Las coaliciones obreras, los sindicatos surgen incluso con anterioridad a las distintas instituciones normativas o jurídicas en materia laboral; sus funcionalidades han sido siempre complementarias con aquéllas, conformando en su conjunto un sistema de protección social o de relaciones laborales específico. Los desafíos estratégicos de constituirse en un actor socio-político, con capacidad de integrar y representar un mundo del trabajo cada vez más diverso y disperso, implican una gran tarea, la cual, al igual que en otros períodos históricos, les llevará su tiempo asumir y avanzar en su concreción.

Finalmente, y frente a las externalidades positivas de la globalización, en particular las derivadas de las nuevas plataformas comunicacionales, éstas potencian el surgimiento y la visibilidad de una pluralidad de organizaciones sociales que representan a su vez la pluralidad y la diversidad de intereses, inherentes a los avances democráticos y de construcción de ciuda-

24 Las teorías desregulatorias de los mercados laborales no han demostrado hasta ahora tener un sólido sustento empírico. Por ejemplo, los estudios de la OCDE (1996 y 2000) sobre comercio y normas laborales no han encontrado ninguna relación entre los resultados de las exportaciones, ya sea en el total o para los bienes con un alto coeficiente de mano de obra, y los indicadores de limitaciones de las normas internacionales del trabajo. Tampoco se habría detectado ninguna correlación entre las mediciones de la ventaja comparativa manifiesta y los intentos de suprimir los derechos sindicales. Ver Informe al Consejo de Administración de la OIT (noviembre 2000), segundo punto del orden del día: "Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización".

danía social. Estas nuevas formas de expresión de la ciudadanía no me parecen contradictorias ni excluyentes con la organización de esos mismos ciudadanos en su condición de trabajadores, para la representación y defensa de sus intereses laborales. La emergencia de una pluralidad de identidades, puede, y quizá debiese, ser leída no tanto como resultado de carencias de identidad en torno al trabajo (sin desconocer que se pierde la centralidad identitaria), sino más bien como un producto social concreto de un proceso de enriquecimiento de la democracia; una democracia cualitativamente superior en su aceptación y respeto a la diversidad, a la pluralidad de intereses que están presentes en ella[25], constituyendo todas estas nuevas formas de organización, complementos identitarios de los ya existentes, que confluyen y aportan conjuntamente, en estos valiosos procesos de expansión de la democracia.

25 Bobbio diferencia en sus análisis entre las distintas formas y órganos de representación de la ciudadanía (la intermediación propia de una democracia participativa) entre representación propiamente política y representación de intereses. Esta última formaría parte de las transformaciones de la democracia en cuanto a sus vínculos con el poder. Op. cit. 81.

Ximena Díaz, Lorena Godoy, Antonio Stecher[26]

Significados del trabajo en un contexto de flexibilización laboral: la experiencia de hombres y mujeres en Santiago de Chile

I. Introducción

Esta presentación tiene por propósito discutir los resultados de una investigación realizada por un equipo del Centro de Estudios de la Mujer, de Santiago de Chile, durante los años 2003 y 2004[27]. La investigación tuvo como objetivo describir y analizar, desde una perspectiva de género, el modo en que los cambios ocurridos en el mercado laboral están modificando el significado del trabajo[28] como referente de las identidades personales y como espacio de construcción de vínculos sociales, para hombres y mujeres asalariadas de la ciudad de Santiago.

Se trata de un estudio cualitativo, que realizó entrevistas individuales semiestructuradas a una muestra constituida por hombres y mujeres no mayores de 45 años que ingresaron al mercado laboral a mediados de los ochenta, es decir, un mercado en el que ya estaban en funcionamiento las reformas tendentes a flexibilizar las relaciones laborales y regido por un

---

26 Ximena Díaz es Socióloga e investigadora del Centro de Estudios de la Mujer. Lorena Godoy es Licenciada en Historia e investigadora del Centro de Estudios de la Mujer. Antonio Stecher es Psicólogo, Profesor de la Universidad Diego Portales e investigador del Centro de Estudios de la Mujer.

27 Se trata del proyecto "Impacto de los cambios en la organización del trabajo en la construcción de identidades de género en los noventa: percepciones de hombres y mujeres", que contó con el apoyo de la Fundación Ford.

28 Entendemos el significado del trabajo, tomando como base los trabajos del MOW (Meaning of Working) (1987) y de Román y Avendaño (2002), como un constructo formado por tres dimensiones:

Centralidad del trabajo: Esta dimensión busca determinar hasta qué punto y de qué maneras el trabajo es central para la identidad de las personas. Alude a las significaciones (más o menos autoexpresivas, más o menos instrumentales) atribuidas al trabajo en las autodefiniciones de los sujetos, en las narrativas o relatos que construyen los sujetos de sí mismos. Da cuenta del modo en que el trabajo es o no para los sujetos una fuente de sentido a partir de la cual orientan y hacen significativas sus acciones.

Valores y definiciones del trabajo: Alude a las características o aspectos del trabajo que son especialmente valorados e importantes para una persona. Esta dimensión incluye dos subdimensiones:

Por un lado, hace referencia a las razones más básicas o fundamentales para trabajar, relevando aquellas necesidades o aspiraciones que los sujetos buscan y esperan satisfacer a través del trabajo (¿Para qué trabajo? ¿Por qué es importante trabajar?). Por otro lado, esta dimensión da cuenta de la medida en que el empleo actual permite o no a los individuos alcanzar aquello que esperan del trabajo en general; se releva acá los niveles de realización/satisfacción o frustración/malestar que produce a los sujetos su actual empleo y las razones de esto (salarios, horarios, funciones, infraestructura, exigencia).

Articulaciones del trabajo con vida no laboral: Esta dimensión da cuenta de la centralidad relativa del trabajo en relación con otras esferas, tiempos y espacios de la vida de las personas. Indaga en el modo en que los sujetos articulan y significan el trabajo en relación con otros referentes identitarios y/o ámbitos de su experiencia, tales como la familia, tiempo libre, consumo, amistades, participación en instancias colectivas, etcétera.

nuevo marco regulatorio (Plan Laboral de 1978). Se trata de personas con responsabilidades familiares, que trabajan en relación de dependencia (asalariados), con relaciones laborales formales (contrato laboral y protección social) y trayectorias laborales relativamente estables (entre 5 y 10 años); insertos en distintas categorías ocupacionales (profesionales con cargos ejecutivos, niveles intermedios y obreros y vendedores), en grandes empresas privadas del sector industrial, comercio y servicios, caracterizadas por la introducción de nuevas tecnologías, y de formas flexibles de organización de la producción y de gestión de recursos humanos.

Es importante subrayar este punto en tanto los significados del trabajo que aquí se discuten no pretenden ser representativos de lo que sucede en el conjunto de los trabajadores, más aún considerando la creciente heterogeneidad que lo caracteriza. Lo que se ha buscado es dar cuenta de las tendencias actuales respecto del modo como el trabajo está siendo significado por este sector específico de trabajadores que ingresó a un mercado laboral ya flexibilizado y que trabaja en grandes empresas reconvertidas al nuevo patrón productivo posfordista.

Parte del interés en describir y analizar los significados que estas personas atribuyen hoy a su experiencia de trabajo tiene relación con la constatación de que gran parte de los estudios referidos a los cambios en el mundo del trabajo se han centrado en el surgimiento de formas de empleo atípicas, desprotegidas e inestables. Sin desconocer el enorme aporte de estos estudios, se sabe menos respecto del impacto de estas transformaciones en trabajadores cuya situación podríamos caracterizar como más estable y formal, y en quienes sin duda la flexibilización de la producción y de las relaciones laborales también tiene importantes efectos.

La perspectiva de análisis desde la cual abordamos la interrogante por las significaciones que adquiere hoy en día el trabajo en este grupo de hombres y mujeres se inscribe al interior del amplio debate sobre los procesos de reconfiguración de las sociedades modernas acaecidos en las últimas décadas, específicamente el *tránsito desde la "sociedad industrial del Estado-nacional" (o modernidad organizada) a la 'sociedad informacional globalizada' (o modernidad tardía).*

De este proceso histórico de transformación socio-cultural, que contiene múltiples dimensiones, nos hemos focalizado en *dos ejes.* El primer eje se refiere *al tránsito desde un paradigma productivo (o régimen de acumulación) taylorista-fordista a uno flexible*, proceso ampliamente documentado para el caso de Chile por estudios del CEM y otras instituciones. El segundo eje se refiere a la *radicalización del proceso de individualización que ocurre en las sociedades contemporáneas*, fenómeno que para el caso de Chile ha sido ampliamente analizado por los Informes de Desarrollo Humano del PNUD.

El **primer eje** referido al cambio de paradigma productivo constituyó el punto de partida y el eje articulador de la investigación. Más que dar cuenta de estas transformaciones –las que han implicado nuevas formas de (des)regulación política y social y una apelación a la flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia del capital en mercados globales cada vez más complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos– lo que buscamos fue analizar si éstas están modificando, y de qué manera, los tradicionales significados atribuidos al trabajo remunerado durante las sociedades industriales.

Como lo indican diversos autores, el trabajo constituía en el marco de estas sociedades una de las fuentes más importantes de sentido y soporte identitario, de articulación de vínculos sociales y de adquisición de derechos ciudadanos. El trabajo operaba en la práctica, y a nivel

de las representaciones, como el "gran integrador" y organizador del orden social (Robert Castel, 1997). Este significado del trabajo funcionaba sobre la base de un modelo de familia padre proveedor-madre cuidadora que suponía una rígida división sexual del trabajo o contrato de género. Por ello, muchas de las funciones atribuidas al trabajo se referían fundamentalmente a los hombres, siendo la familia y el trabajo reproductivo los principales ejes alrededor de los cuales las mujeres constituían su identidad y sus proyectos de vida.

Los cambios en el mundo del trabajo a los que se asiste desde la década del setenta estarían generando, por un lado, una modificación progresiva del significado atribuido al trabajo remunerado como fuente de sentido de las identidades personales y de las identidades de género, y por otro, un debilitamiento de su carácter como matriz cultural sobre la que se constituían los vínculos sociales en la modernidad industrial, socavando su capacidad de suministrar formas de afiliación o pertenencia (Alberto Melucci, 2001).

El **segundo eje** que enmarca este estudio se refiere a la actual radicalización del proceso de individualización, que se caracteriza por la progresiva desvinculación de los individuos a las instituciones y marcos de sentido de la sociedad industrial y su revinculación a nuevos imaginarios propios de la modernidad "tardía" más centrados en la cultura, el consumo y las comunicaciones (y no la política, por ejemplo), y que hacen del individuo, y ya no la sociedad, el centro de toda iniciativa, acción y padecimiento (Ulrich Beck, 2001). La individualización se entiende como un proceso de destradicionalización mediante el cual las personas incrementan su autonomía y asumen la tarea de construir reflexivamente su identidad y dar forma a sus biografías. Si bien este es uno de los rasgos definitorios del horizonte socio-cultural de la modernidad, es en las últimas décadas donde dicha tendencia se ha ampliado significativamente, tanto en extensión (abarcando a un número mayor de personas) como en profundidad (incrementándose significativamente los ámbitos de la experiencia que cada individuo debe gestionar por sí mismo). Cada vez más, los individuos, desde su particular posición en el desigual orden social, son compelidos a construir su propia biografía, a elegir permanentemente sus cursos de acción en un entorno cambiante e inestable que no ofrece, con la claridad de antaño, marcos colectivos de referencia y enraizamiento.

La flexibilización de la producción y el mundo del trabajo, principalmente, pero también la radicalización del proceso de individualización, son los referentes específicos desde los cuales hemos buscado comprender, no sólo describir, los (nuevos) significados del trabajo que emergen en los relatos de hombres y mujeres trabajadores. Nuestra convicción es que ambos procesos de cambio –atendiendo tanto a su especificidad como a sus articulaciones, así como al modo diferencial en que se actualizan e impactan en distintos grupos ocupacionales, socioeconómicos y de género de nuestro país– son principios explicativos fundamentales en el esfuerzo de dar cuenta de las (re)significaciones del trabajo en el tránsito de la modernidad industrial a la modernidad tardía.

Lo hasta acá señalado da cuenta de la particular apuesta y perspectiva de la investigación que presentamos. Si bien la pregunta por los nuevos sentidos del trabajo surge inicialmente desde la reflexión sobre los cambios en el paradigma productivo, prontamente se asume que para responder dicha interrogante, dando cuenta de las emergentes articulaciones entre trabajo e identidad, resulta indispensable reconocer que las transformaciones económico-laborales son parte de un proceso mayor de reconfiguración societal donde abundan los cruces,

mestizajes y múltiples co-determinaciones entre los campos económicos, culturales, tecnológicos y políticos. Considerar los cambios culturales ocurridos, en particular la ampliación del proceso de individualización, nos ha permitido evitar la tentación de reducir las emergentes configuraciones identitarias de los trabajadores a un mero efecto o epifenómeno de las prácticas y discursos que, como una nueva "jaula de hierro", instalaría el capitalismo flexible y sus redes globales de producción, circulación, publicitación y consumo. Este tipo de lecturas unilaterales y totalizantes corre el riesgo de naturalizar el proceso económico e invisibilizar las posibilidades de agenciamiento personal y colectivo, lo que paradójicamente puede contribuir a la reificación de lo que se pretende criticar y transformar. Por otro lado, este tipo de aproximaciones que sobreestima el poder modelador del nuevo paradigma productivo sobre las identidades, tiende a desconocer que las atribuciones conque los nuevos discursos de la flexibilidad interpelan a las personas están siempre mediadas por el trabajo interpretativo de un sujeto cada vez más individualizado, lo que supone, bajo ciertas condiciones, posibilidades de resistencias y reformulaciones de sentido.

En síntesis, podemos señalar que el cambio de paradigma productivo y la radicalización del proceso de individualización, entendidos como parte de un proceso mayor de transformaciones socioculturales (de la modernidad organizada a la modernidad tardía), constituyen las principales coordenadas de análisis desde las cuales buscamos interpretar las significaciones conque el trabajo, en tanto referente identitario y espacio de construcción de vínculos sociales, aparece en los relatos de los hombres y mujeres entrevistados.

A continuación pasaremos a presentar los principales hallazgos de nuestra investigación, para posteriormente cerrar esta ponencia con un conjunto de reflexiones finales.

II. Significados emergentes del trabajo como referente de identidades personales y soporte de vínculos sociales

Cuando los hombres y mujeres entrevistados hablan de lo que representa el trabajo en sus vidas, del valor y centralidad que le asignan, de su articulación e importancia relativa respecto a otras actividades y ámbitos de la experiencia, y de los vínculos que construyen en este espacio, surgen múltiples y diversos significados. Sin embargo, es posible distinguir en las narrativas de las personas entrevistadas algunos significados que son transversalmente compartidos, lo que estaría dando cuenta de la emergencia de ciertos patrones comunes en lo relativo a la articulación entre el trabajo y las identidades en nuestra sociedad.

Estos significados transversales otorgados al trabajo adquieren, sin embargo, sentidos particulares y específicos según el género, así como según las diferentes posiciones de los trabajadores en la estructura de ocupación y su acceso desigual a recursos de diverso tipo. Es decir, al mismo tiempo que se advierte la configuración de un (nuevo) imaginario laboral compartido, gestado en el marco de una creciente flexibilización de la organización del trabajo y de los procesos de individualización descritos, el desigual acceso a recursos formativos, sociales, económicos de los distintos trabajadores, así como las diferencias de género entre hombres y mujeres, otorgan sentidos particulares a este imaginario laboral.

Los dos significados transversalmente compartidos que hemos distinguido a partir del análisis de las entrevistas son los siguientes:

El **primer significado**, referido a la articulación entre el trabajo y las identidades personales[29], da cuenta de *la centralidad del trabajo en la vida de los sujetos, centralidad referida a la acción de trabajar en sí, más que al vínculo con un empleo o empresa en particular*. Esta centralidad tiene un carácter ambivalente, en la medida que, por un lado, la acción de trabajar es considerada una de las principales fuentes de sentido, reconocimiento e inserción social, así como el principal soporte de los proyectos de autorrealización; al mismo tiempo que, por otro lado, el trabajar es significado como una experiencia altamente exigente, desgastante, restrictiva e invasora de los otros ámbitos de la vida de las personas.

Así, el trabajo es percibido, tanto como un valor –relacionado con el sentimiento de realización personal, de dignidad– como una amenaza –vinculada a las experiencias de sobreexigencia o enajenación– que es central en las narrativas identitarias de los sujetos.

El segundo significado –referido a la articulación entre el trabajo y las identidades colectivas– da cuenta de un importante *debilitamiento del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales y de proyectos colectivos*. Como veremos, los sujetos relatan sus experiencias de trabajo como "empresas" individuales en contextos organizacionales que estimulan la competencia y producen una fragmentación de los marcos de afiliación y pertenencia, lo que dificulta el establecimiento de vínculos en torno a intereses y proyectos comunes.

Como intentaremos mostrar a continuación, estos dos significados adquieren particulares matices y sentidos en función de los recursos simbólicos, culturales, sociales y económicos de cada persona o grupo ocupacional aludido; además son experimentados en forma diferencial por hombres y mujeres de acuerdo a los referentes identitarios y roles sociales de género, los que se han visto fuertemente cuestionados, en medida importante, por las mismas transformaciones en la organización del trabajo.

Es importante precisar, por último, que esta distinción entre una dimensión más personal de la identidad y otra más colectiva, la llevamos a cabo con fines analíticos. Ambas dimensiones están siempre articuladas[30] y deben ser entendidas como construcciones sociales que se constituyen a partir de complejos procesos de identificación, reconocimiento y diferenciación donde los otros (concretos y abstractos, reales e imaginarios) juegan siempre un rol estructurante.

1. Trabajo e identidades personales: la centralidad del trabajo en las identidades personales

En este apartado describiremos en detalle el primer significado, referido a la centralidad tensional que la acción de trabajar tiene en las narrativas identitarias de los sujetos entrevista-

29 La presente investigación entiende la identidad personal –asumiendo la perspectiva teórica del interaccionismo simbólico y de la psicología cultural (Bruner, 1991; Ritzer, 1993; Munné, 1996; Larraín 2001; Berger & Luckman, 2001)– como el sentido de sí mismo que se construye reflexiva y narrativamente y que orienta y hace significativas las acciones de cada individuo, permitiéndole responder a las preguntas: ¿quién soy?, ¿qué quiero ser? ¿quién soy para los otros? Asumimos que toda identidad, tanto personal como colectiva, es una *construcción social*.

30 Así, la identidad personal supone siempre la existencia de los "otros" en cuyas expectativas, evaluaciones y opiniones las personas se reconocen y a partir de las cuales forman su autoimagen. Y supone siempre, también, *las identidades colectivas*, es decir, toda persona se define a sí misma a partir de reconocer su pertenencia a ciertos colectivos con los que se identifica (Larraín, 2001).

dos. Como hemos señalado, este significado tiene dos dimensiones: una referida a la centralidad del trabajar como fuente de sentido y autorrealización, y otra referida a la centralidad del trabajar en tanto sobreexigencia permanente.

Con miras a facilitar la descripción y comprensión, presentaremos a continuación una descripción de cada una de estas dimensiones por separado, las que, por cierto, se presentan articuladas en la experiencia de los trabajadores y trabajadoras.

Luego de esta descripción de las dos dimensiones de la centralidad del trabajo, desarrollaremos, siempre en el marco de este mismo apartado, una discusión más específica sobre el modo cómo este primer significado es experimentado diferencialmente por hombres y mujeres, y sobre el modo cómo se articula con las identidades de género de los y las trabajadoras.

1.1. La positiva centralidad del trabajo por sobre la creciente transitoriedad y provisoriedad del empleo

En el conjunto de los hombres y mujeres entrevistadas, de cualquier grupo ocupacional, se destaca la tendencia a atribuir al trabajo un lugar central en sus vidas. Centralidad[31] que se refiere al hecho que el trabajo constituye para todos un soporte identitario que les permite la realización de proyectos personales, posibilita la construcción de una imagen positiva frente a sí mismo y a los demás, permite crecer y aprender y constituye, para muchos de ellos, una fuente de dignidad. Como dice un entrevistado: "es a través del trabajo que existimos, sin él no somos nada. Para mí el trabajo es vital, algo fundamental" (empleado, institución educacional, 43 años).

Este significado transversal que emerge de las entrevistas –y la consideración de hallazgos de anteriores investigaciones– nos lleva a sostener que el trabajo remunerado constituye hoy en día una experiencia relevante en los proyectos vitales de hombres y de un número creciente de mujeres. Ello no supone que el trabajo sea el elemento más importante o único en sus historias de vida o que siempre constituya una experiencia positiva. A lo que apuntamos al sostener la importancia que ocupa el trabajar es a ese significado que adquiere como soporte fundamental para la realización de proyectos de vida de hombres y mujeres, y la construcción de un sentido de dignidad y utilidad social. Es por ello que pensamos que el trabajo que se realiza para el mercado, como espacio en el cual se ponen en juego una multiplicidad de habilidades y capacidades técnicas y profesionales, sociales y culturales, y que organiza de manera preponderante la vida cotidiana de hombres y mujeres, lejos de desaparecer o perder importancia –como lo afirman otros autores[32]–, no se puede soslayar en un intento por comprender la organización actual de nuestras sociedades y, particularmente, las formas actuales de construir identidades personales y colectivas.

---

31 En base a los trabajos del MOW (Meaning of Working) (1987) y de José Antonio Román y Cecilia Avendaño (2002), el concepto "centralidad del trabajo" alude a las significaciones (más o menos autoexpresivas, más o menos instrumentales) atribuidas al trabajo en las autodefiniciones de los sujetos, en las narrativas o relatos que construyen los sujetos de si mismos. Da cuenta del modo en que el trabajo es o no para los sujetos una fuente de sentido a partir de la cual orientan y hacen significativas sus acciones.

32 Nos referimos a algunos de aquellos que han señalado que la penetración de un nuevo patrón tecnológico y los cambios de las relaciones laborales estarían provocando el fin de la "sociedad del trabajo", es decir, la extinción completa de un modo de pertenencia social y de un tipo específico de sociedad impulsado por el capitalismo industrial desde fines del siglo XVIII.

Es preciso señalar que esta centralidad que hombres y mujeres entrevistados le atribuyen al trabajo adquiere un sentido particular en el contexto del capitalismo flexible, puesto que ella se asocia, en lo fundamental, a la acción de trabajar en el mercado y no necesariamente a la pertenencia a un empleo en particular, siendo éste uno de los hallazgos más interesantes del estudio.

La mayoría de los entrevistados no ven sus empleos como ámbitos propicios para proyectarse en el largo plazo, ya sea esto porque no ven la factibilidad de hacerlo o porque abiertamente no lo desean. Los trabajadores cultivan una actitud de estar "siempre disponibles" a las nuevas oportunidades laborales, y tienen la mirada puesta en el mercado de trabajo más que en la empresa específica en la que laboran, como horizonte en el cual buscan proyectarse en el largo plazo. Sus trayectorias laborales, percibidas cada vez más como el resultado de gestiones individuales y metas personales, están orientadas entonces a ascender o permanecer en el mercado de trabajo, más que en un empleo en particular.

No obstante, para todos ellos la actividad de trabajar no ha perdido centralidad como base fundamental para la realización de proyectos de vida, a pesar de la relación más "movediza" que establecen con sus empleos particulares y sus experiencias laborales más cambiantes e inestables (Robert Castel, 1997; Richard Sennett, 2001; Zigmunt Bauman, 2003). Sin embargo, la perspectiva de construir sobre la base de un empleo estable (al modo de la "relación laboral normal") una identidad para toda la vida –tipo carrera en el sentido más clásico, como recorrido ascendente en una determinada institución– parece desdibujarse para una amplia mayoría de personas. En este sentido podríamos decir –parafraseando a Bauman (2003)– que el empleo no ofrece "un huso seguro en torno al cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida" (p. 149).

Este significado transversal del trabajo que emerge de las entrevistas es vivenciado de manera diferente y desigual según la posición de los sujetos en el mercado, las retribuciones que reciben por sus trabajos y los recursos con los que cuenten.

En el grupo de **profesionales ejecutivos**, la centralidad del trabajo se asocia a que éste es concebido, por hombres y mujeres, como un espacio para la autorrealización y la búsqueda de felicidad. En este grupo un aspecto siempre presente es la dimensión placentera, de disfrute y goce que buscan en sus empleos y en el ejercicio de una actividad laboral en un sentido general. El empleo se define entonces, prioritariamente, como medio para la autorrealización, pero además como espacio para el despliegue de las capacidades personales y competencias profesionales. De hecho, en estos trabajadores la profesión aparece como un poderoso referente identitario.

> "Yo trabajo principalmente para pasarlo bien, uno de los objetivos que tengo es trabajar y pasarlo bien, y en ese sentido desarrollar mi experticia profesional, innovando, siendo creativo y atreviéndome a explorar áreas que normalmente no son exploradas. Eso es fundamental para mí, una fuente de diversión. Puede ser muy light, pero pasarlo bien, me interesa pasarlo bien, me interesa venir con ganas, me interesa tener un equipo entretenido y eso le da sentido. Principalmente es una fuente... una oportunidad de desarrollar inquietudes intelectuales y personales pasándolo bien con gente que trabaja contigo". Gerente multitienda, psicólogo, 39 años.

> "¿Para qué trabajo? A ver, yo creo que la principal razón por la que trabajo es porque lo disfruto, porque me gusta, me gusta trabajar. Las veces que he estado en la casa me aburro, me pongo huevona, me altera, me gusta trabajar. Yo creo que la segunda razón es el tema de la plata, obvio". Ejecutiva de empresa de productos cosméticos, ingeniera comercial, 31 años.

Estos trabajadores no se definen tanto por sus empleos particulares como por un proyecto personal que el trabajo ayuda a concretar, un medio al servicio de los proyectos personales, muchos de los cuales se realizan o concretan en el espacio laboral mismo, pero que van más allá de éste, lo trascienden, pues dicen relación con los procesos de individualización en un sentido más amplio. Como lo expresa el gerente antes citado, "la primera lealtad en el trabajo es con uno mismo y con tu desarrollo personal".

El énfasis en los valores expresivos del trabajo en este grupo de trabajadores hace aparecer su sentido instrumental (en tanto medio de subsistencia) en un plano muy poco relevado, no porque ello no sea importante, sino porque se trata de una condición que dan por hecho, un piso o una base ya ganada a partir de la cual se busca que los empleos permitan el desarrollo de capacidades personales y junto con ello el disfrute. En palabras de Victoria Camps (1993), podríamos decir que en estos niveles ocupacionales "la obligación y la devoción" tienden a coincidir (p. 147).

Esto parece ser bastante frecuente cuando se trata de niveles ocupacionales más calificados y bien remunerados. Josep Blanch (1996) señala que estudios realizados en diversos países indican que efectivamente en trabajadores de estos niveles predominan las funciones expresivas del trabajar, mientras que en los niveles de menor calificación se enfatizan los valores instrumentales[33].

Este énfasis en los valores expresivos del trabajo se relaciona en estos niveles ocupacionales con una positiva valoración de las formas actuales de organización de la producción y las relaciones laborales. De hecho, las características que atribuyen estos trabajadores/as a un "buen empleo" coinciden con las habilidades y comportamientos que demanda la organización flexible del trabajo –innovación, cambio constante, creatividad, desafío, riesgo– que son asumidas como expresiones de un trabajo profesional, moderno y competitivo.

Esto no es casual, sino parte de un discurso social que connota positivamente las nuevas formas flexibles de organizar el trabajo, promoviendo así la adaptación y aceptación por parte de los trabajadores. Incluso algunos recurren a elementos de este discurso flexibilizador para aludir a aspectos de su vida no laboral, expresando de este modo una suerte de asimilación de las actitudes y formas de actuar exigidas en el mundo laboral, en esferas individuales "como herramientas para la solución de problemas diarios" (Osvaldo Battistini, 2004: 38).

Es en este grupo de trabajadores y trabajadoras donde aparecen con más fuerza los proyectos laborales orientados hacia el mercado y no hacia una empresa en particular, es decir, *trayectorias autocentradas* que privilegian la diversificación de sus experiencias laborales, "avanzar en el mercado de trabajo y permanecer en él (...)" (Amalia Mauro, Lorena Godoy, Virginia Guzmán, 2001: 37).

33 Blanch indica que en los niveles profesionales superiores y medios "suele significarse el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado al ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social. En el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida" (Blanch, 1996: 97). Las conclusiones de un trabajo sobre las identidades laborales de costureras de Costa Rica y maestras de México, realizado por Rocío Guadarrama y José Luis Torres (2004) apuntan en un sentido similar. Los autores distinguen que en el caso de las costureras, mujeres jóvenes de baja escolaridad, de temprana inserción laboral en tareas consideradas de escasa calificación, predomina "el perfil de trabajadoras por necesidad" y la idea de trabajar se asocia muy fuertemente a sus obligaciones familiares y no a un proyecto de realización personal. En cambio, en el caso de las maestras, mujeres con mayores niveles educacionales que ejercen un trabajo calificado, el trabajo es concebido mucho más como carrera o vocación, lo cual está asociado a la realización personal y no sólo a una cuestión de subsistencia.

Aunque este tipo de carreras autocentradas obedecen al alto componente de inestabilidad, diversificación y movilidad que caracteriza la actual organización del mercado laboral y que cierran las posibilidades de "hacer carrera" al interior de una institución, en este grupo de trabajadores ello se connota también como algo positivo, expresión de competitividad y profesionalismo. De hecho en algunos niveles gerenciales existe una negativa opinión a la permanencia en un empleo por lo que se consideran muchos años (4, 5 años).

> "A mí me encanta mi trabajo y es súper interesante pero estoy abierta a lo que venga. (...) Mira, yo creo que ahora me siento muy cómoda en esta empresa, súper cómoda en términos que está bien con mi personalidad, me gusta como funciona, yo creo que en un mediano plazo me veo absolutamente en XXX. Ahora, si me veo aquí hasta que me jubile no, no necesariamente. (...) hoy me siento súper cómoda, pero no me siento atada. No, yo te diría que hoy no y cada vez menos, porque cuando uno se queda en una empresa te quedas también con todas las mañas de esa empresa, con las formas de trabajar, que pueden ser buenas o malas. En cambio cuando tienes diferentes visiones, diferentes formas de trabajo al revés, te enriquece, y puedes utilizarlo en tu siguiente trabajo; cuando estás solamente en una empresa por mucho tiempo, es que como que ya vienes con todas las mañas y las estructuras, y es mucho más difícil cambiar". Jefa grupo de marketing empresa cosmética, ingeniera comercial, 30 años.

Estas opiniones confirman lo planteado por Sennett (2001), quien señala que uno de los rasgos característicos de la cultura laboral moderna del riesgo es concebir el no moverse como sinónimo de fracaso, la estabilidad una muerte en vida. Aunque esta inestabilidad dificulte la creación de "narrativas predictivas", el "quedarse quieto equivale a quedarse fuera de juego" (p. 91).

Los trabajadores y trabajadoras de **niveles intermedios** en su mayoría no cuentan con formación profesional, sus orígenes sociales son modestos, tienen un sentido muy aspiracional orientado fuertemente a lograr ascenso social y mayor bienestar material para ellos y sus familias. Sin embargo, su falta de formación profesional y las limitaciones de sus redes sociales para acceder a puestos de mayor jerarquía impone serios obstáculos a estas aspiraciones.

Esto los sitúa en una situación paradójica pues, por una parte, ellos tienen como referente social un nivel socioeconómico más alto, que los lleva a aceptar y adscribir a los valores flexibilizadores de sus jefes como si fueran propios. Pero, por otra parte, sus escasas posibilidades de ascender les obligan a un sometimiento a las condiciones que la empresa les impone, pues sus trayectorias tienen un techo que para traspasarlo requiere invertir en mayores niveles de formación, lo que es muy difícil debido a la falta de recursos y de tiempo. Es precisamente esta falta de formación profesional la que impone techos y bloqueos[34] para ascender en la empresa o en el mercado, lo que lleva a que en la práctica ellos privilegien permanecer en sus empleos (tres de los entrevistados están en sus empleos actuales por más de una década: 19, 12 y 10 años) y que la movilidad horizontal (moverse en cargos similares que no representan un ascenso) sea su posibilidad más cierta. Así, en este grupo, el discurso sobre la importancia de un trabajo flexible

34 Los bloqueos a los que aludimos tienen un sentido diferente a los señalados por Claude Dubar (2002) en su tipología sobre configuraciones identitarias, pues no se trata de bloqueos derivados de la resistencia de los trabajadores a aceptar una formación general o innovadora, no explícitamente relacionada a saberes técnicos especializados pues no visualizan la utilidad. Por el contrario, en este estudio los trabajadores de nivel intermedio entrevistados en ningún caso se resisten a la capacitación, el problema es que no tienen medios ni posibilidades para emprender actividades de formación profesional. En este sentido el bloqueo de estos trabajadores obedece más a las condiciones externas que a limitaciones autoimpuestas.

y desafiante parece dar cuenta de la interiorización del discurso flexibilizador de la empresa, más que de verdaderas posibilidades de moverse ascendentemente en el mercado.

En la medida que descendemos en la escala ocupacional, las personas disponen de menores recursos para gestionar su posición en el mercado y aunque también está presente un imaginario de la vida laboral más cambiante e incierto, a diferencia de lo que se advierte en los grupos ocupacionales ya mencionados, entre **obreros, empleados y vendedores** predomina una actitud de alerta y temor frente a un contexto que perciben como amenazante.

Para este grupo de trabajadores la flexibilidad laboral no representa un deseo, una oportunidad para desarrollar proyectos profesionales personales o una estrategia de inserción y posicionamiento en el mercado. Por el contrario, ella se traduce en una fuerte inestabilidad y precariedad laboral.

Bajo condiciones de trabajo caracterizadas por las bajas remuneraciones, extensos horarios, escasas posibilidades de formación y de promoción, lo que es especialmente marcado en el caso de los trabajadores del sector comercio, el trabajo es percibido como un privilegio en el sentido de algo que hay que cuidar y mantener, pues nada está garantizado. Esta percepción del trabajo –precisamente lo opuesto a la idea del trabajo como un derecho– ciertamente expresa la frágil y vulnerable situación de trabajadores con escasos recursos formativos en el mercado actual[35]. Una operaria dice al respecto:

> "Yo digo bueno, ahora que está tan complicado para encontrar trabajo, el hecho de que a uno le den trabajo en algún lado, sea como sea, ya uno tiene que estar agradecida, aunque el esfuerzo sea cansador o qué sé yo". Operaria de industria alimenticia, 36 años.

No obstante, el trabajo aparece también como una fuente de dignificación personal, de reconocimiento, utilidad y valoración social que permite construir y sostener, ante la mirada de los otros y de sí mismo, una autoimagen positiva. El trabajar es entendido así como la posibilidad de lograr un sentimiento de integridad y dignidad moral.

> "Y el trabajo en sí, me gusta a mí. (...). Entonces yo pienso que el trabajo para mí, es valorarse uno mismo y quererse en lo que está haciendo". Operario industria alimenticia, 35 años.

> "Si alguien me dice 'aquí tienes tu plata, pero este mes no vengas' yo creo que en el fondo me sentiría pésimamente mal, porque digo que no es justo, no es digno en ese aspecto. Como persona humana uno debe dignificarse. Y uno lo va haciendo [en el trabajo], especialmente porque uno se siente importante, por lo menos yo me siento importante haciendo lo que hago, lo que yo hago para mí tiene importancia". Empleado administrativo institución de educación superior, 43 años.

Este sentimiento de dignidad personal y moral se vincula a que el trabajo hace posible el sustento familiar, otorgándole bienestar y comodidad a los hijos, así como mejor educación y calidad de vida. Ello muchas veces supone un sacrificio, renuncia, esfuerzo e incluso sufrimiento que no es posible soslayar en pos de esos objetivos. Un operario lo expresa del siguiente modo:

> "Trabajo más que nada para la familia, para mantenerla, ir adquiriendo cosas, comodidades, más que nada, darle comodidad a los niños. Porque yo siempre le comento a mi hija

35 De hecho a nivel nacional, entre los trabajadores no calificados la proporción de empleos precarios alcanza al 56,6%. Malva Espinosa, 1997.

que cuando chico me hubiera gustado tener un computador para hacer mis tareas, o jugar y hacer lo que quisiera. (...). Son esas las comodidades que uno (...) quiere. Ir mejorando, ir dándoles todo lo que ellos quieren... cosas que cuando chico uno a veces no tuvo. No es por decir, porque algunos dicen 'qué agrandado éste', no, es por darle comodidad a los niños. A mí mayores cosas no me interesa tener, pero para ellos sí". Operario industria alimenticia, enseñanza media completa, 35 años.

¿Cómo entender que la fuente de sufrimiento sea, al mismo tiempo, fuente de reconocimiento? ¿Cómo el sacrificio puede otorgar dignidad? Camps (1993) sostiene que este sentido de dignidad que le otorgan al trabajo aun quienes laboran en condiciones de mucho esfuerzo y sufrimiento "deriva de la necesidad fundamental de creer en lo que se hace. Es fundamental para el crecimiento de un país y para la autosatisfacción de la persona que algo tan central para su vida signifique algo más que una condena" (pp. 138-139).

Siguiendo a Castel (1997), ese "creer en lo que se hace" que otorga sentido al trabajo como soporte para la dignidad social de un individuo se fundó históricamente durante la sociedad salarial en la idea de "utilidad social, es decir, la parte que (cada trabajador) asume en la producción de la sociedad" (p. 453). Hoy en día esa valoración del trabajo a pesar de las precarias condiciones, esa creencia en la centralidad del trabajar como fuente de dignidad y reconocimiento, parece estar ligada en este grupo de trabajadores a la idea de la subsistencia y la mejora de la calidad de vida de sus familias.

Mientras esto sucede en este grupo, en los de altos niveles ocupacionales lo que otorga un sentido fundamental al trabajo es el que éste posibilite la autorrealización individual y profesional, lo que por cierto no excluye el bienestar del grupo familiar. Sin embargo, en ambos casos, tratándose de la autorrealización o del bienestar familiar, el sentido del trabajo remite a un plano eminentemente privado, y no a proyectos colectivos de producción del orden social que vayan más allá de la experiencia personal o del círculo familiar.

1.2. El trabajo que invade: ¿soporte identitario o amenaza desintegradora de la identidad?

Como vemos, para los hombres y mujeres entrevistados –aun en el contexto de un mercado fuertemente flexibilizado en el cual cada vez menos es posible hacer proyecciones a largo plazo en los empleos– el trabajar constituye un soporte fundamental para la realización de proyectos de desarrollo personal, familiar y profesional, ya sea que estos proyectos enfaticen la búsqueda de realización personal (profesionales ejecutivos) o la lucha y sacrificio para alcanzar ascenso social y bienestar familiar (operarios, vendedores y empleados).

No obstante, los relatos de todas las personas entrevistadas, sin excepciones, dan cuenta de un segundo matiz o dimensión de la centralidad del trabajo. Nos referimos, como ya adelantáramos, a la experiencia del trabajo como un ámbito que demanda y exige de manera permanente, casi ilimitada, un involucramiento y conexión constante de parte de los trabajadores, lo que genera una sensación de invasión del trabajo en la vida no laboral.

Jornadas laborales extensas; presión para realizar horas extras que pueden ser o no ser pagadas, para asistir fines de semana a reuniones de trabajo o capacitaciones; contacto permanente con el trabajo, incluidos los fines de semana (teléfono, Internet); aprendizaje perma-

nente, adaptabilidad al cambio; exigencia por cumplimientos de metas impuestas por la empresa que se caracterizan por no atender a factores de contexto (crisis económicas, momentos del año) que pueden afectar seriamente su cumplimiento son algunas de las expresiones de esta mayor intensidad del trabajo que demanda de los trabajadores no sólo su tiempo y sus capacidades físicas, sino también compromiso, iniciativa y creatividad.

Ciertamente la explotación y la enajenación que deriva de ello, y el mismo sentido ambivalente del trabajo no es algo nuevo. Por el contrario, ha sido una constante en la historia del trabajo. Lo nuevo y particular es que hoy esta explotación asume la forma de una mayor demanda de aptitudes subjetivas que no se consideraron importantes durante el capitalismo industrial. En ese contexto, la creatividad e iniciativa de la persona fueron consideradas como características necesarias de limitar mediante un control rígido y una división extrema del proceso productivo. En cambio hoy las nuevas formas de gestión flexible de las empresas, la incorporación de nuevas tecnologías, demandan "destrezas fundamentales, cualidades personales y competencias laborales tales como (...) responsabilidad, creatividad, sociabilidad, razonamiento lógico, autocontrol, adaptabilidad al cambio, el aprender a aprender, administración del tiempo propio; además la capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones, de evaluar riesgos, generar alternativas, trabajar en equipo, adquirir y usar información, manejar complejas tecnologías y procesos, etc." (Todaro y Yáñez, ed. 2004: 68-69). Como consecuencia, el capitalismo flexible exige una dedicación más intensiva, exclusiva y subjetiva de hombres y mujeres al trabajo.

Pero además de ello, otro aspecto particular de la actual explotación es que traslada a los propios trabajadores responsabilidades de gerenciamiento ("el trabajador empresario"), dándoles más espacios de autonomía, creatividad y de despliegue de sus calificaciones que en la práctica promueven comportamientos de "autoexplotación" entre los trabajadores. Lo que esto tiene de novedoso no son los métodos para incrementar la presión del trabajo –aumento de las metas o restricción de recursos humanos, financieros, mecanismos bastante tradicionales–, sino la noción de que "aparece como si los trabajadores mismos lo ejecutaran por propia voluntad" (Pickhaus, 2001, citado en Todaro y Yáñez, ed. 2004:70).

Por otro lado, hay que recordar que una de las consecuencias más importantes de las nuevas formas de gestión es la colonización del tiempo libre por parte del trabajo (Todaro y Yáñez, ed. 2004), y con ello una difuminación de los límites entre el trabajo y la vida no laboral. Esta "demolición de las fronteras entre trabajo y vida" ha sido considerado como "la matriz de la racionalización y flexibilización del trabajo en la era informática del capitalismo" (Döhl, Kratzer y Saber, 2000, citado en Todaro y Yáñez, ed. 2004:68).

Así, aunque la vida aparece organizada hoy, al igual que en la sociedad salarial, en torno a horarios, turnos, exigencias y otras condiciones impuestas por cada empleo particular, ello sucede en un escenario laboral cualitativamente diferente.

¿Cómo experimentan esta sobreexigencia del trabajo hombres y mujeres insertos en diferentes niveles ocupacionales, que desempeñan funciones de naturaleza diferente y en condiciones también diferentes? Sin duda que las implicancias de esta sobredemanda son más negativas y menos sujetas a control por parte de los trabajadores en la medida que descendemos en la escala ocupacional. A la inversa, a mayor disposición de recursos (educacionales,

sociales, etc.), las personas tienen mayores opciones de reducir los efectos más nocivos o de obtener compensaciones salariales y profesionales del trabajo.

En el caso del grupo de **profesionales ejecutivos** las exigencias de competitividad, de creatividad e innovación, el asumir riesgos, el estar permanentemente mirando al mercado y no a la empresa como horizonte laboral, el aprendizaje permanente, son connotadas positivamente en tanto hacen del trabajo una actividad estimulante, desafiante que permite el despliegue de habilidades y conocimientos que favorecen el desarrollo de un proyecto profesional personal.

Sin embargo, este discurso "exitoso" de la flexibilidad implica también, como lo expresan los entrevistados en cargos ejecutivos, una gran presión por ser competitivo, tomar la iniciativa, responder con rapidez a las exigencias y cambios del mercado, lo que con frecuencia se traduce en una extensión de la jornada de trabajo y un desgaste excesivo o estrés.

Así, hay trabajadores que hablan de la necesidad de "capturar" tiempo para la familia, lo que expresa esta vivencia del trabajo como algo que invade, que difícilmente es posible acotar y frente al cual la vida en un sentido más general es la que se debe ajustar.

Para los trabajadores de **niveles intermedios**, el traspaso de algunas funciones de gerenciamiento ha provocado la sensación que ellos efectivamente tienen más control sobre el proceso de trabajo, además de contribuir a aumentar su identificación con la empresa. Por ejemplo, en una multitienda los jefes de departamento asumen tareas antes reservadas a las gerencias, tales como selección y formación de personal. Sin embargo, estas mayores atribuciones no implican mayores posibilidades de gestionar mejores condiciones de trabajo o una democratización de la toma de decisiones, sino, por el contrario, un aumento creciente de las demandas y exigencias del empleador. Se trata de nuevas formas de gestión y control más flexibles que, como indica Sennett (2000), implican una descentralización del poder de decisión en nódulos de redes de trabajo, pero no una desconcentración de éste.

En el grupo de **operarios, vendedores y empleados**, la sobreexigencia del trabajo adquiere una connotación fundamentalmente negativa. Muchas de las formas de gestión flexibles, como la extensión de las jornadas, el trabajar por cumplimiento de metas, los cambios de lugar de trabajo avisados con mínima anticipación, los regímenes salariales variables (según cumplimiento de metas (producción o ventas), entre otras situaciones, lejos de constituirse en posibilidad para el despliegue de capacidades y habilidades personales, expresan la precariedad de las condiciones de trabajo y mayores niveles de explotación y desgaste de los trabajadores.

> "Lo que ha pasado es que han cerrado tiendas y me he tenido que estar cambiando de tiendas. General Velásquez lo cerraron, me cambiaron a la Estación Central, hacen lo que quieren contigo, porque de Estación Central me mandaron a préstamo a la tienda de Vespucio. Entre los jefes dicen, 'yo tengo una vendedora, yo te la presto, te la mando mañana', eso es lo que hacen". Vendedora multitienda, enseñanza media completa, dirigenta sindical, 31 años.

Bajo estas condiciones, el trabajo genera fuertes sentimientos de maltrato y es percibido como un espacio de explotación que refuerza los sentimientos de sacrificio y renuncia que estos trabajadores asocian a la actividad laboral como veíamos anteriormente. Este sentimiento marcha unido a la percepción de una muy débil capacidad negociadora para revertir esta situación.

1.3. El trabajo como referente de las identidades de género: implicancias de la ambivalente centralidad del trabajo en las identidades de hombres y mujeres

La centralidad del trabajo, como soporte identitario y base para la realización de proyectos personales, profesionales y familiares (centralidad) y como espacio de sobreexigencia que invade los otros ámbitos de la vida, ¿qué efectos tienen en el lugar que ha ocupado tradicionalmente el trabajo productivo en la definición de las identidades de las personas en tanto hombre o mujer, es decir, en las identidades de género? Si, como sabemos, el trabajo productivo y el reproductivo constituyen importantes referentes identitarios de género, ¿de qué modo el contexto laboral flexible actualiza o cuestiona estos referentes?

Como lo han mostrado numerosos estudios, la participación laboral más masiva y permanente de mujeres ha contribuido a que ellas signifiquen el trabajo como un derecho, como una actividad que les otorga independencia y permite la realización personal y profesional[36]. Así, el ejercicio de una actividad remunerada de un número creciente de mujeres ha contribuido a una radicalización del proceso de individualización al incrementar su autonomía y problematizar referentes tradicionales, con lo cual se acrecientan las posibilidades de que construyan reflexivamente su identidad y sus biografías.

Estas mayores posibilidades de individualización han conducido a una flexibilización de roles de género (Dariela Sharim, 1999) que se caracteriza por una convivencia de elementos nuevos (el trabajo como factor de independencia para las mujeres) junto a significados más tradicionales que permanecen –por ejemplo, el trabajo como destino ineludible para los hombres y las responsabilidades familiares como principalmente femeninas.

El análisis realizado buscó, precisamente, distinguir en los relatos de nuestros entrevistados estos elementos nuevos y antiguos del sentido del trabajo como referente de las identidades de género; relatos que –como veremos– se organizan de formas distintas en hombres y mujeres.

A. Permanencias y cambios en la relación de los hombres con el trabajo

Los relatos que los hombres construyen sobre el trabajo, sobre la forma cómo lo perciben y el lugar que le asignan en sus vidas, en general, se caracterizan por ser narrativas *individualizadas,* es decir, fuertemente centradas en ellos mismos como individuos que toman decisiones, se plantean metas y alcanzan logros. Relacionado con lo anterior, se trata de relatos *poco articulados* en el sentido que no son (o lo son escasamente) puestos en relación con los otros ámbitos de la experiencia: la familia, los amigos, etc. Con dificultad, y en pocas ocasiones de manera espontánea, los hombres se refieren, por ejemplo, a las implicancias de sus decisiones y exigencias laborales en la vida familiar. Sólo en momentos de crisis esto se evidencia con mayor claridad. Lo anterior da un tono *poco problematizado* a las narrativas, pues aluden poco a los conflictos, a los problemas que han debido enfrentar, y están más centrados en expresar sus decisiones –siempre referidas a un plano más racional– y sus logros.

En estos relatos es posible distinguir como rasgo transversal que emerge en todos los hombres entrevistados, de las diferentes categorías ocupacionales, el hecho que el trabajo produc-

36 Don Edgar y Hele Glezer, 1994; Grupo Iniciativa Mujeres, 1999; Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo, 1999; Orlandina De Oliveira y B. García, 1994; D. Rivera y Gabriel Guajardo,1996; SERNAM 2000; Dariela Sharim y Uca Silva, 1998.

tivo aparezca como el vehículo "por excelencia" a través del cual construyen su identidad, su sentido de sí mismos en tanto hombres. Ello expresa una marcada continuidad con la relación que tradicionalmente se ha establecido entre trabajo y masculinidad, la que se manifiesta de dos maneras:

La primera es la percepción del trabajo como destino ineludible, como una necesidad inevitable e inescapable, lo que expresa una fuerte naturalización del sentido del trabajo. El trabajo es concebido como espacio vital de desarrollo y autoconstrucción, como expresión de la responsabilidad masculina para con la familia y símbolo de paternidad, y como vehículo para llegar a ser hombres. El trabajo se define como algo inmanente, como la "columna vertebral" o el "servicio militar", imagen esta última muy elocuente del carácter obligatorio, de tiempo completo, de dedicación exclusiva y masculino del trabajo.

> "Para mí trabajar es construir (...) tienes que hacer algo, no te puedes quedar quieto. La inactividad, la contemplación no es de este mundo, digamos, es parte del mundo, pero no es el mundo. Yo creo que sin trabajar yo me inventaría hacer algo. Yo no me veo jubilado, porque no creo en eso. Yo creo que el trabajar es parte de la vida de uno, es inmanente, [no trabajar] es como no tener columna vertebral, si no tienes 'no puedes existir'". Gerente empresa servicios computacionales, psicólogo, 48 años.

La segunda manifestación es la fuerte asociación de trabajar con ser proveedor. El ser proveedor –como precisa Jean L. Potucheck (1997)– hace referencia a aquella persona para quien trabajar es una obligación y, por tanto, dejar de hacerlo no es una opción. De allí que ser proveedor no sea sólo una cuestión de conducta –en este caso estar empleado–, sino también, y principalmente, una cuestión del significado que se le atribuye a esa conducta. Para la mayoría de los entrevistados la familia constituye el gran proyecto, para lo cual es indispensable el trabajo asalariado como fuente de recursos de subsistencia y de reconocimiento social, familiar y personal que valida y legitima el lugar del hombre como padre y esposo al interior de la familia.

A pesar de esta importancia otorgada a la familia por todos los entrevistados, en la generalidad de los casos, ella no constituye un ámbito capaz de entregar por sí solo sentido, reconocimiento y legitimidad social a los hombres, lo que sí parece suceder con el trabajo. De hecho la misma importancia otorgada a la familia se prueba precisamente en la dedicación al trabajo.

Junto con estas continuidades, lo que aparece como emergente en los relatos de los hombres no tiene que ver con darle sentidos radicalmente nuevos al trabajo, sino con cambios en la relación que establecen con sus familias, especialmente en tanto padres, y las implicancias de ello en la forma como enfrentan las responsabilidades laborales. Lo central en este punto parece ser el cuestionamiento de algunos aspectos de los modelos tradicionales de paternidad promovido por las transformaciones en la estructura familiar, pero de manera especial, por la mayor incorporación de mujeres al mercado de trabajo que ha puesto en tensión referentes de género tradicionales.

Este cuestionamiento se expresa de dos modos: la emergencia de una paternidad más afectiva, y la percepción problemática de la relación trabajo-familia. En relación a lo primero, en todos los entrevistados se aprecia que a las tradicionales responsabilidades del sustento económico asociadas a la paternidad se suman demandas por un mayor compromiso afectivo con los hi-

jos[37], un mayor involucramiento en la crianza de los hijos y una visualización o expectativas respecto al futuro de sus hijos e hijas más equitativas o igualitarias: se espera que tanto hijos como hijas estudien, sean profesionales y se inserten en el mercado laboral logrando de este modo valerse por sí mismos. Es decir, la autonomía, la independencia, aparece como un valor a defender tanto en hijos hombres como en hijas mujeres. Pareciera que en tanto padres, los hombres visualizan en sus hijos e hijas formas de convivencia y de relaciones de género más igualitarias, lo que también aparece como más valorado socialmente en la actualidad.

Sin embargo, esta paternidad más moderna no llega al punto de cuestionar el supuesto tácito de que el cuidado cotidiano de los hijos y de los asuntos domésticos sigue siendo una responsabilidad principalmente de las mujeres. En este sentido, los nuevos significados asignados a la paternidad no propician necesariamente un reparto del trabajo reproductivo más "moderno".

Y en cuanto a la percepción problemática de la relación trabajo-familia, ello se advierte en algunos trabajadores, en especial (pero no de manera exclusiva) de niveles profesionales ejecutivos, que reconocen que una dedicación sin límites al trabajo –ya sea por propia voluntad (por deseos de desarrollarse profesionalmente, mejorar sus ingresos)[38] o por exigencias del trabajo– ha afectado seriamente sus relaciones familiares (con pareja e hijos/as). Los entrevistados narran experiencias muy dolorosas relativas al modo cómo una intensa dedicación al trabajo les ha impedido ver crecer a sus hijos y estar ausentes de eventos familiares importantes. Estas experiencias han propiciado el deseo de modificar sus prácticas laborales, cuestión que con mayor o menor grado de éxito siempre implica dificultad y una negociación constante con las demandas del trabajo.

B. La "doble adscripción identitaria" de las mujeres: maternidad y trabajo

En el caso de las mujeres, su mayor participación laboral y la confluencia de otros fenómenos, como la difusión y valoración social de un discurso feminista que visualiza las desigualdades y aboga por la equidad de género, han propiciado que en la actualidad el trabajo reproductivo haya dejado de ser para un número importante de ellas el referente identitario exclusivo. Crecientemente el trabajo productivo va ocupando un lugar relevante en sus proyectos de vida.

Para todas las mujeres entrevistadas, de distinta procedencia social y diferentes niveles ocupacionales, el trabajo remunerado tiene una enorme centralidad y es experimentado como un medio a través del cual logran autonomía económica e independencia personal, un espacio que les otorga legitimación y reconocimiento social –"muchas de nosotras nos validamos a través del trabajo", indica una mujer ejecutiva de una entidad bancaria–, y les provee de recursos no sólo materiales, sino también sociales (relaciones, conversaciones) que ayudan a construir sus propios proyectos de vida más autónomamente.

---

37 Diversas investigaciones realizadas en diversos países de América Latina corroboran esta tendencia. Estas nuevas demandas en torno a la paternidad muestran diferencias importantes en función del origen social y la edad de los hombres. Los estudios realizados en Chile por José Olavarría (1999) permiten concluir que en los sectores donde mejor recepción existe a una paternidad menos autoritaria, más involucrada afectivamente en la crianza de los hijos y más participativa en las actividades del hogar es entre los jóvenes de los sectores medios y altos. Estudios realizados en Colombia (Mara Viveros, 1999) y en Perú (Norma Fuller, 1999) dan cuenta de coincidencias importantes en las percepciones de generaciones jóvenes de sectores medios y populares en relación con el significado de ser "buen padre".

38 En algunos casos, los entrevistados reconocen que la dedicación sin límites al trabajo, por ejemplo desarrollar varios trabajos en forma simultánea, ha sido una forma de evadir problemas familiares.

Sin embargo, hay que precisar que junto con estos cambios, los tradicionales referentes permanecen: aunque el trabajo remunerado y la mantención económica de la familia puede ser una responsabilidad compartida, corresponden prioritariamente a los hombres. Y si bien las responsabilidades familiares, especialmente las de cuidado infantil, pueden estar siendo percibidas como compartidas, pues se valora una paternidad más involucrada afectivamente, siguen siendo consideradas principalmente de las mujeres.

De lo anterior se desprende que aun cuando el trabajo remunerado emerja como un ámbito fundamental de sentido, acción y responsabilidad para las mujeres, él no reemplaza ni se opone al espacio familiar, sino que es permanentemente articulado con éste. De allí la denominada "doble adscripción identitaria" de las mujeres trabajadoras que alude al hecho que hoy sus identidades se construyen en una permanente –y difícil– articulación entre trabajo reproductivo y productivo, ambos ejes fundamentales e indisolublemente entrecruzados de la identidad femenina, como lo afirman Guadarrama y Torres (2004), que confluyen hacia la constitución de identidades tensionadas por exigencias que muchas veces aparecen como contrapuestas, pero que también ofrecen nuevos sentidos a sus proyectos vitales.

Esta forma de experimentar el trabajo por parte de las mujeres muestra diferencias respecto de lo que sucede con los hombres. Mientras para ellos el trabajo surge como ámbito cuya importancia parece ser más absoluta, para las mujeres es más relativa (puesta en relación) y flexible. Las características de los relatos que las mujeres construyen sobre el trabajo también reflejan estas diferencias. Se trata de *relatos más relacionales*, pues siempre ponen en relación diversos ámbitos de la vida. El trabajo aparece anidado en la multiplicidad y variedad de espacios, intereses, preocupaciones, que conforman las historias vitales. Por lo mismo, son relatos *más problematizados*, que explicitan las tensiones, conflictos y disyuntivas derivados fundamentalmente del esfuerzo permanente que ellas deben hacer de articular las decisiones y exigencias laborales con las responsabilidades familiares. Y son relatos *menos individualizados*, menos centrados en ellas en tanto individuos en la medida que constantemente se alude a las relaciones con otros: los otros con quienes es necesario contar para lograr articular las necesidades familiares con las demandas laborales, los otros que se ven afectados por las demandas laborales, los otros con quienes se relacionan en el trabajo.

B.1. Diferencias entre las mujeres

El importante lugar que crecientemente ocupa el trabajo en la vida de las mujeres adquiere matices diferentes de acuerdo a las procedencias sociales y los niveles ocupacionales de las entrevistadas.

Entre los hombres estas diferencias no resultaron evidentes. La "naturalización" de la relación entre trabajo y masculinidad parece homogeneizar el lugar que ocupa el trabajo en el sentido de sí mismo, lo que hizo difícil identificar diferencias entre los entrevistados de los distintos grupos ocupacionales.

Ello explica el hecho que este análisis diferenciado por nivel ocupacional sólo se haya realizado para el caso de las mujeres. Sin embargo, creemos que este aspecto requiere de mayor profundización y reflexión en futuras investigaciones, a fin de conocer de modo más preciso cómo la desigual disposición de recursos de diverso tipo puede incidir en la forma como los hombres experimentan el trabajo.

Veremos a continuación las diferencias que se advierten entre mujeres de diferentes niveles ocupacionales en cuanto a la forma cómo experimentan el trabajo y cómo lo articulan con la familia.

Para las mujeres **profesionales ejecutivas** el trabajo remunerado aparece como una realidad cada vez más aceptada y deseada y como espacio para la autorrealización y expresión de una vocación profesional. Entre estas mujeres, y también para la mayor parte de las que se desempeñan en ocupaciones intermedias, el trabajo es un ámbito cada vez más importante en los proyectos vitales propios y de otras mujeres. Es visto como una opción deseada y aceptada socialmente, por lo que no hay duda respecto de si deberían trabajar o no. Son muy enfáticas respecto del rechazo a una vida dedicada exclusivamente al trabajo doméstico y a la maternidad, lo cual es percibido como una opción de vida "achatante" (no estimulante, aburrida).

Aunque el énfasis que otorgan al componente de autorrealización, valores expresivos por sobre instrumentales del trabajo, es algo que comparten con los hombres que se desempeñan en estos niveles ocupacionales, llama la atención que tratándose en todos los casos de mujeres que eran proveedoras principales de sus hogares, ninguna lo haya mencionado.

Sin duda que esta connotación más positiva del trabajo que hacen las mujeres de niveles profesionales expresa condiciones de vida claramente distintas a las de mujeres de sectores ocupacionales más bajos. De crucial importancia resulta el hecho que estas mujeres cuentan con mayores recursos económicos que les permiten contratar servicios de trabajo doméstico, lo que contribuye a vivir de una manera menos tensionada, en comparación con las mujeres de menores recursos, la articulación entre las necesidades de la vida familiar y las demandas del trabajo.

Entre las mujeres de menores recursos, **vendedoras, empleadas y operarias,** el significado del trabajo es vivido, en gran medida, como una "prueba de amor maternal" (Sharim y Silva, 1998). Ello no quiere decir que no sea visto, al igual que todas las mujeres de la muestra, como un espacio de autonomía que enriquece los repertorios de sentido a partir de los cuales pensarse a sí mismas. Lo que ocurre es que para estas trabajadoras la autonomía se relaciona de manera relevante a la idea de tener los recursos suficientes para mantenerse a sí mismas y a sus hijos sin necesidad de depender de nadie. Es decir, la independencia que brinda el trabajo asalariado se valora más en términos del bienestar del grupo familiar que de un proyecto exclusivamente de autorrealización personal, de incremento de la capacidad adquisitiva o del estatus social en términos individuales.

Sin embargo, esta prioridad de las necesidades familiares no obedece sólo a disposiciones personales o modelos culturales, sino también a condiciones materiales, como la menor disposición de recursos para contar con servicios de cuidado infantil, que explica que la inserción laboral de estas mujeres en muchos casos esté supeditada a las necesidades del grupo familiar y a la etapa de desarrollo de los niños, las que tienen prioridad por sobre los deseos personales de las mujeres.

> "Para mí, yo pienso que mi familia es lo más importante. Yo pienso que si tuviera que dejar el trabajo porque tengo que quedarme con mi familia, mi familia primero, ante todo (...)". Operaria industria alimenticia, enseñanza media completa, 36 años.

En concordancia con lo señalado respecto de la centralidad del trabajo en sectores ocupacionales bajos, en los relatos de estas trabajadoras aparece con frecuencia un significado del

trabajo como instancia de sacrificio personal y de orgullo, que se cristaliza en la imagen de "mujer luchadora" que saca adelante a su familia a pesar de las dificultades. Se trata de una percepción del trabajo como esfuerzo constante en pos de la subsistencia familiar más que expresión de una vocación profesional o de un oficio, o en términos de un proyecto individual de realización, como sucede entre las mujeres profesionales. La familia es, de manera preponderante, lo que otorga sentido al trabajo asalariado.

Este esfuerzo desplegado por el amor y el bienestar de los otros es motivo de un profundo orgullo que parece ir más allá del ámbito familiar y otorga un fuerte sentimiento de satisfacción personal. Pero el orgullo convive en algunas mujeres con sentimientos de culpa por sentir que abandonan a sus hijos, sobre todo cuando son más pequeños, por no poder estar en la casa, por no esperarlos y recibirlos del colegio "con la comida calentita y un calor de hogar", algo que ellas sí recibieron de sus madres, la mayoría dueñas de casa.

Estas contradicciones y los costos y malestares subjetivos que producen hacen que sea entre estas mujeres de menor calificación donde las tensiones entre familia y trabajo se manifiesten de manera más explícita y se agudicen con relación al resto de las mujeres entrevistas. Es entre estas trabajadoras donde la doble adscripción identitaria se vive de manera más problemática por el mayor esfuerzo cotidiano que deben desplegar para responder a las demandas del trabajo, a sus propias aspiraciones y expectativas y a las responsabilidades maternales, que por momentos aparecen como ámbitos contradictorios.

A pesar de las diferencias que se advierten en la forma cómo mujeres de altos y bajos niveles educacionales y ocupacionales experimentan el trabajo, todas expresan la certidumbre de ser parte de una nueva generación para la cual los cambios culturales y la mayor inserción laboral, con todos los problemas que pueda acarrear, es algo muy positivo. El trabajo es visto como un espacio en el cual se proyectan en el largo plazo, como un ámbito incorporado en su horizonte de vida. Las referencias a mujeres de generaciones anteriores, como madres y abuelas, no hacen más que reforzar esta valoración positiva hacia los mayores niveles de autonomía que tendrían hoy las mujeres que trabajan remuneradamente.

La positiva evaluación que hacen las mujeres del trabajo, sin desconocer las tensiones que deben enfrentar cotidianamente, lleva a que más que un anhelo por volver a ordenamientos de género tradicionales, todas manifiesten el deseo que las condiciones laborales tomen en cuenta sus responsabilidades familiares, de tal modo que las posibilidades que les abre el trabajo remunerado no sean vividas con tensión o culpa, como descuido o abandono de las responsabilidades familiares que sienten como propias.

2. Trabajo y vínculo social. El debilitamiento del sentido colectivo del trabajo[39]

En este apartado describiremos en detalle el segundo significado del trabajo, referido a la articulación entre trabajo, vínculo social e identidades colectivas. Como ya adelantamos, este segundo significado transversal que emerge en los relatos de los trabajadores da cuenta de un importante proceso de "des-colectivización y re-individualización de las relaciones labora-

39 Al hablar de los vínculos que se construyen en el espacio del trabajo nos referimos al tipo de *relaciones* que establecen las personas entre sí y a *la participación en grupos* que se dan en dicho espacio, considerando tanto las formas prácticas como las significaciones que atribuyen a dichas relaciones y pertenencias grupales.

les"[40]. Los trabajadores significan el trabajo como una experiencia eminentemente individual y como un ámbito que no constituye un espacio de pertenencia y afiliación.

Al igual que en el primer significado –referido a la centralidad del trabajo– es posible reconocer acá dos dimensiones, una referida al carácter individual más que colectivo del trabajo, y una segunda referida al debilitamiento del trabajo en tanto soporte de vínculos de reconocimiento y acción colectiva. Pasaremos a continuación a presentar cada una de estas dimensiones.

2.1. La experiencia del trabajo como una empresa y experiencia individual

Los hombres y las mujeres entrevistadas significan el trabajo como una responsabilidad predominantemente individual y privada, como un asunto que depende fundamentalmente de la capacidad, habilidad y voluntad de cada persona. Coherente con la incertidumbre, volatilidad, discontinuidad y transitoriedad en las trayectorias laborales y las nuevas formas de gestión, así como con los mayores niveles de individualización y reflexividad de los sujetos, los entrevistados de los distintos grupos ocupacionales tienden a verse a sí mismos, y ver a los otros, como agentes que deben individualmente responder por sus responsabilidades laborales y velar por sus intereses.

Esta "individualización" de la experiencia del trabajar constituye una tendencia internacional, un verdadero "régimen laboral derivado de la flexibilidad organizacional y salarial en virtud del cual determinadas personas que trabajan en una empresa dejan de ser tratadas como miembros de un colectivo laboral o profesional y pasan a recibir la consideración de "proveedoras particulares de prestaciones particulares bajo condiciones particulares" (Gorz, 1998:63, citado en Josep Blanch, María Jesús Espuny, Carolina Gala y Antonio Martín, 2003:432). En este contexto, la negociación colectiva cede lugar a la individualizada y la relación salarial, a la meramente comercial. Este nuevo imaginario laboral, que ve a cada trabajador como un ente autónomo, que debe comportarse de manera independiente, fomenta muchas veces un fuerte individualismo fragmentador en el trabajo (el sentido más negativo del proceso de individualización), que deposita casi exclusivamente en las capacidades y voluntades personales los éxitos y fracasos de las trayectorias laborales[41].

En este marco, los empleadores conciben y se relacionan con los trabajadores, no en tanto colectivo, sino como sujetos individuales, determinando de manera personalizada las condiciones de trabajo. Este énfasis en el desempeño individual presente en los discursos de gestión flexible, e interiorizado muchas veces por los trabajadores, se alimenta también del nuevo clima cultural tardomoderno que instala como valores principales al individuo y su autorrealización

En el caso del grupo de los **profesionales y ejecutivos**, el sentido individual del trabajo es connotado positivamente, pues se percibe como una oportunidad para desarrollar capacidades y proyectos personales y profesionales. Este grupo dispone de recursos materiales, culturales, educativos, familiares que les permiten negociar con mejores posibilidades de éxito sus trayecto-

40 Robert Castel. Exposición "Individuos por defecto", Universidad ARCIS, Santiago de Chile, 24 de noviembre de 2004.

41 En Chile, las políticas laborales implantadas hacia fines de la década del setenta, en el marco de la instalación de un modelo neoliberal que abre el país a la competitividad con el mercado mundial, cuya principal expresión fue el Plan Laboral de 1978, se orientaron precisamente en esta dirección, convirtiendo las relaciones entre empleadores y trabajadores en "vínculos comerciales de compra-venta de servicios individualizados, donde no se contemplaban derechos ni deberes más allá de los pactados entre los propios individuos involucrados" (Cecilia Montero y Pablo Morris, 2000:1).

rias personales en el mercado laboral flexible. Así, estos trabajadores tienden a destacar las múltiples oportunidades que se les abren con las nuevas formas productivas y con el nuevo clima cultural que promueve un régimen laboral centrado en la figura del trabajador individual.

Los trabajadores que ocupan **cargos intermedios** también adhieren a los valores del grupo anterior y sus relatos hacen parte del discurso de la autonomía y del valor del esfuerzo individual en el logro de las metas profesionales y de vida, no obstante están en la realidad muy limitados por las posibilidades que realmente tienen de tomar decisiones en función de sus genuinos intereses.

> "En general, en los trabajos aunque uno tenga buenas relaciones, uno tiene que rascarse con las propias uñas no más. Lógicamente ojalá todos pudieran haber surgido como surgí yo (...) yo creo que la oportunidad se la dan a todos y hay que saber ocuparla y hay que saber tomarla en el momento (...) yo tengo una lealtad individual te diría, mis lealtades en la empresa son individuales... honestidad y trabajo, esa es mi lealtad, donde yo esté. No es que yo le deba, es que yo no le debo, la empresa me debe a mí (...) yo estoy preocupado de mí, de las cosas que haga las haga bien. Porque el resultado de eso es satisfacción y crecimiento. Por eso propio, yo creo mucho en los logros individuales". Jefe de ventas empresa vitivinícola, ingeniero, 35 años.
>
> [Para salir adelante en la vida hay que proponérselo] "yo creo que las oportunidades siempre están. Hay que agarrarlas, hay que buscarlas y agarrarlas. Yo creo que mi gente [se refiere a quienes están a su cargo] hubiese tenido las mismas oportunidades que yo si ellos hubiesen querido tener otra actitud". Jefa plataforma de inversiones, institución bancaria, 38 años.

Esta idea de que las oportunidades se las dan a todos y que cada uno es responsable de tomarla, que todo depende de factores personales, invisibiliza los procesos de exclusión y desigualdad que caracterizan a nuestras sociedades. En especial entre los profesionales, se suele no dimensionar la enorme cantidad de redes sociales que efectivamente poseen y que operan como facilitadores y protectores a lo largo de sus carreras laborales.

Para los trabajadores que disponen de menos recursos formativos y capacidad negociadora (**obreros, empleados y vendedores de bajo nivel de calificación**), "la individualización" del trabajar se connota fundamentalmente como un proceso que aísla, fragmenta, precariza y vuelve más desvalidos a los trabajadores. Ser un agente individual es vivenciado como ser un sujeto vulnerable en el espacio laboral. Así, en sus relatos el énfasis en el esfuerzo individual remite en lo fundamental a una estrategia de sobrevivencia.

En este grupo la promesa de autorrealización que transmite la sociedad y los medios de comunicación entra en tensión con los escasos recursos culturales y materiales indispensables para sostener y concretar el potencial de individualización, la construcción de proyectos biográficos autónomos y satisfactorios. Éste se convierte, así, en un potencial no desplegado y capturado en el plano de sueños y fantasías que pocas veces se concretan.

2.2. La ausencia de espacios de pertenencia y afiliación

Al mismo tiempo que el trabajo es vivenciado predominantemente como una experiencia individual ("todo depende de ti", podría ser un lema actual), constituye uno de los espacios más importantes, después de la familia, para establecer vínculos sociales. Hombres y mujeres establecen lazos de compañerismo y cooperación en el enfrentamiento de las tareas laborales, en el

cumplimiento de las funciones encomendadas, en torno al compartir cotidiano de experiencias personales acaecidas tanto en el trabajo como en la vida privada. En algunos casos, este tipo de relaciones se extienden fuera del ámbito del trabajo a espacios recreativos o de esparcimiento.

Aunque una primera reacción de los entrevistados es establecer una clara distinción entre "compañeros de trabajo" y "amigos" –señalan que los buenos compañeros de trabajo no son amigos, pues los "amigos-amigos", "los amigos de verdad", se construyen fuera del trabajo–, en la medida que se profundizaba en las entrevistas, esa distinción pierde claridad y comienza a revelarse que las relaciones que establecen con compañeros y compañeras son de apoyo, confianza y constituyen prácticamente las únicas relaciones que mantienen fuera de las familiares.

Sin embargo, estas relaciones de coordinación funcional, de convivencia cotidiana, de apoyo mutuo y de cierta intimidad en los casos más cercanos, están cruzadas también, como iremos viendo, por lógicas de desconfianza, competitividad, transitoriedad, distanciamiento y agresión, las que dificultan entre los trabajadores la configuración de tramas vinculares mayores capaces de sostener formas significativas de pertenencia, afiliación y agenciamiento de carácter colectivo.

Veamos, en este punto, qué sucede al interior de cada uno de los grupos ocupacionales.

Entre los **profesionales ejecutivos** el trabajo, en tanto espacio de alta competitividad, eficiencia, de relaciones flexibles y transitorias, proyectadas al corto y mediano plazo, no parece propiciar el establecimiento de relaciones de mayor confianza, conocimiento y apoyo mutuo, más allá de la coordinación funcional y la cordialidad cotidiana. Por el contrario, a este grupo no le parece favorable, y en algunos casos tampoco conveniente, construir este tipo de relaciones más cercanas en el trabajo, porque puede resultar incompatible con la dinámica de sus cargos directivos y debido a que existe alto interés por resguardar la intimidad y la vida privada.

> "Yo te diría que no hay vínculos profundos, pero sí hay (...) una onda de trabajo súper buena, la gente es muy comprometida con su marca y con su trabajo, (...) la gente es preocupada de lo que te pasa, si estás mal se preocupan, en eso hay buena onda. Pero yo te diría que no es como construir amistades por fuera (...) Uno no puede esperar que alguien te reconozca o que te salve en el momento de estar con problemas (...) igual te da rabia porque en el fondo uno da el cien por ciento de su esfuerzo en un trabajo, y eso al momento de los *quiubos* de alguna forma no es reconocido". Jefa grupo de marketing empresa cosmética, ingeniera comercial, 30 años.

En el caso de **trabajadores y trabajadoras de niveles intermedios** las opiniones encontradas son similares, en el sentido que las relaciones de confianza e intimidad con compañeros de trabajo parecen ser escasas. El hecho que estos trabajadores estén sometidos a presiones desde la gerencia para hacer cumplir las normas y metas de la empresa hacia los niveles inferiores, y que sean colocados en regímenes de competencia con sus propios compañeros, no favorece la construcción de vínculos de amistad.

> "(...) ahí fue cuando yo aprendí que tenía que tener compañeros y no amigos en el trabajo (...) nunca me había tocado llegar a una parte donde tuviera que desconfiar de tu propio compañero con el que trabajas todo el día, con el que pasas 8 horas diarias, entonces me tocó y tuve que aprender que en el Banco a lo mejor no podía crear amistades sino que tenía compañeros, que eran dos cosas bien diferentes". Ejecutiva de cuentas institución bancaria, educadora de párvulos, 29 años.

El grupo de **empleados, vendedores y obreros** es el que manifiesta una mejor disposición a establecer relaciones más cercanas con los compañeros del trabajo. Se puede notar, eso sí, que en este grupos de trabajadores existen notorias diferencias según el sector económico, destacándose la fuerte desconfianza e individualismo que caracteriza las relaciones de los trabajadores del sector comercio, cuestión que se relaciona estrechamente con sus condiciones de trabajo: los tipos de jornada con horarios extendidos y un régimen salarial caracterizado por las bajas remuneraciones y basado en comisiones. Algunos testimonios son muy elocuentes al respecto.

> [El ambiente es] "malísimo, malísimo. Porque te quitaron una venta, que ese cliente lo atendí yo, entonces es difícil trabajar así, es difícil. Optas por hacer tu trabajo y nada más que eso, no te preocupas de nada más porque es difícil trabajar así". Vendedora multitienda, enseñanza media completa, dirigenta sindical, 31 años.

Esta dificultad de crear lazos de compañerismo y amistad en estos sistemas de trabajo que ponen a trabajadores y trabajadoras a competir entre sí no debe hacernos olvidar que la mayor parte de la vida de estos sujetos transcurre en el trabajo. Así, finalmente, se termina por construir en éste espacios de sociabilidad (en ciertos momentos y con ciertos compañeros) de muy diversa naturaleza, algunos de los cuales se aproximan bastante a las relaciones de amistad e incluso a las de familia, con sus satisfacciones y sinsabores.

No obstante –y este es en nuestra opinión el aspecto fundamental a destacar en este punto de la ponencia–, el conjunto de lazos de coordinación, cordialidad y en algunos casos amistad de los que dan cuenta los distintos entrevistados no dan lugar a marcos asociativos que contengan intereses colectivos compartidos, manteniéndose fundamentalmente en el plano de lo operativo o de lo personal e íntimo. Las entrevistas nos muestran que existe una escasa participación de los entrevistados en instancias colectivas en el trabajo, sean de carácter sindical, recreativo, cultural o de cualquier otra naturaleza. Pareciera que el único espacio de pertenencia, afiliación y proyección con otros que los sujetos reconocen es el espacio familiar.

Así, si bien la gran parte de los trabajadores evalúa positivamente sus vínculos con los compañeros y se refieren a las conversaciones, encuentros e intercambios cotidianos con un sentimiento de satisfacción, dichos vínculos no logran alcanzar una densidad y duración tal como para configurar un sentido de pertenencia a una identidad colectiva que comparte valores, proyectos y acciones en torno a intereses comunes como trabajadores y ciudadanos. La vida de gran parte de los trabajadores ocurre y se reduce al circuito familia-trabajo-familia, observándose una ausencia de aquellos intermedios y públicos que durante mucho tiempo surgieron justamente desde el contexto laboral.

Para terminar la presentación de este segundo significado, nos interesa señalar algunas ideas sobre el debilitamiento de los espacios de afiliación y participación en aquellos trabajadores y trabajadoras que forman parte del contingente de empleados y empleadas con escasa calificación del comercio y servicios, y obreros y obreras del sector industrial, ya que estos son los grupos sociales que gestaron las grandes organizaciones de trabajadores (de corte masculino) durante el capitalismo industrial.

Es importante recordar, en este punto, que los hombres y mujeres entrevistados pertenecen a una generación de adultos jóvenes más individualizada, que ingresó al mercado laboral

a mediados de la década del ochenta, con reformas laborales ya en curso hace varios años, con un actor sindical más debilitado en comparación con lo sucedido en décadas anteriores. Así, muchos de ellos carecen de una memoria histórica de las luchas y organizaciones de los trabajadores de años anteriores y tienen relativamente pocas experiencias de asociatividad en el trabajo y en otros ámbitos de la vida social. Este grupo muestra una diferencia respecto de imaginarios y expectativas de afiliación en el espacio del trabajo, con respecto a generaciones anteriores entre las cuales el ingreso al mundo laboral estaba fuertemente asociado a la identificación y pertenencia a una clase social y a un proyecto político. Muchos de estos trabajadores cultivan una relación distante con las organizaciones de trabajadores, tanto por el temor que genera la participación sindical, como también por la percepción de las grandes dificultades y desafíos que implica la creación y participación en organizaciones en el trabajo.

Si hubiera que señalar algún sentimiento de afiliación presente en este grupo, aunque sea paradójico, habría que decir que todos estos trabajadores se saben y sienten parte de un colectivo de personas que luchan, en términos individuales, por sobrevivir con bajos recursos formativos y que se ven confrontados a exigentes, precarias e inestables condiciones laborales. Surge así una especie de *sentimiento de hermandad en la precariedad*, que no conduce necesariamente a la organización ni tiene un sentido aglutinador de una clase o un proyecto político. Este sentimiento es particularmente fuerte en las mujeres, quienes generan muchos lazos de apoyo y confianza mutua en contextos de adversidad.

Retomando el tema de la organización, hay que decir que si bien lo que prima en estos trabajadores son sentimientos de dificultad, escepticismo y temor en relación a la organización sindical, hay algunos de los entrevistados que participan activamente en sus sindicatos.

La pregunta a responder o el problema es saber qué nuevas lógicas y sentidos adquieren los sindicatos en un contexto de flexibilización laboral y de mayor individualización. ¿Son estas organizaciones espacios de construcción de proyectos colectivos portadoras de intereses compartidos, de poder social en definitiva? Sin poder abordar esta problemática, que excede con creces los marcos de este documento, podemos decir –a partir de las entrevistas– que las organizaciones de trabajadores tienden a perder su carácter integrador y de agencia social, transformándose fundamentalmente en un medio para dar asistencia y apoyo a los individuos más débiles y vulnerables en un mercado laboral flexible y precario.

Una dirigente del sector comercio y uno del sector industrial señalan que la mayoría de los trabajadores se vinculan al sindicato en términos más bien pasivos, instrumentales y utilitarios, en función del beneficio individual que pueden obtener, más que por un sentimiento de pertenencia a un colectivo. La demanda por resolver situaciones conflictivas de trabajo o por obtener beneficios sociales es lo que motiva a los trabajadores a acercarse al sindicato, estableciéndose con éste un vínculo más contingente, instrumental y con lealtades muy acotadas, lo cual –en palabras de sus dirigentes– debilita la capacidad negociadora de los trabajadores.

Este debilitamiento o desperfilamiento de las organizaciones de trabajadores está muy vinculado –además de a las nuevas formas de gestión y a los procesos de individualización– al temor, sentimiento que es parte de la experiencia laboral en el Chile actual, particularmente en este grupo ocupacional. El temor y la violencia simbólica sufrida por este grupo de trabajadores surge de relaciones de poder profundamente desiguales, que se fortalecen y perpetúan

precisamente en la medida que no se generan polos de acción colectiva basados en la asociatividad y el ejercicio de la ciudadanía.

3. Reflexiones finales

El estudio de las implicancias de las profundas transformaciones de la organización de la producción y las relaciones laborales en los procesos de construcción de identidades personales y colectivas de hombres y mujeres constituye un campo complejo y por momentos difícil de acotar. La mirada del investigador que aborda los cambios contemporáneos del orden sociolaboral se pierde y confunde permanentemente en las múltiples aristas, complejidades, consecuencias y opacidades de este fenómeno, que más que un campo fácilmente objetivable y recortable de la realidad, resulta ser un principio articulador de la experiencia que está siempre estrechamente imbricado con otros ámbitos de la vida social.

No obstante estas dificultades, que nos demandan como investigadores nuevas sensibilidades, perspectivas y conceptos, es posible señalar a la luz de los hallazgos de esta investigación algunas conclusiones provisorias, que más que conclusivas buscan ser una invitación a ampliar el diálogo y la reflexión sobre esta problemática.

Una **primera idea fuerza** a plantear es que el trabajo –más allá de las formulaciones futuristas que hablaron de su fin y pérdida de centralidad– sigue siendo uno de los principales ejes organizadores de la vida cotidiana y el principal medio de sustento para hombres y mujeres asalariadas, y a pesar de que el empleo sea cada vez más provisorio e inestable, el trabajo sigue siendo uno de los soportes identitarios más importantes de los hombres y mujeres entrevistados.

Esto no implica desconocer los enormes procesos de cambio sufridos por el mundo laboral en términos de sus prácticas e instituciones, así como de sus representaciones y significaciones. De lo que se trata es de pensar la centralidad del trabajo en un nuevo orden flexible, con mayores niveles de individualización y diferenciación, y con cambios cruciales en los patrones de sociabilidad y en las relaciones de género. Dicho contexto explica que, más que a un debilitamiento, asistimos, en el contexto del tránsito de la modernidad industrial a la modernidad tardía, a una transformación del sentido del trabajo como soporte identitario.

Algunas de las principales orientaciones de este cambio son las siguientes:

Por una parte, el empleo, entendido como una relación laboral estable, proyectada al largo plazo, que permite procesos de identificación y pertenencia, pierde su centralidad como base a partir de la cual proyectarse, construir definiciones de sí mismo y tejer lazos permanentes de confianza y solidaridad. Como hemos visto, es el trabajar (en el mercado) más que el vínculo concreto a una empresa o una actividad, lo que emerge en los relatos como un anclaje fundamental de las narrativas identitarias.

Por otra parte, en un contexto de mayor individualización, la experiencia de trabajar es valorada muy especialmente en tanto permite la realización de proyectos de desarrollo personal y profesional, la concreción de proyectos familiares y el acceso a mayores niveles de autonomía, dignidad, utilidad social y reconocimiento.

Además, el trabajo aparece cada vez más como una empresa individual en la que todo depende, supuestamente, de la habilidad y voluntad personal, y las relaciones que establece el empleador con los trabajadores se individualizan en la medida que los trabajadores son trata-

dos como individuos, no como un colectivo con intereses y derechos comunes. Ello obedece a las nuevas formas de gestión y la erosión que ellas producen en lo que se conocía como "relación laboral normal" característica de la sociedad salarial. Estos cambios han vuelto al empleo más inestable, precario, flexible y heterogéneo, han trasladado a los trabajadores responsabilidades de gerenciamiento y control (trabajador empresario), demandan una dedicación (ya no sólo corporal sino también subjetiva) más intensiva y exclusiva, todo lo cual supone una sobreinversión de los trabajadores que difumina los límites entre la vida privada y la vida laboral. Ello otorga a la experiencia de trabajo un carácter ambivalente, pues junto con ser fuente de realización personal y profesional, espacio de reconocimiento y dignidad, constituye un espacio de explotación y enajenación.

Una **segunda idea fuerza** importante de relevar dice relación con el debilitamiento del trabajo como espacio articulador de vínculos sociales de pertenencia y afiliación. Las entrevistas de los distintos grupos ocupacionales confirman, en términos generales, los planteamientos de autores como Sennett y Castel, quienes han relevado el impacto del nuevo paradigma productivo flexible en las formas de sociabilidad e identificación que (im)posibilita el nuevo mundo del trabajo. La introducción del proceso de mercantilización dentro de las organizaciones, la transitoriedad e individualización de las relaciones y prácticas laborales, entre otros, emergen como elementos que permiten entender el debilitamiento del lugar del trabajo como eje de integración social y de conformación de identidades colectivas. Si bien el trabajo es valorado en tanto posibilita establecer, en general, relaciones gratificantes y cordiales con los otros, éstas parecen limitarse al plano interpersonal o de coordinación funcional de acciones. Lo que se debilita es justamente la capacidad del trabajo de inscribir o afiliar a los sujetos a enmarcamientos y proyectos colectivos capaces de otorgar un sentido más social y político a la inserción y experiencia laboral.

En este sentido, lo que el presente estudio nos indica es que los cambios en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales no elimina la sociabilidad entre los trabajadores, sino que la reduce a ciertos vínculos sociales más funcionales y que se circunscriben fundamentalmente a las exigencias laborales, socavando la posibilidad de los trabajadores de tejer redes de asociatividad y lazos de confianza, cooperación, reciprocidad y reconocimiento en base a los cuales podrían asentarse formas de identificación colectiva, organización y ejercicio ciudadano al interior del espacio laboral.

Esta tendencia de cambio se vuelve aún más llamativa al constatar en los entrevistados la ausencia de otros espacios de afiliación, pertenencia y ejercicio ciudadano distintos al trabajo. Encontramos, en general, un "estrechamiento" de la vida social de los sujetos, un acotamiento de la vida al circuito trabajo-familia-trabajo. Este achicamiento de los dominios de experiencia social se vincula por cierto a la sobredemanda de tiempos y de energía mental y física de las empresas con sus empleados, los que muchas veces declaran una total ausencia de interés o de posibilidades de imaginar y concretar espacios de encuentro, diálogo y acción con otros sujetos en lógicas distintas a la laboral o familiar.

Una **tercera idea** que nos interesa remarcar es que estos significados transversalmente compartidos del trabajo adquieren particulares sentidos y tienen diferentes consecuencias en los distintos grupos ocupacionales. Así, la actual y ambivalente centralidad del trabajo, así como las formas de sociabilidad descritas, no son unívocas, ni igualmente experimentadas por los

sujetos. Las oportunidades que puede ofrecer la organización flexible del trabajo, y los riesgos que impone, adquieren matices y sentidos particulares según los recursos culturales, materiales y sociales de los trabajadores y según la posición que ocupen en el orden de género y en la estructura ocupacional del mercado laboral. Ello expresa el hecho que los significados atribuidos al trabajo están inscritos siempre en particulares contextos sociales, culturales, políticos, así como en la historia de vida personal y de relación con los otros sujetos.

En efecto, como hemos señalado, aquellos trabajadores de los niveles ocupacionales más altos, que cuentan con formación profesional y que perciben mejores remuneraciones, suelen connotar muchas de las demandas actuales (creatividad, competitividad y desafíos permanentes en sus empleos) como expresión de un trabajo profesional, moderno y competitivo, y no sólo se adaptan a las nuevas exigencias laborales, sino que se apropian del discurso flexibilizador, extrapolándolo incluso a diferentes ámbitos de la vida no laboral. En cambio, para aquellos que no cuentan con recursos formativos, que tienen bajas remuneraciones, la flexibilización es vivida como una amenaza y el sentimiento que prima es el temor.

Muy ligado con lo anterior, una **cuarta idea** a destacar alude a las implicancias en las identidades y relaciones de género de los emergentes significados del trabajo y al modo cómo éstos adquieren particulares modulaciones y sentidos en hombres y mujeres.

Como nos muestran los hallazgos, la presencia más masiva y permanente de mujeres en el mercado laboral, junto a la ampliación de los procesos de individualización, ha contribuido a cuestionar y poner en tensión modelos de género basados en un reparto del trabajo que asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo, y de este modo han ampliado referentes identitarios, especialmente para las mujeres. Una manifestación de estos cambios es el significado atribuido por la gran mayoría de las mujeres entrevistadas al trabajo remunerado como oportunidad para la realización de proyectos autónomos y la toma de decisiones independientes. Este significado del trabajo de las mujeres –algo en lo cual tienden a coincidir los hombres– lo convierte en un referente de sentido también para ellas. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, la centralidad del trabajo en las mujeres es, como lo manifiesta la gran mayoría de las mujeres entrevistadas, *en articulación con* otras responsabilidades familiares preferentemente femeninas.

Al afirmar este carácter femenino atribuido a las responsabilidades familiares, no queremos desconocer los procesos de cambio que se están produciendo. Destacamos como otro de los hallazgos del estudio –que confirman lo señalado por anteriores investigaciones– el hecho que las entrevistadas profesionales y no profesionales, ejecutivas, supervisoras, obreras y vendedoras, resalten que si bien la familia, incluyendo la maternidad y el trabajo doméstico, sigue siendo muy importante, cada vez menos constituye el referente identitario exclusivo, lo cual refuerza esta idea de la creciente fuerza del trabajo remunerado en los procesos de construcción de identidades en mujeres.

Los cambios que se advierten en las representaciones que las mujeres construyen sobre el trabajo remunerado conviven con un sistema laboral que, a pesar de las profundas transformaciones, sigue estructurado en base a una distribución sexual tradicional del trabajo (reproductivo-femenino/productivo-masculino) a partir de la cual se concibe a los trabajadores sólo como trabajadores, sin responsabilidades no laborales, sin responsabilidades familiares, como cuidado infantil, es decir, se mantiene el imaginario de un trabajador hombre cuya familia

está a cargo de una mujer. Esto afecta especialmente a las mujeres que trabajan, cuya presencia en el mercado pone en evidencia estas *otras* responsabilidades y las enormes dificultades para compatibilizarlas con las demandas laborales sin que ello suponga sacrificios y fuertes tensiones.

En el caso de los hombres, los relatos que construyen en relación al trabajo evidencian que éste sigue apareciendo como destino ineludible, como vehículo para llegar a ser hombres. Sin embargo, es interesante notar la presencia de elementos en el discurso de los entrevistados hombres que dejan entrever crisis y tensiones, y ciertos cambios en relación a sus roles paternos. Se trata de aquellos casos en los cuales una dedicación sin límites al trabajo ha generado una fuerte crisis, especialmente cuando hay niños, situaciones a partir de las cuales algunos entrevistados deciden poner límites a su dedicación al trabajo para destinar mayor tiempo a los hijos. En cuanto a los cambios en roles paternos, es posible notar –junto a otras investigaciones– una forma de concebir la paternidad con un mayor compromiso afectivo con los hijos y un mayor involucramiento en su crianza.

Una **quinta idea** que nos interesa plantear para la discusión es la siguiente: las diferencias que advertimos en la forma como los trabajadores y trabajadoras perciben y significan el trabajo en el contexto del capitalismo flexible, ya sea debido a la posición en el mercado laboral o en el orden de género, expresan el modo como este paradigma productivo reproduce y acentúa antiguas y brutales formas de exclusión y desigualdad. Por ello mucho del potencial que podría ofrecer la actual organización del mercado laboral, en términos de desarrollo individual, de autonomía y libertad, de poner el ejercicio de una actividad remunerada al servicio del desarrollo de un proyecto de autorrealización queda restringido, en la práctica, a unos pocos privilegiados. El problema es que esta desigual distribución de recursos materiales y simbólicos adquiere un carácter especialmente complejo en el contexto cultural actual; de hecho, ella constituye hoy en día una de las fuentes de injusticia y conflicto social más importantes, puesto que incluso los sectores con menos recursos y posibilidades concretas para la individualización están inmersos en un campo cultural que instala como principal valor, y fuente de dignidad y sentido, la construcción individual de proyectos autónomos y satisfactorios (Melucci, 2001).

Este punto nos plantea el desafío de desarrollar lógicas de investigación capaces de dar cuenta tanto de la emergencia de significados transversales o comunes a los trabajadores que participan de este horizonte laboral y cultural tardomoderno, al mismo tiempo que del modo diferencial en que estos significados son experimentados de acuerdo a la posición que ocupan los sujetos en la estructura socioeconómica, en el mercado laboral, en el orden de género y de acuerdo a los recursos de que disponen (materiales, sociales, formativos). Como hemos ilustrado a lo largo de toda esta ponencia, se trata de atender tanto a los significados compartidos como a los sentidos diferentes que éstos adquieren en los distintos grupos y sujetos. Todo esto supone reconocer que las articulaciones entre trabajo e identidad son procesos heterogéneos y dinámicos (puesto que puede cambiar a lo largo de la trayectoria laboral de un sujeto), pero también crecientemente desiguales, pues reflejan las posiciones diferentes que ocupan los sujetos en un determinado orden económico, político y de género, y el acceso desigual a los recursos (materiales, sociales, económicos, culturales) que ello supone (Lorena Godoy y Amalia Mauro, 2001; Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo, 2000).

Para terminar, y a modo de una **sexta idea fuerza** que da cuenta de los nuevos problemas de investigación que como equipo nos estamos planteando[42], nos interesa remarcar los desafíos que las emergentes formas de articulación entre trabajo, identidad y vínculo social le plantean a la construcción y sustentabilidad de una sociedad democrática.

Más allá de las múltiples dimensiones y perspectivas teóricas y políticas que se ponen en juego al abordar esta temática, lo que nos interesa resaltar muy puntualmente a partir de los hallazgos de este estudio son algunos de los riesgos para la ciudadanía democrática que surgen de las contemporáneas modalidades de articulación entre el trabajo y las identidades personales y colectivas.

El debilitamiento del trabajo como espacio de afiliación, reconocimiento y configuración de identidades colectivas dificulta la construcción de aquel *nosotros* –plural, dinámico y conflictual– que requiere la ciudadanía democrática. Ésta, como sabemos, no se reduce a un estatus legal que garantiza derechos que cada individuo puede hacer valer contra el Estado a fin de perseguir su interés individual, sino que supone también la existencia de una identidad compartida, así como la posibilidad y responsabilidad de participar activamente y en condiciones de igualdad en la deliberación colectiva sobre el bien común (Cortina, 1998; García y Lukes, 1999). Dicho en otros términos, la viabilidad de las sociedades democráticas no depende únicamente de la igualdad de derechos y de la justicia de sus instituciones básicas, sino también de la existencia de formas de sociabilidad e identificación que posibilitan la construcción de una identidad compartida entre ciudadanos, la que resulta indispensable para la experiencia y representación social de la autodeterminación colectiva que caracteriza la democracia (Lechner, 2002). Como se pregunta Charles Taylor: "¿Cómo podría haber una amplia aceptación respecto a obrar de acuerdo con las leyes y los resultados de la decisión democrática entre gente que no tiene vínculo alguno?" (Taylor, 1997:359).

El presente estudio nos muestra que el mundo del trabajo –que continua siendo el principal organizador de la vida cotidiana de los sujetos y el espacio donde éstos pasan la mayor parte de sus vidas– no favorece hoy en día los vínculos de reconocimiento y reciprocidad, ni los sentimientos de pertenencia e identificación a proyectos de acción colectiva inscritos en un ethos ciudadano, lo que impone un riesgo a la sustentabilidad de la democracia. Este riesgo es aún mayor si consideramos que la sobredemanda a los trabajadores de parte del nuevo paradigma de producción flexible dificulta que éstos puedan tener los tiempos para tejer lazos de asociatividad, cooperación y pertenencia en otros espacios por fuera del circuito familia-trabajo-familia.

Si bien hoy en día el trabajo no tendría por qué ser necesariamente el único y principal espacio de acceso a derechos, sociabilidad, identificación e integración social –como lo fue para los hombres en la sociedad salarial o modernidad industrial–, parece claro que aún no surgen nuevas formas de institucionalidad que reemplacen o complementen estas funciones psicosociales y sociopolíticas del trabajo. Parte de la dificultad para el surgimiento de otros soportes de integración social e identidad ciudadana proviene de la misma flexibilización de las formas de producción y las relaciones laborales en el marco del despliegue de un nuevo

42 Esta problemática la estamos abordando con mayor detalle en el proyecto "Efectos de las transformaciones del trabajo en el ejercicio de la ciudadanía laboral de hombres y mujeres" que cuenta con el apoyo de OXFAM.

capitalismo global e informacional (Castell, 2001). Esta nueva lógica económico-laboral no sólo parece incrementar la fragmentación de los vínculos sociales en el espacio laboral y dificultar –por la sobreinversión– la creación de nuevos ámbitos de reconocimiento, sino que incrementa también los niveles de desigualdad y exclusión social, impidiendo que se garantice a todos los ciudadanos condiciones sociales mínimamente equivalentes para así poder reconocerse como miembros de una misma comunidad política.

Quizá uno de los principales desafíos para nuestras sociedades sea el volver a "domesticar" o regular la lógica capitalista de maximización de la ganancia que hoy condiciona a escala global el mundo del trabajo, a riesgo de socavar aquellos mínimos de integración, igualdad y reconocimiento que requieren las sociedades e instituciones democráticas.

Referencias bibliográficas

Battistini, O. *(comp.).* (2004). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores.* Buenos Aires: Prometeo Libros.

Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida.* Buenos Aires: FCE.

Beck, U. (1999). *Hijos de la libertad.* Buenos Aires: FCE.

Berger y Luckman (2001). *La construcción social de la realidad.* Buenos Aires: Amorrortu.

Blanch, J. M. (1996). Psicología Social del Trabajo. En José Luis Álvaro, Alicia Garrido, José Ramón Torregrosa, coordinadores. *Psicología Social Aplicada, Madrid, McGraw Hill.*

Blanch, J. (coord.); Espuny, M. J.; Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos.* Barcelona: UOC.

Bruner, J. (1991). *Actos de significado.* Madrid: Alianza.

Castells, M. (2001). *La era de la información, Vols. I y II.* Madrid: Alianza.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.* Estado y Sociedad. Buenos Aires: Paidós.

Cortina, A. (1998). *Ciudadanos del mundo. Hacia una Teoría de la Ciudadanía.* Madrid: Alianza.

Dombois, R. (1998). Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado. *Nueva Sociedad* 158, noviembre-diciembre.

Dubar, C. (2002). *La Socialisation. Construction des identités et professionnelles.* Paris: Armand Colin.

Espinosa, M. (1997). Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal. *Cuaderno de Investigación 4.* Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Chile.

García, S. y Lukes, S. (comps.) (1999). *Ciudadanía: Justicia Social, Identidad y Participación.* Madrid: Siglo XXI.

Guadarrama, R. y Torres, J. L. (2004). *Identidades laborales en transición. Costureras y maestras de primaria en Costa Rica y México.* Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México D. F.

Larraín, J. (2001). *Identidad Chilena.* Santiago: LOM.

Lechner, Norbert. 2002. *Las sombras del mañana.* Santiago: LOM.

Mauro, A.; Godoy, L. y Guzmán, V. (noviembre 2001). *Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones.* Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.

Melucci, A. (2001). *Vivencia y convivencia.* Madrid: Trotta.

Montero, C. y Morris, P. (septiembre 2000). Ciudadanía Laboral. Una nueva mirada al mundo del trabajo. *Colección Ideas* N° 5.

MOW, Internacional Research Team (1987). *The meaning of working.* London: Academic Press.

Munné, F. (1996). *Entre el individuo y la sociedad.* Barcelona: PUF.

Olavarría, J. (1999). Ser padre en Santiago de Chile. Ponencia presentada a la Conferencia Regional. *Paternidades en América*, 8 y 9 de junio, Lima.

Potucheck, J. L. (1997). *Who supports the family? Gender and breadwinning in Dual Earner Marriages.* California: Stanford University Press.

Rivera, D. y Guajardo, G. (octubre 1996). Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo. *D. T.* Nº 49, SERNAM.

Ritzer, G. (1993). *Teoría sociológica contemporánea.* México: McGraw Hill.

Román, J. A. y Avendaño, C. (2002). Metáforas para re-pensar el sujeto en la sociedad del empleo: voces de Barcelona. *Revista PSYKHE*, Vol. 11, 2.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona: Anagrama.

Sharim, D. (1999). Dimensión subjetiva del género: una aproximación desde los relatos de vida. *Proposiciones* 29.

Sharim, D. y Silva, U. (mayo 1998). Familia y reparto de responsabilidades. *D. T.* N° 58, SERNAM.

Taylor, Ch. (1997). *Argumentos filosóficos. Ensayos sobre el conocimiento, el lenguaje y la modernidad.* Barcelona: Paidós.

Todaro, R. y Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género.* Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

Debate

Kathya Araujo

Tengo algunas preguntas en referencia a los resultados de la investigación realizada por el CEM. Han dicho que el trabajo está mucho más vinculado a la actividad de trabajar que a la idea de tener un empleo. Una primera pregunta dice relación con cuáles son las especificaciones y los signos asociados a la actividad de trabajar, puesto que ésta es muy amplia. El trabajo doméstico es actividad de trabajar y no queda claro si se están refiriendo a ello. Si es así, cuáles serían los signos de reconocimiento que manejan los sujetos en términos del significado, del modo en que ese trabajo dignifica, estructura, etcétera.

Un segundo comentario, que se sustenta en otras investigaciones, apunta a la idea de cuál es el significado del trabajo para las personas. Aquí se ha dicho que no hay un sentimiento de pertenencia e identidad, que no hay afiliación en el trabajo, y lo han vinculado al sentido colectivo del trabajo. Pero quisiera relacionar ese planteamiento con algunos resultados de una encuesta realizada por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano a dos mil personas. Investigamos sobre las opiniones y actitudes de los individuos frente a los procesos de modernización que se han dado en Chile en diferentes áreas, en cuanto al eje bienestar-malestar. En cuanto al trabajo, no preguntamos sobre condiciones laborales, sino cómo se sentían en el trabajo, para lo cual creamos algunos índices de satisfacción-insatisfacción, de bienestar-malestar. Lo más sorprendente fue que la gente se mostraba muy satisfecha en sus trabajos, tenía un sentimiento de bienestar personal que estaba por encima del sentimiento de malestar tanto en relación al país como al hogar. Otro resultado de esta encuesta –siempre vinculado a lo que se ha dicho– fue que el espacio de sociabilidad más reconocido y de mayor satisfacción era el trabajo, pues, como aparece en otras investigaciones, el número de vínculos que tenía la gente fuera de los miembros más cercanos de la familia eran entre una y dos relaciones. Señalo estos datos solamente para ver cómo conciliamos estas distintas perspectivas, pues quizá estemos centrándonos en exceso en la identidad, en la comunidad o en la afiliación del lado de lo colectivo, descuidando lo que pasa a nivel personal. Lo planteo como pregunta, en el sentido de cómo entender estos resultados.

Virginia Guzmán

En primer lugar quisiera destacar la importancia que tiene la existencia de diversos equipos que, durante un año y medio, han estado reflexionando sobre un mismo tema. Ello manifiesta la necesidad de una política de investigación mayor y seria que pudiera expandir-

se. Las intervenciones son muy relevantes y hacen surgir algunas interrogantes que mencionaré para ponerlas a la discusión. Efectivamente, hay procesos económicos y culturales que se imbrican de manera considerable en esta situación de cambios y continuidades. De allí que sea necesario señalar la importancia societal que han significado las transformaciones en las relaciones de género y en el movimiento de mujeres. Es ineludible resaltar este efecto, sobre todo por ser un movimiento que ha cuestionado fuertemente la institucionalidad vigente: familia, mercado de trabajo, política, etcétera. En ese sentido –y lo ligo con producción, reproducción y trabajo– habría que tener en cuenta que, en parte gracias al movimiento de mujeres, un espacio muy naturalizado como lo era el de las relaciones al interior de la familia –organizado en torno a un poder más bien jerárquico y privado– fue cuestionado y planteado como un espacio construido producto de negociaciones, de pactos, etcétera. Habría que pensar, a su vez, cómo ese proceso se imbrica con una dimensión más sociocultural, como son los cambios en el mercado de trabajo. En tal sentido, sería necesario en esta discusión poner más énfasis en el tema de las relaciones de género.

Una interrogante que surgió de una investigación realizada[43] estaba referida a cuáles eran las fuerzas de cambio de la representación que tenían los hombres acerca del trabajo de las mujeres. Veíamos que en aquellos sectores ocupacionales donde las mujeres entraban a un nivel de mayor igualdad laboral con los hombres, ellos empezaban a reconocerlas como trabajadoras, como colegas. En cambio, cuando la distancia era muy grande, el reconocimiento de la mujer como trabajadora era menor. En términos más generales, me pregunto: ¿cuánto de lo observado en trabajadoras/es puede reflejar un cambio de apreciación y conceptualización del trabajo reproductivo como trabajo?

Por último, en un momento se habló de la gradiente mucha satisfacción o mucho temor o miedo frente al trabajo. Aquellos profesionales exitosos que tienen una actitud de innovación y riesgo deben indudablemente estimular la productividad. Sin embargo, los sentimientos de temor, de miedo, la inestabilidad, ¿cómo acompaña al tema de cuánta creatividad ponen los sujetos en el mercado de trabajo?

José Olavarría

Felicito la exposición de las/los colegas y amigas/os del CEM por seguir una línea de investigación que cada vez está más ausente y que apunta a la reflexión sobre trabajo y sobre trabajo y género. Esa es una reflexión que, sin duda, constituye una gran deuda pendiente de estos quince años posteriores al régimen militar, de lo que hoy está sucediendo en Chile.

A partir de lo que planteaba María Ester Feres y también Carlos Peña acerca de la acumulación, creo que Marx no ha dejado de ser actual porque el problema es cómo relacionar acumulación y organización del trabajo con subjetividades. Y no es casual que los tres grupos que fueron estudiados por el CEM tengan, frente a cada uno de los cuatro ejes planteados, reflexiones que son disímiles. No sólo reflejan subjetividades propiamente tales o procesos psicológicos en el ámbito de la persona o de los grupos, sino también aquellas situaciones más estructurales que, de alguna manera, están condicionando el tipo de respuestas, las subjetivi-

43 Mauro, Amalia; Godoy, Lorena y Guzmán, Virginia. 2001. "Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones". Documento CEM, Chile.

dades y las relaciones. Dicho de otro modo, condicionan los vínculos sociales e identidades que estamos reconociendo y vislumbrando. En este sentido, no podemos disociar acumulación de globalización.

La globalización ha sido la gran oportunidad para el capitalismo actual de acumular y ampliar mercados, como nunca antes. Pero para poder acumular de esta forma era necesario reorganizar el trabajo y esas son reflexiones importantes que ha hecho el CEM en otras oportunidades: por una parte, desarticular la organización del trabajo anterior a los años setenta –trabajo estable, contrato de trabajo– y, por otra, articular una nueva organización del trabajo que permita acumular en las condiciones que el capitalismo actual requiere y desea. En esas desarticulaciones hay aspectos que son centrales. En el caso de Chile durante la dictadura, lo primero fue eliminar el Capítulo I del Código del Trabajo, el cual apuntaba a las condiciones básicas de trabajo y que no ha sido restaurado. Fue posible desarticular el orden legal que se había construido a partir, precisamente, de dejar en suspenso lo que era la organización del trabajo respaldada por una legislación que fue histórica. Un segundo aspecto fue desarticular los grupos que se oponían a ello. Eso significó desarticular el movimiento sindical de Chile: exactamente el año 1973, tanto la CUT como las centrales sindicales quedan definitivamente eliminadas. Un tercer aspecto fue cómo articular un sistema en el cual los salarios fueran más bajos que los salarios originales. Ahí hubo dos fuentes, y Marx sigue estando presente. Cuál era el ejército de reserva, en ese momento, para poder incorporar laburantes que pudieran ganar menos y en trabajos más flexibles: las mujeres. Claramente es una política profundamente de género porque hacía uso de los recursos disponibles en la sociedad. En Chile fueron las mujeres –y en el último año los inmigrantes–, lo cual apuntaba a reducir las remuneraciones mínimas, tesis fundamental en el ámbito de la acumulación. Los estudios del CEM son muy clarificadores en términos de lo que significa trabajo flexible/mujer. Además, está el problema de hombres y mujeres y el trabajo doméstico que no ha modificado la distribución del trabajo al interior de la familia, y eso es política de género. Un cuarto tema es el incentivo al consumo asociado al crédito, a la deuda. Son trabajadores endeudados, por lo tanto son trabajadores cautivos de su trabajo, porque, de alguna manera, tienen que pagar lo que han consumido. Por lo tanto, entre menos se tiene, más dependiente se está de ese trabajo en la medida que más endeudado se está. Eso es parte de la articulación del nuevo modelo.

A partir de esta situación relacionada a vínculo e identidad, hay que preguntarse cuál es la agenda a construir. Como lo ha dicho María Ester Feres, ello significa un proyecto futuro, y la gran pregunta es por dónde hay que articularlo.

Rocío Guadarrama

El trabajo realizado por el CEM es muy sugerente, pues vincula el dato empírico con reflexiones centrales para la discusión del tema que nos convoca. Quisiera sólo hacer algunas reflexiones para abrir la discusión sobre ciertos puntos que se han planteado. El punto central del debate, mencionado desde la conferencia inaugural, es acerca de la centralidad del trabajo y, al mismo tiempo, de los nuevos procesos de fragmentación y heterogeneidad que se experimentan de diversas maneras en el marco de las actuales condiciones laborales.

Es necesario profundizar la reflexión sobre qué es lo que está cambiando y qué es lo que permanece. Para poner un ejemplo: el tema de cómo se clasifican y cómo se localizan los

distintos grupos sociales en términos de categorías ocupacionales y profesionales, como ustedes lo han analizando, habría que matizarlo aún más, pues ello permitiría encontrar distintas condiciones dentro de una misma categoría. Así como hay categorías profesionales donde se observa un énfasis en los procesos de individualización, de autorrealización, de reflexión, también encontramos categorías profesionales que siguen estando altamente corporativizadas. Es el caso de los profesores de primaria, del magisterio. Son categorías que nos reflejan la permanencia de esas trayectorias que siguen siendo imaginadas para toda la vida y que, incluso, son trayectorias inter e intrageneracionales. Ello permite pensar que existen simultáneamente categorías de trabajo flexible y viejas categorías que permanecen y reproducen tanto experiencias en el trabajo como modelos familiares de manera distinta a la que nos presentan las nuevas categorías.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, también habría que reflexionar acerca de los vínculos sociales. En el caso de las maestras –y aquí no me extenderé, porque es parte del trabajo que luego presentaremos– apreciamos que la familia es un elemento muy importante de definición en términos de orientación profesional. Incluso, en categorías donde el trabajo flexible es ya algo preponderante, como sucede con las trabajadoras de las industrias de importación, vemos que la familia es un espacio trascendental de integración y de vinculación social –coincidiendo con lo que ustedes señalan–, pero también hay otros espacios de conectividad muy importantes como son los lazos comunitarios, aunque aparecen siempre vinculados a lo laboral. De allí que no es tan evidente hablar de una disgregación en términos de vínculo social en lo laboral; más bien habría que examinar cómo se re-significan esos ámbitos, ver si efectivamente los sindicatos ya no tienen ningún sentido para muchas de estas trabajadoras, y si éstos son sustituidos por otros lazos transversales que van de lo comunitario o familiar a lo laboral. Habría que explorar estas nuevas transversalidades para llegar a explicar esa diversidad que encontramos hoy.

Ada Freytes

Quiero vincular la primera exposición sobre cuáles son las condiciones de producción con la excelente investigación del CEM en relación a esa tensión entre el miedo que genera lo colectivo y el registro de situaciones de explotación en el trabajo en aquellos grupos con menos posibilidades. Esos miedos y percepciones de los trabajadores/as no pueden desarticularse de la historia que han vivido. De allí la importancia de considerar las condiciones de producción históricas para pensar estas situaciones. En ese mismo sentido, también es necesario considerar cómo ha trabajado la empresa, las nuevas formas de organización del trabajo, los nuevos paradigmas de gestión de la mano de obra, que implican un proyecto político también generador de subjetividades, las cuales son un producto de lo anterior. De allí que recuperar la historia y los procesos de construcción histórica es fundamental como criterio explicativo y potenciador de una mirada crítica para pensar alternativas. También es importante hacer distinciones entre los diversos sectores.

En nuestro proyecto de investigación en el CEIL-PIETTE de Argentina, hemos realizado estudios de casos en distintos sectores de trabajo formal y protegido, pero también en sectores en situaciones de mucha inestabilidad laboral, incluso grupos desocupados, donde lo colectivo juega un rol totalmente diferente con respecto a lo que ustedes están planteando. Sería

importante que pudieran especificar en qué sectores trabajaron –comercio, industrial u otros–, pues existen diferencias de matices.

En cuanto a las historias y trayectorias de los trabajadores/as, sería importante especificar las edades, porque en la indagación de algunos sectores aparece que la trayectoria de las personas, sus propias instancias de socialización y las experiencias vividas permiten, a veces, una mayor distancia crítica de los paradigmas y discursos que propone la empresa, más posibilidades de resistencia y de resignificación que, por ejemplo, en aquellos sectores de trabajadores jóvenes donde la memoria no está presente.

Vicente Sisto

Hemos escuchado que una individualización, llamada negativa por María Ester Feres, se caracteriza por hacer del trabajo una empresa privada en tanto cada cual busca soluciones por sí mismo, pues el trabajo no constituye una experiencia de pertenencia. La individualización –esta producción de sujetos en la cual estamos ahora– nos muestra un individuo separado de otro, buscando su propia comodidad. Es lo que varios autores –Bauman o Sennet o Moulian en Chile– han llamado una suerte de hedonismo o un trabajo juzgado desde la estética entendida como articulación social o relación por placer individual. Este sujeto sería el que ahora tendría que estar dispuesto a articularse socialmente si queremos una transformación societal. También hemos escuchado que no es posible individuos individualizados "sin sociedad", sin articulación. Quisiera vincular esto último con algunos trabajos que he realizado.

El año 2004, y con el apoyo de CLACSO, terminé una investigación sobre los profesores universitarios en condiciones de precariedad laboral, algo que hasta hace muy poco fue mi trayectoria vital; es súper interesante poder investigar la historia de uno mismo. En este momento la Universidad está bajo la presión de precarizarse, fragmentarse. Según algunas autoridades de la educación superior chilena, los profesores están en una torre de marfil que hay que destruir, pues, de esa manera, la remuneración sería por investigación hecha, por publicación hecha. Ello no es muy distinto a lo que viven otros trabajadores en otras esferas. La idea subyacente es que sólo necesitaríamos coordinadores en diferentes funciones para que vinculen a agentes que se articulan débilmente. Así constituimos una Universidad –como llamé tomando una metáfora de Guattari– sin órgano: la noción de cuerpo sin órgano. Hay que deshacerse de los órganos, en este caso, de los profesores estancados. La Universidad se tiene que transformar en flujo para así conectarse con las sociedades y entregar un conocimiento socialmente productivo. Al fin y al cabo –dicen las autoridades– estamos en la sociedad del conocimiento. Entonces, generamos esta organización sin órgano, como es el caso de las empresas, las cuales trabajan cada vez de modo más flexible. Las multitiendas tienen muchos trabajadores, aunque la mayoría son contratados por la empresa de seguridad o por la empresa que ofrece vendedores o aseadores. No estoy tan seguro que esta sociedad de individuos individualizados, "sin sociedad", no sea posible. Lamentablemente sí es posible y estamos ejecutando, de algún modo, una sociedad sin órgano, una sociedad débilmente articulada. Incluso cuando nos articulamos, lo hacemos como simulacro.

Retomando mi investigación, he observado que en algunas universidades las reuniones, a las que asisten profesores en su mayoría contratados a honorario, son ritos casi religiosos. El año pasado, en una de estas reuniones, el rector comenzó hablando de la historia de la universidad,

al mismo tiempo que enfatizaba el rol casi heroico de cada profesor como parte de esta historia. Y, a su vez, los profesores se sentían parte de esto. Luego tocó el tema de los problemas económicos de la institución. Entonces una profesora levantó la mano y dijo: "no cargues sobre tí todo el peso, para eso estamos nosotros". Fue como un guión, ya que el rector iba a exponer que no nos iba a pagar el sueldo de los siguientes dos meses. La organización articulada flexiblemente vive esto efectuando un simulacro y creo que la sociedad también la estamos ejecutando como simulacro. Esta idea de simulacro la tomo de Baudrillard, pues, de alguna manera, nos habla de una sociedad articulada frágilmente, de una sociedad que estamos viviendo y ejecutando incluso en nuestras propias vidas cotidianas. El tema es volver a reconstruir comunidad y el construir comunidad, como dijo Ada Freytes, se basa en recuperar esas memorias heterogéneas, diversas y fragmentadas. Estoy de acuerdo que ese es el trabajo pendiente.

Nieves Rico

Más que felicitar, quiero agradecer al CEM por la investigación presentada, pues era necesaria en Chile, y por la oportunidad de juntarnos y debatir sobre estos temas. Hay dos aspectos que me parecen interesantes. Retomando lo que planteaba María Ester Feres respecto de recuperar el proceso histórico, me pareció muy relevante este paso de la inscripción de los derechos desde la ley o desde el Estado a la inscripción de los derechos como un patrimonio de las personas, como formando parte del sentido común. Vinculándolo con la investigación hecha por el CEM, la pregunta va en un doble sentido: ésos derechos inscritos en nuestro sentido común, derechos desde las personas, ¿están apelando a lo individual o a lo colectivo? ¿Cómo se construye ese sentido común diferencialmente para varones y mujeres? En los resultados de la investigación ello aparece más bien como pregunta. En esa misma dirección, sería muy interesante que María Ester Feres pudiera extenderse y trabajar la idea de ciudadanía laboral desde esta concepción de derechos construidos y desde la tensión –individual/ universal– entre varones y mujeres.

Otro aspecto interesante en esta reconstrucción de los procesos históricos que estamos viviendo o hemos vivido, y vinculado a lo planteado por Carlos Peña, es cómo se da el paso de identidades adscritas a identidades adquiridas. Vinculándolo una vez más con la presentación del CEM, aparece el trabajo como 'haciendo hombres', hombres en tanto varones. El carácter constructivista y constructor del trabajo es por lo tanto adscrito al ser hombre. En cambio, cuando lo vemos desde la experiencia o la subjetividad de las mujeres, el trabajo aparece como una identidad adquirida en un proceso de ruptura de su identidad adscrita. Un punto más a reflexionar es que cuando leemos procesos globales hacemos afirmaciones generalizadoras y cuando atendemos a las subjetividades, éstas entran en tensión con los procesos generalizadores.

Por último, quisiera sumarme a la solicitud de Ada Freytes en cuanto a que el estudio del CEM mostró una heterogeneidad de trabajadores que se desempeñan en diferentes niveles ocupacionales tales como mandos medios, directivos y empleados u obreros. Pero esta identificación o construcción de la subjetividad a partir del trabajo depende de las condiciones en las cuales ese empleo se realiza. El cruce por sectores de la economía en los cuales estos sujetos, varones y mujeres, están trabajando pasa a ser central, pues las condiciones de empleo son hoy sumamente heterogéneas, dependiendo ya no tanto de si se es profesional, mando medio u obrero, sino también del sector de la economía en el cual están insertos.

Malva Espinosa

Respondiendo a la invitación de María Ester Feres en cuanto a que no podemos entender el presente sin reflexionar sobre el pasado y sobre el futuro y, por otro lado, la imbricación de los procesos económicos, sociales, culturales y políticos, quisiera situarme en la preocupación por la acción colectiva, la identidad colectiva, el movimiento social –o como decíamos en mi época estudiantil–, en la conciencia de clase. Pensando en Chile, desde los años treinta a los sesenta no existía una clase obrera concentrada en las grandes industrias. Existía, por el contrario, una diversidad casi tan desagregada como hoy en el capitalismo flexible. Es decir, en la matriz histórica chilena no había una clase obrera homogénea, había procesos incipientes de urbanización, los gañanes del campo transhumaban por el país, las ciudades atraían migrantes del campo y existía una diferenciación de clase, tal como esa distinción que se ha hecho aquí entre menos calificados, empleados, mandos medios y profesionales; una clase media incipiente en donde también operaban factores de diferenciación tal como el género, pero sobre el cual no existía una conciencia desarrollada, aunque se manifestaba en términos de jerarquías sociales, inserción laboral, etcétera. Por lo tanto, la heterogeneidad actual no puede ser el factor decisivo para que no exista una identidad, una conciencia. En aquellos tiempos esta identidad se construía como un proyecto político de cambio definido como un proyecto nacional popular, anticapitalista, antiimperialista y existía un horizonte utópico en cuanto a que el sistema de explotación y la insatisfacción podían ser superados, en algún futuro, por la vía de un sistema de acumulación o de reproducción de la vida social, política y económica distinto.

Por lo tanto, hoy en Chile el factor central de la dificultad para generar una identidad colectiva está en la desarticulación de lo social y lo político; está en la desarticulación de un proyecto de cambio o de un proyecto que geste un "nosotros", que una a los gañanes del campo, a los temporeros, empleados y profesionales que están en una condición de insatisfacción, y en donde hombres y mujeres seamos parte de ese "nosotros". Diría que para analizar el tema de la acción colectiva, la construcción de un sujeto colectivo en Chile, hay que entrar a picar –como dicen los maestros de la construcción– en la relación de lo social y lo político y de por qué no tenemos un actor político que complemente a un actor social para el tema de la acción colectiva. Llevamos muchísimos años tratando de analizar por qué hay desafección a los sindicatos, por qué la capacidad de reivindicar las condiciones mínimas de salario y condiciones de trabajo están tan desarticuladas. Es cierto lo que hoy se dijo acerca del escepticismo y del miedo a la inestabilidad que tiene la gente, pero también es posible constatar –como lo confirman algunas investigaciones al igual que la del CEM– una valoración positiva de lo colectivo y de la posibilidad de generar sindicato.

El problema central es que las identidades están siendo articuladas por el mercado y por una cultura que nos llega diariamente por los medios de comunicación de masas. El articulador es tan impersonal como un sistema de comunicaciones globalizado y como un mercado que no tiene nombre y que pareciera no tener proyecto político, pero que sí lo tiene, como ya se dijo. Hay un proyecto político que se instala en nuestra subjetividad con un liderazgo que no vemos, pero que está ahí. En definitiva, al menos en el caso chileno, que tiene una matriz de constituciones donde lo político tuvo una importancia tremendamente fundamental, la posibilidad de rearticular una subjetividad, un "nosotros", que pueda responder a este sistema capitalista flexible y globalizado, viene por una rearticulación de un proyecto político que

considere al menos un sistema menos desarticulador, menos perverso y menos enajenante. Me gustó que se recordara la palabra enajenación, pues permite explicarnos ciertos fenómenos, aunque haya estado guardada desde hace mucho tiempo en el escritorio de la memoria.

Josep Blanch

Dos reflexiones –a caballo entre la epistemología, la teoría y la metodología– a propósito del carácter sorprendente o incluso contradictorio de algunos de los datos expuestos.

En primer lugar, los datos son indisociables del procedimiento adoptado para obtenerlos, del modo cómo se han formulado las preguntas de la investigación y sobre todo del lenguaje empleado en las mismas. Así, por ejemplo, puede que la gente se manifieste más o menos "satisfecha" de su experiencia laboral según si le preguntamos por su "trabajo" o por su "empleo". Ya en los años setenta y ochenta, en los países anglosajones, se valoraba más el hecho de tener trabajo (*work*) que las características de su empleo concreto (*job*), de modo que la gente encuestada solía mostrarse altamente satisfecha por el hecho de *working*, independientemente de lo bien o mal que se llevara con su particular *job*. Y esto parece que lo seguimos constatando también hoy.

En segundo lugar, también podemos encontrar respuestas distintas y aparentemente contradictorias según el momento en que hacemos la pregunta, dependiendo de si es al principio o al final de una conversación-entrevista sobre el tema. Las manifestaciones de "satisfacción" y casi de "entusiasmo" del personal empleado ante imperativos de flexibilización organizacional puede responder a su reconocimiento de los indudables aspectos positivos de este proceso que les hace sentir como un pez en el agua, en un mundo que les requiere polivalencia, apertura al cambio, autonomía, etcétera. Pero, ¿cuánto hay de "políticamente correcto" en este discurso, que parece sacado de alguno de esos manuales de *gurúes de la nueva gestión* que se venden en los aeropuertos? Recuerdo aquel pasaje de *La corrosión del carácter* (Sennett, 1998), en que el autor entabla una larga conversación con su vecino de asiento de avión en un vuelo intercontinental, de Boston a Viena. En las primeras fases del vuelo, el interlocutor ofrece la viva imagen de un superempleado exitoso y realizado profesional y personalmente. Pero, a medida que se van desgranando las horas de viaje y se va estableciendo una relación de confianza y de complicidad con el interlocutor, entra en escena un personaje profundamente decepcionado con la vida, que está llevando por su falta de proyectos a largo plazo, el cual contamina no sólo su carrera laboral sino también su horizonte vital, sus relaciones de pareja y su rol de padre. Me cabe la duda de si, con entrevistas en profundidad, aquellas personas "satisfechas" mostrarían la cara oculta de su experiencia laboral.

Horacio Rivera

El primer tema central, señalado por Josep Blanch, es qué entendemos por trabajo. Puedo decir que trabajo es gasto energético, una definición que viene de la física, y desde ese punto de vista se desarrolla todo un modelo. O puedo decir que el trabajo es la transformación de la naturaleza por parte del ser humano, o que es una actividad que me permite ganarme la vida. ¿Desde dónde analizamos el problema del trabajo?

El segundo punto son los modelos antropológicos sobre los cuales nos apoyamos o desde los cuales analizamos el tema. Sin lugar a dudas son fundamentales. Detrás de conceptos como

mano de obra, recursos humanos, sujetos del trabajo o personas, hay un modelo antropológico, valórico, ideológico, tremendamente duro que es necesario profundizar muy seriamente. Porque cuando se dice mano de obra no son sólo las manos las que entran a la fábrica y afuera se queda el corazón, la cabeza, el estómago y todo lo demás. Ahí hay un tema que no es menor.

Otro aspecto, que comparto con el colega de la FLACSO, es que Marx sigue absolutamente vigente cuando plantea la triple alienación de la persona frente al trabajo, frente al producto de su trabajo y frente a los otros. Este proceso es resultado de una forma de organizar el trabajo que está directamente relacionada con modelos de producción y con modelos tecnológicos. Hoy día nos enfrentamos a un cambio tecnológico brutal y ello tiene directa vinculación con lo que entendemos por trabajo y las relaciones al interior del trabajo. Yo trabajo en minería y hace veinte años atrás teníamos trabajadores con un combo de varios kilos pegándole a las piedras. Hoy día tenemos a un operador sentado en su casa, literalmente, con una pantalla y con un *joystick* haciendo lo mismo, y en ocho o nueve piques. Hace veinte años atrás las mujeres no entraban a la mina; hoy día las mujeres han ingresado al sector.

Finalmente me referiré al tema de la relación trabajo-familia. Nuestra experiencia investigativa muestra que lo uno no existe sin lo otro. Incluso Juan Pablo II, en una encíclica, señala que el trabajo hace posible la familia y la familia, se supone, es la base de la sociedad. Ahí hay una relación muy compleja, y un par de elementos de esta relación que podemos destacar de nuestras investigaciones es que cuando se les pregunta a las esposas de un grupo de trabajadores mineros por qué se fueron a trabajar mil o dos mil kilómetros de donde estaban antes, responden: "porque ahí tenía trabajo el viejo". Sin embargo, en un ochenta por ciento de los casos, es la mujer la que toma la decisión de irse a trabajar a la mina, a un sistema de siete por siete, de cuatro por cuatro. Otro aspecto de esta relación familia-trabajo se observa en el caso de una mujer costurera que cuando a su marido le tocaba el turno de noche, ella cosía en la noche para acompañarlo, y en el día dormían y hacían todo el turno así. Es central estudiar estos temas desde el punto de vista socio-técnico. ¿Qué pasa con el modelo taylorista? Ahí hay una crisis atroz en la que no nos hemos involucrado.

José Antonio Román

Quisiera hacer dos comentarios que están conectados, uno a la primera exposición y otro a la segunda. Respecto de la primera, concuerdo con las tesis que María Ester Feres precisaba, pues podemos encontrarlas datadas desde "El Capital" de Marx, donde se planteaba que el capitalismo tenía un proceso cíclico de acumulación y distribución y, aparentemente, todo indica que estamos en una fase de acumulación que Tomás Moulian ha llamado de capitalismo salvaje. Ahora bien, en los repertorios explicativos de esta nueva forma de acumulación, o en estas nuevas estrategias –me gusta esta palabra– está la idea del capitalismo flexible, del capitalismo de consumo, la sociedad red, la sociedad global, el cambio tecnológico, y nosotros como pensadores, tenemos la misión de entender y comprender cómo esas distintas estrategias se mancomunan. Ese trabajo está hecho de manera insuficiente, pues algunos sociólogos se han contentado con ciertos conceptos sobredimensionados, como el de sociedad red o el de sociedad global, y que es importante deconstruir o desmontar. Usados de determinadas maneras, estos conceptos se transforman en eufemismos que no exponen ni desmontan las estrategias de explotación o de opresión.

Ligado a esto, una labor política importante es entender lo subjetivo y lo social como aquello que resiste o colabora a transformarse en capital. El problema es de qué manera hoy la identidad –por nombrar un concepto– resiste o colabora en ello. Se habla de sociedad de mercado, pero estamos *ad portas* de un mercado de sociedad, es decir, uno de los sistemas se ha autonomizado y, despótica y totalitariamente, está reduciendo al otro a sus términos. Por eso los conceptos como capital humano, para hacer visible lo humano, me escalofrían, porque es más bien consumar ese proceso.

Como investigadores, la indagación cualitativa tiene un rol privilegiado por sobre la encuesta, y voy a explicar por qué. Esto tiene que ver con la segunda exposición. Me auxilio de una distinción que hace Jesús Ibáñez, sociólogo español, entre el ámbito del *significado* y del *sentido*. Qué quiero decir con esto, y lo tomo porque en esos niveles rondan las dos exposiciones: significado es un espacio en sí mismo no problemático. Uno puede encontrar significados tipificados que en realidad son válidos para cualquier persona que lee el diario o que ha sido socializado en un contexto laboral. Es no problemático y ocasionan significado a partir de ciertos acontecimientos. Pero a nivel de sentido es donde se refleja la valoración y el carácter problemático de un cambio. Voy a dar ejemplos: es distinto el significado del trabajo instrumental en una narración excitante y exitista de un líder empresarial, donde el trabajo tiene un pleno sentido vital, que en la narración llena de humor o de vulnerabilidad de alguien que está en un mando medio o de un obrero, en que la significación instrumental puede estar vinculada a una valoración del trabajo como absurdo o abuso. También es diferente el sentido del trabajo que puede realizarse en la narración de un varón, en donde posiblemente se lo significará principalmente como empleo, y se lo podrá vincular al ejercicio de una identidad de género, de sostenedor; en el sentido que pueda elaborarse desde una narración de mujer, seguramente se problematizará la reducción del trabajo a empleo y se plantearán significaciones más complejas en donde, por ejemplo, se rescate el valor del trabajo reproductivo.

En el caso de la investigación del CEM, cuyos resultados acabamos de escuchar, esa distinción entre significado y sentido puede ayudar a potenciar el carácter crítico de su estudio. Quizás con un significado común haya en realidad narraciones de sentido distintas. Una narrativa que da un sentido, da un orden, y es usada también para justificar cierto estado de cosas. Entonces es posible que, frente a una narración excitante de lo que es el mundo de la competitividad, se justifique el ethos laboral "cada uno para sí y Dios contra todos".

Gonzalo Portocarrero

Plantearé, brevemente, que el concepto de trabajo tiene una valoración muy positiva, desde hace mucho tiempo, y que cada vez se incluyen más actividades bajo el nombre de trabajo. Se ha sumado, por ejemplo, lo que son las labores reproductivas como parte del trabajo, el arte como parte del trabajo, la política también es trabajo, todo es trabajo. El trabajo se ha convertido, entonces, en sinónimo de actividad humana. El trabajo, en este sentido tan amplio, viene a invisibilizar elementos muy importantes, diferencias sustantivas, que quedan niveladas con la idea de que todos somos trabajadores. Así, las diferencias sociales tienden a ser invisibilizadas. Habría que pensar en construir nuevos conceptos, o en rescatar antiguos, que den cuenta de estas diferencias y que permitan visibilizar las diferencias que

ahora quedan enmascaradas con el término trabajo, el cual ya no tiene un referente muy claro. Esto ha sido dicho, pero quizá lo que no ha sido tan dicho es que un antecedente valioso puede ser la obra de Hanna Arend, en tanto distingue entre labor, trabajo y acción. Labor tiene que ver con lo reiterativo, con lo que es necesario para el cuidado de la vida, con lo que socialmente no es muy valorado. En cambio, el trabajo implica una mayor creatividad, una mayor identificación con lo que se hace. La acción se refiere, sobre todo, al campo de la política.

Lo que se observa en las narraciones de los expositores es que este aspecto de labor recae sobre el trabajo semicalificado o el trabajo no calificado, por lo cual no suscita mucho entusiasmo. En todo caso, el entusiasmo está por sus resultados, por las posibilidades de autonomía que abre un ingreso, pero no por lo que se hace. Entonces, la labor o los aspectos que pudieran asociarse con el trabajo manual es menos gratificante y es peor pagada; en cambio, los trabajos más creativos, más gerenciales, más intelectuales, son mucho mejor pagados y dan más estatus. La pregunta que surge es: ¿Conviene llamar a estas dos actividades trabajo o habría que inventarles un nombre o rescatar una caracterización más específica, visibilizando las diferencias de intereses y el hecho de que algunos disfruten más y ganen más y otros disfruten menos y ganen menos? Mi pregunta va por el lado de que esta conceptualización del trabajo igual a actividad tiene un efecto democratizante, pero de invisibilización de las diferencias y, por lo tanto, de legitimación de las diferencias. En ese sentido, habría que hacer algo al respecto.

Ricardo Antunes

Haré dos comentarios. El primero se refiere al foco que colocó María Ester Feres respecto del consumo en orden a pensar la fuerza de la razón instrumental de la economía. En concordancia con esto, considero que el tema del consumo tiene que ver con el cambio del taylorismo, del fordismo y del consumo de masa a formas de acumulación flexible y de un consumo más singularizado. Y esta fue la respuesta del sistema global del capital a su crisis, debido a que se hacía necesario "superar la crisis del consumo de masa", superar la corriente del consumo de superproducción para llegar a un consumo "más calificado". Veinte por ciento de la población mundial puede consumir y para el otro ochenta por ciento es un problema de cada cual. De allí que sea importante ubicar o hacer la relación entre el consumo y las formas contemporáneas de producción del sistema global.

Un segundo comentario es en relación a la interesante pesquisa del CEM, porque utiliza una concepción ampliada de trabajo que no borra las diferencias, sino que muestra las múltiples dimensiones del trabajo. Ello permite percibir, por un lado, la centralidad del trabajo, la cual no es sólo positiva; muchas veces la centralidad está marcada por la negatividad. Por otro lado, está el tema de la relación entre trabajo y género. Hoy es frecuente escuchar que "el trabajo es irrelevante y el género es relevante", pero la investigación de ustedes muestra que están mezclados, dando cuenta, en este sentido, de las diferencias entre niveles ocupacionales. En los niveles más altos el trabajo doméstico es casi repulsivo, puesto que hay esclavas para hacerlo; en los sectores intermedios y obreros, que tienen una doble jornada, hay una duplicación del trabajo de las mujeres.

Para concluir, en la pesquisa que hicimos en Brasil, se les preguntó a las mujeres por el tema de la calificación. Observamos que los obreros hombres tienen la oportunidad de calificarse después del trabajo, en cambio, las mujeres tienen que volver a la casa para efectuar el

trabajo reproductivo y así garantizar la producción del mañana. Es sólo una nota para decir que es muy importante esta articulación género/clase. La estratificación cuidadosa nos permite avanzar en esta investigación.

Antonio Stecher

Voy a compartir lo que he ido pensando a propósito de los múltiples comentarios planteados, los que en muchos casos exceden el marco específico de la investigación presentada. Respecto al comentario de Kathya Araujo, debo señalar que en las entrevistas también encontramos esta tensión entre trabajadores que, por un lado, reconocen el trabajo como el principal espacio de sociabilidad, en el sentido de encuentro con otros, de coordinación para el trabajo, de relaciones de amistad como tomar el bus, fumarse un cigarrillo; pero que, al mismo tiempo, nos señalan que esa experiencia coexiste con la sensación de una sociabilidad siempre amenazada, frágil, de una experiencia laboral que se da en términos individuales. Me parece que uno de los desafíos es pensar esta aparente paradoja sin negar ninguno de sus polos.

Por otra parte, encontré muy interesante el comentario de Malva Espinosa respecto a la ausencia de imaginarios colectivos entre los trabajadores en el capitalismo flexible. Muchas veces se pone como principio explicativo de este fenómeno la actual heterogeneidad de los empleos. Sin embargo, como ella señala, no parece del todo correcto hacer un contrapunto categórico entre un primer momento (modernidad industrial) de homogeneidad, de tareas o escenarios comunes, y un segundo momento (modernidad tardía) donde se produce una profunda heterogenización de los trabajadores.

Si asumimos este punto –es decir, que en la modernidad industrial el mundo del trabajo era también bastante heterogéneo y a pesar de esto existían fuertes identidades colectivas entre los trabajadores– parece necesario indagar qué otros procesos pueden estar produciendo el actual debilitamiento de los imaginarios colectivos en y desde el trabajo. En esta reflexión, es fundamental atender al rol que actualmente cumplen los medios masivos de comunicación y las industrias simbólicas en la producción de imaginarios colectivos más ligados al campo de la cultura y del consumo. Si pensamos en las discusiones sobre las teleseries, cabe preguntarse cómo estos trabajadores tan heterogéneos pueden compartir un lenguaje en torno a ciertos productos o programas, pero no un imaginario común reflexivo sobre su propia situación y transformar ello en una capacidad de asociación y acción. Es pues pertinente pensar en este punto, porque si finalmente se asume como principio explicativo la heterogeneidad –y eso es un dato de la causa– se tiende a naturalizar la imposibilidad de que los trabajadores puedan hoy en día generar formas de identificación y acción colectiva.

También me interesó la distinción establecida por José Antonio Román entre los significados y los sentidos. Creo que sin explicitarlo intentamos poner en juego esa distinción al hablar de ciertos significados transversales del trabajo y del trabajar, esto es, que estaban presentes en los tres grupos ocupacionales analizados, pero que se narraban o –siguiendo el término– se experimentaban con sentidos distintos en función de la posición de los sujetos en la estructura ocupacional y de los recursos con los que contaban. Se podría decir que emergen hoy en día nuevos imaginarios laborales que si bien son ampliamente compartidos, se actualizan o expresan en formas singulares en distintos grupos y sujetos. Resulta necesario pensar cómo articular conceptual y empíricamente ambos niveles.

Otro elemento a retomar de la discusión es la pregunta sobre cómo pensar o desde dónde pensar las resistencias más pasivas o más activas a los discursos y prácticas hegemónicas del nuevo paradigma productivo. En muchas de las entrevistas que realizamos encontramos ciertos guiños e ironías de los trabajadores, quienes nos decían: "bueno, claramente aquí a la empresa lo que le interesa es ganar, eso lo tenemos claro todos, no nos vamos a engañar con que nosotros somos parte de esta organización o que somos una gran familia". Esto supone procesos de resignificación, de resistencia, de desplazamiento, que los propios trabajadores hacen en relación a los discursos conque el nuevo capitalismo los interpela. Es preciso reflexionar acerca de esos procesos de resignificación y de desplazamiento, así como en torno a las dimensiones de autonomía y sujeción que están presentes en todo proceso de subjetivación. Aquí haría un matiz respecto de lo que María Ester Feres planteaba, pues si bien se puede entender claramente esta lógica de continuidad en términos de los procesos de acumulación y transformación del capitalismo en sus distintas fases, y que hoy en día estaríamos en un momento de acumulación, también hay que recordar que el despliegue del capitalismo, en el horizonte de las sociedades modernas, ha estado siempre acompañado de momentos de resistencia, de movimientos sociales, de lógicas de regulación, de mediación de la relación capital-trabajo, lo que nos recuerda la necesidad de pensar el proyecto de la modernidad como una ambivalencia permanente entre liberación y dominación.

En cuanto al potencial de individualización, habría que distinguirlo conceptualmente del mero individualismo. La individualización como un proceso de destradicionalización, de incremento de la reflexividad, debe ser entendida como el proceso mediante el cual las personas incrementan su autonomía y asumen la tarea de construir reflexivamente su identidad y dar forma a sus biografías. En ese sentido, la individualización y su radicalización contemporánea tiene un componente emancipatorio, y no debe ser confundida con uno de sus destinos posibles, que es el individualismo. Es la individualización la que explica la fuerza conque aparecen en las entrevistas los temas de bienestar subjetivo, calidad de vida, aspiraciones y sueños personales.

Una de las tensiones de la sociedad actual es que el capitalismo flexible promueve la individualización, la cual al mismo tiempo habilita a los sujetos para –bajo ciertas condiciones– ser más críticos del nuevo mundo del trabajo.

Por último, me gustaría recordar que el estudio se realizó con una muestra de hombres y mujeres que entró a un mercado de trabajo en transformación –a mediados de los años ochenta– y que están insertos en grandes empresas. Es decir, no estamos hablando de pequeñas ni microempresas, sino de organizaciones modernas y de punta, como multitiendas, grandes industrias alimentarias, bancos. Estos trabajadores, se podría decir, no son sujetos excluidos ni desempleados, son los representantes de la estabilidad laboral en el país, cuentan con contratos y llevan más de cinco años en sus empleos. Lo interesante es que incluso en ellos están presentes con mucha fuerza las experiencias de precariedad, de explotación, de incertidumbre, lo que lleva a la pregunta sobre qué pasa entonces hoy en día con los sujetos que están en condiciones aún más inestables, más precarias, con menos posibilidades de afiliación, de asociatividad, participación.

Lorena Godoy

Quiero hacer algunas aclaraciones sobre la muestra de nuestro estudio. En la primera fase de la investigación se incluyeron trabajadores de edades heterogéneas y que habían ingresado al mercado laboral antes de los años ochenta. En la segunda fase, efectivamente la muestra está focalizada en asalariados insertos en el mercado de trabajo desde mediados de los ochenta, es decir, mayoritariamente trabajadores jóvenes. Y tomando esto en consideración, quisiera mencionar el tema de la memoria histórica a la que Ada Freytes hacía mención, pues constituye una dimensión muy importante para entender la percepción que tienen del trabajo y específicamente esta forma más colectiva de experimentar el trabajo. Resulta muy evidente en los casos de trabajadores más jóvenes, cuyo análisis expusimos, que no existe en ellos una memoria histórica respecto de una experiencia laboral colectiva; esa memoria no está en su horizonte. Muchas veces no se la valora o abiertamente se la rechaza y las experiencias de asociatividad de la mayoría de los entrevistados, tanto dentro como fuera del trabajo, son muy escasas. Dicho de otro modo, en general los entrevistados no tienen una experiencia de participación o asociatividad en un sentido amplio. Sin embargo, es importante señalar que la valoración es muy positiva en los escasos sujetos que han tenido esa experiencia.

Respecto de la noción amplia de trabajo que hemos utilizado, es importante distinguir entre ampliación y ambigüedad del concepto. Un aspecto fundamental para el CEM es reconocer que no es posible comprender la organización, la sustentabilidad, la viabilidad del trabajo productivo sin el trabajo reproductivo. Como uno de los participantes decía, muchos proyectos familiares no son posibles sin el trabajo y, agregaría, el trabajo es posible en gran medida gracias a la familia (trabajo reproductivo). Esta comprensión del trabajo no supone ampliar el concepto hasta la ambigüedad, sino comprender lo estrechamente imbricado que está con otros ámbitos de la sociedad, y esa fue la mirada desde la cual nos planteamos esta investigación. La distinción mencionada por Gonzalo Portocarrero entre labor y trabajo es bastante discutible. Dudo que las personas que realizan una labor –siguiendo a Hanna Arendt– no le asignen también valores expresivos, valores de autorrealización. Tenemos varios testimonios al respecto. Es difícil hacer esa distinción desde afuera, no considerando la subjetividad y los significados que las propias personas dan a su actividad laboral. Es un tema de discusión muy interesante que podríamos continuar después.

Finalmente, sólo quisiera decir que concordamos plenamente con Josep Blanch, pues, en verdad, esa adhesión aparentemente feliz y exitosa de algunos trabajadores a los discursos empresariales flexibles, y el hecho que los estilos laborales se transformen en estilos de vida, convive al mismo tiempo con profundos malestares y dolores en la vida cotidiana, aspecto muy evidente en el grupo de profesionales ejecutivos. Y esto se puede advertir muy pronto en las entrevistas. Sobre ello no se ahondó en la exposición, pero sí podemos retomarlo en el curso de la jornada.

Josep María Blanch[44]

Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible

En el occidente moderno económicamente desarrollado, trabajar ha consistido, hasta hace relativamente poco tiempo, para la mayoría de la gente, en la experiencia común y normal de un empleo estable, en una organización estable, con un contrato estable, en un marco de relaciones laborales estable, en un mercado laboral estable. En este contexto, el trabajo ha venido funcionando, como un medio de sustento material y también como un potente factor de estructuración de la vida psicológica, sociopolítica y cultural, al proporcionar salario, estatus e identidad, derechos y deberes, certidumbre y seguridad (Jahoda, 1982; Warr, 1987; Blanch, 1990, 2003, 2004, 2005). Pero un nuevo orden socioeconómico rompe con este sistema, instaurando una era de precarización del empleo y de cierto deterioro de la calidad de la experiencia laboral.

Ante la profunda metamorfosis contemporánea del mundo del trabajo, se plantea la cuestión acerca de la relación entre los cambios estructurales en el entorno productivo y la experiencia laboral, especialmente en lo que concierne al significado, a la valoración y, en último término, a la subjetivación del mismo trabajo.

El presente informe avanza resultados de un estudio en equipo sobre estas complejas relaciones entre los cambios objetivos a nivel socioeconómico y la experiencia subjetiva del trabajo y de las relaciones laborales en el nuevo capitalismo flexible y global.

Pocas situaciones ilustran de modo más transparente y contundente este proceso que la del personal investigador precario, que encarna y sublima las condiciones de vida en un mundo social dominado por las leyes del mercado. Precisamente, una serie de personas que aspiraban a realizar una tesis doctoral bajo mi dirección en circunstancias de notable escasez de recursos materiales y tecnológicos me indujo a organizar en 2003 una especie de cooperativa de trabajo que sirviera para generar sinergias positivas en un grupo que compartiera proyecto, marco teórico, metodología y herramientas de trabajo. El equipo empezó a andar con lo puesto y, felizmente, hoy está desarrollando su labor en el marco de un proyecto de investigación financiado por el gobierno español que coordino[45].

---

44 Psicólogo y Doctor en Psicología. Profesor e investigador del Departamento de Psicología de la Salud y de Psicología Social, Área de Psicología Social, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Barcelona.

45 El proyecto se inscribe en el Plan Nacional I+D+I 2004–2007 (referencia: SEJ2004–06680/PSIC). El núcleo del grupo de trabajo está integrado por Patricia M. Goulart (Brasil), Liliana E. Ferrari (Argentina) Mª Esther Castillo (México), Mª Claudia Peralta (Colombia), Jacqueline Tittoni (Brasil), Leonor Cantera (Ecuador) y cuenta con el equipo técnico de base de la UAB en el que figuran Pere Casas, Ramón Alturo, Andrea Calsamiglia y Valeria Santoro.

El instrumento básico del estudio empírico consiste en un amplio cuestionario de papel y lápiz, que incluye series de ítemes cerrados y un bloque de preguntas abiertas. En el bienio 2004-2005, ha sido aplicado de modo individualizado a 2141 personas del ámbito iberoamericano a las que se ha accedido mediante un muestreo aleatorio estratificado intencionalmente atendiendo a criterios de edad, sexo-género y situación ocupacional.

La existencia social de las personas investigadas se desarrolla en ciudades tan próximas entre sí (en cuanto a ciertas tradiciones y coyunturas comunes) y al tiempo, en algunos aspectos, tan diversas, como Barcelona (España), Buenos Aires (Argentina), Bogotá (Colombia), Porto Alegre, Creciuma y Santa Catarina (Brasil) y Puebla (México). Su experiencia del trabajo se escribe y se inscribe, pues, en unos espacios socioeconómicos que, sobre un substrato *latino* básico, están enmarcados, a su vez, en diferentes historias sociales y culturales, así como en distintos modelos de Estado y de políticas laborales.

Introducción

Nuestra línea de investigación parte de un presupuesto y de una sospecha: presuponemos que el mundo *objetivo* del trabajo y de las relaciones laborales está experimentando profundas transformaciones al compás de la globalización económica, de la reingeniería de procesos organizacionales, de la implantación de las tecnologías de la información y de la comunicación y de la imposición del modelo neoliberal en la gestión política de la economía, de la sociedad y de la cultura, y que todo ello se traduce en la precarización de las condiciones contractuales, en la emergencia del subempleo y en la minimización de los dispositivos keynesiano-fordistas de protección social. Consideramos que el nuevo capitalismo es el efecto conjunto de múltiples vectores, entre los que destaca el de la reorganización *flexible* del trabajo como el elemento que genera un impacto más profundo en el campo psicosocial y como el factor más determinante del cambio en la experiencia laboral y en la *subjetivación del trabajo* (proceso que los otros vectores facilitan, estructuran y encauzan).

Y sospechamos que esta dinámica conlleva un proceso *subjetivo* de mutación de la misma experiencia laboral, con especiales implicaciones en el significado, el sentido y el valor conferidos al mismo trabajo, así como en el modo de vivirlo y de afrontarlo. Y que tales cambios en la *subjetivación* del trabajo reflejan la transición psicosocial desde la ética moderna industrial hacia una nueva mentalidad posmoderna subyacente a la *sociedad del riesgo laboral.*

Figura 1



El punto de partida de este proceso de cambio de mentalidad es un meta-autorrelato que hacía del trabajo una fuente de valor, de identidad y de seguridad, de la propia vida laboral una realidad sólida, dura y estable, y de la existencia personal, social y profesional un proceso lineal y progresivo, un desarrollo previsible, proyectable y controlable.

El punto de llegada del mismo es una crisis de aquella cosmovisión trabajo-céntrica activada por lo que Beck (1999) denomina *economía de la incertidumbre y de la inseguridad,* en el seno de la cual la realidad sociolaboral aparece más fluida, frágil e inestable y la existencia individual y colectiva más desconcertante, imprevisible e incontrolable, a la vista de que el trabajo no proporciona la certidumbre ni la seguridad de antaño a sectores cada vez más numerosos del personal laboralmente ocupado, de que los empleos y las mismas empresas son tan volátiles como el capital financiero y de que la clásica espiral virtuosa buen currículum-buen empleo-buena empresa-buena carrera-buena calidad de vida puede romperse con la misma facilidad que el cántaro del viejo cuento de *La Lechera.*

Ante tales cambios, es razonable creer que algo debe estar cambiando en la lógica, el sentido y el valor tradicionales del trabajo –que la modernidad industrial instituyó (en su modalidad de *empleo*) como categoría *central* de la experiencia humana, como eje vertebrador del orden social y como valor casi final–. Y que probablemente el infocapitalismo flexible y global tiende a restituirle cierto carácter original de valor meramente *instrumental,* de medio de

subsistencia económica. Como valor *final*, el trabajo ha llegado a constituir un modo de ser, de estar y de vivir. En tanto que valor *instrumental* no representa más que un modo de obtención del dinero necesario para el acceso al consumo, instituido como meta sociocultural y asumido como modo de vida.

Así, pues, se trata de saber si se da y, en tal caso, en qué medida y en qué dirección ocurre, este hipotético proceso sociocultural de desplazamiento de la carga semántica del "trabajar", de la experiencia laboral y de la valoración del trabajo en un escenario que, sin impedir la experiencia de "buenos empleos" ni el desarrollo de "carreras" excelentes, funciona para mucha gente como la matriz donde se gesta cada vez más empleo *precario* y trabajo *basura*. En definitiva, intentamos estudiar las complejas relaciones entre los cambios objetivos y la experiencia subjetiva de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales a base de analizar empíricamente este presunto cambio de significado, de cuantificar y calificar su alcance teórico y de valorar sus implicaciones prácticas en política sociolaboral y con respecto a la lógica de la "orientación" y de la "inserción" laborales.

Marco teórico

El proyecto parte del actual debate teórico en el seno de las ciencias sociales a propósito del cambio del escenario laboral (Antunes, 1995, 2000; Bauman, 1999, 2003; Beck, 1999, 2000, 2002; Bilbao, 1999; Blanch, 2003, 2004, 2005; Boltanski & Chiapello, 2000; Carnoy, 2000; Castel, 1995; Castells, 2000; Gorz, 1997; Meda, 1995; Mingione, 1991; Recio, 1997; Sennett, 1998, 2001) y de la premisa compartida en este ámbito de que un cambio de escenario va asociado a cierto grado de cambio en la experiencia de los actores sociales.

Y se basa en la constatación cotidiana de que buena parte de los actuales saberes, y discursos expertos concernientes al trabajo están anclados en el universo semántico del fordismo, incluyendo los referentes al significado y valor del trabajo, a la identidad profesional, a la motivación y a la carrera laborales. Y también de que otra buena parte del lenguaje cotidiano de sentido común, que subyace al articulado de programas elaborados en el campo de políticas públicas sociolaborales (básicamente de formación, orientación e inserción laborales), está integrado por viejas categorías lingüísticas y analíticas (valor, carrera, vocación, empleo, etcétera) en avanzado proceso de obsolescencia.

A este respecto se puede hablar de inadecuación de viejos significantes a la hora de significar nuevos fenómenos y procesos, al igual que Marcuse (1955) habla de *envejecimiento del psicoanálisis* y de la consiguiente necesidad y urgencia de actualizar y renovar el arsenal teórico de las categorías psicoanalíticas, precisamente porque ha cambiado la realidad que pretenden hacer comprensible. Según él, no es razonable buscar por las calles del San Francisco de mediados del siglo XX el síndrome de la *histeria* que dominaba por las de la Viena puritana de finales del XIX. En esta misma línea abunda Gergen (1973) cuando presenta *la psicología social como historia,* refiriéndose al hecho de que buena parte de las teorías psicosociales, al infiltrarse en la realidad, la transforman, volviendo obsoleto el saber adquirido y acumulado sobre la misma. Más recientemente, Beck (1999) habla de *categorías zombis*. Según él, a menudo pensamos, sentimos y vivimos la realidad con unos conceptos que ya están muertos y, mientras tanto, lo vivo no lo significamos, porque no hemos inventado el lenguaje necesa-

rio para ello. También se sigue hablando hoy de *trabajo* (y de *empleo*) como fuente universal de salario y de identidad, de certidumbre y de seguridad, de estructuración del tiempo cotidiano y del ciclo vital, de trayectorias laborales lineales y continuas, de autoconcepto y autoproyecto profesionales, etc., como si no hubiera llovido casi nada en el intenso último cuarto de siglo.

Metodología

Objetivos

En el plano **teórico**, nos proponemos comprender el proceso a través del cual la transformación estructural objetiva del escenario laboral se traduce en cambios subjetivos en la experiencia (psicosocial) del trabajo, así como en el modo de construcción reflexiva y narrativa de la propia identidad psicosocial y laboral.

En el **empírico**, pretendemos realizar una evaluación aproximativa de la dirección, el sentido, la intensidad y el alcance de los cambios observables en cuanto a significado y valoración del trabajo, a impacto percibido del proceso en los campos del bienestar psicológico y a visualización y afrontamiento del trabajo, identificando rasgos comunes y diferenciales del modo "latino" (en su unidad y diversidad internas) de ver, vivir y afrontar la experiencia laboral en el capitalismo flexible.

Y en el **práctico**, intentamos aportar elementos para repensar y rediseñar programas (de formación, orientación e inserción laborales) culturalmente adecuados a la experiencia psicosocial en el nuevo entorno laboral.

Procedimiento e instrumento

El cuestionario utilizado incluye 10 escalas, 3 inventarios, una serie de preguntas abiertas y un apartado final de datos censales. Los principales datos psicométricos de las escalas que incluye y de su proceso de elaboración, así como de la definición y operacionalización de los constructos implicados están resumidos en Blanch (2005) y esquematizados y actualizados en las 4 tablas siguientes.

Tabla 1. Definición de los constructos

Denominación: I (Inventario) E (Escala)	**Concepto Implicado**
I a. Inventario Valores Personales	Lista de valores
I b. Inventario Significados del Trabajo	Lista de significados
I c. Inventario Atribuciones Situación Laboral	Lista de atribuciones
E1. Explicación de propia situación ocupacional	Atribución causal de los factores que influyen en el hecho de encontrar, mantener o perder un empleo
E2. Condiciones de trabajo	Conjunto de circunstancias (ecológicas, técnicas, económicas, jurídicas, organizacionales, etc.) en cuyo marco se desarrolla la actividad laboral
E3. Clima sociolaboral	Síntesis de propiedades objetivas y de percepciones subjetivas del ambiente sociolaboral
E4. Centralidad del empleo	Importancia del empleo en tanto valor instrumental y valencia psicosocial
E5. Autoconcepto laboral	Conjunto de cogniciones autorreferenciales sobre las que cada cual basa su auto-valoración como persona trabajadora y como profesional
E6. Disponibilidad al empleo	Actitud concerniente a las condiciones de aceptación de un puesto de trabajo y al compromiso con el mismo
E7. Estilo de búsqueda de empleo	Nivel de actividad conque una persona afronta(ría) la búsqueda de trabajo
E8. Bienestar laboral	Grado de satisfacción por la actual experiencia de trabajo y por las connotaciones del futuro laboral percibido
E9. Evolución personal y laboral percibida	Valoración retrospectiva del propio desarrollo personal y laboral
E10. Ajuste percibido al mercado laboral	Adecuación del empleo ofertado al perfil personal

Tabla 2. Identificación y datos psicométricos de los constructos

Denominación: I (Inventario) / E (Escala) **Fuentes datos psicométricos**	**Varianza explicada**	**Alpha Cronbach**	**Nº ítemes**
I a. Inventario Valores Personales	–	–	10
I b. Inventario Significados del Trabajo	–	–	12
I c. Inventario Atribuciones Situación Laboral	–	–	4
E1. Explicación de la propia situación ocupacional			15
Blanch, 1990	46,3	.79	
Marín et al, 2000a	55,9	.82	
Blanch, 2005	47,2	.80	
E2. Condiciones de trabajo			20
Blanch, 2003	38,1	.87	
Blanch, 2005	41,8	.92	
E3. Clima sociolaboral			6
Blanch, 2003	47,5	.84	
Blanch, 2005	64,9	.89	
E4. Centralidad del empleo			17
Blanch, 1990	57,0	.86	
Marín et al, 2000a	55,9	.86	
Blanch, 2005	42,2	.92	
E5. Autoconcepto laboral			18
Blanch, 1990	60,1	.88	
Marín et al, 2000a	60,6	.87	
Blanch, 2005	42,0	.91	
E6. Disponibilidad al empleo			20
Blanch, 1990	57,6	.86	
Marín et al, 2000a	59,0	.87	
Blanch, 2005	37,6	.90	
E7. Estilo de búsqueda de empleo			10
Blanch, 1990	51,4	.74	
Marín et al, 2000a	53,9	.83	
Blanch, 2005	44,4	.90	
E8. Bienestar laboral			17
Blanch, 2005	60,4	.96	
E9. Evolución personal y laboral percibida			10
Blanch, 2005	38,6	.84	
E10. Ajuste percibido al mercado laboral			4
Blanch, 2005	74,7	.89	

Tabla 3. Operacionalización de los constructos

Denominación: **I (Inventario) E (Escala)**	**Ítemes Ilustrativos**
Ia. Inventario Valores Personales	Valora de 0 a 10 la importancia en tu vida personal de los siguientes valores: familia, trabajo, dinero, salud, educación, etc.
Ib. Inventario Significados del Trabajo	Valora de 0 a 10 los siguientes aspectos en tu concepción del trabajar: tareas, dinero, esfuerzo, tiempo, organización, etc.
Ic. Inventario Atribuciones Situación Laboral	Valora de 0 a 10 tu grado de acuerdo con la afirmación de que *lograr mis objetivos laborales dependerá de:* suerte / habilidad / mercado / esfuerzo
E1. Explicación de la propia situación ocupacional. Valora (0-10) cuánto influye cada uno de estos factores a la hora de encontrar, mantener o perder el empleo	Los contactos sociales La formación profesional Los rasgos personales La especialización laboral
E2. Condiciones de trabajo Supón que tienes un empleo. Valora (0-10) los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo	Salud y seguridad (higiene, riesgos de contagio y accidentes…) Instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos Tiempo de trabajo (horarios, turnos, ritmos, descansos…) Retribución económica
E3. Clima sociolaboral Supón que tienes un empleo. Valora (0-10) los siguientes aspectos del ambiente social del trabajo	Compañerismo Relaciones humanas entre jefes y personal empleado Apoyo entre iguales Reconocimiento de tu valía por la organización
E4. Centralidad del empleo Valora (0-10) cuánto influye un empleo en los siguientes efectos:	Estabilidad económica Realización personal Satisfacción vital Organización del tiempo
E5. Autoconcepto laboral Valora (0-10) tus características como persona trabajadora	Tu motivación para el trabajo Tus cualidades profesionales Tu experiencia laboral Tu formación profesional
E6. Disponibilidad al empleo (No tienes empleo y te urge encontrarlo...) Valora (0-10) tu disposición a aceptar un empleo…	De baja categoría Mal visto socialmente De alto riesgo para la salud Inestable

Denominación: **I (Inventario) E (Escala)**	**Ítemes Ilustrativos**
E7. Estilo de búsqueda de empleo (No tienes empleo y te urge encontrarlo...) Valora (0-10) la frecuencia conque realizas las siguientes actividades	Estudiar temas de tu especialidad profesional Colaborar en trabajo de familiares o amistades Enviar tu currículum a empresas Leer ofertas de trabajo en la prensa
E8. Bienestar laboral Marca la respuesta que te inspira tu actual perspectiva laboral	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Incertidumbre — Certidumbre Inseguridad — Seguridad Malestar — Bienestar Impotencia — Potencia
E9. Evolución personal y laboral percibida Marca con X la respuesta elegida. En los últimos años: ☐ Ha subido ☐ Se ha mantenido ☐ Ha bajado	mi motivación por el trabajo mi satisfacción con mi situación laboral mi capacidad de consumo mi calidad de vida
E10. Ajuste percibido al mercado laboral Valora de 0 a 10 tu grado de acuerdo con la afirmación de que *los empleos ofertados coinciden con mis*	intereses capacidades necesidades expectativas

Tabla 4. Preguntas abiertas

1	¿En qué piensas cuando hablas de TRABAJAR?
2	¿Cuál es TU SITUACIÓN LABORAL ACTUAL, cómo la ves y cómo la vives?
3	¿CÓMO INFLUYE ESTA SITUACIÓN LABORAL EN TU VIDA familiar, social y cotidiana?
4	¿De qué manera TU ACTUAL SITUACIÓN LABORAL te permite hacer y desarrollar PLANES PERSONALES DE FUTURO (de pareja, familia, vivienda, viajes, etcétera?)
5	¿CÓMO VES TU FUTURO? en el plano laboral con respecto a tu bienestar personal (y tu calidad de vida)
6	¿CÓMO AFRONTAS TU FUTURO LABORAL? (¿Qué estás haciendo y qué piensas hacer para que se haga realidad el futuro laboral que deseas para ti? ¿Cómo combinas tus recursos personales, los apoyos sociales y las oportunidades que te ofrece el "mercado"?)

4. Avance de la información empírica general obtenida

Los resultados generales de las puntuaciones en las escalas y también de las respuestas a preguntas abiertas inducen a considerar que los cambios contemporáneos objetivos en el mundo laboral conllevan cierta reconfiguración de la propia experiencia del trabajo y, por tanto, también cambios en el mismo significado subjetivo de esta actividad.

En este apartado, voy a resumir algunos aspectos del panorama observado que inducen a creer en la necesidad de reinventar lenguaje, de repensar saberes y de rediseñar políticas referentes al mundo laboral.

a. Obsolescencia de categorías lingüísticas, analíticas y operativas

En los años ochenta, desarrollé en España numerosas investigaciones empíricas en el ámbito del empleo y del desempleo. En la mayoría de ellas trabajé con muestras de cientos de personas y en alguna de miles (Blanch, 1986, 1989, 1990; Blanch & Salleras, 1987). Con la excepción de casos aislados, nunca se produjeron situaciones especiales de confusión a propósito de las variables censales. De modo que las categorías sociolaborales *(empleo, desempleo, estudiante, ama de casa,* etcétera.*)* solían presentar tan pocos problemas de comprensión y de identificación como las referidas a sexo, edad o nivel de estudios. Tan sólo algunos significativos intentos de enmascarar situaciones de empleo oculto en casos de personas desempleadas que cobraban el seguro de desempleo al tiempo que desarrollaban un trabajo irregular o bien que seguían una carrera universitaria.

En la presente investigación, por el contrario, en todos los países nos encontramos casi como norma general el hecho de que las personas que responden al cuestionario marcan numerosas respuestas en el ítem "situación laboral actual", lo cual nos crea notables dificultades de operacionalización de esta variable clave para conocer si la experiencia laboral es vivida de modo significativamente distinto en situación de empleo tradicional, de subempleo, de desempleo, de estudiante, etcétera. De manera que si hace veinticinco años el adscribirse a un estatus ocupacional resultaba una tarea fácil, hoy se convierte en una especie de jeroglífico: cuando a las personas les brindamos siete u ocho categorías para que puedan elegir y matizar su situación particular, la mayoría marca unas cuantas y, además alguna gente llena espacios en blanco matizando y especificando qué hace por la mañana, por la tarde, por la noche, a lo largo del fin de semana o en vacaciones, además de lo que hacía el año pasado, contándonos historias tan originales e inclasificables que o bien renunciamos a la categorización o inventamos tantas categorías como sujetos. Hemos dedicado notables cantidades de tiempo y de energía a releer las autoadscripciones de las personas, para decidir en cada caso, a partir de la minuciosa lectura de la información aportada por el conjunto de las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario, si acabábamos clasificando a cada una de ellas como sobre todo *empleada,* sobre todo *desempleada,* sobre todo *subempleada,* sobre todo *estudiante,* etcétera. Finalmente, hemos reducido este complejo panorama a un esquema categorial convencional en cuanto a estatus ocupacional, para poder trabajar con esta variable (tan importante y precisa en el plano de la construcción teórica y empírica de la realidad como confusa en el del mercado laboral). Esta tarea de reducción y de simplificación tiene sus reglas y sus límites, que nos han obligado a crear una categoría especial de "otros" (inclasificables), integrada por casos de los que disponemos de información insuficiente o deficiente hasta tal punto que nos obliga a considerarlos "missing" a la hora de trabajar con dicha variable "situación ocupacional".

Este hecho y esta experiencia ponen en evidencia la progresiva obsolescencia e inoperancia de arcaicas categorías lingüísticas, administrativas y "demográficas" con las que clasificamos social y "científicamente" a una persona como "empleada", "desempleada", "estudiante", laboralmente "activa" o "inactiva". La realidad laboral empieza a desbordar el lenguaje convencional que usamos para significarla. Nuestros viejos esquemas clasificatorios nos sirven más para mirar el pasado que para comprender el presente o para predecir el futuro del trabajo. Seguimos usando tipos ideales relativamente residuales y arqueológicos a la hora de significar identidades laborales emergentes de aspecto híbrido, borroso, difuso, discontinuo y fragmentario, de señalar la amplia y heterogénea gama de personas que, a lo largo de la jornada o de la semana, van alternando y combinando estatus de desempleadas, de estudiantes, de subempleadas y, ocasionalmente, de empleadas flexibles. Ello exige actualizar de algún modo el lenguaje técnico y cotidiano referido a la situación ocupacional.

b. Funcionalidad casi meramente económica del subempleo y también psicosocial del empleo

El *empleo* estable convencional neofordista sigue actuando como factor vertebrador de la identidad y de los proyectos personales y laborales. El *subempleo* (estatus laboral de la persona que ocupa un puesto de categoría significativamente inferior a la propia cualificación profesional o que trabaja en unas condiciones contractuales, salariales, materiales o sociales por debajo de lo que viene siendo normal en su entorno social), por el contrario, no produce efectos perceptibles al respecto, ya que no estructura propiamente un modo sustantivo de ser, sino más bien un proceso adjetivo de estar en la sociedad.

Ello exige contextualizar sociohistórica y sociolaboralmente los modelos clásicos referidos a efectos psicosociales esperables del empleo, que llegaron a ser consideradas casi funciones universales del mismo trabajo, cuando remiten más bien solamente a una modalidad históricamente concreta, determinada y perecedera del mismo.

Frente al tópico tan confirmado por estudios empíricos de decenios, anteriores según el cual trabajar (*working*) resulta una experiencia gratificante independientemente de las características del puesto ocupado y de la función desempeñada (*job*), en el caso del subempleo parece resultarlo mucho menos. No hemos logrado encontrar personal feliz y satisfecho en la precariedad del subempleo. Incluso jóvenes que viven su presente situación de inestabilidad laboral como una "oportunidad", como un "desafío" o como algo ajustado a su "disponibilidad" para el trabajo (en tanto que "estudiantes" o que simples "jóvenes" que, por el momento, "ya están bien en casa de sus padres"), o que no hablan mal del trabajo precario porque lo viven como una "elección" (para financiarse estudios, ocio o viajes), que no quieren trabajar más que lo que les va saliendo al paso, y que no se sienten en modo alguno explotados ni alienados por quien les paga, cuando se les pregunta cómo visualizan su futuro a medio o largo plazo, en tanto que personas ya plenamente adultas declaran abiertamente su aspiración a un empleo estable y su expectativa de un *buen trabajo*, con familia, casa, hijos. En definitiva, la inestabilidad laboral no parece gustar a casi nadie, por lo que casi siempre va asociada a malestar psicosocial declarado. Casi todo el mundo idealiza el empleo estable y casi todo el mundo reconoce que el empleo precario e inestable impide desarrollar planes personales y laborales. No hemos encontrado, pues, los precarios felices que ciertos gurúes de la nueva economía no paran de descubrir y señalar por doquier.

c. *Instrumentalidad y expresividad del valor trabajo*

Buena parte de la psicología social del trabajo desarrollada a lo largo del siglo XX trata de responder a las preguntas sobre el por y el para qué trabaja la gente. Una parte de las respuestas teóricas y empíricas a la cuestión se extienden a lo largo de un continuo bipolar entre la motivación económica y la función expresiva, de modo que, desde este ángulo, el empleo de baja calidad se acerca más hacia el primero de aquellos polos y el de alta calidad, hacia el segundo de los mismos. Otros enfoques dan por descontado que todo el mundo trabaja por motivos económicos y que, en la medida en que sus circunstancias laborales se lo permiten, puede hacerlo además por otras razones no meramente instrumentales –expresión, identificación, realización, etcétera– (MOW, 1987, 1991; Blanch, 1990; Salanova, Gracia & Peiró, 1996).

En esta investigación, pretendemos actualizar nuestros conocimientos sobre estos tópicos, comparando las respectivas valoraciones (en una escala de 0 a 10) dadas al "trabajo" y al "dinero" según situaciones ocupacionales en el nuevo entorno del capitalismo flexible. Desde el principio avanzamos algunas hipótesis y nos planteamos algunas preguntas al respecto:

Supuesto que la flexibilización laboral contemporánea conlleva, en numerosas ocasiones, inestabilización del empleo y deterioro de las condiciones de trabajo, esperábamos observar una asociación entre la situación sociolaboral de *subempleo* y la valoración meramente *instrumental* del trabajo (valor *trabajo* = valor *dinero*), en contraste con un mantenimiento de componentes *expresivos* en contextos de *empleo* tradicional neofordista (valor *trabajo* > valor *dinero*).

Hemos medido estadísticamente la distancia entre las puntuaciones medias obtenidas respectivamente por los valores "trabajo" y "dinero". Presuponemos que el *dinero* es un valor *instrumental* y que el *trabajo* ha venido funcionando como un valor que combina funciones *instrumentales* y *expresivas* o *finales*, según los casos. Cuanto más cercano esté el valor dinero al valor trabajo, más próxima a la función meramente instrumental estará la actividad laboral. Nos ha interesado especialmente observar la distancia entre estos dos valores según las categorías laborales.

La tabla 5 muestra las medias y desviaciones de las puntuaciones otorgadas a los valores "dinero" y "trabajo" respectivamente. En la 6 aparecen las frecuencias y porcentajes respectivos de tres tipos de situaciones: la primera fila corresponde a quienes puntúan el valor "dinero" por encima del valor " trabajo", la segunda a quienes equiparan ambos valores y la tercera a quienes valoran más el trabajo que el dinero. Esta situación se refleja en la figura 2.

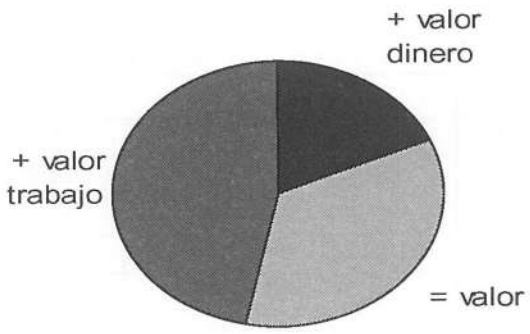
Tabla 5

	N	Media	Desv. típ.
Dinero	2116	7,90	1.766
Trabajo	2119	8,51	1.654

Tabla 6

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
+ valor dinero	389	18,5	18,5
= valor	724	34,4	52,9
+ valor trabajo	989	47,1	100,0
Total	2102	100,0	

Figura 2



Según estos datos, la mitad de los sujetos valora más el trabajo que el dinero, asignando al primero un plus de *valor expresivo* (según la clásica expresión de Tausky & Piedmont, 1967). La otra mitad, por el contrario, no valora más el trabajo que el dinero, sino que prácticamente equipara estos dos valores. Ante lo cual caben dos lecturas: la de una devaluación del trabajo al estatus de valor tan meramente *instrumental* como el dinero y la de una revaluación del dinero al nivel de valor casi *final* (Rokeach, 1973), a un rango próximo que ha ocupado el trabajo en las categorías medias y superiores de estatus laboral a lo largo de los últimos decenios.

La hipótesis de la revaluación de la importancia subjetiva del dinero encaja con la perspectiva de Rifkin (2000), según la cual, en la *Era del acceso*, el dinero es la llave maestra que abre casi todas las puertas. La distancia entre las valoraciones medias de *trabajo* y de *dinero* parece haberse acortado a lo largo de los últimos lustros. Hace veinte años, en 1985, Blanch (1986, Blanch & Salleras, 1987) propuso a una muestra de unos siete centenares de jóvenes barceloneses ordenar en una jerarquía la importancia de una serie de valores en la que figuraban el de trabajo y el de dinero. En aquella ocasión, el primero de ellos le saca varios cuerpos de ventaja al segundo. Si bien los datos de una escala ordinal no son comparables con los obtenidos en puntuaciones numéricas de 0 a 10, ítem a ítem, la notable distancia entre los dos valores observada por aquel procedimiento en 1985 y la relativa cercanía entre las puntuaciones de los mismos manifestada en la de 2005 constituye un indicio razonable de este probable acercamiento.

García-Montalvo, Peiró & Soro (2003), en una investigación realizada desde el *Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes,* observan que, entre la juventud valenciana, madrileña y barcelonesa de principios del siglo XXI, se da una ligera tendencia a la disminución de la centralidad absoluta y relativa del trabajo, al tiempo que subrayan que, a pesar de ello, merecen una alta valoración tanto los aspectos "extrínsecos" como los "intrínsecos" y los "sociales" del trabajo y añaden que los valores y actitudes hacia el trabajo están mediatizados, entre otras variables, por la edad, el nivel de estudios, la experiencia laboral y el tipo de contrato.

La tabla 7 destaca que la mitad de las personas en régimen de *empleo* –ya sea por cuenta propia o ajena– (norma social del capitalismo *fordista*) valora más el trabajo que el dinero, mientras que lo hace sólo un tercio de quienes están en *subempleo* (norma emergente del capitalismo *flexista*).

Tabla 7

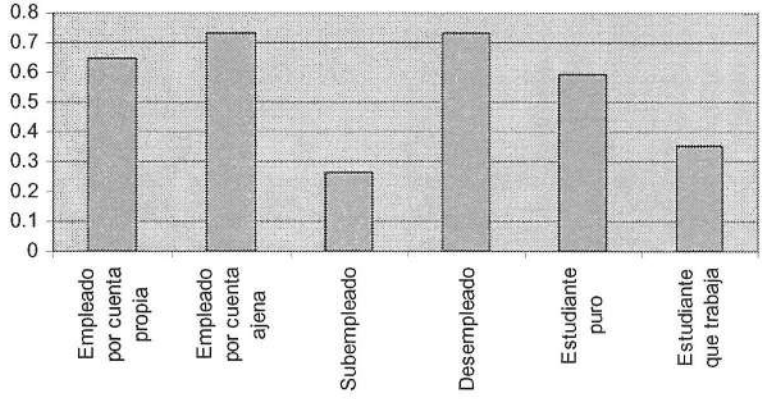
	% valoración trabajo y dinero			Totales
Situación ocupacional	+ valor trabajo	= valor	+ valor dinero	
Empleo por cuenta propia	50,3%	33,9%	15,8%	100,0%
Empleo por cuenta ajena	50,9%	33,3%	15,8%	100,0%
Subempleo	36,8%	38,7%	24,5%	100,0%
Desempleo	47,1%	34,5%	18,5%	100,0%
Estudiante puro	46,3%	33,1%	20,6%	100,0%
Estudiante que trabaja	30,8%	53,8%	15,4%	100,0%
Otros	47,2%	32,4%	20,4%	100,0%
Totales	46,8%	34,7%	18,5%	100,0%

Analizando los datos desde otro ángulo, observamos que la mínima distancia entre las puntuaciones dadas a trabajo y a dinero aparece en la categoría sociolaboral del *subempleo* y que la máxima se da en las de *empleo* y *desempleo* siendo significativas estadísticamente (Sig. .020) las diferencias entre la distancia que se da en aquella situación laboral y las que aparecen en éstas.

Tabla 8

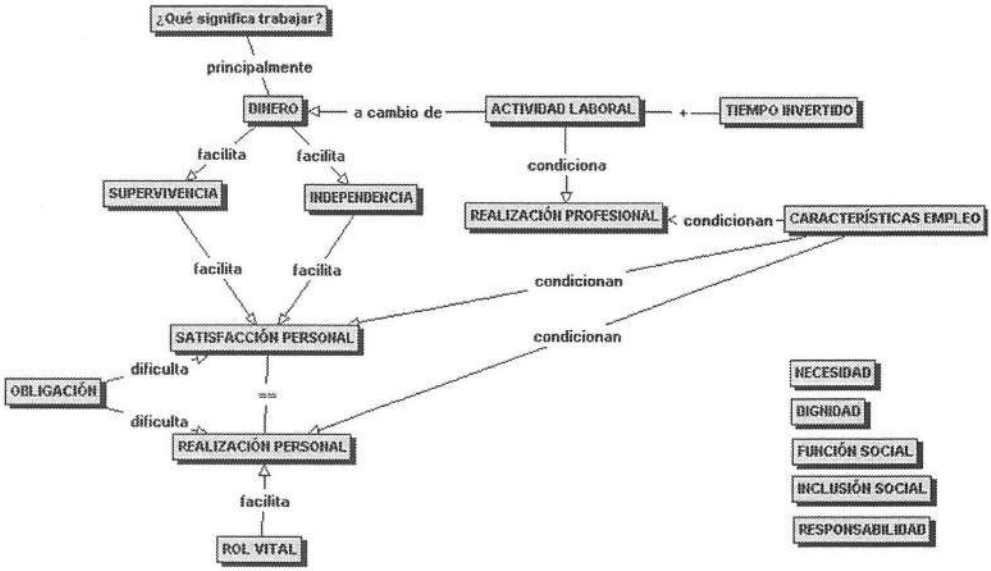
	Distancia entre trabajo y dinero		
Situación ocupacional	Media	N	Desv. típ.
Empleo por cuenta propia	.65	177	1.813
Empleo por cuenta ajena	.73	745	1.802
Subempleo	.26	253	1.728
Desempleo	.73	238	2.143
Estudiante puro	.59	354	1.985
Estudiante que trabaja	.35	65	1.515
Otros	.53	216	1.728
Total	.61	2048	1.858

Figura 3



El panorama parece aclararse más si atendemos a las respuestas textuales a la pregunta "*en qué piensas cuando hablas de trabajar?*" (analizadas mediante el programa ATLAS ti): en comparación con lo que ocurría normalmente en décadas anteriores, en que el motivo "dinero" ocupaba una parcela relativamente importante, pero discreta, en el ámbito de la significación y de la motivación laborales, la muestra actual no deja lugar a dudas, asignando al "dinero" (y a sinónimos del mismo) el centro del campo semántico del "trabajar" y relegando al estatuto de "periférico" cualquiera de los otros tópicos invocados. Es lo que se hace patente en la figura 4.*

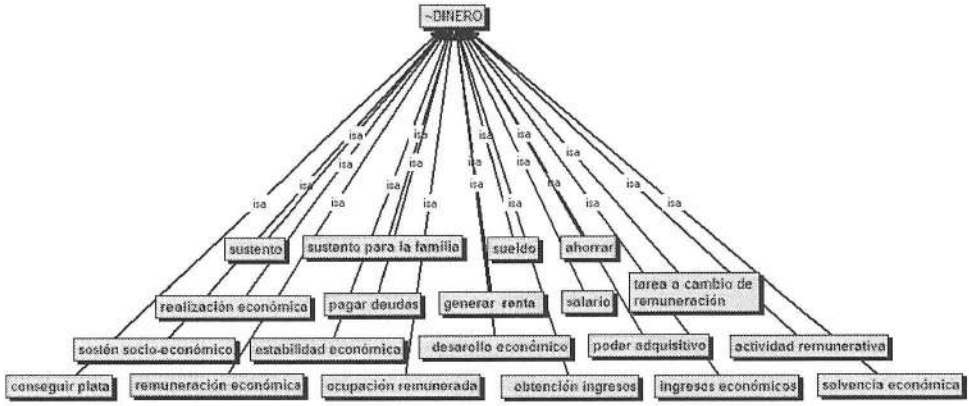
Figura 4



La figura 5, que presentamos a continuación, incluye los principales elementos que, con el dinero, constituyen la dimensión económica del significado del trabajo.

* En la figura 4, los cinco ítems que aparecen alineados en una columna aparte indican que tienen una existencia independiente con respecto a los que aparecen interrelacionados dentro de la estructura del mapa significativo.

Figura 5



Del conjunto de las respuestas a preguntas abiertas se desprende que el trabajo continúa siendo un valor central, pero en un sentido diferente del que llegó a ser normal en la modernidad industrial: en el personal *empleado* clásico de tipo fordista –que hoy va dejando de constituir la norma mayoritaria para convertirse en una minoría importante–, la actividad laboral continúa teniendo un valor *instrumental* y al tiempo *expresivo*. Estas personas trabajan sintiéndose hábiles, útiles, realizadas, y también lo hacen para ganar dinero. Pero la mayoría de las personas *subempleadas* (en buena parte jóvenes) encuentran más valor expresivo en el ocio y en el consumo, trabajando básicamente para obtener el dinero que les permite expresarse y realizarse en aquellos ámbitos. Lo que no impide que el trabajo continúe siendo importantísimo para ellas, porque es su único medio de acceso al dinero que necesitan para vivir su vida. Es por ello que el valor dinero está resituando, ampliando, reforzando su posición en el centro del espectro.

d. Subjetivación del trabajo y género

El tradicional consenso teórico y empírico sobre la estrecha relación entre los roles laborales y los de género plantea la cuestión acerca de si la resubjetivación del trabajo resulta susceptible de una lectura en clave de "género". Concretamente, nos preguntamos si las actuales transformaciones en el mundo laboral conllevan cambios en la relación entre los valores *trabajo* y *familia*, tan estrechamente vinculados como a su vez lo están los de trabajo y dinero.

En un contexto de cambio sociolaboral y de puesta en cuestión de los viejos esquemas de la *división sexual del trabajo* y de los *roles laborales de género* –hombre "cultural", "agéntico" y "proveedor"; mujer "natural", "comunal" y "cuidadora" (Dex, 1985; Eagly, 1985)–, ¿está cambiando la relación entre los valores trabajo y familia?

La tabla 9 muestra las medias y desviaciones de las puntuaciones otorgadas a los valores "familia" y "trabajo" respectivamente. En la 10 aparecen las frecuencias y porcentajes respectivos de tres tipos de situaciones: la primera fila corresponde a quienes puntúan el valor "familia" por encima del valor " trabajo"; la segunda a quienes equiparan ambos valores, y la tercera a quienes valoran más el trabajo que la familia. Esta situación se refleja en la figura 6.

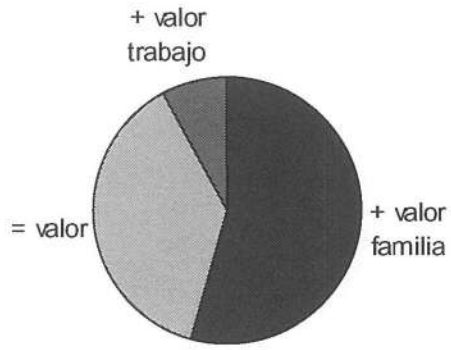
Tabla 9

	N	Media	Desv. típ.
Familia	2118	9,42	1,284
Trabajo	2119	8,51	1,654

Tabla 10

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
+ valor familia	1138	54,1	54,1
= valor	803	38,2	92,3
+ valor trabajo	162	7,6	100,0
Total	2103	100,0	

Figura 6



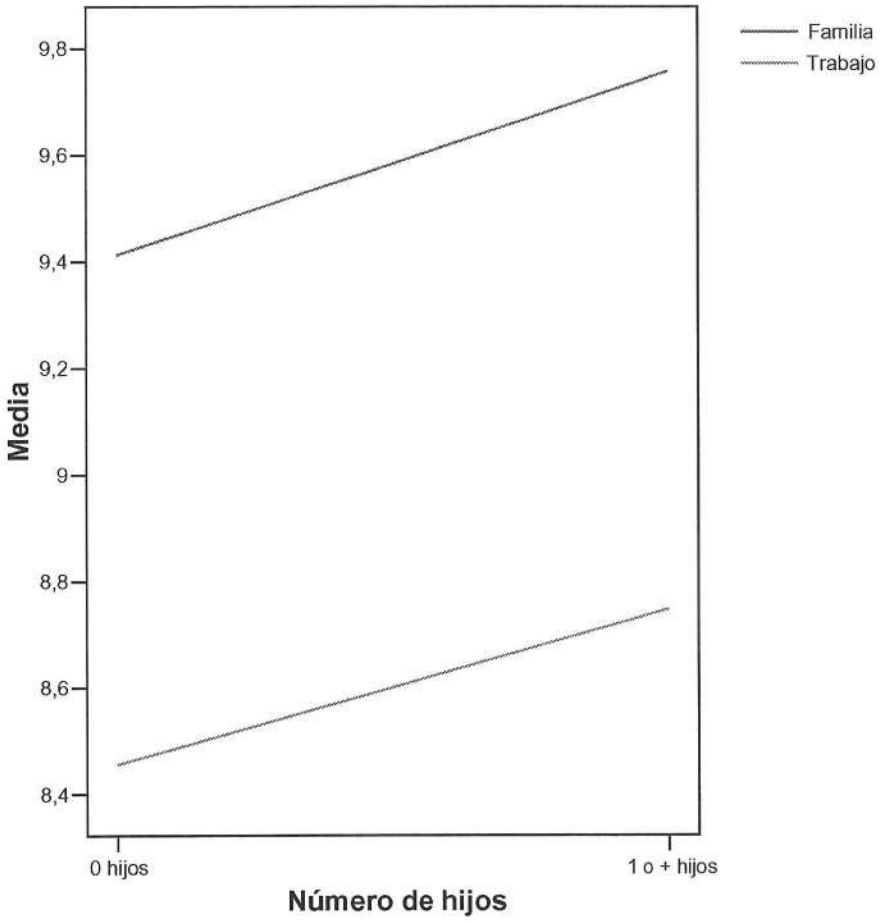
Los datos expuestos son consistentes con los proporcionados por la mayoría de los estudios de valores y de barómetros sociológicos de los últimos decenios: la *familia* es un valor aún más puntuado que el *trabajo* (tanto en mujeres como en hombres).

Esto hace sospechar que, en el caso probable de que el valor familia esté reforzado por la experiencia de la maternidad, puede que el valor trabajo pierda consistencia por un aumento de peso del rol de género (reproducción) y una disminución proporcional del laboral (Blanch, 1990). La tabla 11 confirma que, en las circunstancias contemporáneas, las mujeres con hijos valoran más la familia que las que no los tienen (sig. .000), lo cual concuerda con la tradición al respecto. Pero ello no se traduce en ninguna minimización de la importancia del trabajar, sino en todo lo contrario, y esto suena a nuevo: también aumenta significativamente el valor trabajo (sig. .002). Tal vez porque de este modo se cierra el triángulo trabajo-familia-dinero: al tener hijos, una madre normal aumenta tanto su valoración de la familia como su necesidad de dinero, cosa que a su vez incrementa el valor instrumental del trabajo.

Tabla 11

	Familia	Trabajo
Mujeres Sin Hijos	9,41	8,45
Mujeres Con Hijos	9,73	8,74
sig	,000	,002

Figura 7



También de las respuestas textuales a las preguntas abiertas, mujeres y hombres comparten elementos fundamentales de su visión y valoración del mundo del trabajo, como los siguientes:

- Importancia del *dinero* como primera función del *trabajar.* El trabajo es la fuente básica del *dinero*, necesario para el acceso al *consumo*. Esta *solución* económica para la *libertad*, la *emancipación* y la *autonomía* comporta, sin embargo, el *problema* de la cantidad de *tiempo* que absorbe y distrae.

- Idealización del empleo estable convencional como medio vertebrador de la identidad personal y laboral, acompañado de la aspiración y la espectativa de alcanzarlo.
- Valoración casi meramente instrumental del trabajo en el subempleo y presencia de elementos expresivos en contextos más o menos residuales de empleo tradicional.
- Representación del trabajo precario e inestable como algo indeseable, fuente de "malestar" y como crisis "transitoria" que impide el diseño y la ejecución de planes personales y laborales.

e. Significado axiológico del trabajar

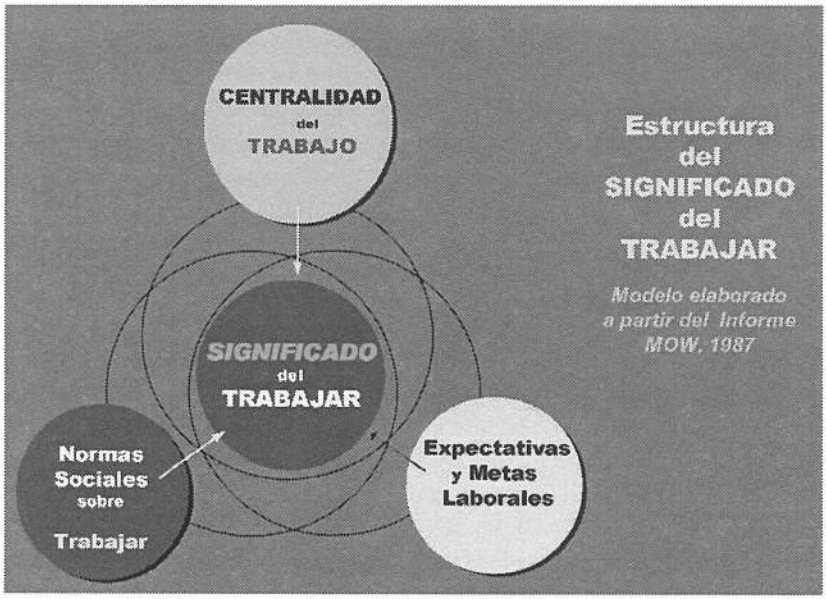
En el contexto del fordismo tardío de los años ochenta del pasado siglo, en equipo MOW (1987, 1991) desarrolla una importante investigación transcultural, de diseño transversal, sobre el *significado del trabajar (meaning of working)*, partiendo de la consideración de que el *trabajar (working)* es una actividad cuya finalidad trasciende ampliamente el ámbito de la economía y constituye una categoría central de la experiencia humana personal y social.

El *significado del trabajar es un constructo multidimensional* integrado por los siguientes ejes semánticos principales:

- *Centralidad del trabajo* (importancia y valoración del trabajar como rol vital).
- *Normas societales sobre el trabajar* (derechos y deberes vinculados al desempeño del *rol laboral*).
- *Resultados* valorados del trabajar (aquello por lo que se trabaja: remuneración, autoexpresión, reconocimiento social, contactos interpersonales, etcétera) y *metas* laborales preferidas (características apetecidas de la actividad laboral desarrollada (autonomía, interés de la tarea, horario, clima social, nivel salarial, oportunidades de aprendizaje o de promoción, etcétera).

El modelo está resumido en la figura 8.

Figura 8



En un balance del estudio *Meaning of Working* (MOW 1987, 1991, Salanova, Gracia & Peiró, 1996) destacan los siguientes elementos principales:

- Alta *centralidad del trabajo* en todas las categorías de edad, sexo y país, matizada por una notable variabilidad al respecto en los niveles interindividual, internacional e interprofesional.
- Considerable importancia asignada tanto a los *derechos* como a los *deberes* laborales e indicios de transición desde una concepción predominante del trabajo en términos de *obligación* o *deber* hacia una representación del mismo como *derecho*.
- La gente busca y espera encontrar en el *trabajo* cosas tan diversas como interés de la tarea, buena paga, autonomía, autoexpresión y reconocimiento social, clima laboral, seguridad e higiene, adecuación recíproca puesto-persona, oportunidades de aprendizaje, perspectivas de promoción, etcétera.

En nuestra investigación, en relación a este panorama detectamos los siguientes aspectos relevantes:

- Mantenimiento de la *centralidad del trabajo,* por refuerzo de la instrumentalidad del *empleo* en tanto que fuente de *dinero*.
- Escasa visibilidad de lo que el trabajo conlleva de base de *derechos* y relativa constancia del reconocimiento de las *obligaciones* que comporta (lo cual equivale a un cambio de tendencia al respecto).
- Refuerzo del *dinero* como resultado más esperado y crisis de *expectativas* y *metas* laborales, por la incertidumbre e inseguridad asociadas al futuro laboral percibido.

Este panorama induce a replantear la reflexión y el debate en torno al eje *materialismo vs. posmaterialismo*. El politólogo estadounidense Ron Inglehart (1977, 1990, 1997; Abramson & Inglehart, 1995) es uno de los dinamizadores de la investigación contemporánea sobre el cambio de valores. Desde su primer estudio sobre "*La revolución silenciosa*" (Inglehart, 1977), viene defendiendo la tesis sobre un cambio en las prioridades axiológicas de las sociedades occidentales que, según él, progresa desde la hegemonía de valores *modernos* de signo *materialista* (entre los que destaca los de dinero, nivel de vida, crecimiento económico, estabilidad en el empleo y seguridad) hacia otros de signo *posmoderno y posmaterialista* (entre los que figuran los concernientes a calidad de vida, bienestar subjetivo, crecimiento personal, autoexpresión y libertad).

Según él, el posmaterialismo no conlleva la liquidación definitiva, sino más bien un declive progresivo de la relevancia de valores como el dinero o el trabajo, que puede manifestarse en un desplazamiento desde el valor *moderno* del "*trabajo duro*" mediante el ascetismo y la disciplina hacia una valoración *posmoderna* del "*trabajo gratificante*" mediante el hedonismo y la creatividad.

Sin embargo, las respuestas de las personas a las preguntas de nuestro cuestionario no parecen indicar ningún género de recorte de la importancia concedida al trabajo ni a la economía, sino más bien una visión lúcida de las condiciones de vida en el nuevo capitalismo, en el que la gente está permanentemente incitada a buscar su realización no tanto en la *producción* cuanto en el *consumo*, lo cual, paradójicamente, la motiva a trabajar más para poder ganar y gastar más, reforzando en ella la *valoración instrumental* del mismo trabajo.

Casi nadie renuncia a soñar en la autoexpresión en un buen trabajo, pero casi todo el mundo se sabe y se siente ubicado en un mundo donde la *calidad de vida laboral* de personal superempleado en organizaciones de excelencia hace más bien la función de oasis en un desierto emergente de subempleo, subsalario, subcontratación, *downsizing,* desregulación e individualización de las relaciones laborales, intensificación del trabajo y *management by stress.* Precisamente la conciencia de este contexto puede explicar la presunta relativa disminución del *valor trabajo*, a la vista de la creciente penosidad, tensión, precariedad e inestabilidad de muchos de los *trabajos disponibles*, ante los cuales no resulta fácil para un número creciente de personas construir sus identidades ni forjar sus proyectos personales.

Al igual que las personas de nuestra investigación, la muestra de la juventud catalana que responde a la encuesta europea de valores de 2000 expresa su "materialismo" en estado casi puro cuando señala como "aspectos más valorados en relación al empleo", en primer lugar, los "buenos ingresos" (87 por ciento de los encuestados) y, en segundo, la "seguridad en el empleo" (68 por ciento). En este mismo informe se habla de una tendencia evolutiva en línea "decreciente" en cuanto a la valoración relativa del trabajo en comparación con otros valores, si bien se sostiene a continuación que "trabajar" sigue siendo considerado en términos absolutos como "muy" o "bastante" importante por el 89 por ciento de la juventud encuestada. El 79,8 por ciento de la misma afirma que "es necesario tener un empleo para desarrollar las capacidades personales". El estudio concluye con la observación que "las valoraciones que hacen los jóvenes con respecto al mundo laboral no difieren radicalmente de la valoración del mismo por los adultos" (Salvadó 2002:70-73).

En resumen, está cambiando un cosmos laboral vertebrado en torno a la panacea del trabajo asalariado como vía de inclusión, cohesión e integración de las personas en los planos económico, social, político, cultural y psicológico, como fundamento de la calidad de vida y del bienestar subjetivo. Se trata de un cambio que parece afectar los *valores laborales* y el mismo *valor trabajo*. Ello plantea la urgencia de repensar el trabajo, de redefinir funciones como la orientación, la inserción y la socialización laborales y de replantear viejos aprioris axiológicos, como el del empleo como panacea social universal, y utopías como las del pleno empleo y del empleo estable.

Referencias bibliográficas

Abramson, P. R. y Inglehart, R. (1995). *Value Change in Global Perspective*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.* São Paulo: Boi Tempo.

——— (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.* Campinas: Cortez.

Bauman, Z. (2003). Exclusión social y multiculturalismo. *Claves*, 137, 4-13.

——— (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres.* Barcelona: Gedisa.

Beck, U. (2002). *Libertad o capitalismo. Conversaciones con Johannes Willms.* Barcelona: Paidós.

——— (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización.* Barcelona: Paidós.

——— (2002). *La Sociedad del Riesgo Global.* Madrid: Siglo XXI.

Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo.* Madrid: Catarata.

Blanch, J. M. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. En J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.

Blanch, J. M. (2004a). El Trabajo como valor en las sociedades humanas. En A. Garrido (coord.). *Sociopsicología del Trabajo* (101-150). Barcelona: UOC.

——— (2004b). Dimensión Psicosocial del Trabajo. En J. M. Blanch (coord.). *Psicología Social del Trabajo y de las Relaciones Laborales* (3-97). Barcelona: UOC.

——— (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch (coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. I. Fundamentos* (13-148). Barcelona: UOC.

——— (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch (coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. II. Desafíos* (11-197). Barcelona: UOC.

——— (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social.* Barcelona: PPU-INEM.

——— (1989). Valoración del trabajo y patología en el paro. En Torregrosa, J. R.; Bergere, J.; Álvaro, J. L. (eds.). *Juventud, Trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

——— (1986). *Desempleo juvenil y salud psicosocial.* Bellaterra: UAB.

Blanch, J. M. y Salleras, M. (1987). Usuarios de los Servicios. En J. M. Blanch (dir.). *Informe INEM Barcelona 1985-1986.* Vol. III. Barcelona: INEM-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo.* Madrid: Akal.

Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información.* Madrid: Alianza Editorial.

Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado.* Buenos Aires: Paidós.

Castells, M. (2000*). La Era de la Información. Vol.1 La Sociedad Red.* Madrid*:* Alianza (2ª ed. Rev.).

Dex, S. (1988). *Women's attitudes towards Work.* London: MacMillan.

Díez, J. y Inglehart, R. (1994). *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos.* Madrid: Fundesco.

Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior. A social-role interpretation.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

García-Montalvo, J., Peiró, J. M. y Soro, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002.* Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

Gergen, K. J. (1973). Social Psychology as history. *Journal of Personality and Social Psychology.* 26, 309-320.

Gorz, A. (1997). *Miserias del presente, riqueza de lo posible.* Buenos Aires: Paidós.

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics.* Princeton: Princeton University Press.

——— (1990). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas.* Madrid: Siglo XXI.

——— (1997). *Modernization and Postmodernization.* Princeton: Princeton University Press.

Inglehart, R., Basáñez, M. y Moreno, A. (1998). *Human Values and Beliefs.* Ann Arbor: University of Michigan Press.

Jahoda, M. (1982). Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico. Madrid: Morata.

Meda, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción.* Barcelona: Gedisa.

Mingione, E. (1991). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado.* Madrid: MTSS.

Marcuse, H. (1955). *La vejez del psicoanálisis.* Buenos Aires: Proceso.

Marín, M., Bueno, M. R., Garrido, M. A. y Troyano, Y. (2000a). *Perfil psicosocial de la juventud andaluza. Aspectos formativos y laborales.* Sevilla: Digital.

Marín, M., Pérez, A., Medina, F. J., y Troyano, Y. (2000b). *Jóvenes andaluces ante el empleo.* Sevilla: Junta de Andalucía.

MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working.* London: Academic Press.

——— (1991). The meaning of work. *European Work and Organisation Psychologist.* I (2/3) (número monográfico).

Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados.* Barcelona: Icaria.

Rifkin, J. (2000*). La era del acceso.* Barcelona. Paidós.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values.* San Francisco: Jossey-Bass.

Salanova, M., Gracia, F. J. y Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo.* Vol. 2. *Aspectos psicosociales del trabajo.* Madrid: Síntesis.

Salvadó, A. (2002). Joves i treball: valors de seguretat o valors de risc? En A. Estradé, Ll., Flaquer, J. Font, J. Padilla, A. Salvadó, M. A., Roque y F. Torralba, F. (2002). *Joves i valors. Ells joves catalans a l'Enquesta Europea de Valors.* Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria General de Joventut.

Sennett, R. (2001*).* La flexibilidad: aparato ideológico y dispositivo disciplinario. *Archipiélago,* 48, 29-36.

——— (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona: Anagrama.

Tausky, C. y Piedmont, G. E. (1967). The meaning of work and unemployment: Implications for mental health. *International Journal of Social Psychiatry.* 14, 44-49.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health.* Oxford: Oxford University Press.

Debate

Fernando De Laire

Haré un par de comentarios para ligar lo que se ha expuesto con algunas reflexiones de la mañana. En torno a esa reminiscencia que tuvimos acerca de la categoría alienación, investigaciones empíricas como la de Josep Blanch son extremadamente valiosas a contrasentido de esa ideología que sustenta el fin de la centralidad del trabajo. A propósito de la forma angustiada de vivir producto de la situación de precariedad, recuerdo una expresión que usaban los colegas que expusieron en la mañana. Decían que cada vez más se instala en el imaginario del trabajador la idea, la representación de sí mismo como un ente autónomo en red con otras unidades productivas. Desplazándonos al ámbito semántico, quizá sea un otro nivel de alienación, porque ya ni siquiera hablamos de la idea de un sujeto intercambiable, sino de un objeto intercambiable; en la medida que nos vivenciamos sabemos que el sistema nos considera como objetos. Entonces, cómo vamos a tener felicidad o satisfacción al ser pensados de esa manera. Lo que se ha expuesto refuerza esa idea de una cierta centralidad que empieza adquirir la categoría de alienación vivida y expresada de otras formas.

Un aspecto muy interesante es la medición y comparación de épocas. A propósito del tema de la ideología del trabajo, del fin de la centralidad del trabajo, estaba escribiendo un artículo al que le había puesto como título provisorio "La irrelevancia imposible", pues es imposible que el trabajo sea irrelevante. Esto se vincula a lo que decía María Ester Feres en la mañana: el capitalismo no funciona si no asegura la producción, y en ese sentido se puede hacer todo lo que se quiera con la mano de obra flexible, pero se necesita la otra parte que es la demanda agregada. El tema es que cuando se dice que el trabajo permite ser, muchas veces ser pasa por el tener y si no tengo ingresos no soy, porque no tengo acceso al consumo, no tengo previsión, etcétera. Son dimensiones muy coherentes pues, efectivamente, hoy día sí hay alguna estabilidad en la acción de trabajar más que en el lugar donde uno permanece. Esa estabilidad en la acción de trabajar sigue siendo esencial en tanto sin la capacidad de generar ingresos se es cada vez menos, y esa carga se ve reflejada en la subjetividad.

María Eugenia De la O

La investigación que se presentó permite ciertas reflexiones en torno al mundo del trabajo. La primera se refiere a la noción de cambio en el trabajo, es decir, ¿qué ha cambiado y qué ha perdurado en el mundo del trabajo? Durante gran parte del Seminario se planteó este tema y es necesario responder a la pregunta. Bajo esta misma lógica, me pregunto: ¿de qué nuevas realida-

des sociolaborales estamos hablando?, esto es, ¿quiénes son los sujetos que permanecieron estables y quiénes son los nuevos precarios? Algunos sujetos que gozaban de estabilidad laboral la perdieron o empobrecieron la calidad de su trabajo, es decir, se precarizaron, pero también se encuentran aquellos que han sido precarios históricamente, como las mujeres, los ancianos o los pertenecientes a minorías étnicas. Para ilustrar esta situación me gustaría aludir a una conversación sostenida con la señora que hace las labores domésticas en mi casa. Al contarle sobre lo que escribía, me dijo: "pero por qué dice que todo está cambiando. Para mí siempre ha sido así, mi abuela y mi madre trabajaron en casa, yo también trabajo en varias casas, sin contrato y sin seguro social, siempre me han pagado mal, mi vida siempre fue así, por qué dice que cambió".

Otro aspecto a considerar es sobre la construcción de la identidad social y la centralidad del trabajo. Bajo estos ejes se ha planteado que los cambios en el mundo laboral están acarreando la construcción de nuevas identidades laborales. Pareciera lógico, pero si reconocemos que existen identidades profundas e históricas, ya sea por adscripción o resistencia, o adquiridas y mediadas por razones de género, etnia, generación y clase, entonces nos encontramos conque la construcción de las identidades no tiene tal carácter de volatilidad, por lo que se debe tener cuidado al asumir que éstas pueden desaparecer por cambios en el mundo del trabajo. Desde mi punto de vista, se trata de dos temas diferentes aunque relacionados, es decir, comprender la construcción de los significados del trabajo desde las identidades locales.

Ximena Díaz

Estando de acuerdo con Josep Blanch, me parece que hay ciertas generalizaciones muy fuertes que no abarcan a todas las personas que trabajan. Por ejemplo, y eso es lo que me he estado preguntando respecto a nuestra investigación: ¿Cuánto se puede generalizar a partir de pocos casos, sobre todo si son estudios cualitativos en profundidad? ¿Qué es lo que me está diciendo este caso? ¿Qué significa en el conjunto de la población? ¿Cuán fuerte es la expectativa de tener empleo estable en Chile si ello ya desapareció del horizonte de la realidad? Aunque muchas personas ven negro el futuro, igual se encuentran matices. Para algunas –incluso aquellas que llevan quince años o más en un mismo trabajo– ya no hay empleo estable, no es parte de sus expectativas y no aparece como un valor. Más aún, hay un sector que no tiene ningún interés en un empleo estable, pues socialmente se considera como una expresión de mediocridad, de falta de competencia. No se aspira a un empleo estable, se hace carrera en el mercado sin comprometerse con la empresa. Estos son sectores muy privilegiados. Dices que no hay trabajadores precarios felices, pero el trabajo precario es una gran parte del trabajo. Probablemente algunos precarios no son felices, y debe tener que ver con la vulnerabilidad, con los bajos salarios. En las entrevistas realizadas, el valor más mencionado no es el deseo de un empleo estable, es más bien el deseo de tener algún poder sobre su trabajo que le permita mantenerlo y/o reivindicar algunas condiciones laborales. En tanto ese aspecto no apareció en el estudio, me cuestiono si nuestras formas de hacer las preguntas o de abordar las historias no nos hace verlas de una manera muy particular.

María Ester Feres

Josep Blanch planteaba que las categorías ya no funcionan y hay que revisarlas. Lo expuso después de señalar los cambios objetivos en la organización del trabajo y de la producción a

partir de las nuevas tecnologías y de las estrategias empresariales. Si somos coherentes con ello, podemos señalar que hay empleos de nuevo tipo, hay una serie de trabajos que tienen que ver con las nuevas tecnologías: teletrabajo, profesionales que trabajan por proyecto y quisieran tener la posibilidad de un ingreso más seguro. No estoy hablando de localización, estoy hablando de trabajo y de cierta calificación. Me pregunto: ¿Son precarios o no son precarios? Ya no son sólo las categorías, sino también el tema de la precariedad los que deben ser examinados.

Otra realidad que en Chile está poco analizada y estudiada, salvo lo que se hizo en la ENCLA y en los estudios de la Dirección del Trabajo, es la subcontratación, los encadenamientos, la descentralización productiva: ¿Son empleadores o no son empleadores? ¿Son independientes o dependientes? Porque lo que estamos viendo en las relaciones de trabajo en este capitalismo flexible es que ya no sólo la contradicción o la explotación –usando terminología premoderna pero que me gusta– se ha dado en la falta de sincronía de negociación entre trabajadores y empleadores sino que, en muchas circunstancias, ésta se incrementa cuando se trata de grandes grupos económicos o consorcios. A veces, cuando hay un pequeño microempleador, se atenua en relación a lo que conocíamos como generalizado en la época fordista. Explicito este punto debido a que se manifiestan nuevas sincronías y nuevas formas de explotación a partir de las cadenas, como sucede en Chile con las empresas españolas. El trabajo de este país vale una décima parte de lo que se paga en las empresas de telefonía y eléctricas. Se usa el encadenamiento productivo como forma de ajustar costos, y en los períodos de crisis se trasladan los costos hacia estos pseudoempresarios o empleadores dentro de la cadena.

Planteo esto porque, además de avanzar en un diagnóstico, también buscamos revertir la situación de los trabajadores con algunos indicios de por dónde va la solución. La lógica está diciendo que estos cambios ocurren porque hay una flexibilización de hecho, porque hay desregulación. Aunque las normas existan, son imposibles de cumplir, dado que las formas de evasión son demasiado fuertes y sofisticadas y por el temor de los trabajadores a perder el empleo, entre otros obstáculos. Además, si tenemos un mundo laboral distinto –y por eso es tan importante el tema de las categorías y las causas de esta precariedad, entendiendo precariedad como lo contrario a lo típico fordista– se podría llegar a estatutos diferenciados de protección y vamos a tener que pasar, así como en el año 1919 y a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, por una nueva formación internacional del trabajo. Eso ocurrirá apenas se abra China, pues va a quebrar la economía de los países desarrollados y no las nuestras. Esto conlleva el tema de los estándares laborales mínimos, de una lógica económica de "competencia leal", más allá de si es netamente económica o si es socioeconómica. Es muy importante detenerse en las categorías, en qué categorías y en qué entendemos por precario. Respecto de la alienación hoy, cabe precisar que se da y que presenta formas distintas a las tradicionales en tanto, insisto, desde hace diez años tenemos una cantidad de pequeños empresarios en condiciones de explotación muy fuertes y sin autonomía para pactar con sus trabajadores ni para insertarse realmente en el mercado productivo.

André Béraud

Me remitiré a un comentario breve acerca del concepto mencionado por Josep Blanch de "ineficacia de las categorías". Ha dicho que si no podemos definir quiénes son los desempleados, entonces no podemos comparar. También ha dicho que en este momento en Europa hay un

debate que es político e ideológico. Si no podemos definir el trabajo no podemos definir el desempleo ni podemos contar a los desempleados. El debate ideológico es muy fuerte entre Francia e Inglaterra en este momento, pues Francia reconoce un diez por ciento de desempleados e Inglaterra reconoce sólo un cuatro por ciento. Este debate ideológico es fundamental en torno a una ideología liberal, que sería la inglesa, y a una ideología socioliberal, que sería la francesa.

Una voz

Una pregunta muy puntual respecto al uso que hace del concepto tabú. ¿Lo deja caer para explicar la diferencia entre los hombres, menores de treinta, que levantarían como proyecto identitario el tema de la familia y de los hijos, y las mujeres menores de treinta que levantarían como proyecto el tema de los estudios como eje central? Este dato no es menor, al menos en Chile, donde la fuerza laboral femenina tiene unos niveles educacionales muy superiores, lo cual no se compadece con el tema de los ingresos. Entonces me pregunto si el concepto de tabú es utilizado en términos de autocensura o en términos de adscripción identitaria.

Helia Henríquez

Estamos un poco impresionados por el panorama negativo que Josep Blanch nos presenta. Sé que la exposición fue sólo una parte del estudio, pero tal como se mostró, me da la impresión que las personas están en un desequilibrio o en una situación de destrucción en la que no es posible vivir; lo que habría por delante sería nada más que el suicidio. La pregunta es dónde se logra el equilibrio, qué otras alternativas de identidad hay en el mismo trabajo. No me refiero a un refugio familiar o de otro tipo, sino que tiene que haber alguna manera de contarse la historia o de ordenar la vida en ese trabajo que le permita al sujeto seguir viviendo y trabajando.

El otro punto alude a que en el estudio se consideraron –si entendí bien– las categorías de subempleo con los indicadores tradicionales, o sea, con un salario más bajo de lo que correspondería, con calificación excesiva para el puesto que desempeña o con inestabilidad, pues efectivamente esa es la situación más crítica. Pero hay otras formas de precariedad que están dadas por la transformación del mismo trabajo asalariado que puede ser relativamente estable y/o por el trabajo independiente cuando no asegura acumulación o cuando enmascara una relación laboral de dependencia. Todas estas modalidades de empleo también son enormemente precarias y no sé si están en la misma situación.

Por último, la información entregada presenta un corte por edad que resultó ser muy significativo. Mi pregunta es si incluyeron algún corte por nivel educacional. En algunos estudios de trayectorias laborales, aparece una diferencia muy grande en la estabilidad y calidad del empleo en el segmento con nivel de educación formal más alto.

Gonzalo Portocarrero

Comentaré el tema de la relación entre producción flexible y precariedad laboral. En la exposición se asimila el fordismo a la estabilidad y la producción flexible a la precariedad; si bien este nexo es cierto, quizá se ha enfatizado demasiado. La precariedad laboral obedece a

un fenómeno mundial que consiste en una mejora en la correlación de fuerzas para los empresarios y en contra de los trabajadores, lo cual está vinculado sobre todo a la incorporación de una enorme cantidad de fuerza de trabajo que perciben salarios muy pequeños, tal como se ve en China e India. Ello produce una competencia que tiende a precarizar toda la estructura del empleo, a deprimir el nivel salarial, en particular de los trabajadores menos calificados. Si analizamos la distribución en función del ingreso, se constata que las tasas de interés en el mundo son actualmente muy bajas, es muy poco lo que se paga por los ahorros. Por otro lado, las remuneraciones de las mayorías son también bajas. De allí que los frutos del aumento tecnológico, del aumento de la productividad, han ido a la ganancia empresarial, a la ganancia de los ejecutivos altos y también a las ganancias de capital, lo cual implica una mayor rentabilidad. Lo que tenemos es una situación de cambio en la correlación de fuerzas a nivel mundial a favor del mundo empresarial y de los ejecutivos y en perjuicio del mundo laboral, el cual tiene que soportar esta incrementada competencia. Habría que esperar a que se agote esta reserva de trabajo de los países asiáticos, a que se formen sindicatos y aumenten los salarios para que se creen condiciones que permitan revertir o atenuar la precarización actual del trabajo. Creo que este proceso se va a dar, pero el problema es en cuánto tiempo.

José Antonio Román

Haré una observación distinta a lo que se ha abordado hasta ahora. El primer aspecto tiene que ver con el tema de la dificultad de categorizar a los sujetos, lo que constituye un problema cuando se trabaja con encuestas, pues habrá que diseñar un sistema de categorías principales y secundarias o bien hacer una selección de ellas. Este problema tuve que afrontarlo en una investigación cualitativa, con enfoque biográfico, de trayectorias laborales. En este tipo de investigación se logra recoger la multiplicidad o hibrides de los sujetos en su relación laboral y las distintas valoraciones que hacen del trabajo. Sin duda, ello es un problema que con seguridad se puede sortear estadísticamente en una investigación cuantitativa, pero de lo que se trata en la investigación cualitativa es, justamente, acoger e indagar la relación que se establece entre sujeto y trabajo.

Otro aspecto que me llamó la atención es que los resultados planteados se asemejan a aquellos obtenidos en investigaciones de corte cualitativo con jóvenes en empleo precario y con personas en distintas situaciones de empleo y trabajo realizadas en Barcelona. Quisiera rescatar el ataque que se ha hecho aquí a las teorías psicologizantes. Mucha de la literatura consultada confirma que sobre todo en los jóvenes, pero también en los adultos jóvenes, se están produciendo cambios de sus valores "trabajistas" a valores hedonistas, de valores materialistas a valores posmaterialistas. Ese tipo de enfoque privilegia la idea de un cambio cultural, y sugiere que parte del problema y de la solución estarían en la socialización temprana. Sin embargo, en nuestras investigaciones cualitativas tuvimos la sospecha de que el fenómeno era distinto: es más bien el trabajo, a través de las estrategias de flexibilización y la precarización aledaña, el que se desplazaba de los ejes vitales de las personas, es decir, ellas se mantenían anhelando ciertos proyectos vitales o tipos de experiencias que les permitieran realizarse, pero el trabajo ya no era, empíricamente, una oferta para esas áreas de anhelo del sujeto. Desde aquí, el tema debería más bien ser considerado al revés: el trabajo –como empleo– es el que se retira de las esferas realizativas y queda sólo como un instrumento, tanto así que mucha gente

buscaba otro tipo de actividades, tales como trabajos voluntarios, para tener una experiencia de realización personal. Ahora bien, siempre queda este acertijo –producto del complemento de las estrategias de flexibilidad y de las del capitalismo de consumo– sobre esas otras áreas de la vida que son, a menudo y crecientemente, áreas que se satisfacen mediante el consumo. O sea, el alter del trabajo, el tiempo libre, la familia y el ocio son esferas que las más de las veces se resuelven a través del consumo, y las herramientas socialmente validadas para tener dinero, la moneda de cambio, es el trabajo y el endeudamiento. Ello explica que el trabajo, el empleo, mantenga una centralidad en un sistema instrumentalmente diseñado, pero que no la tenga en términos de valoración, distinción que es importante.

Otro tema para el debate es que si tenemos, por un lado, un instrumento que no reúne las condiciones para realizar los deseos que en el mundo del consumo son infinitos, tendríamos dos sistemas de insatisfacción combinados. Por un lado, un empleo que crecientemente no va a aportar ni los ingresos ni las condiciones necesarias instrumentales o realizativas y, por otro lado, un escenario vital de realización muy cargado al consumo que, como sabemos, es insaciable, puesto que a través de la moda este sistema alimenta la premisa de que las necesidades son crecientes e ilimitadas.

Virginia Guzmán

La pregunta va en el siguiente sentido: ¿Qué punto de precarización puede hacerse sinónimo de flexibilidad? En un escenario de correlaciones de fuerza adverso para los trabajadores, los logros tecnológicos no están a favor de su realización personal sino del poder. Me parece que aspirar a un trabajo estable fordista, frente a la situación de precariedad actual, debiera llevarnos a mirar las posibilidades de otra organización del trabajo que permita plantear modos distintos de relación entre trabajo y no trabajo. O sea, la flexibilidad puede ser también un valor para los trabajadores en tanto aspira a un mayor control de sus trayectorias laborales. En este escenario, los avances tecnológicos y la posibilidad de flexibilidad están siendo apropiados por un grupo. No se trata de volver al pasado fordista, el cual tenía elementos muy alienadores y precarios, como es el caso de la relación mujeres/hombres y la tajante división entre trabajo y no trabajo.

Rocío Guadarrama

Al parecer estamos de acuerdo en que vivimos un momento de cambio muy importante, que hay una transición entre lo que reconocíamos como un mundo centrado en el trabajo a un mundo mucho más diverso. Sin embargo, es el momento de repensar las categorías, como se decía en la exposición. Para hablar acerca de los significados del trabajo estamos curiosamente usando categorías de la sociología británica de la posguerra. Esta idea del trabajo expresivo y del trabajo instrumental se usa en un momento en que se empieza a reflexionar acerca de la transformación de la clase obrera y su adaptación a las condiciones de la clase media, lo que prácticamente la hace desaparecer. La clase obrera tiene hoy características más asimilables a una relación instrumental con el trabajo. Quizá estamos llamando de la misma manera cambios que tienen otros contenidos. Si cuando hablamos de orientación expresiva y orientación instrumental, ¿estamos acaso hablando en el mismo sentido que Goldthorpe y Lockwood en los cincuenta cuando hablaban de la clase obrera opulenta?

Josep Blanch

Agradezco profundamente todas las observaciones e interpelaciones que me han hecho. Dado que dispongo de un tiempo muy limitado, trataré de organizar las respuestas por bloques temáticos.

A propósito de mi perspectiva del "cambio", me han planteado algunas interrogantes respecto de la relación flexibilización/precarización, de lo que se gana y se pierde en la transición del fordismo a lo que he denominado *flexismo*, de lo que empieza, lo que acaba y lo que permanece a lo largo del proceso, de lo que se gana y se pierde con el cambio sociolaboral en curso y del sesgo pesimista del panorama que he tratado de visualizar.

En respuesta a María Eugenia de la O, lo que a mi juicio está cambiando en la transición al nuevo capitalismo flexible y global es el horizonte final percibido o la meta final previsible. El fordismo en tanto que situación sociohistórica típica del norte del occidente moderno e industrial, matriz del modelo de Estado-nacional benefactor, ámbito de un pacto social de progreso entre capital y trabajo que facilita beneficios para uno y bienestar para otro, constituye el norte de los países del sur o, si se prefiere, el oriente hacia el que éstos trataban de "progresar". Lo que nos ha traído el capitalismo flexible global es una cierta pérdida del norte y del oriente, que genera perplejidad y desconcierto. Lo que parece cambiar es la misma idea de cambio y el mismo sentido de este cambio: A lo largo de la modernidad, cambiar ha significado en general un "progreso de peor a mejor", una especie de espiral virtuosa de crecimiento y desarrollo en todos los órdenes. En la "sociedad del riesgo global", dominada según Beck (1999) por la "certidumbre de la incertidumbre" y por la "seguridad de la inseguridad", el cambio puede consistir en una "transición a peor". Según la teoría del mismo Beck sobre la "brasilización de occidente", el horizonte probable de referencia ya no es un norte de bienestar sino más bien un sur de precariedad, una especie de "sociedad del malestar" derivada de una tercermundización del mismo primer mundo, en parte imputable a la gestión neoliberal del cambio liderado por EE.UU. y en parte por este agujero negro sociolaboral que es China (Asia en general), que absorbe no sólo industria y puestos de trabajo, sino también conquistas sociales, laborales y sindicales que costaron un largo siglo de lucha, sangre, sudor y lágrimas.

Vengo de Europa y les aseguro que este cambio nos está robando incluso una de las pocas utopías que nos quedan, esto es, la de la sociedad del pleno empleo. El modelo de un pleno empleo estable, que funcionó durante unas pocas décadas como un logro al alcance de la mano para las sociedades occidentales del norte y como una promesa para las del sur y del este, ha dejado de ser referencia hasta incluso para Occidente. Lo más relevante de este tema es que, hasta hace dos años, la retórica política oficial de la Unión Europea seguía recurriendo a la utopía del pleno empleo. Desde el "Programa Pleno Empleo en una Sociedad Libre" de Beveridge (1944), pasando por las constituciones actualmente vigentes en la mayoría de los países europeos, hasta el Libro Blanco "Crecimiento, Competitividad y Empleo" impulsado por el presidente de la Unión Europea Jacques Delors (1994) y sus desarrollos recientes, se ha venido hablando del pleno empleo como meta política irrenunciable. Esto, hasta que los políticos gestores del capitalismo flexible logran introducir –con cierto consenso– en el reciente "Proyecto de Tratado de la Unión Europea" la renuncia a la retórica del pleno empleo y su sustitución por un eufemismo para muchos decepcionante y desesperante: el objetivo de

alcanzar un nivel elevado de empleo. Con esta ambiciosa meta, a ningún político se le podrá acusar, a partir de ahora, de fracasar en las políticas de empleo. Si el pleno empleo no da lugar a dudas, puede que a partir de ahora alguien ya considere elevada, entre comillas, una tasa del 30 por ciento de ocupación laboral de la población activa. Afortunadamente, este proyecto de nueva constitución acaba de descarrilar, pero la renuncia a la utopía del pleno empleo fue un serio aviso de que algo está cambiando radicalmente. El cambio se refiere no sólo a la cantidad de los empleos percibidos como disponibles, sino también a la calidad de los mismos. Hasta recientemente, la pérdida de empleo afectaba fundamentalmente al personal menos cualificado profesionalmente. Pero hace ya diez años que el *New York Times* publicó en forma de libro un informe basado en entrevistas realizadas por sus reporteros a personas que hasta un viernes estaban en la cima del éxito profesional y social pero que al lunes siguiente se encontraban en la calle porque a sus empresas (a sus *nuevos gerentes*) les salía más rentable contratar profesionales de la India o de donde fuera. Alguno de ellos exclama: "*It was not supposed*", máxima expresión de perplejidad e indefensión intelectual ante la realidad que se les ha venido encima. En Estados Unidos, el personal está ya avisado desde hace años que todos estamos en un barco que hace agua y que la precarización no afecta sólo a los precarios de siempre, sino a otros que no se lo creían. Como catedrático de mi universidad, con empleo estable hasta ahora y salario digno pero decreciente, me siento percibido por *managers* de la nueva ola como un espécimen en vías de extinción perteneciente a una casta laboral condenada a perecer por la vía de la jubilación.

Hay una dimensión más profunda de este cambio de signo histórico: la que se produce a través de lo que Boltanski y Chiapello (2002) conciben como la "nueva ética del capitalismo", un discurso legitimador de la precariedad laboral según el cual cada individuo productor flexibilizado debe construir y dar significado a su vida laboral precaria como si ésta fuera el resultado de su propio proyecto biográfico libremente elegido y desarrollado. Transformaciones objetivas y nueva subjetivación del trabajo.

Estoy de acuerdo –con Gonzalo Portocarrero y Virginia Guzmán– que la precariedad laboral no se puede reducir a un efecto necesario del sistema de producción flexible, que puede tener además muchas repercusiones positivas en la misma calidad de vida laboral. Cuando me refiero a fordismo y a flexismo en tanto que tipos ideales, me refiero a la transición hacia un modelo dominante de organización y gestión del trabajo determinado por el desequilibrio de fuerzas entre el capital y el trabajo, de modo que el primero –como indica Castells (2000)– fluye libremente por "el espacio global y por el tiempo atemporal", mientras que el segundo permanece anclado en "el espacio local y el tiempo cronológico", en un marco general de desregulación de la actividad y de las relaciones laborales. Es en este contexto que se flexibiliza no sólo la producción sino también el salario, el contrato y el mismo personal. Y esto no significa necesariamente un paso positivo con respecto a lo que se daba en la era fordista-keynesiana. La flexibilidad de ciertas palmeras tropicales es para ellas un requisito y una garantía de adaptación y de supervivencia ante la aparición de un ciclón. Pero determinadas rachas de viento huracanado pueden acabar quebrándolas, y algo de esto ocurre en la salud y la calidad de vida laboral del personal flexibilizado en manos de gestores entusiastas del nuevo *management.*

Comparto las consideraciones de Rocío Guadarrama sobre mi propuesta de repensar ciertas categorías analíticas y operativas con las que investigamos e intervenimos sobre el trabajo.

Ximena Díaz ha planteado la hipótesis de que el hecho que no encuentre indicios de personal que se sienta confortable en un entorno de flexibilidad laboral puede corresponder a las características de las *muestras* con las cuales hemos trabajado. A ese respecto debo precisar que lo que hemos buscado no son muestras representativas de las poblaciones de cada país donde hemos aplicado nuestro estudio, sino que hemos intentado (con poco éxito) estudiar categorías de personas que encarnan *tipos de situaciones* sociolaborales (empleo, desempleo, subempleo, etcétera) y que, además, hemos priorizado sectores jóvenes en los cuales se sobredimensiona la experiencia nueva de precariedad contractual y laboral. En tales circunstancias, insisto, no hemos encontrado personal laboralmente precario que esté satisfecho por el hecho de estarlo. Y lo que nos ha parecido más relevante a ese respecto es un indicio de cambio en relación a la manera como se piensa y se valora esta situación. En los años ochenta del pasado siglo, la investigación transcultural sobre "El significado del trabajar" *(Meaning of Working-MOW, 1987)* puso de manifiesto que la gente encuestada vivía las normas sociales sobre el trabajo en términos de "derechos y de deberes", es decir, de lo que se creía legitimada a exigir al Estado y a la sociedad en términos laborales y de lo que se creía obligada a corresponder en este campo. En nuestra investigación, no resulta visible la idea de *derechos* laborales, lo que se traduce en una implícita consideración de la precariedad temporal y la flexibilidad contractual y salarial como algo tan "natural" como la lluvia o la sequía. Parece estar desapareciendo rápidamente la idea de derechos laborales que tanto costó implantar en la conciencia de las sociedades modernas.

En cuanto a mi presunto sesgo pesimista, se deberá tal vez a que siempre me he sentido más fascinado por la crítica que por la apología del statu quo. Pero me creo y me siento optimista histórico, más contagiado del espíritu progresista ilustrado que de la lúcida decepción posmoderna, pues estoy firmemente convencido que otra civilización laboral es posible. Y, pronto a dar pistas, les diré que Europa es un mundo de muchas contradicciones, donde al tiempo que se trata de desmantelar viejas utopías, emergen realidades esperanzadoras y hasta cierto punto fascinantes. Y me refiero, por ejemplo, al modelo *flexicurity*, que hasta hace unos años era una invención terminológica, pero que ya es una realidad sólida en los Países Bajos, en parte de la zona del Rhin y que ya se está extendiendo en otras zonas de la Unión Europea, coincidiendo con cierto reflujo de una fase de flexibilización casi irracional, en la que se están evaluando los efectos perversos de la hiperflexibilización. *Flexicurity* consiste en un modelo teórico-práctico de conciliación de las ventajas estratégicas de la flexibilidad y de la seguridad, una especie de nueva versión de cierto pacto social entre capital y trabajo. En Holanda constituye, desde hace años, una norma política por la que se rigen los planes de reajuste de las empresas y que conduce, por ejemplo, a que los trabajadores de una empresa renuncien a un porcentaje del salario a cambio de estabilidad laboral y de flexibilidad funcional. Este acuerdo no sólo piensa en las mujeres, pues también pueden reinsertarse los hombres. Quienes se acogen voluntariamente a estas normas son por lo general mujeres. También lo vienen practicando algunas empresas multinacionales, con suficiente tiempo como para estar en condiciones de evaluar sus efectos positivos. Hay alternativas viables al nuevo capitalismo salvaje de patente neoliberal. Muchas empresas *flexicuras* siguen siendo competitivas.

André Béraud[46]

Feminización e identidades profesionales: el caso de los ingenieros en Francia

En 1962, 4,2 por ciento de las personas que reciben un diploma de ingeniero en Francia son mujeres; en 2002, 23,3 por ciento. En 1972, 2 por ciento de las personas que entran a la Escuela Politécnica son mujeres; en 2002, 15,4 por ciento. Hoy día hay un 23 por ciento de mujeres entre los ingenieros menores de 30 años, mientras que sólo hay un 5 por ciento entre los mayores de 50 años[47]. Se podrían multiplicar las cifras, pero todas muestran que las mujeres, aunque son minoritarias, están presentes en las escuelas de ingenieros y en la profesión, y que su presencia se acrecienta. Detrás de esta constatación, en la que sólo se podría ver un signo –bastante débil al lado de profesiones como medicina, derecho o comercio– de una evolución social general, se esconde de hecho una evolución particularmente interesante. En efecto, los ingenieros han representado siempre un bastión de la masculinidad y de los privilegios que le son asociados y, en consecuencia, un lugar de resistencia a la feminización particularmente tenaz. Este espacio social es pues interesante para observar los impactos de las luchas femeninas con miras a abrir todas las posibilidades de estudio y profesionales a las mujeres. Pero no es este el único interés de esa constatación. Los ingenieros han constituido –a lo largo de la historia– el núcleo de un grupo social que ha llegado a ser particularmente importante en Francia, especialmente desde 1945, y que se ha llamado **los cuadros**. Este grupo ha jugado un rol sociológico, económico y simbólico muy importante. La pertenencia a este grupo confiere una identidad profesional muy fuerte y un estatus social muy particular a los individuos que pertenecen a él. ¿Cómo es vivida la llegada de las mujeres en este grupo social? ¿Cómo se hace su integración? ¿Los rasgos identitarios de este grupo son modificados por su feminización –aunque sea minoritaria– y de qué manera? ¿Cuáles son las consecuencias de estos cambios en particular en términos de definición profesional que en ciertos aspectos puede parecer ejemplar? Estas son las preguntas a las que nosotros queremos aportar algunos elementos de respuesta.

---

46 Equipo ESCHIL –Equipo de Investigación en Ciencias Humanas del Departamento de Humanidades del INSA de Lyon (Institut National des Sciences Appliquées)– Villeurbanne, Francia.

47 Nosotros utilizamos las cifras de la encuesta del CNISF et CEFI (Consejo Nacional de Ingenieros y Científicos de Francia, Comité de Estudios sobre las Formaciones de Ingenieros), 15° encuesta: *L'ingénieur dans la societé et sa rémunération*, Paris, septiembre 2003. Ver notas siguientes sobre las otras encuestas citadas.

1. Algunos conceptos y principios

Sabemos desde Weber y G. H. Mead[48] cuán importante es definir la socialización como un proceso dinámico y complejo de construcción de sí mismo a través de la relación con otros, y en la cual la situación profesional de una persona juega un rol a menudo central. Las reflexiones sobre las interacciones entre lo cultural, lo económico y lo individual han creado lo que Claude Dubar llama la teoría sociológica de la identidad[49]. Construir y pensar el concepto de identidad profesional constituye una tentativa de introducir en el corazón de los análisis sociológicos la dimensión psicológica, vivida desde los actores. Se trata de introducir en el corazón de los análisis económicos, culturales e institucionales la dimensión de los individuos identificados como pertenecientes a un grupo definido por su sexo, en este caso el sexo femenino. Desde esta perspectiva, nosotros sabemos que los combates y conquistas femeninas, que han permitido a las mujeres aparecer en ciertos espacios sociales que les estaban prohibidos a veces hasta una fecha muy reciente, trastornan lo que era considerado como adquirido, estable, reservado desde siempre a los hombres. Es así en la técnica y, en menor grado, en la ciencia[50]. Intervenir sobre la materia, sobre todas las formas de la naturaleza que no tienen que ver directamente con la vida, parecía reservado a los hombres, en particular a través de la fabricación, la posesión y el uso de herramientas[51]. Prometeo no sabría ser una mujer cuya vocación está, por lo demás, al lado de la caverna, del hogar, de la familia y la supervivencia de la especie. Esta distinción antropológica fundamental hombre-cultura, mujer-naturaleza está puesta en cuestión hoy día conceptual, económica, social y políticamente[52].

Para construir nuestra reflexión nos apoyaremos en la distinción establecida desde hace tiempo por Claude Dubar, quien distingue dos procesos de atribución de identidades sociales y profesionales. El primero de esos procesos es la determinación de las identidades por las instituciones (por ejemplo, la atribución de un diploma) contribuyendo a lo que Goffman llama las "identidades sociales virtuales"[53]. Este primer proceso de creación de identidad es objetivo en tanto resulta de un proceso social que se puede analizar histórica, sociológica y culturalmente. En lo que concierne a los ingenieros en Francia, nosotros definiremos este proceso con la ayuda de algunos elementos históricos y sociológicos. El segundo proceso es la forma cómo los individuos integran en su psiquis y en su vida esta identidad, lo que Laing llama "la historia para sí"[54]. Se trata, en suma, de estudiar las historias de vida, las trayectorias profesionales. En lo que concierne a nuestro sujeto, trataremos de ver si la aparición de las mujeres en número significativo en el grupo (o la clase) de los cuadros, identidad profesional objetiva, marcada por un diploma –por una "etiqueta" social– se acompaña de la interiorización

48 G.H. Mead, Mind, Self and society, td. L'Esprit, le Soi et la Société, Paris, PUF, 1963, citado por C. Dubar en *La socialization, Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 1991; M. Weber en particular *Essays in Sociology*, trad. Inglesa, Oxford U. Press, 1946. Citado por C. Dubar, obra citada.

49 Dubar, Claude, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris 1991.

50 Este mundo sin mujeres, en el que la génesis y el desarrollo han sido admirablemente descritos y analizados por Noble D. en su obra *A World without women; The Christian Clerical Culture of western science*, New Cork, Knopf, 1992.

51 Sobre este punto ver de C. Cockburn Brothes, *Male dominace and technical change*, London, Pluto Press, citado por C. Marry en *Les Femmes ingénieurs, une révolution respectueuse*, Belin, Col. *Perspectives sociologiques*, Paris, 2004, pp 88.

52 Sobre esta distinción las referencias son muy numerosas. Se puede consultar entre las últimas "exploraciones" sobre el tema el libro de Héritier F., *Masculin/féminin II Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, Paris, 2002.

53 Goffman E, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Ed de Minuit, 1975 (traducción de la obra *Stigma*, Prentice Hall, 1963).

54 Laing R.D. *Self and the others*, 1961, trad. *Le soi et les autres*, Paris, Gallimard, 1971.

por los cuadros mujeres, de "valores" o "marcas" de esta categoría social, tales como han sido construidas por la historia, reivindicada por el grupo e institucionalizada de diferentes maneras, y cómo esta identidad "para sí" se traduce en trayectorias profesionales comparables a las de los hombres del mismo grupo social. Lo haremos utilizando encuestas a estudiantes en tecnología, a ingenieros en actividad, y nos apoyaremos en trabajos recientes sobre los cuadros femeninos y en particular sobre sus carreras[55].

Uno de los problemas que plantea esta teoría de las identidades profesionales es la articulación entre identidad virtual –o identidad transmitida– e identidad real, vivida, escogida, o para tomar la expresión de Laing: "la historia que el actor se relata sobre lo que él es". Si bien los dos tipos de identidad son profundamente diferentes, tienen rasgos comunes, particularmente éste: ellas son el resultado de una historia, colectiva en el primer caso y forzosamente lenta, porque se construye con la rapidez de una sociedad, individual en el segundo caso, construyéndose al ritmo de una vida, de una educación, de un empleo o de una sucesión de empleos. Hay evidentemente interacción entre las dos, ya que todo actor es el producto de un momento histórico y social, de un proceso de formación y de una historia profesional o, por decirlo mejor con Dubar: "desde este punto de vista la identidad no es otra cosa que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, de los diversos procesos de socialización que, en conjunto, construyen y definen las instituciones"[56].

¿Cuáles son los instrumentos de exploración de estas identidades?

"La identidad virtual" es el producto de la historia de los grupos, de las instituciones, de las reglamentaciones, de las convenciones colectivas, de las categorías constituidas por los estadísticos y especialmente por los sociólogos y consideradas como pertinentes y representativas de la realidad social. Las evoluciones de estas "identidades reales" son forzosamente lentas. Nosotros pensamos que la historia de las formaciones tiene un lugar particularmente importante y significativo y constituye una clave para comprender esas identidades virtuales, pues la manera como se constituyen los sistemas de formación, los principios que los fundan, las evoluciones que los marcan son esenciales. Es en el seno de las instituciones de formación donde las identidades se construyen, se definen y se transmiten. La formación de los ingenieros en Francia que estudiaremos a continuación brinda un ejemplo.

En lo que concierne a la "identidad real", vivida por los actores, los medios de investigación son de dos tipos: métodos cualitativos y métodos cuantitativos.

Los primeros son bien conocidos y utilizan como instrumentos fundamentales las entrevistas individuales (libres o semidirigidas), así como los grupos de discusión (grupos focales).

Los segundos dependen de la encuesta con todas las reglas de representatividad conocidas por los sociólogos. Yo quisiera tomar como ejemplo la encuesta que realizamos en 1998/99 a un grupo de 500 estudiantes de ingeniería, 104 ingenieros y 28 directores de escuelas de ingeniería, para estudiar lo que hemos llamado "la crisis de las identidades" en esta categoría

55 Estos últimos años, los trabajos sobre los cuadros y en particular sobre los cuadros femeninos son muy numerosos y de muy buena calidad. Citemos en particular, entre otras obras, *Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu* bajo la dirección de A. Karvat y L. Rouban, Ed. La découverte, Col. Entreprise et Société, Paris, 2004; *Cadres, la grande rupture* bajo la dirección de P. Bouffartigue, La découverte, Paris, Col. Repères, 2000.

56 Obra citada de Claude Dubar. Desde luego, dejamos aquí de lado lo que puede llamarse la identidad psíquica constitutiva del ser profundo y que, a la vez, es anterior y la base de la "identidad real" de la cual hablamos.

socio-profesional. Se trata de descubrir, a través de la comparación, cómo los individuos de estos tres grupos analizan la identidad de los ingenieros en sus diferentes componentes, es decir, cómo los individuos se definen para ellos mismos y con relación a otros. La encuesta permite posicionar a las personas y a los grupos relativamente, los unos con relación a otros.

Los elementos de posicionamiento que hemos considerado son los siguientes:

- Juicio sobre la formación recibida, poniendo el acento en lo que caracteriza las formaciones de ingenieros en Francia (ejemplo: el lugar de las matemáticas, los concursos, la articulación primer ciclo/segundo ciclo, los principales saberes y saber hacer adquirido, las insuficiencias, etcétera).
- Las prácticas culturales y artísticas. Hemos podido utilizar para situar los grupos, elementos de comparación que permiten posicionar a los ingenieros con relación a otros grupos socio-profesionales (tomando como referencia una encuesta nacional sobre esas prácticas culturales).
- Las prácticas deportivas y recreativas (comparándolas también con resultados nacionales).
- Las representaciones que los ingenieros tienen de sí mismos, proponiéndoles imágenes emblemáticas (ejemplo: una lista de personajes históricos representando una identificación posible, una lista de ingenieros célebres, una lista de actores o de héroes imaginarios, una lista de citas a las que se les pidió adherir o rechazar).
- Preguntas sobre criterios considerados como fundamentales, constitutivos de la identidad de los cuadros (ejemplo: la disponibilidad para la empresa, la ambición profesional, el dinero).
- El problema de la ética y de los valores que consideramos como fundamentales en relación con nuestras hipótesis (ejemplo: juicio sobre la sociedad liberal, sobre la responsabilidad de las empresas, sobre el desarrollo durable, la cuestión del poder en la empresa y en la sociedad).
- Proximidad con otras categorías socio-profesionales (en particular las profesiones liberales y técnicas).
- El porvenir de los ingenieros y el desarrollo de las ciencias y las técnicas.

2. Historia de la formación de ingenieros en Francia: una identidad profesional y social determinada por la formación

Si bien existían ya lugares de formación de ingenieros antes de la revolución de 1789, la creación de la Escuela Politécnica en 1793 marca una etapa esencial en la historia de la formación de ingenieros en Francia. Científicos de primer nivel, entre quienes se encuentra Monge, matemático, fundan esta escuela que se propone formar ingenieros destinados a servir al Estado y en particular al ejército. El principio esencial de la formación es el dominio de las ciencias fundamentales: matemáticas, física, química y, al menos al inicio, construcción de obras. El ingeniero es un científico capaz de movilizar los conocimientos científicos para resolver problemas técnicos y no un practicante formado por transmisión de saber hacer como se había podido, hasta entonces, formar ingenieros en las escuelas existentes (especialmente l'Ecole Royale des Ponts et Chaussées fundada en 1747 en París). Es, pues, una formación que se dice "generalista", puesto que los ingenieros así formados podrán desplegar sus

talentos en todas las disciplinas técnicas, incluso más allá de las cuestiones técnicas. Se trata, de hecho, de formar funcionarios para la nación.

Otro principio fundamental, la selección rigurosa de los candidatos sobre la base de competencias científicas a través de un concurso abierto a todos al final de dos años de estudios intensos de materias científicas de base en clases especiales llamadas clases preparatorias. Último punto, estos ingenieros son destinados a servir al Estado y a la Revolución amenazada. En 1794, la nación atacada por todas las potencias europeas debían dotarse de medios para defenderse. Los hombres llegados al poder con la Revolución estaban perfectamente conscientes de que el conocimiento de las técnicas militares y civiles (fortificación, armamento y en particular artillería, arreglo de rutas, de los puertos...) constituían una cuestión capital[57].

Otro tipo de ingeniero va a aparecer en 1849 con l'Ecole de Centrale des Arts y Manufactures, fundada sobre otros principios: no se trata de formar más servidores del Estado, sino de dar a la industria los cuadros que necesita, siendo Inglaterra el modelo cuya industrialización avanzada le da el poder temible en Europa y en el mundo[58]. La iniciativa vino esta vez de los industriales que lamentan no encontrar en Francia los ingenieros que estiman necesarios para pensar, organizar, conducir el desarrollo de la industria en Francia. Este modelo es totalmente diferente del modelo politécnico y se define incluso como su contrario. De hecho, muy rápidamente los principios de reclutamiento de los estudiantes, los fundamentos de la formación, la inserción en el tejido social estarán tan próximos hasta confundirse.

Tercer tipo de modelo de formación de ingenieros en Francia, l'Ecole Nationale des Arts et Métiers, vieja institución que no será autorizada a entregar diploma de ingeniero hasta comienzos del siglo veinte y que dará a la industria los profesionales de la producción y más tarde, la concepción que necesita. Se podría proseguir para mostrar que en el curso del siglo veinte Francia ha abierto escuelas de ingenieros, además de universidades de tecnología que se proponían formar otros tipos de ingenieros, pero que jamás han tenido éxito. El modelo politécnico ha quedado en el imaginario social como la referencia insuperable, el proveedor de criterios y de signos que definen aun hoy día la identidad social y profesional del ingeniero.

Estas escuelas históricas, a menudo llamadas "Escuelas de la elite", hoy representan sólo un porcentaje relativamente débil de los ingenieros formados en Francia (alrededor de un 10%), pero ellas determinan el imaginario social y la identidad profesional y social de todos los ingenieros que extraen de ellas sus rasgos principales.

Uno de los rasgos que marcan esta historia es el hecho que es imposible de disociar el diploma de la identidad profesional. Una persona que ha recibido un diploma de ingeniero en una de las escuelas es "ingeniero" toda su vida, aunque haga un trabajo relacionado o no con la técnica, o que sus funciones y responsabilidades profesionales tengan o no un componente técnico. El diploma no es, pues, una prueba de competencia, sino más bien un "pasaporte" profesional y social[59], un documento que abre el acceso a un grupo social determina-

57 Sobre la historia de la Escuela Politécnica la literatura es abundante. Citemos a T. Shinn *Savoir scientifique et pouvoir social. L'Ecole polytechnique de 1794 a 1914*, Paris, Presse de la Fondation National des Sciences Politiques, 1980, citado por C.Marry, p. 65, en obra ya citada.

58 Ver a A.Grelon *Du bon usage du modèles étranger: la mise en place de l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures*, en *La formation des ingénieurs en perspectiva*. Presses Universitaires de Rennes, 2004.

59 Tomamos esta expresión de C. Dubar, de obra ya citada.

do, definido e identificado. A partir de las estimaciones del CNISF[60], alrededor del 50 por ciento de los ingenieros diplomados ejercen funciones fuera del campo de la técnica.

El segundo "rasgo" profesional y social, complementario del primero, es la institución que ha otorgado el diploma. El rango y el prestigio en las clasificaciones de las carreras consideradas no son las mismas según la escuela. Los salarios al momento de la contratación son diferentes, y las responsabilidades confiadas no son de la misma naturaleza. Cada año los diarios y revistas que se dirigen a los cuadros en general y a los ingenieros en particular, publican la clasificación de escuelas (siempre la misma, salvo cuando una revista decide hacer un "scoop" para aumentar sus ventas y cambia el orden), revelan la clasificación de salarios en los contratos, o después de cinco años de carrera, o después de diez, etc. Estas informaciones son comentadas, analizadas, desmenuzadas en las empresas y en las escuelas.

Esta imposición del diploma es tan fuerte que se ha creado otra palabra para designar a las personas que llegan a ser ingenieros por promoción interna, aquellas que no han recibido diploma en una escuela aceptada, son los "ingenieros de la casa", que tienen el título de ingeniero en la empresa donde ejercen, pero no pueden usarlo fuera de ella, porque ninguna escuela les ha otorgado diploma. Estos profesionales muy difícilmente pueden cambiar de empresa, por ejemplo, porque sus competencias sólo están reconocidas y validadas en la empresa que les ha otorgado "el título". El valor simbólico del diploma es, pues, capital.

Otra prueba de esta fuerza simbólica del diploma es la aparición de una categoría social específica y pareciera propia de Francia, la de los cuadros[61]. La primera aparición de la palabra data de 1796 y designa "el conjunto de oficiales y suboficiales que dirigen a los soldados de una tropa". Es interesante notar que la palabra es empleada por primera vez al mismo tiempo que la República crea las Grandes Escuelas de Ingenieros. Al cabo de dos siglos, esta palabra –utilizada cada vez más frecuentemente hasta definir la identidad profesional de un grupo social– va a designar "todo personal que tenga una función de dirección o una calificación profesional elevada", o incluso, según el Diccionario Robert (Ed. 1993): "el personal que pertenece a la categoría superior de los asalariados de una empresa"[62]. Este grupo social se ha constituido alrededor de los ingenieros que le han conferido lo esencial de sus rasgos identitarios.

La constitución social e institucional de este grupo vivió un momento decisivo en medio del siglo veinte: en 1937 se crea un sindicato de cuadros (la Confederación General de Cuadros de la Economía, a la que sucederá en 1947 la CGC (Confederación General de Cuadros); en 1945 es creado un régimen específico de seguridad social para los cuadros, así como una caja de retiro propia; aparece una representación jurídica (reconocida durante los acuerdos por categorías) para los cuadros que se convierten en interlocutores privilegiados del

60 Consejo Nacional de Ingenieros y Científicos de Francia, organización que agrupa ciento sesenta asociaciones de antiguos alumnos de escuelas de ingenierías, sociedades de ingenieros y de científicos, trece secciones extranjeras y reivindica 160.000. *www.cnisf.org.*

61 Para la historia de esta categoría social particular, la obra de referencia es el libro de Luc Boltansky *Les cadres. La formation d'un groupe social,* Ed. De Minuit, Paris, 1982. En esta parte, nos referimos extensamente a este libro.

62 Entre los sociólogos continúa el debate en torno a la definición de este grupo social: ¿se trata de una "clase", de un "grupo", de una "categoría"? Los trabajos sobre este tema son innumerables aunque las pasiones suscitadas por esta cuestión se han apaciguado desde fines de los años sesenta. Entre los trabajos históricos podemos citar la obra antes citada de Boltanski; y las de P. Bourdieu. *La Distinction,* Ed. De Minuit, Paris, 1979; para los aspectos de género, J. Laufer, *¿La feminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise,* Flammarion, Paris, 1982; G. Groux, *Les cadres,* Maspéro, La Découverte, Paris, 1983; P. Bouffartigues; Ch. Gade, *La sociologir des cadres,* La Découverte, Paris 2000.

poder político. Al mismo tiempo que se estructura institucionalmente el grupo, ocupa un lugar importante en el imaginario social que se manifiesta especialmente en la aparición de revistas que les devuelven su imagen, habla de sus problemas, de las carreras, de los salarios, de los lugares de formación, de las escuelas[63]. El grupo figura en todas las estadísticas oficiales, aun si los especialistas (estadísticos, sociólogos) tienen dificultad para definir sus fronteras de manera precisa. La composición de este grupo es de hecho muy heterogénea –aun si los ingenieros constituyen el núcleo central–, pero su unión simbólica es muy fuerte, todos sus miembros se reconocen en un cierto número de "valores" que podemos mencionar rápidamente:

- Se llega a ser cuadro por el trabajo, por el mérito personal, no por origen (nacimiento) o posesión (de aquí la importancia de los concursos, de las clasificaciones, de la escuela en general). El cuadro es la encarnación del talento y de esta ideología republicana llamada "meritocracia".
- Es también el que crea riqueza por su trabajo, su inteligencia y su creatividad.
- Representa el espíritu científico, el que trata los problemas con la razón y en consecuencia a través de las ciencias y la tecnología. La necesidad de innovación sostiene su trabajo.
- Encarna, en consecuencia, una imagen de la modernidad, del progreso social e intelectual; mueve a la sociedad; aporta el movimiento por oposición a la pasividad que amenaza a la Francia de la pequeña y gran burguesía.
- Es adicto a la empresa, y el tiempo que le dedica no sabría contabilizarlo, no mide sus esfuerzos, sabe movilizarse por ella, listo a ir donde ella lo necesite. Es móvil y autónomo [64].
- En fin, tiene bajo sus órdenes a los empleados de las empresas, es un "oficial de la guerra económica", es un conductor. Encarna, entonces, la autoridad y la responsabilidad respecto a hombres y mujeres de la empresa y, más ampliamente, de la sociedad. En la competencia europea que llega a ser internacional en los años 80, él es quien puede sacar al país de su conservadurismo y de sus costumbres. Del mismo modo que es invitado a ser un líder más que un jefe, a convencer más que a ordenar, también es el encargado de encarar a la autoridad en la empresa, en particular sobre los hombres que producen.

Se comprende que en los años sesenta, el cuadro haya jugado un papel central en el debate ideológico, ya que es la prueba viviente de que el esquema clásico que representa al mundo social en dos clases antagónicas (propietarios y proletarios) propuesto por los análisis marxistas no da cuenta de lo que es presentado como la parte más dinámica de la sociedad, un tercer "grupo" social que no es ni patrón ni obrero, que no posee los medios de producción pero los hace funcionar, que sólo tiene por capital su fuerza de trabajo y sus conocimientos, pero se beneficia ampliamente de la riqueza creada y puede constituirse un patrimonio. ¿Dónde clasificar al cuadro en el esquema explotado/explotador?[65] El cuadro es, pues, el arquetipo de la clase media.

63 Sin poder referirnos a todos los nombres, citamos l'*Express*, l'*Usine nouvelle*, l'*Expansion*, etcétera.

64 En las empresas tayloristas de los años 50 y 60, los cuadros no "registran" horario, no miden el tiempo que pasan en la empresa, pues sus tareas no se mide en tiempo sino por resultados, por objetivos alcanzados.

65 Este debate, ampliamente superado hoy día, ha sido objeto de fuertes enfrentamientos, particularmente en el seno de los partidos de izquierda y de los sindicatos. Ver Boltanski 8 obra citada), capítulo 2: "L'invention des cadres", p 61-154.

Las preocupaciones del cuadro corresponden evidentemente a su identidad interiorizada, en correspondencia con los valores que se considera que él encarna. Sus preocupaciones fundamentales y permanentes son, pues, la gestión de su carrera, su salario, el reconocimiento simbólico por la empresa –y la sociedad en general– de su aporte a la prosperidad supuestamente general[66], su autonomía en el trabajo y, en fin, el uso y la gestión de la autoridad que le es reconocida por las empresas. Pues ser jefe es una de las cuestiones claves que obsesionan a los cuadros[67].

Esta breve descripción de las características principales de los cuadros permite ver que la llegada de las mujeres a este grupo plantea problemas, porque han debido acomodarse a la identidad de ellos, fuertemente marcada por rasgos masculinos. Sabemos desde hace mucho, gracias especialmente a trabajos de los antropólogos, que la herramienta, la técnica, el trabajo fuera de la casa es asunto del hombre. Pero hay aquí algo más, y es el punto que nos interesa particularmente y que queremos subrayar. Esta historia tan particular de la formación de los ingenieros en Francia que acabamos de presentar a rasgos muy gruesos, y la constitución de este grupo social específico de los cuadros han reforzado aún más el carácter masculino de la técnica y de la autoridad. Estos rasgos han contribuido a excluir a las mujeres de estas escuelas y de todas las formaciones de ingeniería[68]. La acumulación de rasgos masculinos dificulta aun más a las mujeres la posibilidad de hacerse un lugar en ese espacio. Incluso si las cosas han comenzado a cambiar, la situación se mantiene profundamente marcada por esta historia.

3. ¿Cuál es el lugar de las mujeres hoy día en la formación de ingenieros, en las profesiones y en las funciones de cuadro?

¿Por qué las mujeres han estado tanto tiempo ausentes y aún hoy están tan poco presentes? Cuando ellas están presentes, ¿cómo viven sus funciones y manejan sus carreras? Su presencia ¿modifica la identidad social y profesional de los ingenieros y de los cuadros en general? Estas son las preguntas que vamos a tratar de responder con la ayuda de trabajos recientes y particularmente con encuestas realizadas a mujeres que forman parte de cuadros y estudiantes de ingeniería.

Conviene, en primer lugar, hacer un balance con cifras de la presencia de mujeres en la categoría de cuadros, ya que las cosas han cambiado rápidamente en los años 80 y 90[69].

En lo que concierne a los ingenieros y sus escuelas, es preciso recordar las características identitarias a las que nos referimos antes y que C. Marry resume así: "Estas escuelas y este grupo profesional concentran (...) un conjunto de rasgos simbólicos y prácticas de la dominación masculina: la Iglesia, el ejército, el poder del Estado, las matemáticas, el dominio de las

66 El cuadro está así muy vinculado a ciertos signos como la oficina, el auto de la empresa, etcétera.

67 Si bien el nombre ha cambiado en el curso del decenio de "commandement" a "management", los cuadros siguen siendo quienes dirigen a hombres y mujeres, toman las decisiones y se aseguran que se lleven a cabo.

68 Tomamos la mayor parte de los elementos de demostración de C. Marry, cuyos trabajos sobre este tema son fundamentales. Citamos especialmente su última obra *Les femmes ingénieurs: un revolution respectueuse*, Beli, Col. *Perspectives sociologiques*, Paris, 2004.

69 Fuentes: Encuesta de emploi de l'INSEE, 2002. Encuesta TEQ realizada por la CFDT en 2002 sobre una muestra de 6.500 cuadros y cuyos resultados son ampliamente analizados en la obra de A. Karvar, L. Rouban, *Les cadres au travail: les nouvelles règles du jeu*, La Découverte, Col. *Entreprise et sociéié*, Paris, 2004. Encuesta realizada en el marco del programa europeo WOMENG en 2003 en base a 1.400 estudiantes en siete países de Europa y en la cual utilizamos aquí algunos resultados que conciernen a Francia (los resultados completos estarán disponibles en noviembre de 2005 en el sitio del programa: *www.women.net*. Ellos serán analizados y publicados a partir de la primavera de 2005.

técnicas industriales y la autoridad sobre los obreros"[70]. Todos estos rasgos están presentes en las escuelas emblemáticas (Ecole Polytechnique, Ecole des Mines, Ecoles de Ponts et Chaussées, Ecole Centrale y tal vez en otras más) manteniendo más o menos estas características a medida que se desciende en la jerarquía de las escuelas (muy estrictas y muy poco cambiantes después de un siglo). Es sorprendente constatar que en la medida que más presentes están estos rasgos, más ausentes están las mujeres, sobre todo cuando las técnicas son las vinculadas a la mecánica (o, más recientemente, a la informática). Veamos algunas cifras: en 1964, 4,2 por ciento de los nuevos ingenieros diplomados son mujeres; en 2002: 23,3 por ciento. En la Ecole Polytechnique en 1972, 2 por ciento de los nuevos diplomas son mujeres, en 2002, por ciento.

En lo que se refiere a los cuadros en general, 29 por ciento sobre el conjunto de la población son mujeres, pero ellas son el 39 por ciento de los cuadros administrativos y comerciales de las empresas, 36 por ciento de los cuadros de la función pública y solamente 16 por ciento de los ingenieros y cuadros técnicos. En la encuesta TEQ, 26 por ciento de los cuadros son mujeres, pero es entre los cuadros ingenieros que las mujeres son las menos numerosas (-6 por ciento con relación al conjunto). Vemos, pues, claramente que la presencia de mujeres entre los cuadros es muy variable según los sectores, la situación es de hecho muy diversa. El 42 por ciento de los cuadros administrativos son mujeres, pero solamente el 20 por ciento de los cuadros en el sector del transporte y, sobre todo, solamente 13 por ciento de los cuadros directivos son mujeres. Dicho de otro modo, para ir rápido, mientras más técnico es el sector y más próximo del poder, es decir, allí donde se toman las decisiones estratégicas, menos presentes están las mujeres[71].

Otra constatación que hace C. Marry, quien estudia las carreras de las mujeres politécnicas, es que con igual diploma, las mujeres hacen una carrera menos brillante que los hombres[72], a lo que se asocia el hecho que sus salarios son inferiores en alrededor de un 20 por ciento.

A pesar de todos los progresos realizados, ¿por qué las mujeres no logran compensar el atraso y trabajar en igualdad de condiciones que los hombres? Las explicaciones son bastante conocidas, pues el tema ha sido estudiado en forma profunda en particular en los últimos años:

- El sistema de evaluación de desempeño en las empresas es culturalmente masculino, basada en gran parte en la disponibilidad y en la facultad de adoptar la cultura del grupo[73].
- Se sabe que las mujeres escogen más a menudo tiempos parciales, voluntariamente o no, que son muy negativos en términos de progresos en las jerarquías de las empresas[74].
- La movilidad es considerada como un criterio decisivo en particular durante los diez primeros años de carrera, suponiéndose que los hombres tienen más facilidad para desplazar-

70 Para un análisis detallado de esta cuestión de la construcción del carácter masculino de las formaciones de ingeniero C. Marry da referencies en p.67 de la obra anteriormente citada.

71 Sobre este punto, los análisis de J. Laufer y A. Bouquet, *Effet de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique,* Service des Droits des Femmes, Groupes HEC, Centre d'Etudes de l'Emploi, 1997. O, *A l'épreuve de la féminisation,* dans P. Bouffartigues (dir), *Cadres, la grande rupture.* La Découverte, Paris, 2001.

72 C.Mary, *Polytechniciens, polytechnicienne?* Les cahiers du Mage 3-4, Paris, 1995.

73 Ver J. Laufer, J. Fouquet, *A l'épreuve de la feminization,* en P. Bouffartigues (dir), obra citada, *La Découverte,* Paris, 2001; F. Dany, Y. F. Livian *La nouvelle gestion des cadres,* Vuibert, Paris, 2002.

74 Ver Bonnet-Polèse, *Une étude exploratoire du vécu de travail des cadres à temps partiel: rôle de l'environnment inmédiat de travail et du "hors travail",* Tesis de gestión, Grupo HEC, 2003, Citado por P. Bouffartigues en obra citada.

se que las mujeres.

- En la gestión de dobles carreras, la promoción ligada muy frecuentemente a un desplazamiento, es generalmente la del hombre.
- El punto de referencia de los "cuadros con alto potencial" que determina la progresión en toda la carrera se efectúa entre los 25 y 35 años, edad en que las mujeres tienen niños y en consecuencia no parecen disponibles.
- La elección de las mujeres (¿forzada o libre?) parece orientada a la obtención de un equilibrio entre tiempo de trabajo/tiempo familiar y personal. La tesis subyacente es que las mujeres son menos atraídas que los hombres por la carrera, por el "éxito" profesional.

Estas causas son clásicas, bien exploradas y conocidas. Pero quedan otras tres que lo son menos y que es preciso mencionar, porque son centrales para nuestro problema y nos permitirán aportar algunas respuestas a la segunda pregunta que hemos planteado: ¿La llegada de las mujeres a esta categoría de cuadros puede modificar la identidad social y profesional? Se trata de la relación con la técnica, de la identificación del cuadro con la empresa y de la relación de poder, las que están en el corazón de esta identidad construida por los ingenieros y cuadros en general y que podrían hoy ser puestas en cuestión.

En lo que concierne a la técnica, destaquemos en primer lugar que las mujeres jóvenes que han elegido ser ingenieras se declaran tan entusiastas como los hombres. Su adhesión es también igualmente fuerte y el juicio que tienen sobre la capacidad de la ciencia y de la técnica de mejorar el destino de las personas y de posibilitar soluciones para la humanidad es un poco más fuerte que la de los jóvenes[75]. A la pregunta de saber si "la técnica y las ciencias son esenciales para el porvenir humano", el 84,7 por ciento ha respondido que sí, mientras que los hombres sólo son el 69 por ciento. A la pregunta fundamental de saber si "la técnica es más adecuada para los hombres que para las mujeres", el 96 por ciento de ellas responde que no. La vieja diferencia antropológica que separa hombres y mujeres es negada por las jóvenes generaciones, y si las mujeres no escogen prioritariamente los estudios de ingenieros es, al parecer, por otras razones[76]. En lo que concierne a las carreras que efectúan las mujeres ingenieras, se puede destacar que ellas son generalmente desarrolladas en los sectores no técnicos, así como ellas escogen con mayor frecuencia que sus colegas masculinos carreras "de experto", que se sabe raramente conducen a carreras brillantes y a altos niveles de poder[77]. De aquí que el 47 por ciento de los ingenieros hombres ocupen puestos gerenciales mientras que este es el caso de un 38 por ciento de las mujeres[78]. Es a nivel de los puestos de dirección donde las diferencias son más visibles, ya que las mujeres no ocupan más del 13 por ciento de esos puestos. Por el contrario, las carreras de expertos, opuestos a las carreras llamadas gerenciales que conducen al poder en la empresa, aseguran una mayor autonomía a las personas que las eligen o las sufren.

75 Encuesta WOMENG, los resultados no están actualmente disponibles pero se harán públicos en noviembre de 2005.

76 Destacamos aquí que esta constatación es válida para Francia, pero no puede ser generalizada a toda Europa. Los estudiantes de otros países miembros del proyecto WOMENG difieren fuertemente en este punto de vista.

77 Sobre este problema, ver S. Pochic, *Le manager et l'expert; ¿des figures imposées?*, en *Les cadres au travail*, obra citada, pp 169-197.

78 El preciso moderar estas cifras pues no tienen en cuenta el factor edad.

Con relación a lo que son las aspiraciones de las mujeres ingenieras, nosotros sabemos que, en términos de carrera, son las mismas que las de los hombres: remuneración, responsabilidades, carrera[79]. Es decir que, en este plano, las mujeres cuadros no se diferencian de los cuadros masculinos, ellas adoptan los mismos rasgos identitarios que definen a los cuadros. No obstante, ellas viven su experiencia profesional de manera sensiblemente diferente: el desarrollo personal es más valorado (+13% en relación con los hombres); la consideración es más importante (+6%), así como el contenido del trabajo (+10%)[80]. Del mismo modo, las mujeres cuadros tienen menos que los hombres la percepción de participar en las decisiones estratégicas de la empresa: el 18 por ciento de las mujeres versus el 28 por ciento de los hombres dicen tener la convicción de poseer un rol en ese sentido, lo que confirma la constatación general de que los hombres cuadros tienen sentimiento de adhesión a la empresa más fuerte que el de las mujeres[81]. Ellas se sienten más alejadas de los lugares de poder y pesan menos en las decisiones importantes.

En lo que concierne a la gestión de las carreras, que es una cuestión identitaria muy importante para los cuadros, se puede destacar que las mujeres están menos satisfechas que los hombres. Mientras un 40 por ciento de los cuadros se declara satisfecho de la gestión de su carrera, sólo el 22 por ciento de las mujeres lo hace[82]. Esto es una buena prueba de su sentimiento de no ser apreciadas, juzgadas, evaluadas de manera equitativa por sus empresas.

Queda un "núcleo duro" de la condición femenina, cuadro o no, que es el equilibrio vida profesional/vida privada. Es en este punto donde las diferencias son más pronunciadas, puesto que los hombres cuadros que tienen niños logran mayor éxito profesional; por el contrario, entre las mujeres cuadros con niños, su éxito profesional es más débil[83]. Incluso más, el 20 por ciento de las mujeres cuadros directivos viven solas versus un 7 por ciento de los hombres cuadros. Se puede decir, esquematizando, que la conciliación de una carrera y de una vida familiar es mucho más difícil para las mujeres cuadros que para los hombres. Este cuadro no estaría, sin embargo, completo si no se agrega que hay una tendencia general entre las jóvenes o futuros cuadros a privilegiar la vida personal, incluso si ésta debe hacerse a costa de la vida profesional. La crisis de los años noventa, que ha visto despedir masivamente los cuadros de las empresas, ha cambiado, al parecer, la percepción de la relación entre empresa y el personal de cuadros, en particular sobre la cuestión de la adhesión y de la disponibilidad. Los jóvenes cuadros, en particular los jóvenes ingenieros, no parecen particularmente interesados en lo que se ha llamado durante largo tiempo una carrera profesional exitosa con la trilogía: promoción, dinero, poder. Pareciera que hoy los jóvenes están primero en la búsqueda de un equilibrio, encontrar a personas les parece más importante que el salario, conducir un proyecto hasta su término es más importante que las promociones. Y las mujeres son particularmente portadoras de estas aspiraciones[84].

---

79 Nos apoyamos en las tres encuestas ya citadas: CNISF, TEQ et WOMENG.

80 J. Laufer, S. Pochic *Carrières au féminin et au masculin*, en *Les cadres au travail*, obra citada, p. 157.

81 Somos conscientes de que las diferencias de carrera pueden explicar en parte al menos esas diferencia. Situándose, globalmente, en niveles jerárquicos menos elevados, ellas están menos próximas al poder.

82 S. Pochic *Le manager et l'expert, des figues imposées*, A. Karvar et L. Rouban, obra citada.

83 Este hecho ha sido estudiado por C. Marry y Ch. Gadea en *Les pères qui gagnent: descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs*, Travail, Genre et Societé 3, 2000.

84 Nos apoyamos aquí en los resultados cuantitativos y cualitativos (entrevistas, grupos focales) de la encuesta WOMENG.

En fin, queda una palabra por decir del aspecto más difícil de analizar, que es el ejercicio del poder. Hemos visto que hasta el presente, las mujeres han fracasado en lograr un lugar significativo a nivel de las decisiones estratégicas que son tomadas en las empresas (el problema sobrepasa ampliamente la cuestión de los cuadros, este bloqueo existe en toda la sociedad, comenzando por el mundo político). Ha habido debates, a veces agrios, entre mujeres cuadros sobre el tema de saber si hay un gerenciamiento femenino. En las encuestas que hemos realizado, las mujeres consultadas declaran privilegiar las relaciones humanas basadas en la palabra, la negociación, el diálogo, la escucha. Pero, ¿cuánto reflejan estas encuestas la realidad del ejercicio del poder? Son numerosos los testimonios que señalan que las mujeres cuadros superiores dotadas de poderes reales son forzadas a comportarse "como los hombres", es decir, a establecer relaciones de autoridad y de poder, pelear, luchar en una competencia a menudo muy ruda. Hay, sin embargo, una evolución que evitaremos tomarla como general, pero que está avalada por numerosas mujeres ingenieras que trabajan en talleres: es el hecho que los hombres aceptan finalmente sin verdadera dificultad la autoridad de una mujer ingeniera una vez que ella ha probado que es competente y está atenta a las personas.

Conclusión

Hemos visto que la llegada de mujeres a los cuadros de ingenieros, a las carreras de ingeniería y a cuadros en general es una realidad nueva, la que se instala lentamente, sin transformar el orden de la sociedad, sin cuestionar radicalmente los rasgos identitarios heredados de la historia de los ingenieros y de los cuadros. Es evidente que si este movimiento se prolonga –y no se ve cómo se podría detener– podrá alcanzarse la mixtura si no la paridad, aunque queden núcleos de resistencia duros por la distribución del poder, por los salarios. Hemos visto también que se vislumbran inflexiones, y que pueden distinguirse evoluciones en el espíritu de los individuos. Tales cambios prefiguran, sin duda, modificaciones del paisaje social. Las mujeres son, evidentemente, parte de esta evolución, y en algunos puntos son ciertamente su motor. Nosotros privilegiamos la hipótesis de que el aumento de su presencia modificará la identidad profesional de los ingenieros y los cuadros.

Ada Cora Freytes Frey[85]

Construyendo un abordaje procesual de la identidad profesional: reflexiones a partir de un estudio de caso con los docentes del 3er ciclo de la Educación General Básica

1. Introducción

El presente trabajo muestra líneas de continuidad evidentes con la ponencia precedente, de André Béraud, en tanto ambos toman como enfoque teórico para abordar el estudio de las transformaciones en ciertas identidades profesionales el marco analítico desarrollado por Claude Dubar (1991). Por otra parte, el carácter "sensibilizador"[86] de los conceptos desarrollados por este último autor queda en evidencia a partir de los diferentes caminos de análisis que abren ambas ponencias. En este caso, el énfasis estará puesto en los aportes que las conceptualizaciones de Dubar realizan para pensar la articulación problemática y plena de tensiones entre, por un lado, la imagen de sí que el sujeto va construyendo a lo largo de su trayectoria biográfica y laboral y, por el otro, las relaciones sociales que, en el ámbito del trabajo, lo interpelan permanentemente, reforzando o poniendo en cuestión dicha imagen.

En consecuencia, el artículo tiene como objetivo central explorar, a partir de su aplicación a un caso particular, las potencialidades y límites del esquema teórico de Dubar para investigar empíricamente un proceso complejo como es la constitución de la identidad profesional.

El caso en estudio corresponde a los docentes del 3er ciclo de la Educación General Básica (EGB), en el conurbano bonaerense y Gran La Plata[87], provincia de Buenos Aires, Argentina. El 3er ciclo constituye el tramo más novedoso del nuevo sistema educativo establecido a partir de la reforma educativa de los '90, dado que el mismo está compuesto por años que anteriormente correspondían a dos niveles diferentes del sistema: el 7º grado de la escuela primaria y

85 Socióloga. Miembro del Área Identidad y Representación del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE) del CONICET. Buenos Aires, Argentina. Profesora en la Universidad del Salvador y en la Universidad Nacional de Lanús, Argentina.

86 Este término, acuñado por Blumer (1969:147-148), refiere a conceptos que no tienen una referencia precisa, sino que más bien aportan "un sentido general de lo que es relevante". Se trata de instrumentos heurísticos poderosos, en tanto sugieren direcciones hacia donde mirar, brindando "una guía para aproximarse a las instancias empíricas".

87 El conurbano bonaerense alude a los 24 partidos de la provincia de Buenos Aires ubicados alrededor de la ciudad de Buenos Aires. La Plata es, por su parte, la capital de la provincia. Se trata de distritos claves, que juntos concentran el 66,96% de la población provincial (Fuente: Censo Nacional de Población 2001). Finalmente, cabe mencionar que el sistema educativo de la provincia de Buenos Aires es el más extenso del país, abarcando el 36,8% del total de alumnos de Argentina y el 33,5% de los establecimientos (Fuente: Relevamiento Anual 2003, DINIECE).

los 1º y 2º años de la escuela secundaria, que ahora corresponden a 7º, 8º y 9º de la EGB. Este hecho no sólo supone los desafíos a los saberes y creencias establecidos que conlleva todo cambio, sino que también se agregan las dificultades que implica la integración de dos perfiles profesionales diferentes: los maestros de primaria y los profesores de secundaria. Es esta dinámica compleja, que pone en cuestión la "identidad para sí" de los docentes, la que buscamos examinar en este artículo, a la luz de los conceptos de Dubar.

En tal sentido, si bien el caso presenta particularidades ligadas a las características propias de la labor docente y a la estructuración política de la misma, se advierten también problemáticas comunes a las discutidas a lo largo del taller, que tienen que ver con el impacto de los nuevos paradigmas de gestión de los recursos humanos sobre las identidades profesionales tradicionales de amplios sectores de trabajadores.

A continuación, empezaremos el desarrollo del trabajo presentando sucintamente los principales conceptos desarrollados por Dubar para el estudio de la identidad profesional, en tanto los mismos guiarán nuestro análisis del caso en estudio.

2. Construyendo un abordaje procesual de la identidad profesional: la propuesta de Dubar

El concepto de identidad ha sido criticado por sus connotaciones esencialistas[88]. El mismo supone un sentido de unidad personal y continuidad a través del tiempo[89] que acentuaría, para algunos autores, la capacidad del sujeto de manejar y armonizar las diversas identificaciones que va construyendo en las múltiples interacciones sociales en las que está involucrado. Frente a estas críticas, Dubar reivindica el concepto, pero busca desarrollar un abordaje que ponga en primer plano el carácter procesual, construido y nunca acabado de la identidad.

Para ello, pone en el centro de su reflexión sobre la temática la **articulación entre los dos planos**[90] ya señalados por Erikson: el **biográfico o personal**, que remite a la imagen de sí (**identidad para sí**) que el sujeto va construyendo en su trayectoria de vida, y el **relacional**, que refiere a los modos en que las relaciones sociales en las que está involucrado lo interpelan (**identidad para otro**). Dubar sostiene que esta articulación resulta problemática y está atravesada por frecuentes tensiones, que dan cuenta del carácter dinámico y cambiante de la identidad social (y, en particular, de la identidad profesional). En tal sentido, lo que a nuestro juicio resulta más interesante es que este autor desarrolla una serie de conceptos para guiar el estudio empírico de tal articulación.

Entre ellos se destacan, en lo que hace al plano relacional, los procesos de **atribución de identidad** –resultado de "actos de atribución" por parte de instituciones y agentes con los que el individuo entra en interacción–, que apuntan a definir "qué clase de hombre –o de mujer– él es". En lo que respecta a la identidad profesional, esto se traduce en "qué tipo de trabajador es", o más exactamente, qué atributos son constitutivos de su ser trabajador. Como contrapartida, en el plano personal, el investigador debe indagar acerca de los procesos de **incorporación de**

88 Ver Hall, 1997. También el artículo de Gonzalo Portocarrero en este mismo libro.

89 Expresión de Erikson, citado por Dubar (1991), p. 108.

90 Es preciso subrayar, no obstante, que esta distinción tiene valor analítico. En la práctica, ambos planos son inseparables, porque es a partir de la mirada y del reconocimiento de los otros significativos, de las imágenes de sí que ellos le devuelven, que el sujeto va constituyéndose a sí mismo, a lo largo de su trayectoria biográfica.

identidad, reflejado en los "actos de pertenencia", que expresan la identidad para sí. La riqueza de esta distinción conceptual es, a nuestro juicio –y de hecho es uno de los énfasis de Dubar– que la misma permite captar el papel activo que cumple el sujeto en la construcción de una definición de sí: no es moldeado pasivamente por las interpelaciones que recibe de los otros actores sociales, sino que la incorporación de estas interpelaciones está mediada por un trabajo interpretativo que supone resistencias, reformulaciones, construcción de contradiscursos.

Desde el punto de vista de la investigación, estos dos procesos requieren el abordaje de dos ámbitos de análisis diferentes. El plano relacional requiere reconstruir los **sistemas de acción** en los que el sujeto está implicado: "En efecto, es *por y en la actividad* con otros, que implica un sentido, un objetivo y/o una justificación, una necesidad... que un individuo es identificado y conducido a aceptar o rechazar las identificaciones que recibe de otros y de las instituciones" (Dubar, 1991:10). Por su parte, la construcción de una "identidad para sí" a lo largo de biografía individual puede ser relevada de un modo preferencial a través de los relatos que dan cuenta de las **trayectorias sociales** vividas por los sujetos.

Esta formulación abre el problema, en el caso de su aplicación para el estudio empírico de la identidad profesional, del recorte del sistema de acción a considerar. En este punto, Dubar retoma el enfoque clásico desarrollado por Sainsaulieu, quien estudia la estructuración identitaria en el trabajo a partir del análisis de las relaciones que el individuo entabla en la empresa, con sus pares y con sus jefes. Pero en sus propios estudios empíricos analiza la "identidad para otro" simplemente a partir de los procesos de atribución de identidad que se desprenden del discurso empresario, reconociendo, sin embargo, lo limitado de este enfoque, que circunscribe artificiosamente el espectro de relaciones con potencialidad para interpelar a los individuos en tanto trabajadores.

En lo que hace a la trayectoria biográfica, se destacan momentos o etapas particularmente relevantes para la constitución de una "identidad profesional para sí", tales como la experiencia escolar y de formación profesional, la entrada al mercado laboral, la socialización inicial en un empleo determinado y el pasaje por sucesivos puestos de trabajo.

Sin embargo, como hemos señalado, a nuestro entender uno de los mayores aportes del planteo de Dubar es el desarrollo de herramientas analíticas para examinar la dinámica de la construcción identitaria. En tal sentido, este autor pone el acento en las tensiones y contradicciones que pueden surgir entre la identidad profesional "para sí" construida por un sujeto a lo largo de su carrera laboral y la identidad "atribuida por otro" actor social de peso en el espacio laboral, en un momento determinado. Evidentemente, este tipo de desfasaje surge preferentemente en períodos de transformación del campo profesional en cuestión.

Tales tensiones dan lugar, por parte del sujeto, a **estrategias identitarias** tendentes a reducir la brecha entre ambas dimensiones. Dubar distingue dos tipos de estrategias, que son interdependientes: las **transacciones externas** u "objetivas" entre el individuo y los otros significativos, tendentes a acomodar la propia imagen de sí a las interpelaciones simbólicas sobre su identidad que le devuelven esos otros; las **transacciones internas**, que tienen que ver con los compromisos y ajustes que el sujeto va haciendo entre sus identificaciones anteriores (identidades heredadas o previamente construidas) y las identidades proyectadas, aquello a que "quiere llegar a ser" en el futuro. Comprender el proceso de constitución de la identidad supone examinar el interjuego entre ambos tipos de transacciones.

En el ámbito laboral, las transformaciones en la organización de la producción y los modelos de gestión involucran a menudo actos de atribución de identidad, que interpelan las "definiciones de sí" construidas a lo largo de la biografía del sujeto (transacción externa), generando la necesidad de reformulaciones identitarias (transacción interna). La pregunta, entonces, es qué estrategias despliegan los sujetos y cómo esto incide en su identidad profesional. Este proceso es el que analizaremos a lo largo de este trabajo, para el caso de los docentes del 3er ciclo de la EGB en el conurbano bonaerense y Gran La Plata, con el objeto de identificar los aspectos que este esquema conceptual permite poner a la luz, como así también establecer puntos débiles que deben ser resueltos en la investigación empírica.

Antes de pasar a discutir los aspectos centrales de la "identidad para sí" que maestros y profesores han construido a lo largo de su trayectoria profesional, haremos una breve mención a la metodología sobre la que se asienta el presente trabajo: el análisis de las identidades previas a la reforma, de las interpelaciones simbólicas que caracterizan la interacción maestros-profesores en las escuelas y de las estrategias identitarias de los docentes se basa en datos obtenidos en entrevistas en profundidad a directivos, maestros y profesores, realizadas en el marco de un estudio comparativo de casos en once escuelas. Hemos efectuado en total 71 entrevistas a estos distintos actores institucionales. Esta técnica ha sido complementada, para el estudio de los procesos de atribución de identidad que subyacen al discurso oficial sobre la reforma, con el análisis de contenido de diversas normas, documentos y publicaciones producidos tanto por el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación como por las autoridades educativas provinciales.

En lo que sigue, comenzaremos el análisis del caso refiriéndonos a las "identidades para sí" que maestros y profesores habían construido a lo largo de su trayectoria profesional, previamente a la reforma educativa.

3. Identidades para sí institucionalizadas en maestros y profesores

Como hemos indicado anteriormente, la implementación del 3er ciclo de la EGB planteó la integración en un mismo tramo del sistema educativo de dos perfiles profesionales claramente diferenciados: maestros y profesores. Ahora bien, las entrevistas realizadas con estos docentes dieron cuenta de dos modos diversos de pensarse a sí mismos como profesionales de la educación, que remitían, por otra parte, a los distintos modelos de socialización que experimentaron a lo largo de su trayectoria de formación, primero, y de desempeño laboral, posteriormente. En esto se observa que la distinción entre plano relacional y biográfico es puramente analítica, ya que la "identidad para sí" de estos docentes estaba fuertemente moldeada por las instituciones en las que habían estudiado y en las que luego habían aprendido, en la práctica cotidiana, a trabajar.

En efecto, los maestros habían recibido a lo largo de su carrera de grado en Profesorados de Enseñanza Primaria una formación de carácter general, con mayor énfasis en cuestiones pedagógicas y didácticas. Posteriormente, habían ejercido su profesión en escuelas primarias, instituciones con una larga historia inclusiva en Argentina, donde este nivel del sistema alcanzó su universalización tempranamente[91]. En estos establecimientos, los maestros estaban

91 La ley 1.420 dispuso ya en 1884 la gratuidad y obligatoriedad de este nivel educativo. Esto, unido a la importancia que se le dio a la educación básica en la formación de ciudadanía, en el contexto de un país de inmigración, generó tempranamente altos niveles de finalización efectiva de la escuela primaria.

generalmente a cargo de un solo curso por turno, al que enseñaban la totalidad de los contenidos curriculares correspondientes a ese año[92]. Esto limitaba la cantidad de alumnos a su cargo, como así también su posibilidad de trabajar en distintas escuelas.

La situación de los profesores es contrastante: recibidos en Institutos del Profesorado de Enseñanza Secundaria, o bien en Universidades, su formación estaba mucho más centrada en el dominio y enseñanza de una disciplina particular, lo cual tenía continuidad en su práctica profesional, donde estaban a cargo del dictado de una o más materias afines, en distintos cursos e inclusive, a menudo, en diversas instituciones educativas. Otro punto de divergencia estaba dado por la cultura institucional de la escuela secundaria, caracterizada por una tradición selectiva derivada de su no obligatoriedad y de su historia asociada a la educación de las clases medias.

Estos dos estilos de socialización profesional se reflejan claramente en las "identidades para sí" reivindicadas por los maestros y profesores entrevistados. A partir de sus testimonios hemos construido una tipología[93] (Cuadro Nº 1) que evidencia las disparidades entre ambos perfiles, en dimensiones que son fundamentales para la definición de "lo que significa ser docente".

Cuadro Nº 1: Contrastes en las "identidades para sí" de maestros y profesores al comienzo de la implementación del 3er ciclo.

Dimensiones identitarias	Maestros	Profesores
Relación con el conocimiento	Su práctica está orientada hacia una formación general del niño, con énfasis en aspectos actitudinales que hacen a la socialización.	Eje en una disciplina determinada, que lo define en su práctica profesional.
Interacción con los alumnos	Trato cercano, de gran familiaridad. Lógica inclusiva.	Más impersonal, dada la cantidad de alumnos a cargo. Expectativas mínimas, ligadas a la tradición selectiva de la escuela secundaria.
Relación con los padres	Contacto frecuente. Complementariedad.	Contacto poco frecuente. Atención a cargo de directivos y preceptores.
Involucramiento con la institución educativa	Participación en distintas actividades extraclase (actos, proyectos y reuniones). Relaciones más estrechas con los compañeros de trabajo.	Sus condiciones de trabajo dificultan la implicación en actividades institucionales extraclase. Su práctica profesional se centra en el desarrollo de su asignatura.

92 La excepción son las materias "especiales", como Educación Física o Educación Artística. Otra excepción que se daba en el sistema anterior se verificaba en los últimos años de la primaria, donde los maestros solían dividirse las áreas de competencia, enseñando, por ejemplo, Matemática y Ciencias Naturales en dos cursos.

93 Como en toda tipología, para construirla hemos simplificado las diferencias idiosincráticas dentro de cada grupo –maestros y profesores– y hemos seleccionado dimensiones relevantes para la comparación, que son aquéllas donde ambos perfiles profesionales presentan mayores contrastes.

Las "imágenes de sí" que evoca esta tipología son evidentemente divergentes. En el caso de los maestros, su identidad "para sí" está fundada en la idea de acompañamiento y seguimiento del alumno en su proceso de aprendizaje integral, que incluye aspectos de socialización primaria, en complementación con la familia. En este sentido, la metáfora de la maestra como "segunda mamá" es una ilustración elocuente de los mandatos sociales que ayudan a configurar la auto-imagen de estos docentes, en una profesión predominantemente femenina. Se trata de una concepción de la práctica fuertemente centrada en el alumno (un alumno que es pensado como "niño"), a lo cual contribuyen las condiciones de trabajo, que permiten tejer relaciones docente-alumno estrechas y familiares, a partir del amplio tiempo compartido y de la cantidad limitada de alumnos que cada maestro tiene a cargo por año.

En contraposición, la "identidad para sí" de los profesores está definida fundamentalmente a partir de su relación con el conocimiento. Por su propia formación y por las condiciones de desempeño de su tarea educativa, el dominio y transmisión de una disciplina determinada constituye el eje de su imagen de sí como docentes. No se es "profesor" a secas, sino, sobre todo, "profesor de Matemática" o "profesor de Geografía". El desempeño en múltiples cursos y, a menudo, en diversos establecimientos determina un trato más distante e impersonal con los alumnos, un vez más, mediado "por la materia"; estilo de relación que, por otro lado, se considera adecuado para favorecer el proceso de maduración de los adolescentes. A su vez, las expectativas hacia los alumnos están mediadas por la tradición selectiva de la escuela media: el profesor espera de ellos un "umbral mínimo" de competencias básicas, tanto en términos de conocimientos adquiridos, como de hábitos de trabajo y formas de comportamiento en el curso. Y está habituado a que los jóvenes se adapten a estas expectativas, o bien abandonen la educación media.

Estos modos de concebir la actividad docente, asentados en prácticas profesionales divergentes, también se expresan en formas de vinculación diferentes con la institución escolar y con los compañeros de trabajo, como lo señala el último punto del cuadro. Si bien la docencia en general se caracteriza por un fuerte individualismo (Lortie, 1985), a partir del relativo aislamiento en que cada educador desarrolla gran parte de su trabajo –está solo a cargo del aula–, éste se halla aún más acentuado entre los profesores, en tanto los espacios de interacción con los colegas se ven limitados por sus condiciones laborales. Asimismo, el sentido de pertenencia a una determinada escuela se ve limitado cuando los profesores se desempeñan en diversos establecimientos.

Ahora bien, estas "identidades profesionales institucionalizadas" fueron puestas en cuestión por la implementación del 3er ciclo de la EGB, en el contexto de la reforma educativa encarada por la República Argentina a partir de 1993. Este es el proceso que analizaremos en el próximo apartado.

4. Identidades profesionales en cuestión: actos de atribución múltiples en el proceso de implementación del 3er ciclo

En este punto, nos centraremos en el estudio del plano relacional, caracterizado, como hemos visto, en el esquema de Dubar, por los procesos de atribución de identidad por parte de instituciones y agentes con los que el individuo entra en interacción. Hemos indicado en

el punto 2 de este trabajo que Dubar sostiene la necesidad de examinar tales procesos en el marco de los sistemas de acción en que el individuo está implicado. Para un estudio empírico, por lo tanto, esto abre el problema del recorte analítico de tal sistema, problema que este autor no resuelve (ni discute) en sus propias investigaciones, las cuales se limitan a dar cuenta de los actos de atribución de identidad que se desprenden de las estrategias empresarias (Dubar, 1991).

No obstante, los procesos de cambio laboral no suelen ser unidireccionales, ya que los mismos involucran distintos actores y grupos, con posturas e intereses a menudo divergentes. En consecuencia, en este tipo de escenario los trabajadores suelen ser interpelados de múltiples maneras, incluso contradictorias entre sí. En este marco, cobra singular importancia la definición operacional que el analista haga de este plano relacional.

En el caso que nos ocupa, el ámbito de interacción laboral más inmediato de los docentes es la escuela, cuya dinámica habitual es lo que ha venido a sacudir la reforma educativa en general y la implementación del 3er ciclo en particular. No obstante, las condiciones de su ejercicio profesional, sus posibilidades de carrera e incluso ciertas regulaciones que ordenan –aunque no determinan totalmente– las relaciones dentro del establecimiento escolar dependen de decisiones de política educativa que son tomadas en otras esferas. Esto nos ha llevado a seleccionar distintos niveles de indagación: en primer término, los actos de atribución de identidad que se desprenden de los lineamientos y discursos generados por el Estado (nacional y provincial) en torno al 3er ciclo; en segundo lugar, las interpelaciones simbólicas en torno a "qué significa ser docente" que se escenifican en las interacciones cotidianas de maestros y profesores en las escuelas; finalmente, las interpelaciones que surgen de la relación de los docentes con los alumnos y con sus familias. Por razones de espacio, en el presente trabajo desarrollaremos algunos elementos vinculados al primer y segundo puntos, mencionando sólo el tercero.

Abordaremos inicialmente los **actos de atribución de identidad que surgen de las políticas sobre el 3er ciclo**. Como hemos señalado, dichas políticas se inscriben dentro de un proceso complejo de reforma, que prácticamente no dejó aspecto del sistema educativo sin tocar: la estructura de la educación básica y media, la extensión de la obligatoriedad, las modalidades de gestión global e institucional, los contenidos curriculares, la formación docente. En este marco, del análisis de los documentos y normativas nacionales y provinciales se desprenden dos maneras diferentes en las que los discursos –y las acciones– estatales interpelan a los docentes del 3er ciclo: por un lado, a través de las demandas de **"profesionalización"**, que plantean la necesidad de construir un nuevo perfil docente; por el otro, a través de las exigencias de **"reconversión"** que conlleva en la práctica la implementación del nuevo ciclo.

El primer aspecto presenta tal vez mayor interés para la discusión que nos congrega en este Taller, ya que remite a procesos que exceden este estudio de caso particular. En efecto, la política de "profesionalización" impulsa cambios en la labor docente a partir de la aplicación al campo educativo de muchos de los principios de gestión impulsados por los nuevos paradigmas organizacionales que buscan romper con la rigidez y burocratización diagnosticada tanto en las empresas privadas como en la administración y en los servicios públicos (Crozier,1997). En esta línea, las interpelaciones simbólicas que se repiten en los documentos oficiales se refieren a la implicación institucional; al trabajo en equipo y el intercambio entre educadores; a la participación para la elaboración conjunta de un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que contempla tanto aspectos pedagógicos como organizativos; a la flexibilidad

y la movilización de la capacidad innovadora para adaptar la enseñanza al contexto particular de cada escuela; a la responsabilidad por los resultados. De este modo, se demanda a maestros y profesores no sólo la realización de nuevas actividades, sino sobre todo un modo distinto de asumir las mismas, que en ocasiones choca con aspectos arraigados de sus prácticas (como por ejemplo, el individualismo ya mencionado) y, particularmente en el caso de los profesores, con sus condiciones de trabajo.

Por otra parte, como en otros sectores de actividad, estas apelaciones no se quedaron en el mero plano discursivo, sino que generaron obligaciones concretas a los trabajadores. En el caso de la provincia de Buenos Aires, las mismas se expresaron en la fijación de requisitos de capacitación como condición para que los docentes pudieran ser luego confirmados en sus cargos en el 3er ciclo[94]. En el plano nacional, hubieron además iniciativas –aunque difusas– tendentes a instalar la necesidad de modificar las normas que regulan las condiciones de trabajo de los docentes, en el sentido de una mayor flexibilización y de la introducción de mecanismos de control sobre el desempeño. No obstante, las mismas quedaron sólo en proyecto, debido tanto a la resistencia de los sindicatos del sector, como a las vacilaciones de los gobiernos nacional y provinciales ante el riesgo de abrir nuevos ejes de confrontación en un proceso de reforma que se presentaba ya muy conflictivo.

Una última característica relevante de la política de "profesionalización" es que los modos de presentación y legitimación de la misma implicaron una falta de reconocimiento importante a las habilidades y competencias que ya poseían los docentes en actividad, estableciendo un hiato entre, por un lado, el discurso técnico, portador de un "saber técnico y objetivo", difundido desde la política y, por el otro, los saberes construidos a partir de la experiencia profesional, reivindicados por los docentes.

El segundo modo en que las políticas estatales desafían las identidades construidas por los docentes a lo largo de su trayectoria deriva de las reformas concretas que involucra la implementación del 3er ciclo. No podemos aquí profundizar sobre este tema, que implicaría examinar las múltiples aristas que abarcó este proceso de cambio[95]. Mencionaremos simplemente algunos ejemplos que iluminen a qué nos referimos.

En primer lugar, el 3er ciclo se planteó como un tramo novedoso del sistema educativo, que debía producir una ruptura tanto con la antigua escuela primaria como con la secundaria, a fin de generar una propuesta superadora, capaz de suavizar el pasaje entre ambos niveles. La brecha entre la "cultura de primaria" y la de "secundaria", en efecto, era una de las causas reconocidas de abandono escolar en los primeros años de la escuela media, lo cual atentaba contra el cumplimiento efectivo de la extensión de la obligatoriedad establecida por la Ley Federal de Educación[96]. En este sentido, la provincia de Buenos Aires buscó privilegiar la unidad del ciclo y su articulación con el resto de la EGB, colocando al mismo bajo la conducción de los directivos de EGB y propiciando la integración en él de maestros y profesores. Este tipo de decisión favoreció el choque, en la cotidianeidad de los establecimientos,

94 A lo largo de la implementación del 3er ciclo se verificaron redefiniciones sucesivas en torno a tales requerimientos de capacitación, generando gran inseguridad entre los docentes del ciclo con respecto a su futuro profesional.

95 Hemos analizado en profundidad el proceso de implementación del 3er ciclo, en sus instancias políticas e institucionales, en la tesis de maestría (Freytes Frey 2005).

96 Dicha ley, que inauguró la reforma educativa argentina, amplió la obligatoriedad hasta la finalización de la EGB.

de los modos diversos de "ser docente" que sostienen maestros y profesores, aspecto que discutiremos más adelante[97].

En la misma línea, el gobierno provincial puso mucho énfasis, como fundamento y legitimación de las medidas que orientaron la concreción del 3er ciclo en su territorio, en el objetivo de mejorar la equidad educativa, permitiendo que todos los jóvenes terminaran efectivamente por lo menos el 9º año de la EGB. En tal sentido no sólo desplegó una estrategia explícita de retención en el 3er ciclo, sino que buscó la reincorporación de niños y jóvenes expulsados del sistema educativo, para que completaran la educación básica. Ahora bien, esto supuso la presencia en las aulas –especialmente en los 8º y 9º años de las escuelas públicas– de un público que se alejaba del perfil esperado de "alumno de media", en términos de competencias y hábitos adquiridos, entrando en tensión con las expectativas de los profesores que hemos examinado en el punto 3 de este trabajo y cuestionando inclusive sus prácticas pedagógicas y sus esquemas de evaluación.

Otro ejemplo relevante de desafío a la "identidad para sí" de los profesores fue la adopción de una estructura curricular por áreas, lo cual suponía, en algunos casos (Ciencias Sociales, Ciencias Naturales) la combinación de diferentes disciplinas en un mismo espacio curricular. Tanto esta decisión como la eliminación de asignaturas (y la "reconversión" de sus docentes) puso en cuestión fuertemente la auto-imagen de muchos profesores de Historia, Geografía, Biología, Física o Francés.

Para finalizar la presentación de estos ejemplos señalaremos que, evidentemente, estas definiciones adoptadas principalmente por el gobierno provincial no afectan de igual manera a maestros y profesores. Efectivamente, las identidades profesionales de estos últimos resultan mucho más cuestionadas que las de los primeros. Volveremos sobre este punto.

Mencionamos anteriormente un segundo nivel de análisis que hace al plano relacional: **los actos de atribución de identidad que surgen de las interacciones cotidianas entre maestros y profesores en las escuelas.** Como queda claro a partir de la exposición anterior, tales relaciones se dan dentro de los marcos de ordenamiento que fijan las políticas (por ejemplo, los distintos modelos de localización del 3er ciclo propician grados y modos de vinculación diversos entre maestros y profesores). Pero el punto central es que la implementación del ciclo determinó la convivencia diaria de estos dos perfiles profesionales que, como hemos visto, sostienen concepciones diferentes acerca de la práctica docente. Esto generó –y sigue generando– desacuerdos permanentes, que se actúan en el día a día de las instituciones y se transforman en interpelaciones mutuas acerca de qué significa ser educador.

En primer lugar, los profesores consideran su incorporación a la EGB y el hecho de estar bajo la conducción de los ex directores de primaria como una degradación o pérdida de

97 No obstante, esta orientación general se concretó posteriormente en distintos modelos de localización del 3er ciclo, en función de la infraestructura edilicia disponible. En el conurbano bonaerense y Gran La Plata –zona abarcada por nuestro estudio–, se advierten dos modalidades dominantes: las EGB "puras", ex escuelas primarias que ampliaron su oferta incorporando aulas para 8º y 9º años, y las EGB "articuladas", que, como su nombre lo indica, suponen la articulación entre establecimientos previamente existentes de primaria y secundaria. En nuestro estudio de caso, por otra parte, advertimos diferencias significativas entre las EGB "articuladas" públicas (en las cuales 7º grado funciona en el edificio de la ex primaria, junto al 1º y 2º ciclo, mientras que 8º y 9º funcionan en el edificio de una ex escuela secundaria, bajo la supervisión directa de un coordinador) y muchos colegios privados que, al abarcar anteriormente una oferta tanto de primaria como de secundaria, integraron en un mismo establecimiento al conjunto del 3er ciclo.

estatus. Esto va acompañado de una desvalorización de las prácticas propias de la "cultura de primaria" –vale decir, de maestros y directivos–, que se expresa no sólo en el discurso sino en las actividades concretas. Así, los profesores evidencian desinterés por los espacios de intercambio con maestros o por la discusión con ellos de criterios y prácticas pedagógicas[98]. Al mismo tiempo, son habituales las resistencias a ser observados y evaluados por los directores. Estas manifestaciones de falta de reconocimiento son claramente percibidas por los docentes provenientes de primaria y por los directivos.

Tal desvalorización se hace explícita en la crítica a la "falta de exigencia" y excesiva permisividad por parte de los maestros, tanto en la evaluación del desempeño académico como en la gestión de la convivencia escolar. Aspectos todos que derivan, para los profesores, de una concepción de la escuela como ámbito de acompañamiento y contención afectiva, concepción inadecuada, a sus ojos, para la educación de los adolescentes.

A su vez, los docentes provenientes de la ex escuela primaria rechazan fuertemente este discurso y estas prácticas desvalorizadoras. Desde su modo de entender la docencia dirigen su propio examen crítico sobre sus colegas. Con este movimiento, afirman su propia identidad profesional cuestionada, a la vez que abren nuevos frentes de conflicto en el 3er ciclo. En este caso, las apreciaciones negativas se refieren a la dificultad de los profesores para tomar en cuenta las particularidades de los alumnos que tienen a su cargo y adaptar en consecuencia sus estrategias pedagógicas; al descuido de la formación en valores y hábitos; a su escaso compromiso institucional y a su rechazo al trabajo en equipo.

Lo interesante de estas "miradas cruzadas" es el modo de enunciación de las mismas, que denota las diferencias de capital simbólico –es decir, de reconocimiento social– entre estos dos grupos profesionales (Bourdieu, 1990). Mientras que los profesores se sintieron con derecho y autoridad para expresar sus opiniones tanto sobre sus colegas como sobre todo el proceso de reforma, algunos maestros[99] mostraron, en cambio, un discurso más vacilante, sin opiniones categóricas, y evitaron expresar su parecer en algunas cuestiones. Por otra parte, también es significativo notar que estos últimos, en sus críticas a los profesores, recuperan ampliamente el discurso oficial de la reforma educativa –conceptos, enfoques acerca del aprendizaje, expresiones y slogans–. De este modo, se apropian de las interpelaciones expresadas desde la política para defenderse frente a un "otro" que perciben como con mayor reconocimiento social y, al mismo tiempo, para valorizar lo propio.

Finalmente, **un tercer tipo de actos de atribución** que pone en cuestión las identidades establecidas de los docentes (que sólo enunciaremos, pero no desarrollaremos) **tiene que ver con las demandas que los adolescentes y sus familias dirigen a la escuela**, en un contexto social de transformación de los modelos familiares, de difusión de nuevos patrones de crianza y cuidado de niños y adolescentes y de incorporación de nuevos sectores sociales a un nivel educativo antes selectivo.

98 Esto se da mayormente en las escuelas (generalmente estatales, pero también en algunas privadas), donde la dependencia de los directivos de EGB es efectiva. En otras escuelas (todas privadas), el 3er ciclo suele tener una conducción propia con mayores niveles de autonomía, o bien depender de las autoridades del Polimodal. Asimismo, la presencia de maestros dentro del plantel docente es minoritaria, propiciándose más bien su integración a una cultura "de escuela secundaria". En este contexto no hay, por lo tanto, una sensación de "degradación" por parte de los profesores.

99 En este punto, hay que subrayar que no fue un fenómeno generalizado, pero sí repetido entre los maestros entrevistados.

5. La articulación de lo biográfico y lo relacional: las estrategias identitarias

Lo discutido hasta este punto nos ubica en un contexto de desestructuración de las identidades profesionales establecidas. Se trata de una de esas situaciones que plantea Dubar donde las identidades "atribuidas por otro" entran en contradicción con las imágenes de sí construidas por los sujetos a lo largo de sus trayectorias laborales previas. Para el análisis de tales escenarios, este autor desarrolla el concepto de estrategias identitarias, cuya potencialidad para la comprensión de nuestro caso examinaremos en el presente apartado.

Del análisis de los relatos de maestros y profesores se desprende que tales estrategias operan en el plano discursivo –vale decir, en la producción, incorporación o reformulación de representaciones sobre la realidad y, en particular, sobre la propia identidad–, pero también en el plano de las prácticas. Aquí se advierte la eficacia de lo simbólico, que tiene efectos concretos sobre la realidad al informar las acciones de los sujetos y los grupos.

Como un ejemplo de lo primero se observa una reacción común de maestros y profesores ante la falta de reconocimiento que perciben en la política de "profesionalización". Frente a un discurso que, desde una racionalidad técnica, imputa en parte a los docentes los problemas de calidad que ya forman parte del imaginario público sobre la educación en Argentina, ellos se apropian de la categoría "calidad" y la transforman en fundamento para un contradiscurso crítico. En tal sentido, se multiplican los señalamientos acerca de las marchas y contramarchas en los lineamientos sobre capacitación, la repetitividad y falta de interés de los cursos, la falta de actualización de los contenidos, la desconexión con las prácticas en el aula.

Lo interesante desde el punto de vista de las estrategias identitarias es que este contradiscurso impugna el carácter tecnocrático de las políticas desde, precisamente, un saber profesional adquirido –y probado– en la experiencia cotidiana de trabajo. Con este movimiento, maestros y profesores se afirman en su identidad profesional y reclaman el reconocimiento de la misma; un reconocimiento no meramente simbólico, sino que se traduzca en canales efectivos de participación en el proceso de reforma educativa[100]. Este es un ejemplo claro que muestra la capacidad de resistencia de los sujetos, aun frente a actos de atribución de identidad enunciados desde posiciones de poder[101].

La convergencia entre maestros y profesores, sin embargo, se limita a esta visión crítica sobre la política. Como no podía ser de otra manera, en tanto los desafíos que la implementación del 3er ciclo supone para cada una de estas identidades profesionales son distintos, también las estrategias desplegadas difieren.

En el caso de los maestros, se advierte una continuidad entre su modo de entender la docencia y el perfil docente para el 3er ciclo impulsado por los gobiernos nacional y provincial. El énfasis en la universalización del ciclo, a partir de un planteo pedagógico más centrado en el alumno y en el acompañamiento de sus procesos particulares de maduración; la importancia dada a una comunicación fluida con las familias; la búsqueda del compromiso institucional y del intercambio entre docentes, son todos aspectos que están en línea, como hemos visto, con la identidad "para sí" de estos educadores.

100 Dicho proceso es invariablemente calificado como inconsulto y autoritario por parte de maestros y profesores.

101 Este tipo de estrategia, en contraposición con las que vamos a examinar a continuación, tiene un carácter colectivo, en tanto en la construcción de este contradiscurso los sindicatos docentes cumplen un rol fundamental. A su vez, en tanto es un reclamo que nuclea a todos los educadores, sirve de base para construir la legitimidad de los sindicatos.

De este modo, los discursos asociados a la reforma implican para ellos la revalorización de algunas aristas de sus prácticas cotidianas. Revalorización que cobra una significatividad especial en el marco de las "luchas simbólicas" que sostienen maestros y profesores en las escuelas, a partir de la implementación del 3er ciclo. En efecto, los actos de atribución de identidad que más cuestionan a los primeros provienen de estos enfrentamientos cotidianos[102] con los segundos que, como hemos visto, tienen mayor capital simbólico. De este modo, en los maestros, tanto la dinámica biográfica como la relacional operan a favor de una incorporación y apropiación de los actos de atribución de identidad que se desprenden de las políticas, en una transacción externa, en términos de Dubar, que acentúa en el plano "interno" ciertas continuidades identitarias.

No obstante, en el interjuego entre transacciones externas e internas no todo apunta a la continuidad. En realidad, el 3er ciclo les abrió a los maestros una posibilidad de proyectar una identidad distinta a la construida hasta el momento, sin renunciar del todo, sin embargo, a su comprensión acerca de "qué significa ser docente". Para incorporarse al ciclo, efectivamente, debieron realizar una capacitación orientada a la especialización en un área determinada, que los habilitó luego para dar clases ya no sólo en 7º, sino también en 8º y 9º. Esto implicó para ellos una posibilidad de desarrollo y de reconocimiento profesional.

Frente a tal posibilidad, sin embargo, las estrategias desplegadas fueron diversas. Mientras algunos privilegiaron la continuidad de su "definición de sí"[103], otros optaron por desarrollar un nuevo perfil profesional como profesores, acentuando la especialización en un área y abarcando los tres años del ciclo. En algunos casos, la ruptura fue tan explícita, que llevó a estos maestros a no conformarse con la capacitación ofrecida por la provincia[104], sino a encarar una nueva carrera completa en Institutos del Profesorado de Enseñanza Secundaria. Lo importante es que tal ruptura no aparece en sus relatos como subjetivamente difícil, sino que, por el contrario, es interpretada como un crecimiento profesional, en tanto la identidad proyectada involucra un mayor prestigio social que la previamente construida.

Una última observación es que cada una de estas estrategias identitarias fue favorecida de manera diversa por los arreglos institucionales que caracterizaron los distintos modelos de localización del 3er ciclo[105]. En las EGB puras, donde 8º y 9º años se incorporaron "desde cero" a una antigua escuela primaria, la apertura de nuevos puestos y la predominancia de una "cultura de primaria" favoreció la "transformación" de maestros en profesores. Por el contrario, en los casos de articulación, la continuidad del plantel docente y la particular configuración de las relaciones entre maestros y profesores en las escuelas favorecieron el mantenimiento del "statu quo".

La situación de los profesores contrasta agudamente con la de los maestros. Como hemos visto en el apartado anterior, sus "identidades para sí" fueron fuertemente cuestionadas tanto

102 A esto se suman los aspectos desvalorizadores de la política de profesionalización, que ya hemos discutido.

103 Es el caso de los que intentaron mantener su condición de "maestro de grado", concentrando sus horas en 7º año y enseñando en más de un área. También se observa esta continuidad, aunque con cierta resignificación del rol, en maestros de colegios privados, que si bien están a cargo de un área, sólo dan clases en 7º año y adoptan un perfil de "tutores", encargados de acompañar el pasaje desde el 2º ciclo a un 3er ciclo más "secundarizado".

104 Esta capacitación, llamada por los actores del sistema "reconversión", fue motivo, como hemos visto, de críticas extendidas respecto a su calidad y pertinencia.

105 Ver nota 13.

por la política de profesionalización como, más específicamente, por el proyecto del 3er ciclo. Por otra parte, a diferencia de los maestros, su incorporación a este último no fue vista como una apertura de nuevas posibilidades, sino más bien, en muchos casos, como una degradación.

Frente a esta percepción, no obstante, las estrategias desplegadas fueron igualmente diversas. Muchos de los profesores entrevistados mostraban en sus manifestaciones un fuerte abroquelamiento en la identidad "para sí" construida a lo largo de años de docencia secundaria, lo cual se expresaba en diversas prácticas. Por un lado, un camino frecuente fue –y continúa siendo– la "huida" del 3er ciclo, evidenciada al comienzo en el abandono de las horas de cátedra correspondientes a 8º y 9º para concentrar la carga horaria en los últimos cursos de la escuela secundaria, y posteriormente –sobre todo en las EGB puras–, en los pedidos de licencia o de traslados para enseñar en el Polimodal o en EGB articuladas. En estas últimas, en efecto, en el sector estatal, se da otro ejemplo de "resistencia" de los profesores: ellos ensayan una adaptación meramente formal a los cambios impuestos, manteniendo en la práctica los criterios y modos de trabajo habituales en la escuela secundaria. Así, restringen todo lo posible el trato con los maestros de 7º año e incluso con el director del cual dependen formalmente, canalizando sus inquietudes a través del coordinador del 3er ciclo, que es un profesor de secundaria[106]. Estos ejemplos ilustran que las estrategias identitarias no operan sólo en el plano de las representaciones, sino que dan lugar a prácticas muy concretas.

Un segundo tipo de estrategia identitaria registrada pasa por el establecimiento de activas negociaciones identitarias, que buscan establecer compromisos, particularmente entre el "modo de ser docente" que caracteriza a los profesores y el de los maestros. Esta postura la encontramos en algunos profesores de EGB puras estatales, que es el modelo institucional que plantea la mayor interacción diaria entre ambos perfiles profesionales. Así, por ejemplo, ellos manifiestan un "cambio en la mirada" hacia sus alumnos, que los hace más conscientes de sus individualidades y de su necesidad de acompañamiento por parte del docente, en contextos sociales de pobreza y marginación. No obstante, al mismo tiempo, aparecen núcleos identitarios fuertes, que "no se negocian" –como la importancia dada en la enseñanza y la evaluación al dominio de los conocimientos disciplinares–. De este modo, en términos de las transacciones internas que plantea Dubar, entre las "identidades para sí" construidas y las proyectadas hacia el futuro, se advierte una tensión que se gestiona día a día entre la preservación de las bases más arraigadas de la identidad profesional y la apertura a nuevas formas de concebir el rol docente.

Por último, mencionaremos un tercer tipo de estrategia que, en comparación con la anterior, plantea una reformulación identitaria más radical: se trata del caso de los profesores que no añoran "la cultura tradicional de la secundaria", sino que se comprometen activamente con la nueva realidad institucional en la que les toca actuar e intentan desplegar nuevas prácticas para responder a los desafíos que les implica desarrollar su labor docente en un contexto sociocultural complejo. No casualmente los profesores –minoritarios en nuestra muestra– que despliegan este tipo de estrategia tienen poca antigüedad en la carrera y, por lo tanto, no han experimentado una larga socialización como docentes de escuela media. A su vez, suelen desempeñarse en EGB puras estatales, las cuales –dentro de los modelos de localización del 3er ciclo– presentan el mayor contraste con la institucionalidad habitual de la ex escuela secundaria.

106 Estas conductas se ven favorecidas en las EGB articuladas estatales por el hecho de que 7º año funciona en un edificio distinto que 8º y 9º años.

Lo expuesto hasta aquí muestra, tanto en el caso de los maestros como en el de los profesores, la existencia de una multiplicidad de estrategias identitarias que se despliegan ante el escenario configurado por las políticas de implementación del 3er ciclo. Así, este último concepto permite poner en evidencia el rol activo del sujeto en la construcción de su definición de sí.

6. Algunas conclusiones finales sobre las potencialidades y límites del abordaje conceptual planteado

Para finalizar este trabajo, retomaremos la pregunta inicial acerca del esquema conceptual que propone Dubar para investigar empíricamente los procesos de constitución de la identidad profesional. Lo discutido acerca del caso de los docentes del 3er ciclo muestra a nuestro juicio la riqueza de su enfoque para dar cuenta del carácter complejo de los fenómenos de crisis y recomposición de tales identidades.

Por un lado, a través de conceptos tales como "identidad para sí", "incorporación de identidad" y, especialmente, "estrategias identitarias", el planteamiento de este autor permite captar el trabajo interpretativo que realiza el sujeto en la construcción de una definición de sí. Como se ha visto en el apartado anterior, ante escenarios y actos de atribución similares, los sujetos ensayan distintas estrategias, introyectando, resistiendo o resignificando las interpelaciones simbólicas que reciben y, de esa manera, estableciendo continuidades, modificaciones y rupturas en su identidad profesional. Esto evita una visión reduccionista del carácter social de las construcciones identitarias como simple proceso de "moldeado" de los sujetos por parte de las instituciones.

No obstante, por el otro lado, el esquema de Dubar deja en claro que esa posibilidad de "maniobra" del sujeto opera bajo límites precisos: la historia hecha experiencia en las trayectorias profesionales previas de los sujetos y la estructuración de las relaciones sociales que organizan el campo laboral particular.

En lo que respecta al primer punto, el contraste entre la manera en que maestros y profesores reciben las interpelaciones simbólicas acerca de "qué significa ser docente" contenidas en el discurso oficial ilustra cómo la incorporación de los actos de atribución de identidad está mediada por los marcos de referencia construidos a lo largo de la biografía del sujeto, en particular, lo que hemos llamado "identidad para sí". En el caso de los maestros, la cercanía entre las propuestas emanadas de las políticas y su propio modo institucionalizado de comprender la actividad de enseñanza favoreció la adopción de las categorías oficiales. Lo contrario ocurrió con los profesores, a los que su experiencia previa los llevaba a rechazar prácticas y actitudes que consideraban inadecuadas para la educación de los adolescentes y propias de una cultura profesional considerada "inferior". En la misma línea, son algunos profesores con una menor experiencia previa de socialización en la profesión los que están dispuestos a explorar modos nuevos de "ser profesor del 3er ciclo", sobre todo para responder a problemáticas para las cuales las identidades establecidas no dan solución.

En segundo lugar, hemos visto que los distintos arreglos institucionales en los que se plasmó efectivamente el 3er ciclo favorecieron determinadas estrategias identitarias, a la vez que obstaculizaron otras. Por ejemplo, no todos los profesores jóvenes presentan una reformulación más radical de la identidad profesoral tradicional. En modelos institucionales como las EGB

articuladas estatales, que limitan al máximo la interacción entre maestros y profesores, manteniendo el hiato entre la ex primaria y la ex secundaria, las relaciones sociales al interior de la escuela propician la continuidad de la socialización profesional tradicional. A su vez, la apertura de nuevos puestos de trabajo en las EGB puras estatales fue la que propició la "reconversión" de los maestros en profesores (del 3er ciclo, pero también del Polimodal). Estos ejemplos iluminan cómo las distintas configuraciones del campo laboral abren y cierran caminos a la resignificación de las identidades profesionales.

A partir de lo expuesto, pues, consideramos que el uso que Dubar hace del concepto de identidad profesional se aleja efectivamente (según su intención manifiesta) de un planteo esencialista. Queda en claro que esta última es una construcción social en la que intervienen multiplicidad de modelos identificatorios, que éstos pueden ser contradictorios entre sí y entrar en tensión con la propia definición de sí construida a lo largo de una trayectoria biográfica, y que tales oposiciones le dan un carácter dinámico, nunca acabado a la identidad. No obstante, y esto a nuestro juicio es un acierto y no un problema, el planteo de Dubar acentúa el papel activo del sujeto en la producción de significados que le permitan pensarse a sí mismo y posicionarse en el escenario complejo configurado por el entrecruzamiento de interpelaciones simbólicas.

Dicho esto, un límite que encontramos, no tanto en la formulación teórica de este autor, sino más bien en su aplicación a la investigación, tiene que ver con el recorte del plano relacional. Ya hemos indicado que el abordaje empírico que Dubar hace en este punto es pobre, en tanto se circunscribe a los procesos de atribución de identidad que se desprenden del discurso empresario. En el ejemplo discutido en este artículo, en cambio, advertimos distintos tipos de actos de atribución que están operando en la desestructuración y recomposición de la identidad profesional docente (desde las políticas, en las interacciones cotidianas entre pares, desde los alumnos y padres). Evidentemente, esto tiene que ver con las particularidades del caso. No obstante, lo que queremos subrayar es que la decisión acerca de qué relaciones incluir en el análisis (las cuales, como queda en evidencia a lo largo del trabajo, no son siempre interacciones cara a cara) no va de suyo, sino que es un momento importante en la construcción del objeto de estudio, tanto al comienzo como durante la investigación.

En tal sentido, la posibilidad de llevar adelante un estudio empírico requiere delimitar focos de interés dentro de la complejidad de relaciones que caracterizan el mundo del trabajo. Pero es preciso que el investigador sea consciente de que el recorte que hace tiene consecuencias para el alcance de sus resultados. Por ejemplo, los estudios acerca del impacto de la reforma educativa sobre la autoimagen de los docentes que sólo tienen en cuenta el discurso oficial, pierden de vista que la incorporación de este último aparece mediada por una dinámica institucional que tiene efectos muy concretos, como hemos visto. Del mismo modo, en este artículo no hemos considerado al actor sindical, el cual, sin embargo, ha sido activo en la producción de visiones alternativas a las establecidas desde las políticas, sobre las que se asienta la construcción de contradiscursos que hemos examinado anteriormente. Este recorte nos ha llevado a centrar la atención en las estrategias identitarias individuales, descuidando los procesos de resistencia colectiva frente a las políticas.

Desde nuestro punto de vista, lo que debe ser evitado es una definición estrecha del plano relacional, que por centrarse en un único actor significativo (por ejemplo, el empresarial)

presente una visión reduccionista del proceso de atribución de identidad, al no reflejar los conflictos y contradicciones entre interpelaciones simbólicas provenientes de distintas instituciones y actores.

Por otra parte, nuestra experiencia de investigación indica que el análisis de la "identidad para sí" permite captar la existencia de relaciones significativas, inicialmente no consideradas en el diseño, a partir del relato de los sujetos. Tal es el caso de la importancia de los actos de atribución de identidad que provienen de los alumnos y sus familias, aspecto que hemos abordado en otro trabajo (Freytes Frey, 2004) y que resulta central en la reestructuración de la identidad profesional de los docentes (no sólo del 3er ciclo) en la actualidad.

Finalmente, una observación acerca del caso estudiado, en relación a los debates mantenidos en el Taller. Lo discutido a lo largo del artículo muestra la persistencia de identidades profesionales "fuertes" y con capacidad de reproducción, en un contexto de flexibilización y fragmentación del mundo laboral que, como hemos visto en estos días, pone en cuestión la posibilidad del trabajo de constituirse en un referente identitario colectivo. En efecto, si bien tanto la reforma educativa como los cambios en las expectativas de alumnos y padres hoy desafían los "modos institucionalizados de ser docente", llama la atención la eficacia simbólica de la formación de grado y de la socialización en culturas escolares determinadas para dar a las identidades profesionales de maestros y profesores una capacidad de resistencia y de continuidad a lo largo del tiempo (aunque sea con adaptaciones).

Lo dicho hace a la singularidad del caso. Sin embargo, el análisis del mismo también aporta evidencia empírica a debates más generales, como es el impacto de los nuevos paradigmas de gestión sobre las subjetividades. Lo discutido en este texto muestra que los sujetos no aceptan acríticamente los discursos sobre la implicación, sino que despliegan activas estrategias de resistencia sobre la base de su "identidad para sí" y de la comprensión de sus intereses. En tal sentido, sostenemos que la lógica de estudios comparativos de casos en distintos sectores de actividad puede permitir captar tendencias generales que hacen a la reconfiguración de las identidades laborales en el marco del proceso de transformación del mundo del trabajo, sin pasar por alto las heterogeneidades que en la actualidad cobran relevancia ante la diversificación y fragmentación de las realidades laborales.

Referencias bibliográficas

Ball, S. (1989). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar.* Barcelona: Paidós.

Blumer, H. (1969) *Symbolic Interactionism. Perspective and Method.* New Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.

Bourdieu, P. (1990). Cultura y política, *Sociología y cultura.* México: Grijalbo.

Bourdieu, P. y Wacquant, L. J. D. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva.* México: Grijalbo.

Crozier, M. (enero 1997). La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* 7.

Dubar, C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionelles.* París: Armand Colin.

Freytes, A. (2004). Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional. Un estudio de caso con los docentes del 3er ciclo de la EGB, en Osvaldo Batisttini (comp.). *El trabajo frente al espejo.* Buenos Aires: Prometeo Libros.

——— (2005). *La institución escolar como campo de conflictos y negociaciones: la implementación del 3er ciclo de la EGB en el conurbano bonaerense y Gran La Plata.* Tesis de Maestría Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires.

Hall, S. (1997). Who needs identity? En S. Hall y P. du Gay: *Questions of cultural identity.* London: Sage.

Lortie, D. (1985). Los límites de la socialización del maestro, en Rockwell, Elsie (comp.): *Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente.* México: Secretaría de Educación Pública.

Zona Educativa. Revista publicada por el Ministerio de Cultura y Educación, Nºs. 8 al 32.

Legislación y documentos oficiales:

Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires (DGCyE). *1996. Año de la transformación educativa*, La Plata, 1996.

DGCyE. *Informe de lo actuado 1992-1998*, La Plata, 1999.

DGCyE / CGCyE. *Diseño Curricular de la Provincia de Buenos Aires*, La Plata, 1999.

Ley Federal de Educación 24.195; Ley Provincial de Educación 11.612.

Resoluciones 26/93, 30/93, 32/93, 36/94, 39/94, 40/95, 42/95, 79/98 del Consejo Federal de Cultura y Educación.

Resoluciones 4947/95, 1856/96, 3708/96, 3709/96, 4393/96, 4958/96, 5686/96, 8588/96, 3376/97, 5055/97, 11714/97, 11827/97, 12512/97, 16434/97, 7574/98, 741/01, 1676/02 de la DGCyE.

Debate

Malva Espinosa

André Béraud planteó que la incorporación de las mujeres a la profesión de ingeniería había producido cambios en lo que llamó la identidad institucional, la identidad virtual. Al hacer la exposición se explayó más en lo que pasaba con las ingenieras en su actividad de directivas, cómo ejercían el poder, cómo podían conciliar esa identidad de la experiencia vivida. Me gustaría saber de qué manera la incorporación de la mujer influye en esta definición histórica, institucional, jurídica, legal, de la identidad virtual de la ingeniería. A mi juicio, si esa influencia ha sido fuerte, estamos frente a un cambio cualitativo interesante, pues podemos pensar que la incorporación de la mujer a distintos ámbitos de la vida laboral –un hecho que está sucediendo y va a seguir ocurriendo– podría romper, de alguna manera, un estereotipo o, al menos, una convención de lo que es o no un oficio o una profesión.

Rocío Guadarrama

Ambas intervenciones son muy interesantes, pues nos ayudan a profundizar y atrapar mejor el tema de la identidad. Sin embargo, ha quedado pendiente en la discusión el tema de cómo entendemos el cambio. Estamos hablando de cambios en términos de relaciones productivas, estructurales y sus efectos en lo cultural y lo identitario. Pero hay que considerar que estos cambios no se dan en el corto plazo. Esta perspectiva de las identidades profesionales permite justamente ver los cambios en el largo plazo. Por otro lado, lo que advertimos en lo inmediato es el fenómeno de la precarización, pero, al mismo tiempo, estas ocupaciones y profesiones permiten ver la relación entre las tramas institucionales y lo que pasa desde las situaciones relacionales de los individuos, la relación entre individuo y sociedad.

Me gustaría preguntarle a los dos expositores su opinión sobre qué virtudes tiene esta perspectiva de las identidades profesionales justamente para entender el cambio y qué mirada podríamos tener sobre esto para el caso de América Latina. Por ejemplo, André Béraud se refirió a una profesión que es muy tradicional en Francia, pero igual podríamos pensar en ciertas ocupaciones y profesiones, sobre todo en sociedades como las nuestras, en donde el Estado ha tenido un gran peso en la constitución de la sociedad y donde estas capas de trabajadores siguen siendo muy importantes en tanto le han dado un sentido y un significado al trabajo a lo largo del siglo veinte. Desde esta perspectiva, ¿cómo pensar el tema del cambio?

Una voz

Una pregunta muy precisa y concreta para los expositores. En este cambio de identidad profesional, ¿cuáles creen ustedes que son los desafíos de las instituciones de educación superior que forman a los profesionales?

Antonio Stecher

Intento ligar este modelo de las identidades profesionales de Dubar con la discusión de la mañana, pues, en la investigación que presentamos, una de las preguntas que nos hacíamos era si pensar las identidades profesionales era lo mismo que pensar la articulación entre trabajo e identidad personal. Mi pregunta para André Béraud es cómo en su investigación distinguió y articuló conceptualmente la identidad profesional y la identidad personal, y cómo se dio en concreto esa articulación en el caso de los ingenieros.

Gonzalo Portocarrero

En la ponencia de Ada Freytes hay una dimensión que no está muy explorada, pero que quizá es importante. Me refiero a la dimensión de género, pues los maestros son en su mayoría maestras y su ocupación es vista como prolongación del rol materno, del rol de cuidado. En cambio, los profesores suelen orientarse a la idea de enseñar, transmitir un conocimiento y no tanto a cuidar. Aunque sea difícil decirlo, aunque sea problemático, de todas maneras me arriesgaría a pensar que el cuidado es sustantivamente más importante que la enseñanza: el cuidado redunda en seguridad, en confianza en sí mismo, en capacidad de aprender, mientras que la enseñanza construye sobre lo que el cuidado pudo haber logrado. Sin embargo, vemos que a nivel oficial el rol del maestro está desvalorizado, en cambio el papel del profesor está, por el contrario, sobrevalorado. Hay un poder simbólico, ideológico, que hace que lo más importante aparezca como lo menos importante y lo menos importante sea lo más importante.

Helia Henríquez

André Béraud habló acerca de los problemas que se le presentan a las mujeres para hacerse del poder y para ejercerlo. ¿Sería posible explayarse sobre ello? Este es un tema permanente de los estudios de género. Además, nos habla de un sector sumamente masculinizado donde se esperaría una mayor dificultad que en otros sectores, aunque tanto hombres como mujeres son de calificación altísima. Me pregunto si las formas en que ello operó o los avances que se advierten podrían ser considerados paradigmáticos o podrían servir como una referencia.

Francisca Márquez

El gran ausente en las ponencias es el Estado, porque la reforma educacional en Argentina es producto del Estado. Sin embargo, ¿no hay una interpelación, una rebelión frente al Estado? En el caso de los ingenieros, aparece sutilmente el tema de la compatibilidad entre vida familiar y vida laboral. Al menos en Chile, en algún momento, el Estado intentó jugar un rol en ese vínculo. ¿Acaso no hay demandas al Estado en esta materia? ¿Por qué cuando hablamos de identidades laborales tendemos a olvidar al Estado?

André Béraud

Son muchas preguntas, pero las contestaré empezando por el papel del Estado. El Estado interviene en el acceso de las mujeres sobre la formación y sobre el empleo a través de leyes que condenan la desigualdad de salarios; el problema es cómo se aplican. Se calcula que hoy día en Francia hay un veinte por ciento de diferencia en el nivel de salario para el mismo nivel de formación, de responsabilidad y de capacidad. Se han creado estructuras estatales para ayudar a las mujeres tales como: estructuras de conversión, estructuras para preocuparse de los niños a nivel estatal y también a nivel de las colectividades locales. Existen, además, otras formas de estímulo para promover que las mujeres se incorporen a los niveles universitarios y también a las carreras universitarias. O sea, el Estado demuestra una voluntad, pero no siempre los resultados están presentes. Existe voluntad de cambio, y la Comisión Europea, por ejemplo, está financiando programas de investigación. El bastión masculino más fuerte en Francia es la política, los partidos políticos. En el gobierno socialista, hace cuatro o cinco años, se dictó una ley en la cual cada vez que hay una votación tiene que haber en las listas un cincuenta por ciento de hombres y de mujeres, pero sólo se aplica cuando hay escrutinios con lista. Por ejemplo, en la elección de presidente de la república no hay lista, por lo tanto hay sólo hombres.

¿Cómo tiene lugar el acceso de las mujeres al poder específicamente en las empresas? Las mujeres señalan que no hay diferencia cuando el acceso se determina por conocimientos o competencias, incluso en áreas como la mecánica, donde tradicionalmente ha habido pocas mujeres. En cambio, cuando se llega al nivel de la toma de decisiones, hay muy pocas mujeres; es lo que llaman techo de vidrio. Se demostró que las mujeres sentían que tenían muy poca participación en las decisiones estratégicas de la empresa o mucho menos que los hombres en los mismos trabajos.

Sobre la pregunta de la relación entre identidad personal e identidad profesional, diré que el caso de los ingenieros es muy especial, pues constituyen una elite. No se llega a ser ingeniero si no se esfuerza en ser ingeniero, pues son estudios muy difíciles. Por lo tanto, se busca realizar lo que se desea y al mismo tiempo alcanzar una meta que es muy valorizada en Francia. Llegar a tener el diploma significa un estatus social de gran valor.

En cuanto a quién es responsable de la formación de la identidad profesional en la sociedad, ello lo hace fundamentalmente la institución a través de un mecanismo especial como es la permanencia de antiguos estudiantes. En todas las instituciones de formación hay una presencia importante de ex alumnos, los cuales están muy preocupados en mantener la identidad de cada escuela. Aunque hay una característica general a todos los ingenieros, cada escuela se precia de tener una identidad peculiar. Se produce una transmisión de la identidad que es muy buscada debido a que una gran parte de los profesores de cada escuela son ex alumnos. Por ejemplo, en algunas se calcula que son setenta por ciento, aproximadamente, como ocurre con la Escuela de Ingenieros del Departamento de Humanidades.

No podría decir si hay virtudes del cambio para América Latina, pero personalmente, como ciudadano, diría que la llegada de mujeres a las profesiones técnicas ha sido extremadamente positiva. No es un conocimiento, sino una convicción. Esta idea la comparten muchas grandes empresas francesas, como Schlumberger, Schneider, Nokia. En Finlandia, estiman que debe incorporarse a las mujeres no por razones ideológicas, sino porque son positivas

para la empresa. Desde luego los estereotipos están cambiando en forma extraordinaria. En general hay empresas que tienen una actitud voluntarista de incorporar mujeres y, por ejemplo, en Schlumberger, donde trabajamos en 1994, había un siete por ciento de ingenieros mujeres y actualmente hay un treinta por ciento. No sé si ha desaparecido la resistencia al estereotipo o simplemente ya no osan expresarla, porque no es socialmente aceptable que se diga que el lugar de las mujeres ingenieros no está en empresas como Schlumberger, consejeros del mundo en explotación petrolera y gasífera de muy alta tecnología.

Ada Freytes

Empezaré contestando las preguntas sobre el caso específico para luego ir a la reflexión más general sobre el enfoque. En cuanto al tema del lugar del cuidado y de la enseñanza más particular, es todo lo contrario a lo que se dijo. Precisamente uno de los aspectos que más desafía a los profesores es que tanto desde las políticas como desde las demandas de padres y alumnos se tiende a fortalecer esta idea de cuidado, acompañamiento, socialización, versus la enseñanza más específica de una disciplina. Hay una valorización de esta función de acompañamiento, de seguimiento y de socialización a partir de los cambios en la familia y en la propia construcción más general de la subjetividad respecto de la soledad de los jóvenes, la poca posibilidad de acompañamiento de los padres, los cambios en la condición juvenil. Ello problematiza a los profesores, pues su identidad profesional más tradicional, construida a lo largo de su formación y su práctica en la institución secundaria, les dificulta desempeñar este tipo de rol. Sin embargo, se desprende de las entrevistas que progresivamente tienen que asumirlo, en tanto la demanda de la institución es acompañar y escuchar cada vez más. De hecho, las demandas que vienen de la familia y de los jóvenes pasa por cambiar el rol del profesor desde un enseñante a un educador, en un sentido más amplio.

Con respecto al tema de la educación superior, parte de estas interpelaciones a la profesionalización de los maestros y profesores pasa fuertemente por la capacitación. En la reforma argentina, en particular para el tercer ciclo, hubo una fuerte inversión en capacitación como demanda y obligación de los docentes para adecuarse a esta nueva situación. El diagnóstico generalizado de esa capacitación, tanto desde los propios docentes como desde las políticas, fue estimado como un fracaso. Ello dice relación con la falta de consideración y la dificultad para tender puentes entre lo que ya existe y lo nuevo que se propone, pues no toman en cuenta de dónde parte el docente. Estamos hablando de una persona que tiene una trayectoria y que ha construido su identidad profesional a lo largo de esos años. Para enseñar y transformar sus prácticas hay que partir de sus prácticas y no de un supuesto. Este es un aporte de los trabajos sobre identidad profesional, lo cual entrega la posibilidad de que estos cambios, reformas, transformaciones, puedan ejecutarse. Cuando se hace caso omiso de esa identidad o de ese habitus profesional usando otras categorías, las reformas fracasan, porque lo que viene es una estrategia de bloqueo –como dice Dubar– donde todo lo nuevo es visto como amenaza. Conjuntamente se da un discurso de desvalorización de lo viejo.

Otro aspecto es qué pasa con las nuevas generaciones. Es cierto que aun cuando desde la formación se puedan plantear otros contenidos, otras formas de ser docente –porque en realidad de eso se trata–, también es cierto que a posteriori ese nuevo profesional recibe una resocialización en su lugar de trabajo y ello es tan importante como la formación.

Con respecto al Estado, éste es el empleador y el que plantea la necesidad de una profesionalización. Es el que dice "ya no hay maestros y profesores, sino hay un docente del tercer ciclo". El trabajo con los docentes es parte de una investigación mayor en relación a sectores muy diferentes del mundo del trabajo. El director del equipo trabajó desde industrias de base como Toyota hasta sectores desempleados o de precarización laboral. Si bien para los docentes el Estado aparece como empleador, en el caso de los movimientos de desocupados aparece como el referente hacia el cual orientan sus discursos y demandas, pues es visto como permitiendo la flexibilización laboral, ya sea a través de la elaboración de leyes o no ejerciendo un rol contralor. En suma, el Estado es uno de los ejes transversales a los distintos sectores para pensar las identidades.

En referencia a las profesiones en América Latina, la realidad del trabajo es heterogénea. Los cambios en las nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilización, es un quiebre de las identidades construidas. De todas maneras, es posible establecer distinciones a partir de algunos temas como el de la memoria. Es muy distinta la situación de transformación identitaria cuando lo nuevo se asienta en un sector que ya viene con una identidad profesional construida, con una memoria de lucha –un defecto de mi ponencia es no haber tomado el sindicalismo en lo docente, pues es fuerte– a los casos donde lo nuevo se construye desde cero, como es el caso en Toyota u otras automotrices que se instalaron en Argentina y tomaron personal sin historia, jóvenes que no tienen esa memoria, donde construyeron incluso contratos virtuales previa la existencia de los trabajadores. Me parece que este marco teórico permite pensar en: cómo juega la historia, cómo juega la memoria, cómo se construye memoria en estos trabajadores jóvenes y cómo se destruye memoria en los trabajadores jóvenes cuando se intenta romper esa transmisión intergeneracional de las luchas.

La última es esta gran pregunta: ¿sirve este marco teórico para pensar la identidad personal? Creo que sí. En mi propio uso de Dubar, intenté tomar la parte conceptual pero desligándome del uso que él hace. Por otra parte, Dubar construye este marco teórico a partir de una discusión de los grandes teóricos que piensan la construcción de la subjetividad más en general. En los casos nuestros vemos que, por un lado, estos actores que interpelan pueden ser los maestros de la formación profesional, los compañeros de trabajo o aquellos que transmiten unas identidades profesionales más estables y construidas en el tiempo. Pero también, en el caso de los desocupados en Argentina y de los movimientos que están gestando, un actor que los interpela fuertemente es el Estado y frente al cual los desocupados tienen que producir transformaciones en su identidad, en cómo se piensan. En sus políticas el Estado está interpelando e intentando construir de alguna forma un sujeto. Frente a ello los actores se posicionan de distinta manera: algunos recuperando esa interpelación, haciéndola suya, construyendo su identidad colectiva en torno a esa interpelación y otros resistiendo, contestando, construyendo su identidad en oposición.

Por supuesto hay que tener creatividad con respecto a ese marco teórico. Lo que me interesa de Dubar es este interjuego entre el plano biográfico y el plano relacional y sobre todo pensar en la articulación entre ambos. El punto es que en cada caso hay que ver cómo se hace este interjuego: hay visiones donde es posible centrarse más en el plano biográfico, permitir que aparezcan con más libertad las voces interpelantes que pueden ser del mundo del trabajo o pueden ser de fuera del mundo del trabajo y, a partir de ahí, entrar en lo relacional. Hay que

tener cierta plasticidad. La distinción entre lo relacional y lo biográfico es analítica y por eso sirve, pero en la realidad esa distinción no existe en el individuo, porque la identidad personal se construye sobre la base de esas imágenes de sí mismo que va recibiendo y del trabajo interpretativo del actor. Lo interesante es la distinción analítica y la posibilidad de pensar la articulación.


2
SEGUNDO DÍA

María Eugenia Longo[1]

Trayectorias laborales de jóvenes: algunas implicancias de las nuevas modalidades de socialización en el trabajo

El interés de esta presentación es discutir la relación entre los conceptos de trabajo, identidad y vínculo social, analizándola para el caso de un grupo específico de población, como es el de los jóvenes.

La juventud reviste un interés particular en estos debates porque las transformaciones producidas en torno a estos fenómenos –y especialmente respecto al trabajo– se dan:

a) en el marco de una desestructuración generalizada de las instituciones sociales, que afecta más a quienes mayor contención de ellas necesitan y a quienes están más débilmente ligados al todo social, y
b) dentro de una situación de importantes definiciones en términos *individuales* (dado que es el momento de definición de proyectos de vida, de pasaje al mundo adulto, etcétera) y *colectivos* (dado que los jóvenes expresan la continuidad o ruptura del sistema y sus instituciones, dependiendo de si se asumen/identifican o no al colectivo social al que pertenecen).

1. El significado del trabajo en la identidad (de los jóvenes)

Luego de numerosas y enriquecedoras discusiones podemos decir que el trabajo ha sido una dimensión central y uno de los fundamentos estructurantes de las llamadas sociedades industriales desde hace dos siglos. El trabajo en sus diferentes formas y a partir de la Revolución Industrial como empleo asalariado, ha impreso con intensidad las relaciones de los seres humanos con el mundo, entre sí y consigo mismos, convirtiéndose a partir de la década del cincuenta, y, según algunos autores, en un "hecho social total" (Meda, 1998), es decir, en relación social fundamental, en medio de integración social y en factor esencial de realización personal.

Las identidades se han nutrido durante décadas de representaciones y experiencias sociales en torno al trabajo que, así como proporcionaban seguridad y coherencia, se ajustaban a una realidad de crecientes beneficios laborales en una población mayoritariamente empleada y asalariada. Con justa razón el empleo asalariado tuvo la función de fortalecimiento de las solidaridades colectivas, es decir, de ser el soporte cotidiano del vínculo social.

---

1 Licenciada en Sociología. Miembro del equipo sobre Identidad y Representaciones del CEIL-PIETTE del CONICET. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Salvador.

De acuerdo a como lo han señalado diversos autores, la dimensión laboral ha cobrado por estas razones una importancia esencial entre las múltiples dimensiones de la identidad de los individuos.

Sin embargo, conviene hacer una salvedad para el caso de los jóvenes debido a que históricamente han mantenido una relación marginal con el trabajo dentro del conjunto de la población activa. Acerca de esto resulta orientador el análisis histórico que realizan Chantall Nicole-Drancourt y Laurence Roulleau-Berger (1994).

Las autoras concluyen para el caso francés[2] (y en este punto puede hacerse extensivo, en términos generales, a otros países europeos y también a algunos latinoamericanos) que en las distintas épocas las actividades de los jóvenes no han pertenecido en ningún caso al núcleo duro de la actividad salarial moderna, y por ello no se han beneficiado de las ventajas de la misma en términos de integración social.

Esta mirada resulta de interés para derribar algunos mitos acerca de lo que se ha denominado "crisis" del trabajo, y para entender cómo recae y con qué intensidad dicha crisis (o mejor dicho, transformaciones globales del trabajo y demás actividades sociales) en unos y otros grupos.

De acuerdo al mencionado análisis, el problema principal actual de la relación entre los jóvenes y el trabajo parece ser el pobre contenido (especialmente relacional) de la socialización profesional de los espacios de trabajo de jóvenes; que está acompañado de la ausencia de instituciones que se hagan cargo de la entrada a la vida activa de las nuevas generaciones. Ni la escuela, ni la familia, ni el Estado, ni las empresas, toman a su cargo la formación y socialización de los jóvenes, y recae en ellos mismos la responsabilidad de "hacerse cargo" de su entrada a la vida activa en un marco de mayor incertidumbre, mayores riesgos y menos recursos personales.

Por eso quisiera sostener aquí que el análisis de cómo afectan los problemas de trabajo a los jóvenes pasa menos por analizar la precariedad de las situaciones de trabajo (existentes "desde siempre") y más por examinar la fragilidad de otras estructuras socializadoras que conduzcan o al menos compensen las dificultades de integración social de los jóvenes.

Asimismo es necesario resaltar que esta situación se acentúa si se introduce en el análisis la pobreza o el género que suponen mayores disparidades en términos de oportunidades de acceso, permanencia y movilidad dentro del mundo laboral y otras esferas sociales.

2. La identidad como proceso

Para comenzar el análisis es necesario definir la identidad, introduciendo resumidamente algunas de las características que según creemos evitan caer en reduccionismos (siguiendo especialmente el desarrollo que Claude Dubar ha realizado):

a) La identidad es un proceso dinámico. La identidad no debe ser entendida como dada una vez y para siempre ni como una suma pasiva de roles a lo largo de toda la vida de las personas; es, en cambio, una negociación *interactiva y significativa.*

[2] Analizando la evolución de la entrada a la vida activa de las nuevas generaciones desde un punto de vista "societal y global" y no sólo considerando las "condiciones de trabajo".

b) *La identidad es el producto de una articulación entre una dimensión personal y otra relacional.* La identidad, tomando la definición de Claude Dubar (2000), es una construcción/reconstrucción entre dos procesos y dimensiones de las personas: lo biográfico y lo relacional. El sujeto construye su identidad a partir de una transacción interna al individuo, delineando "qué tipo de persona uno quiere ser" en correspondencia con su biografía, y una transacción externa entre el individuo y las instituciones y grupos a los que pertenece, a través de la cual se perfila "qué tipo de persona uno es", y con ello a qué definición oficial corresponde.

   De este modo y a partir de dichos actos "de apropiación" y "de atribución", el sujeto edifica en una misma identidad dos dimensiones de sí: la identidad para sí y la identidad para otro. Ambos aspectos de la identidad son inseparables y se construyen en un proceso continuo en el que el sujeto y su entorno se entre-trascienden y determinan.

   La distinción entre lo biográfico-personal y lo relacional-social, debe comprenderse solamente en un plano analítico. La identidad es el resultado contingente de la articulación de esas dos dimensiones, realizada en el plano del discurso. Es decir, dicha articulación se procesa en el nivel simbólico de las representaciones.

c) *La identidad es el resultado de los diversos procesos de socialización.* La identidad, retomando a Dubar (2000), es el "resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural de los diversos procesos de socialización que conjuntamente construyen a los individuos y definen a las instituciones". La identidad personal se vincula con la capacidad de las personas de diferenciarse de los demás y ser por ello únicas e irrepetibles. La identidad grupal, en cambio, nos hace partícipes de la sociedad e influenciables por los procesos históricos de índole política, cultural y económica.

   La dimensión relacional, es decir, la "identidad para otro", es ineludible en un estudio sobre identidad, porque esta última está vinculada a la incesante búsqueda de reconocimiento: el "otro" es fundante desde las etapas más tempranas de la vida.

d) *La identidad es un espacio de conflicto, superposición, restricción y oportunidad.* Las identidades se nutren constantemente de identificaciones que cimientan la subjetividad, y con ello construyen microscópicamente las prácticas de cada persona. Las fuentes significativas e identificatorias de la subjetividad pueden ser múltiples, es decir, existe un abanico de discursos interpelantes que materializan actos permanentes de atribución a los sujetos. La familia, como instancia más temprana, provee las identificaciones primarias, que estarán seguidas por otras que emanan de posteriores marcos referenciales presentes a lo largo de toda la vida, como el grupo generacional, el grupo étnico, la formación escolar, la pertenencia política, la comunidad o barrio, la religión, el género y el espacio de trabajo.

   Debido a la mencionada multiplicidad de interpelaciones, la identidad no se compone de elementos armónicos, sino que está interceptada por prácticas y discursos diferentes o antagónicos. Pero precisamente porque las identidades son construidas también a partir del discurso, es necesario entenderlas como producidas en espacios institucionales e históricos específicos (Hall, 1997) que es imprescindible atender en cualquier análisis. Emergen del juego de diferentes modalidades de poder, de procesos de exclusión y de diferenciación, pero también de las diferentes estrategias de reacción e interpretación por parte de los sujetos. Por eso son parte de un proceso de construcción y reconstrucción inagotable, en el que las personas no pierden su papel activo y protagónico.

Diferenciación, identificación y reconocimiento son momentos inseparables y articulaciones del proceso de construcción de identidad, y están situados en el seno de la experiencia conflictual y social de las relaciones humanas (Sanselieu, 1988).

Como ya mencionamos, el mundo del trabajo fue un lugar fecundo donde las identificaciones generadas a partir de diferenciaciones estables en el mercado laboral contribuyeron a establecer un firme reconocimiento de los sujetos y de su valor dentro de la sociedad.

3. Algunas características de la socialización en el trabajo de los jóvenes

Se puede reflexionar sobre el proceso actual de socialización en el trabajo de los jóvenes a partir de distintos tipos de datos, sin embargo, todos ellos dan cuenta del mismo tipo de situaciones de precariedad, inestabilidad y mucha complejidad.

Comenzando por esto último y en términos generales y teóricos, podemos notar que las trayectorias laborales juveniles se han complejizado. Ello se evidencia primordialmente a partir de dos características:

a) Por un lado, el alargamiento del período de inserción. Hay múltiples autores que han tratado esto (Jacinto, 1997 y 2000; Nicole-Drancourt, 1994; Pérez Islas y Urteaga, 2001, García-Montalvo et al, 1997), y por eso no voy a profundizarlo, sino simplemente mencionar que la inserción laboral ha dejado de ser un mero acontecimiento reducible al primer trabajo, para convertirse en un largo recorrido, de gran ambigüedad de prácticas y situaciones de trabajo (o de falta del mismo).

b) Por el otro, una gran variedad de situaciones de trabajo que se combinan en un mismo "itinerario": situaciones de empleo precario, situaciones de desempleo, de inactividad, de empleos protegidos pero de corta duración, pasantías o trabajos asociados a su formación, en distintos sectores, ramas y categorías. Las trayectorias estarían representadas por un mosaico de situaciones derivadas de factores tanto estructurales como estratégicos.

Asimismo, las estadísticas actuales sobre juventud manifiestan situaciones de vulnerabilidad innegables. Los jóvenes presentan los peores indicadores de pobreza, educación y trabajo. Por ejemplo, en Argentina, más de la mitad (54,3%) de los jóvenes de 14 a 22 años es pobre y 21,9% indigente, es decir, no llegan a satisfacer el conjunto de necesidades alimentarias básicas. Esta condición de vulnerabilidad se acentúa para el caso de las mujeres jóvenes y de los menores de 14 años (el 72,6 de la población menor de esa edad es pobre, INDEC, 2002).

Además, cerca de la mitad de los jóvenes de más de 20 años no ha completado sus estudios básicos (es decir, tienen secundario incompleto) (INDEC, 2001), lo cual implica un corrimiento del valor de la educación como un medio de desarrollo personal y un canal de crecimiento futuro y menores oportunidades de insertarse dignamente en la vida activa.

La tasa de desocupación juvenil duplica la del total de la población activa: alrededor de 35% de los jóvenes de entre 20 y 24 años y alrededor del 47% de entre 15 y 19 años buscan pero no encuentran trabajo (INDEC, 2002).

En América Latina también la tasa de desempleo de los jóvenes duplica la de los adultos. Esta brecha se suele asemejar a la que hay entre mujeres y varones. Así como la desocupación para el caso de los más pobres casi cuadruplica a la de los jóvenes pertenecientes al quintil de mayores ingresos per cápita del hogar.

Por último, y si en cambio uno caracteriza las trayectorias de los jóvenes a través de una mirada cualitativa, observamos significados, representaciones y lógicas que dan cuenta de procesos totalmente significativos para la identidad. Esta fue la mirada priorizada en esta ocasión a la hora de elaborar las principales hipótesis relativas a las consecuencias de las actuales transformaciones del trabajo sobre la identidad.

De acuerdo a una investigación anterior –de la que se extraen los siguientes datos– (Longo 2003) es posible afirmar que, en general, los jóvenes presentan trayectorias laborales no muy extensas en el tiempo, pero sí marcadas por una multiplicidad de trabajos mediante los cuales han sido socializados en la inestabilidad, el cambio constante, la precariedad y la falta de derechos, todas ellas características naturalizadas e incorporadas como "normales".

Estas experiencias suelen estar acompañadas por inicios muy prematuros de la vida laboral forzados por circunstancias familiares, contextuales o personales; a las que los jóvenes se refieren al dar cuenta de sus recorridos vitales.

Estas trayectorias (que replican sus formas en las condiciones actuales de trabajo) están fundadas en modelos de socialización muy fuertes en dos cuestiones que parecen pautar la experiencia laboral: la sumisión y/o conformidad con esas condiciones, y la centralidad del trabajo en la vida de una persona.

Junto al mandato que empuja a trabajar tempranamente, la actividad en sí misma adquiere una importancia nuclear. A veces el trabajo es visto como "esencia", como "necesidad", como una forma de "realización personal" indiscutible. En el caso de los más pobres, el trabajo los ha emancipado desde pequeños, les ha llevado la autonomía que la necesidad invalida, y por eso, para estos jóvenes el trabajo es sinónimo de "independencia". Ello es claro si uno observa que, objetivamente, el trabajo acompaña (como efecto o causa) los puntos de inflexión de sus vidas: dejan la escuela porque comienzan a trabajar, comienzan a trabajar porque queda embarazada su novia y a raíz de ello forman su pareja y su familia actual, comienzan a trabajar porque desean independizarse de sus familias. Pero además, y en términos del significado que le otorgan, el trabajo les permite expresarse, realizarse, sobrevivir, sostener a sus seres queridos, desplegar otros roles como el de proveedor, padre o pareja, etcétera.

No cabe duda que estar ocupado es muy importante en la vida de los jóvenes. El trabajo, a pesar del sufrimiento, el cansancio o la precariedad, les permite sentirse vivos ("estar en movimiento", en palabras de los mismos jóvenes).

Ahora bien, puede notarse que dicha centralidad ya no se construye en una intensa y activa participación del trabajador en un colectivo organizado, o ni siquiera por el establecimiento de vínculos estrechos y duraderos dentro de un espacio específico de actividad. Y es aquí donde reside la clave de los cambios objetivos en esta esfera social.

A la falta de vínculos fuertes, sigue una de las más desesperanzadoras consecuencias de los procesos actuales de transformación: la minimización de la importancia del "nosotros" dentro del ámbito laboral. Es decir, la aspiración a la organización colectiva en torno a este eje –el trabajo– como núcleo aglutinador, como forma de integración a la sociedad, como medio de satisfacción de las carencias, de resolución de los conflictos, y como espacio fundamental de identificación se pierde por su omisión en los discursos y en sus intereses. El pasado afán de encontrar en ese espacio un grupo desde donde proyectarse individual y colectivamente ha desaparecido para estos jóvenes.

La alta rotación y movilidad laboral a la par de una significativa ausencia y desinterés de relaciones profundas y de gran compromiso dentro del trabajo, agrava la falta de vínculos que resulta de analizar otras esferas de acción para el caso de los jóvenes más pobres.

Por otra parte, y en algunos casos el trabajo es un obstáculo a su sociabilidad. Los horarios y la duración de la jornada de trabajo afectan sus relaciones, no ya adentro sino afuera del trabajo: les trae problemas familiares, les impide ver a sus hijos, estar con sus amigos y también dejan su participación en organizaciones sociales porque consiguen un empleo. El trabajo les quita tiempo para extender o afianzar sus vínculos.

Asimismo, y en relación a la formación y al aprendizaje en sus trayectorias de trabajo, una gran mayoría de los jóvenes adhiere a un paradigma laboral "fuera de época" (por las competencias y destrezas que desarrollan), o se insertan en trabajos de baja calidad y de baja competitividad, en los cuales no logran entrenarse, ni alcanzar un aprendizaje de las nuevas habilidades demandadas por el mercado de trabajo. Esto de algún modo los aleja del resto de los jóvenes de su generación que sí logran asumir las tendencias tecnológicas y económicas innovadoras (Erikson, 1987). El alejamiento de estos jóvenes de los modelos de trabajo imperantes los vuelve incapaces de identificación con los nuevos roles de competencia e invención valorados y reconocidos por los discursos oficiales y las tendencias dominantes en la sociedad. O sea, no logran aprender ni adoptar aquellas cualidades que los harían "valorables" según las tendencias oficiales y los discursos autorizados. Y entonces quedan relegados a un no-lugar[3] de silencio, sumisión y marginalidad.

Podemos afirmar, entonces, que así como el trabajo es muy importante para estos jóvenes, la clave de las transformaciones actuales reside en la pérdida de significatividad de los vínculos dentro del espacio laboral, lo cual implica la mengua de un tradicional terreno de identificación y de reconocimiento para los sujetos.

El espacio donde el trabajador desarrolla su tarea, así como para otros representa una fuente inclusiva de reconocimiento (político, jurídico, económico y personal), en el caso de los jóvenes se convierte en una negación de esa potencialidad que se pone de manifiesto tanto en el discurso que ellos mismos traen, como en el análisis deducido de sus trayectorias.

Es justamente en las transformaciones de lo vincular –a partir de las cuales el otro pierde fuerza aunque no desaparezca– donde se encuentra el mayor efecto sobre la identidad. Con ello retomo lo mencionado al comienzo: lo que caracteriza a la relación actual de los jóvenes con el trabajo es el pobre contenido relacional de su socialización.

4. Las consecuencias de estas situaciones y trayectorias de trabajo sobre la identidad

Como habíamos mencionado al comienzo, tiene sentido preguntarse por esta relación, en la medida que aceptamos que el trabajo se convirtió, a partir de la consolidación del estatuto asalariado como pilar de la identidad social, en un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social (Castel, 1997).

3 Esa es la forma en que Marc Augé se refiere a los lugares propios de la modernidad: lugares donde circulan individualidades solitarias, donde reina lo provisional y lo efímero. Según este autor, un *lugar* puede definirse como lugar de identidad, relacional e histórico. Por eso un espacio que no puede definirse según estas características (es decir, ni como espacio de identidad ni como relacional ni como histórico) definirá un *no lugar* (Augé, 1998).

La profunda correlación existente entre el lugar ocupado en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y de protección que resguardan al individuo ante los riesgos de la existencia nos permite otorgarle un significativo lugar en el análisis de las cuestiones de identidad, aun cuando los jóvenes hayan participado marginalmente de este esquema.

"Cuando [el trabajo] desaparece, corren el riesgo de fracasar los modos de socialización vinculados a él y las formas de integración que él nutre" (Castel, 1997). En el marco de una sociedad que no ha logrado reemplazar el sostén del trabajo por otros pilares a los que él había venido a suplantar; sin el uno y sin los otros, la persona queda desprotegida y librada a diversos riesgos cuya consecuencia puede ser la falta de integración social.

No caben dudas de que las características laborales de los jóvenes siguen siendo una determinante relevante de la posición dentro del espacio social. Por cierto, la marginalidad y la subordinación de dicha posición claramente los sitúan en un lugar poco privilegiado del sistema y de las relaciones de poder. Sin embargo, parece diluirse la función subjetiva de integración al todo social, es decir, el trabajo como fuente de identificación se ve dañado por los procesos de transformación que lo atañen.

El trabajo en condiciones de inestabilidad, precariedad y alienación pierde significatividad: en la construcción de vínculos; en la generación de un nosotros que fortalezca su identidad a partir de su inclusión en un determinado estatuto; las relaciones laborales en dichas condiciones no permiten crear un espacio de solidaridad desde donde proyectarse; no alcanzan a satisfacer las demandas de reconocimiento (más bien las aumentan), y ni siquiera compensan, a partir de la utilidad y prácticas compartidas en ese ámbito, la imagen negativa de sí generada a partir de otros ámbitos. El otro dentro de la esfera laboral se vuelve frágil. A esta otra fragilidad (diferente a la generada por la ausencia de vínculos o por una imagen negativa de sí) sigue la pérdida del sentido colectivo de la acción, de la posibilidad grupal de organización.

La fragilidad vincular, el carácter negativo de las imágenes de sí y la ausencia de categorías integradoras capaces de generar identidades colectivas son procesos más amplios que si bien parecen no limitarse al ámbito del trabajo (y por eso pueden ser interpretados solamente si son puestos en relación con los demás campos de acción e identidad del sujeto) emergen en él en un contexto de profundas transformaciones. Estas tres características presentes en la relación de los jóvenes con el trabajo afectan inevitablemente la dimensión relacional de la identidad.

Con ello no se está diciendo que el otro pierde importancia en la construcción identitaria[4]. En cambio, puede afirmarse que los modelos identitarios fuertes, cerrados, estables, instituidos, están replanteándose, no brindan previsibilidad e interpelan negativamente a los jóvenes.

Estas ideas, así presentadas, pueden resumirse en tres hipótesis relativas al trabajo pero que, además, pueden hacerse extensivas a las otras dimensiones de la identidad:

- La baja densidad y la fragilidad de relaciones afectan la construcción de la identidad en la medida que limitan los discursos interpelantes, fuentes tanto de categorización como de reconocimiento social. La intermitencia y la alta rotación de los trabajos de estos jóvenes que resulta en una movilidad con rumbo incierto, así como la expulsión que prefiguran las instituciones sociales primarias como la familia y la escuela, dan señales acabadas de ello.

4 Decir algo así equivaldría no solamente a contradecir nuestra definición relacional de identidad, sino, a anular la dimensión social de constitución de los sujetos.

- Gran parte de los discursos provenientes de las instituciones sociales clásicas, o los actores preponderantes en el sistema de acción de estos jóvenes, interpelan negativamente, definiendo especialmente a los jóvenes más desfavorecidos a partir de su privación y carencias. Los trabajos precarios justificados en la baja calificación o la dificultad de ocupar un empleo que les permita sentirse socialmente valorados son algunos ejemplos –entre otros– de configuraciones desvalorizantes elaboradas en interacción con su medio relacional.

  Las relaciones dentro del trabajo y a partir de él, como vínculos de comunicación que implican el conocimiento y el reconocimiento, no dejan de manifestar formas de poder y violencia simbólicos donde se actualizan las relaciones de fuerza más extensivas al conjunto social (Bourdieu, 1993).

  Las condiciones actuales en las que los jóvenes desarrollan su actividad señalan la desvalorización social de la cual son objeto los jóvenes (y más si son pobres); desvalorización que, en última instancia, les transmite un déficit de lugar en la estructura social. Descalificación laboral que los descalifica en otros planos como el cívico o el político[5].
- Las identidades colectivas heredadas de épocas pasadas están desprestigiadas y revisten poca importancia para los jóvenes, y con ello pierde relevancia el sentido colectivo de la acción. El nosotros se diluye frente a un individualismo que aparece triunfante. La ausencia de identidades colectivas orgánicas pasa a formar parte de las condiciones normales de constitución identitaria. La opción de renunciar en vez de luchar por sus derechos laborales cuando no son cumplidos o el desinterés –y en algunos casos el rechazo– hacia las formas organizadas comunitarias y políticas son todos ejemplos de ello.
- La participación en colectivos sociales depende del poder que cada uno sienta respecto al mundo externo. A medida que desaparece la certidumbre en las cuestiones más existenciales, aumenta la sensación de impotencia. Al entrar la solidaridad en crisis, el poder que proviene del "actuar juntos" se debilita. Además, el distanciamiento espacio-temporal propio de la modernidad y la aparición de nuevos lazos y dependencias globales, así como una posición subordinada en los sistemas de poder, hacen que el individuo sienta tener relativamente poco control sobre los procesos sociales que lo condicionan.

5. Reflexiones finales

5.1. El individualismo de la desatención social

La realidad laboral aparece como emergente de un proceso más amplio de creciente individualización. La desinstitucionalización –producto de la desestabilización de los marcos de referencia colectivos tradicionales– ha derivado en nuestras sociedades en una profundización del proceso de individualización que ya existía desde el comienzo de la modernidad.

5 Si bien mediante la posesión de un trabajo algunos jóvenes pueden sentirse reconocidos, las definiciones que ellos dan de sus empleos transmiten la percepción (al mismo tiempo que la conciencia actual de los jóvenes) de qué lugar les deja la sociedad: trabajos precarios o la negación de ellos, que a veces y más para los más pobres, están en consonancia con otras formas de reconocimiento negativo –o desvalorizante– como las escuelas marginales (o "escuelas de última", como dicen ellos), las pocas chances de cambiar su situación habitacional, y las exiguas alternativas sobre las cuales proyectarse. Esto puede observarse en un análisis de las relaciones dentro de otros campos de acción (la escuela, la familia, organizaciones sociales y políticas y el barrio) que no fueron abordados en este artículo, aunque sí fueron parte de la investigación mencionada (Longo, 2003).

Como es sabido, este tipo de procesos operan diferencialmente sobre los grupos situados en diferentes lugares de la estructura social. Las características descriptas como consecuencias de las trayectorias y las interacciones en los diversos sistemas de acción de los jóvenes pueden contribuir a dichas discusiones.

El proceso de individualización no significa la desaparición del nosotros o de la alteridad en la construcción de la identidad, sino su transformación. No existe la posibilidad de eliminación de lo colectivo sin la eliminación simultánea de lo individual. La subjetividad siempre se edifica por medio de las relaciones con otros, es decir, dentro de relaciones de reconocimiento mutuo. Por eso es necesario preguntarse si esta preeminencia del sujeto sobre lo colectivo resulta una alternativa a no poder identificarse con ninguna de las formas identitarias dominantes, y en el caso de los jóvenes –para los cuales esas formas representan la negación de sí– si el individualismo se transforma en un mecanismo de resistencia frente a la exclusión.

La desinstitucionalización, entendida como una desvinculación respecto de los marcos objetivos que estructuran la existencia de los sujetos, termina reenviándolos sobre sí mismos. Es este el individualismo dentro del cual podemos inscribir a los jóvenes analizados aquí: "un individualismo por falta de marcos y no por exceso de intereses subjetivos" (Castel, 1997:472).

En este caso, el individualismo no conlleva una mayor libertad, sino que es el producto de una mayor desprotección. "La forma de individualidad disponible en la sociedad moderna tardía y posmoderna, la forma de individualidad más común en las sociedades de esta clase –la individualidad privatizada– significa, en esencia, no libertad" (Bauman, 2001:72).

Por eso es acertada la denominación de "negativo" a este tipo de individualismo: se trata de la individualidad de quien se encuentra sin vínculos, sin apoyo, privado de protección y de reconocimiento. Se refiere a un individualismo definido en términos de falta: "falta de consideración, falta de seguridad, falta de bienes seguros y vínculos estables" (Castel, 1997: 469). A dicha forma de aislamiento corresponde la desafiliación generada por la fragilidad vincular, por la falta de reconocimiento y por la pérdida del sentido colectivo de la acción y la participación.

5.2. Una representación incierta del futuro

La movilidad del trabajo, hecha de alternancias entre trabajos provisionales y oportunidades limitadas y sin destino, es un claro ejemplo de la internalización de la incertidumbre del mañana. Esto último es uno de los principales peligros de las transformaciones sociales e identitarias planteadas que hay que profundizar.

Por las condiciones objetivas que los limitan, así como por las disposiciones mentales que entran en interacción con las primeras, los jóvenes no tienen la posibilidad de colonizar su propio futuro. La dificultad para elaborar un proyecto del yo, que pueda ser sostenido en el tiempo y al cual puedan atar sus proyecciones, cuestiona (de igual forma que como lo veíamos con respecto al individualismo) el espacio de "libertad" dentro del cual los jóvenes toman sus decisiones. En este marco no es rara una representación del porvenir caracterizada por la incertidumbre.

La incertidumbre debe alertarnos porque la noción subjetiva de futuro está relacionada con la capacidad del sujeto para elaborar y llevar adelante un proyecto, sea individual, familiar o colectivo. Y esto es, en el fondo, lo que está detrás de los discursos: la ausencia de proyectos.

"Perder el sentido del futuro es asistir a la descomposición de la base a partir de la cual se pueden desplegar estrategias acumulativas que harían la vida en el mañana mejor que la de hoy" (Castel, 1997:449). La juventud es uno de los grupos más afectados por los procesos que contradicen toda configuración de un futuro manejable.

La incertidumbre del mañana, la falta de marcos normativos dentro de los cuales planificar la existencia, la desaparición de toda esperanza derivada de la acción colectiva y la debilidad de vínculos a partir de los cuales cimentar una imagen de sí perdurable, culmina en algunas ocasiones en la degradación interiorizada como destino y en el total descreimiento del protagonismo que se tiene sobre los sucesos de la realidad. Por eso la no-existencia de una concepción de futuro o, mejor dicho, la presencia de una imagen de un futuro oscuro, a corto plazo y muy poco asible, es acorde con las tres principales hipótesis que habíamos presentado anteriormente: la fragilidad vincular, las imágenes negativas de sí junto a la falta de reconocimiento y la desaparición de un sentido colectivo compartido.

El "corto plazo" corroe la confianza y el compromiso mutuo, debilita los vínculos sociales, es decir, la dimensión relacional de la identidad que brinda la sensación de un yo sostenible. "¿Cómo puede un ser humano desarrollar un relato de su identidad e historia vital en una sociedad compuesta de episodios y fragmentos?", se va a preguntar Richard Sennett, en su libro La corrosión del carácter (2000:25).

Referencias bibliográficas

Augé, M. (1998). *Los no lugares. Espacio del anonimato.* Barcelona: Gedisa.

Bauman, Z. (2001). *En busca de la política.* Buenos Aires: FCE.

Bourdieu, P. (1993). *Cosas dichas.* Barcelona: Gedisa.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social.* Buenos Aires: Paidós.

Dubar, C. (2000). *La Socialisation.* París: Armand Colin.

Erikson, E. (1987). *Identidad, Juventud y Crisis.* Buenos Aires: Paidós.

García-Montalvo J.; Palafox, J.; Peiró, J. M.; Prieto, F. (1997). *La Inserción Laboral de los Jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Caps. 1 y 9. Valencia: Fundación Bancaja.

Hall, S. (1997): "Who needs identity?", en S. Hall y Paul du Gay: *Questions of cultural identity.* London: Sage.

INDEC (2001). Datos disponibles en la página web: *www.indec.mecon.gov.ar*

——— (2002). Datos disponibles en la página web: *www.indec.mecon.gov.ar*

Jacinto, C. (1997). Los jóvenes y el trabajo. De la inserción laboral a la transición larga y compleja, CEIL-CONICET (mimeo).

Jacinto, C. (2000). Políticas públicas de formación e inserción laboral de jóvenes vulnerables en Argentina. Un balance de los noventa. En *Revista de Estudios de Juventud.* Mayo, 1 (noviembre).

Longo, M. E. (2003). ¿Qué les queda a los jóvenes? Representaciones en torno al trabajo e identidad en varones jóvenes pobres. Tesis de Licenciatura de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Salvador. Publicación disponible en: *http://www.salvador.edu.ar/csoc/idicso/sdti016.htm*

Meda, D. (1998). *El trabajo. ¿Un valor en peligro de extinción?* España: Gedisa.

Nicole-Drancourt, Ch. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. En *Revue Française de Sociologie*, XXXV, 37-68.

Pérez Islas, J. A. y Urteaga, M. (2001). Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. En Pieck, E. *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social.* México: UIA/IML/UNICEF Cinterfor-OIT, RET y CONALEP.

Sainsaulieu, R. (1988). Identités collectives et reconnaissance de soi dans le travail, en *L'identité au travail.* París: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter.* Barcelona: Anagrama.

María Eugenia De la O y Rocío Guadarrama[6]

Cultura, identidades laborales y de género en América Latina

Introducción

En un gran número de estudios realizados en las últimas décadas destaca de manera especial el tema de la centralidad del trabajo, como eje que permite explicar la realidad y la conformación de sujetos sociales a través de sus prácticas y acciones simbólicas sobre el trabajo. Bajo esta reflexión surgen conceptos importantes, como el de cultura obrera, subcultura de clase, cultura del trabajo y cultura laboral, entre los más revelantes. En este trabajo nos proponemos reflexionar brevemente sobre la preeminencia y los límites de estas nociones, en un contexto marcado por los efectos de los cambios tecnológicos y organizativos del trabajo. Pero también por una creciente diversidad laboral y de identidades sociales que participan de una realidad cambiante, en la que la temporalidad y los espacios de trabajo parecen ser imperdurables.

A partir de esta idea planteamos la necesidad de identificar aquellos elementos que permiten el tránsito hacia nuevas explicaciones sobre el mundo laboral contemporáneo, tales como la diversidad en el trabajo y la presencia de sujetos plurales y sexuados. Con este propósito dividimos el documento en dos grandes apartados: uno relativo a las principales teorías sobre la cultura y el trabajo, y otro, sobre las identidades laborales y de género.

En el primer apartado nos acercamos al campo de las definiciones teóricas más conocidas en la discusión internacional en torno a la relación sujetos, trabajo y cultura, con el fin de identificar sus principales conceptos y los posibles nuevos dilemas en el mundo del trabajo. Para después realizar un balance sobre las grandes tendencias en el pensamiento latinoamericano, y en especial, el mexicano.

En el segundo apartado abordamos el vínculo entre cultura, identidad, género y trabajo. Estos conceptos permiten pensar al mundo laboral a través de procesos y contradicciones subyacentes entre el individuo, la familia y la sociedad, haciendo énfasis en la necesidad de considerar a los sujetos desde una perspectiva de género.

Por último, es necesario aclarar que el recorrido sobre los temas que presentamos debe tomarse sólo como un intento de sistematización de los principales estudios sobre el tema y,

6 María Eugenia De la O es Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología, Colegio de México. Investigadora Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Unidad Occidente CIESAS. Rocío Guadarrama es Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología, El Colegio de México. Profesora investigadora del Departamento de Sociología y de Posgrado en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México, D.F.

como una invitación para profundizar en los problemas teóricos sobre la cultura, las identidades laborales y el género en América Latina.

De la cultura obrera a las culturas laborales: los conceptos frente a los nuevos dilemas

La perspectiva internacional[7]

En las últimas cuatro décadas las influencias más notables en el estudio de la cultura obrera fueron concebidas por investigaciones de historiadores, sociólogos, politólogos y activistas de origen inglés, estadounidense, francés e italiano, principalmente. Muchos de estos trabajos se realizaron bajo el influjo de la corriente marxista y, con la inquietud de entender los cambios en la sociedad y el mundo del trabajo que emergió en Europa y Estados Unidos al terminar la Segunda Guerra Mundial. Estos estudios constituyeron un primer conjunto de referencias intelectuales sobre el tema, para después dar paso a reflexiones centradas en la diversidad de prácticas y representaciones del mundo del trabajo actual.

Entre estas teorías destacaron los supuestos sobre la nueva clase obrera en los sesenta y setenta por autores como Serge Mallet (1969), Ralph Dahrendorf (1968), John Goldthorpe y David Lockwood (1969) y André Gorz (1981), quienes propusieron la disipación de la clase trabajadora para dar paso a nuevos sujetos laborales. En esta misma lógica, la vertiente tecnocrática de Pierre Naville (1965), Daniel Bell (1976) y Alain Touraine (1969) propuso la noción de sociedad posindustrial y la necesidad de observar los cambios tecnológicos y la conformación de una nueva clase obrera. Más adelante, parte de estas conjeturas fueron retomadas por autores como Harry Braverman (1975) y Michel Burawoy (1979), aunque rescatando la importancia de los contextos de la fábrica y las formas de resistencia y conflicto industrial.

Durante los sesenta surgió el obrerismo italiano de Rainiero Panzieri y Antonio Negri (1979), quienes se basaron en el estudio de los procesos de trabajo en las fábricas y en la formación de la conciencia de clase. Esta perspectiva implicó la revisión de las concepciones estructuralistas de la clase obrera y planteó la necesidad de analizar las relaciones productivas como relaciones sociales. La importancia de esta corriente radicó en incorporar la vida cotidiana del obrero en la fábrica, como un campo de observación del mundo laboral a través de prácticas cotidianas y silenciosas de resistencia.

Paralelamente, en esta misma década, destacó la escuela inglesa de estudios sobre la clase obrera con visible influencia de la historia sociocultural, la historiografía y la historia popular. Algunos trabajos clásicos en esta perspectiva los realizaron Eric Hobsbawn (1979) y Edward Thompson (1977), seguidos por los de Raymond Williams (1975), quienes estudiaron la formación de la clase trabajadora a través de sus costumbres, prácticas culturales, tradiciones y valores. Esta misma tradición buscó definir la cultura de clase vinculando los estudios culturales con las transformaciones recientes de este grupo. La familia, la educación, las políticas públicas, las formas de consumo y el lenguaje de clase fueron elementos que se rescataron en los trabajos de Richard Hoggart (1990), John Clarke, Chas Critcher, Richard Johnson (1980) y Gareth Stedman (19899, entre otros.

---

7 Para ampliar el debate, véase María Eugenia de la O, Enrique de la Garza y Javier Melgoza (coords.) (1997). *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, México, CONACULTA, pp. 15-71.

A partir de los ochenta, los temas sobre las identidades profesionales y ocupacionales conformaron una vertiente inscrita en la tradición francesa de la sociología del trabajo y de la profesión, bajo el supuesto de que la cultura se relaciona con el saber adquirido en el trabajo o para el trabajo. Autores como R. Sainsaulieu, D. Segrestin y C. Dubar (2000) se propusieron estudiar temas relacionados con el vínculo entre la identidad de oficio y la identidad de clase; la gestión de los recursos humanos y las relaciones de poder en los espacios de trabajo (Courpason, 1994:198-200). Estos autores coinciden en ver las identidades como procesos estratégicos de alianza u oposición entre actores en la lucha por la renovación del saber-hacer profesional.

A lo largo de esta misma década y en los noventa, es posible identificar estudios realizados en Europa meridional sobre la cultura obrera, la cultura de la producción y las culturas del trabajo en revistas especializadas como Sociología del Trabajo en España, Sociología del Lavoro en Italia y Sociologie du Travail en Francia. En estos acercamientos destaca la relación entre cultura y trabajo, con el fin de rescatar la variabilidad histórico-social de los espacios laborales y de los sujetos. Bajo esta perspectiva, la cultura obrera resulta de un proceso de internalización de valores y pautas inscritas en espacios diferenciados y de acuerdo con la posición ocupada en el proceso laboral. Se distinguen los trabajos realizados por Pierre Bouvier (1986 y 1989), B. Bottiglieri (1987) y P. Ceri y Palenzuela (1995), entre otros.

Este breve recorrido por algunas de las principales interpretaciones que componen el mapa de la producción internacional sobre el tema de la cultura obrera y la cultura laboral, confirma la vigencia de la centralidad del trabajo en los ámbitos de la producción y de la vida social en las últimas décadas. Al revisar el primer conjunto de trabajos se puede identificar la inquietud por definir a la clase trabajadora bajo sus circunstancias productivas, si bien con un peso excesivo en las explicaciones sobre los factores tecnológicos y las formas de consumo, para entender la disgregación o incluso la desaparición de la clase obrera. El énfasis en los aspectos estructurales del mundo productivo y la reducción de la reproducción al consumo corresponden al prototipo de una clase obrera industrial, masculina, adulta y de raza blanca.

En tanto, en las perspectivas más recientes, la relación entre cultura, sujetos y trabajo denota un importante esfuerzo por rescatar el carácter histórico y sociocultural del trabajo. Lo que permite reconocer la importancia de la temporalidad y los espacios en los que se desarrolla la actividad laboral. Lo que da visibilidad a la diversidad de sujetos laborales y sus prácticas diferenciadas por valores, rituales y costumbres, en torno a un mundo laboral cada vez más eventual y en riesgo permanente de precariedad.

Este era el panorama reinante al fin del milenio, marcado por un creciente desempleo como consecuencia de las políticas económicas y sociales de los años ochenta y noventa. La expansión de este fenómeno y su permanencia social han producido, principalmente en los países desarrollados, una cultura de la desocupación conformada por percepciones y estrategias de los sujetos en búsqueda continua de trabajo, para resignarse ante la falta del mismo o adaptarse a esta nueva situación con ciertas ventajas proporcionadas por la seguridad social, u otros recursos de sobrevivencia, cuando ésta no existe.

Una expresión de este fenómeno se registra en los estudios de curso de vida de mujeres y jóvenes que trabajan, y de sectores y ocupaciones feminizados y precarizados (Guadarrama, 2000: 222-223). También destacan los estudios de género y del mercado de trabajo en los países de Europa Occidental, cuyas características fundamentales son su inestabilidad y heterogeneidad.

La perspectiva latinoamericana[8]

Los estudios sobre la cultura obrera y el trabajo en América Latina tuvieron gran influencia de las teorías que reseñamos páginas arriba. Aunque algunos puntos de inflexión se dieron principalmente con la crisis de las teorías estructuralistas, del paradigma de la modernidad sobre las sociedades latinoamericanas y del paradigma taylorista-fordista. En este contexto se fueron configurando algunos de los principales campos temáticos sobre los sujetos, el trabajo y la cultura en Latinoamérica, de los cuales se pueden distinguir tres principalmente.

El primero corresponde a los estudios sobre los procesos de trabajo y la cultura obrera, a partir del análisis de las condiciones de existencia de los trabajadores. Este tema fue fundamental en los setenta y ochenta, ya que permitió abordar los aspectos objetivos y subjetivos del trabajo, aunado a las dificultades políticas y a las luchas sociales para poner fin a los regímenes político-militares. Estos factores fueron definitivos en la búsqueda de nuevos espacios de constitución de las subjetividades obreras, como fue el caso de Brasil y Chile. En los noventa, esta perspectiva logró mayor complejidad bajo los efectos de los procesos de reestructuración económica que, con diferente intensidad, se vivieron en esta parte del continente.

Los estudios que surgieron en esta coyuntura partían de una crítica profunda al determinismo tecnológico que excluía a los trabajadores como parte constitutiva y formativa del proceso de trabajo, logrando rescatar el análisis de sus experiencias, imágenes, representaciones, conciencia sindical y recursos discursivos. Es decir, la dimensión subjetiva del trabajo en un marco de instituciones y prácticas de regulación de los conflictos dentro y fuera de la fábrica. En esta línea de reflexión destacan los trabajos de John Humphrey (1988), Marcia de Paula Leite (1993 y 1994), Lais Abramo (1986 y 1988), Antonio Guimarães (1989) y Nadia Araujo (1989), entre otros.

Un segundo campo temático sobre la cultura obrera lo alimentan los distintos enfoques sobre la reproducción social de los sujetos. En éste confluyen estudios sobre factores estructurales y subjetivos que orientan a los individuos dentro y fuera del trabajo. Entre ellos destacan temas sobre las identidades profesionales, las culturas y las subculturas ocupacionales, así como las nuevas filosofías gerenciales.

El carácter cultural de estos trabajos reside, más que nada, en su perspectiva micro-social, de acuerdo con la cual el orden social surge de las interpretaciones y representaciones de los individuos en los procesos de interacción, situados en ciertos contextos estructurales y estructurados (Jelin, Llovet y Ramos, 1986). De esta forma, el trabajo y el mundo doméstico se tornan en los principales puntos de referencia para estas investigaciones.

Los primeros estudios bajo esta perspectiva los desarrollaron demógrafos interesados en los fenómenos de la migración rural-urbana, en la estructura de los mercados de trabajo y en los vínculos entre familia, unidad doméstica y trabajo. En los ochenta y los noventa, se llevaron a cabo investigaciones sobre el significado que otorgan los individuos a sus desplazamientos espaciales y ocupacionales, a sus decisiones con respecto a su vida y al trabajo, así como el vínculo entre las identidades laborales y de género (Jelin y Feijoó, 1983 y García y Oliveira, 1994).

---

8 Para ampliar el debate, véase Rocío Guadarrama (coord.) (1998). *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones.* México, Juan Pablos Editores, UAM, Fundación Friedrich Ebert y Rocío Guadarrama (2000). "La cultura laboral". *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.* Enrique de la Garza (coord.). México, FLACSO/UAM/FCE/COLMEX.

Por lo que respecta al grupo de trabajos sobre la formación ocupacional de los individuos, no hay una línea clara de continuidad en la reflexión, más bien existen trabajos dispares que abordan en términos generales la historia de las profesiones o situaciones específicas de trabajo. Se distinguen los estudios sobre la formación de las identidades ocupacionales, la relación entre educación y trabajo y aquellos que analizan las consecuencias de las políticas gerenciales, de capacitación y control de la mano de obra en la formación de la identidad laboral de los individuos. En este sentido, se pueden mencionar algunas investigaciones sobre género y profesión en Argentina, de Wainerman y Binstock (1992); sobre los maestros en Costa Rica, de Hernández Cruz (1992); los trabajadores brasileños de la petroquímica de Guimarães (1989); sobre la cultura laboral o de fábrica en Colombia realizados por Weiss y Castañeda (1992) y Dombois (1992), y para los trabajadores uruguayos del papel, de Margen (1995).

Finalmente, en un tercer campo temático se identifica el interés por la acción obrera y la subjetividad, en dos líneas principales de análisis: el objetivista y el accionalista. El primero, pone énfasis en la situación estructural de los trabajadores en el proceso de trabajo como determinante de su participación sindical y su conciencia. El segundo, explica la participación de los trabajadores y su capacidad para actuar juntos a partir de la interpretación de sus experiencias en distintos ámbitos relacionados con el trabajo.

Estas interpretaciones de la acción sindical comparten un enfoque sobre las relaciones de poder que explora en las percepciones, vivencias y prácticas de los sujetos las razones para aceptar o rechazar las reglas y normas que rigen las relaciones laborales. Además, no se limitan a un ámbito de acción privilegiado, como podría ser el propio sindicato, sino que rastrean estas orientaciones en el mundo social más amplio conformado por las relaciones familiares, de amigos, vecinos, de género, que están en la base de las orientaciones político-sindicales de los trabajadores.

En Brasil, esta vertiente se remonta a los trabajos pioneros sobre industrialización, desarrollo económico y conciencia obrera en São Paulo y América Latina en general (Touraine, 1961 y Pécaut, 1966). Después de más de veinte años, el tema de la conciencia obrera encontró nuevos ecos en las investigaciones sobre los efectos de la tecnología microelectrónica en la industria brasileña (De Paula Leite, 1993 y 1994, Guimarães y Araujo, 1989, Abramo, 1988) y en las políticas autoritarias entre los trabajadores y sus organizaciones.

A partir de estos argumentos se identificaron dos interpretaciones opuestas sobre el obrero emergente: la que sostiene que se trata de un sujeto obrero privilegiado o de la aristocracia obrera compuesta por trabajadores estables y especializados, con altos salarios, apolíticos y centrados en la negociación directa de sus intereses profesionales, y la interpretación opuesta, que veía en la situación privilegiada de estos trabajadores la expresión de una política de mayor control y explotación de la fuerza de trabajo.

En resumen, se podría afirmar que son los estudios que abordan los procesos de formación histórica y social de los trabajadores los que permiten reflexionar sobre la dicotomía que se venía planteando entre estructura tecnológica y acción obrera. El énfasis en las condiciones cotidianas de existencia, en las trayectorias que siguen los individuos dentro y fuera del trabajo y la delimitación institucional de este proceso, lo que muestra una nueva sensibilidad en el análisis sobre el trabajo, que comprende las transformaciones incorporadas por la microelec-

trónica y la robótica en los procesos de trabajo, los efectos de las culturas gerenciales del consenso en las actitudes obreras hacia el trabajo, las modificaciones estructurales, subjetivas e ideológicas de la fuerza de trabajo como resultado de la flexibilización de los mercados de trabajo y los cambios en las formas de vida determinadas por la intensa rotación en el trabajo que afectan especialmente los espacios de reproducción de la fuerza de trabajo.

Las perspectivas en México

Los estudios sobre la clase obrera en México son un claro reflejo del acontecer político y social del país en las últimas décadas. En un principio, estos estudios se orientaron hacia el análisis de la denominada clase obrera, cuyo antecedente inmediato se encuentra en temas históricos relacionados con la militancia obrera y la conformación de partidos políticos, seguidos de investigaciones sobre el fortalecimiento del Estado y su relación con el sindicalismo oficial. Esta etapa predominó hasta iniciados los ochenta, cuando se registró un salto temático hacia los llamados movimientos obreros independientes. A partir de este momento, los estudios sobre movimiento obrero se verían enriquecidos por la efervescencia de dichos movimientos y por nuevos elementos asociados con el panorama electoral y los efectos de la crisis económica del período. También surgieron estudios sobre la inserción de la fuerza de trabajo en la estructura productiva, señalando la importancia del mercado del trabajo, dándose así un importante paso del concepto histórico de clase obrera al de fuerza de trabajo. Bajo esta perspectiva surgieron estudios sobre la reproducción social, la familia y la unidad doméstica, que enriquecieron los anteriores estudios y propiciaron una visión interdisciplinaria a través de la demografía.

Avanzada la década de los ochenta, algunos sociólogos iniciaron estudios sobre los procesos de trabajo en las fábricas y los incipientes efectos de la tecnología en la constitución de nuevos sujetos obreros, bajo la influencia del obrerismo italiano y de la sociología del trabajo francesa. La crisis de 1982 planteó un nuevo escenario social y económico frente al proyecto de modernización del Estado mexicano, cuyos efectos fueron el debilitamiento de los sindicatos y la reducción de las condiciones de trabajo. Este contexto profundizó el interés por estudiar los procesos de trabajo en varias fábricas, pero también a los nuevos sindicalismos, el papel de los empresarios y la reconstitución del mercado de trabajo. Muchas de estas investigaciones no lograron imponerse al determinismo tecnológico y corporativo en su explicación sobre la conformación y prácticas obreras.

En los noventa, se observaron cambios sustanciales en los sistemas de contratación colectiva e individual, en la remuneración, la temporalidad en el empleo, las jornadas laborales y las formas de organización del trabajo. Al lado de una menor participación del Estado en materia de legislación laboral, seguridad social y políticas de empleo. Este conjunto de características fueron definidas como estrategias de flexibilización laboral. A partir de esta perspectiva se identifican trabajos sobre la heterogeneidad productiva y de condiciones de trabajo, la calificación y formación profesional, así como importantes consideraciones sobre la dimensión de género, principalmente en fenómenos de segmentación y segregación laboral a través de estudios de caso.

A lo largo de estas décadas observamos la gestación de las principales definiciones en torno a los trabajadores. Destaca el concepto histórico de clase obrera para dar paso al de fuerza de

trabajo y, posteriormente, al de obrero social y político, para finalizar con la noción gerencial del recurso humano. Lo que muestra la complejidad del tema y la necesidad de construir una categoría más amplia sobre los sujetos laborales.

Sin embargo, es a partir de los noventa cuando se introduce más claramente el debate sobre los ámbitos diferenciados de constitución de sujetos y las subjetividades laborales. Un punto de partida al respecto fueron los enfoques antropológicos de los ochenta sobre la cultura obrera y su relación con las condiciones materiales de vida. Bajo esta perspectiva, la vida cotidiana se consideró una experiencia fundamental compartida por los obreros industriales, los trabajadores y el "pueblo" en general. Por lo que los ámbitos de la vida fabril y social estaban entrelazados con los rasgos culturales de los sectores no obreros.

La cultura obrera emerge como la síntesis apologética de las relaciones entre el trabajo y los modos de vida, lo que implica la concertación obligada en un espacio, como el de la fábrica y, en algunos casos, la fijación de la entidad personal en la imagen colectiva (Monsiváis, 1987:166-179). En el caso del trabajador de las grandes urbes resulta imposible pensar en comportamientos obreros específicos, ya que la cultura obrera en un medio masificado no permite tal distinción y uniformidad en su conducta.

Para autores como Bonfil Batalla (1987), la cultura obrera es una distinción heurística, es decir, una especie de tipo ideal bajo procesos históricos específicos, en el que es necesario explicar qué se entiende por cultura, pues el término funciona en la medida en que hace referencia a un conjunto de conocimientos, creencias, valores, prácticas, formas de organización y conciencia de una sociedad. Si el término no alude a una sociedad que tiene la capacidad de reproducirse con cierta continuidad histórica, entonces pierde su utilidad.

En una posición similar, Victoria Novelo (et al 1982: 5-25) centra su análisis en la búsqueda de la estructuración del proceso cultural de la clase obrera, la que genera formas concretas de ser, estar, pensar y sentir, en una relación recíproca con la base material de producción. Bajo esta óptica, la cultura de clase se encuentra articulada con las condiciones materiales de existencia, de tal manera que las reflexiones y concepciones de existencia son reflejos objetivos de su situación de vida cotidiana, entendiendo por ésta el acceso a la vivienda, a la instrucción, a la salud, a la recreación y, en general, el acceso al consumo.

Para esta autora los fundamentos del proceso de formación de la cultura obrera son variables, de acuerdo con la articulación de las condiciones de trabajo, la organización política y las condiciones de vida de la clase obrera. Por este camino, llega a la conclusión de que la cultura obrera se circunscribe a la cultura popular de las clases subalternas, no sólo porque el obrero industrial forma parte del pueblo, sino porque comparte los nexos estructurales establecidos.

Otros antropólogos, como Juan Luis Sariego (1987), consideran que la cultura obrera constituye una respuesta histórica que se modifica y atraviesa procesos de redefinición en distintos ámbitos, como el laboral, empresarial, comunitario y sindical, todos éstos entendidos como ámbitos de interpelación obrera.

A través de este breve recuento de ensayos es posible observar la influencia del pensamiento estructuralista marxista en ellos pero también refleja su crisis. Al igual que en la discusión europea, en México, cuando se habla de la cultura del trabajo, se alude a los cambios produ-

cidos por la industrialización de la posguerra y el surgimiento de los espacios urbanos que masifican las relaciones sociales. En este sentido, el obrero fabril y su cultura se desvanecen en la realidad y se convierten en una clave heurística para la investigación de campo.

En este camino, los investigadores del tema reconocen la heterogeneidad del sujeto trabajador y sus condiciones de existencia, a tal punto que el concepto de clase parece insuficiente para incluir a nuevas categorías laborales y ensanchar el horizonte al análisis de las mediaciones entre los espacios laborales y extra-laborales.

Subjetividad, identidades laborales y de género

Los límites del concepto de cultura obrera aparecen simultáneamente a la redefinición del concepto mismo de trabajo y de sus pretensiones de centralidad en la vida social contemporánea. Esta crisis teórica y social adquiere mayor profundidad si se le mira desde la perspectiva de género. Nuestra preocupación en esta segunda parte del escrito es poner de relieve la necesaria continuidad entre el mundo del trabajo y el mundo extralaboral puesto en evidencia por la extensa bibliografía internacional y latinoamericana sobre el tema. En ésta se asienta que el trabajo tiene una gran correspondencia con el acontecer de la vida cotidiana, y particularmente en el caso de las mujeres, en la permanente ambivalencia entre las exigencias del mundo doméstico y familiar y las correspondientes al trabajo fuera de la casa (Borderías, 1996; De Oliveira, Orlandina, Marcela Eternod y María de la Paz López, 1999; Pacheco y Blanco, 1998 y Wainerman, Catalina, 2002).

Siguiendo esta línea de reflexión, encontramos que la apuesta teórica principal a lo largo de los ochenta y los noventa estuvo centrada en la construcción de una perspectiva transversal de análisis cultural sobre el trabajo, con una mirada de género, que se construyó sobre los esquemas de referencia acumulados y renovados por hombres y mujeres en su interacción cotidiana, y que puso de manifiesto lo que sucedía en el tiempo interno familiar, el personal y el tiempo sociolaboral. Este camino condujo a identificar como problema central el que tiene que ver con los sujetos, la acción colectiva y las posibilidades para el cambio en los espacios sociolaborales.

Las propuestas que han surgido desde entonces sobre género y trabajo profundizan en las motivaciones y orientaciones de los sujetos y en los lazos posibles entre lo individual y lo colectivo, como referentes de cultura, sin olvidar el largo peso de las estructuras familiares, escolares y los mercados de trabajo, que imponen ciertos sistemas de diferenciación y clasificación de lo femenino/masculino, mismos que son reproducidos, interiorizados, ejecutados y reinterpretados por los sujetos.

Lo que nos atañe ahora es analizar la importancia de este enfoque para explicar las nuevas formas de relación sociolaboral desarrolladas en América Latina, a partir de la presencia económica de las mujeres en un contexto marcado por crisis económicas, procesos de reestructuración y flexibilización productiva desde mediados de la década de los ochenta.

Al respecto, distintos autores coinciden en señalar que la globalización, la desmodernización o la destradicionalización, como sea que se llame al rompimiento de los lazos que cohesionaban socialmente a los individuos y a las instituciones durante los dos primeros tercios del siglo XX, son la causa de la profunda crisis social actual[9].

9 Para una discusión al respecto puede verse Bendle (2003).

En el campo laboral latinoamericano este fenómeno alude principalmente a la apertura de las economías de los países de la región, encadenados a procesos productivos y tecnologías diseñados en los países industrializados. En este contexto, la globalización aparece como un fenómeno transmitido, aunque, al mismo tiempo, genera procesos locales propios.

El caso emblemático de este fenómeno lo constituyen las empresas mundiales, que a través de sus filiales y contratantes atraviesan y distorsionan las relaciones socioeconómicas y culturales en los espacios nacionales, regionales y locales. Esta forma de dependencia –conocida como subcontratación– se caracteriza por la creciente interconexión entre los dos extremos de la cadena: por un lado los efectos universalizadores de las empresas matrices y, por el otro, las disposiciones personales y colectivas de los sujetos laborales que emergen desde lo local[10].

Así, la llamada globalización, al mismo tiempo que crea nuevas oportunidades en ciertas regiones, nichos de mercado, procesos productivos y relaciones laborales y sociales, los empobrece y/o aniquila; crea nuevos empleos en la industria, pero simultáneamente acaba con los procesos tradicionales en la agricultura debilitando los lazos comunitarios y deshaciéndose de la mano de obra excedente, y subordina a las empresas manufactureras locales a lo largo de la cadena y hasta la profundidad de los talleres familiares. Estos procesos explican también el desmesurado crecimiento de la economía informal urbana (Abramo, 1998; Canales, 2001; Díaz, 2003; Díaz y Yáñez, 1998).

En medio de estos cambios, las mujeres latinoamericanas se han integrado crecientemente al mercado laboral (Godoy, Stecher y Díaz s/f:10), produciendo una alteración profunda en la división social y sexual del trabajo que desafía las normas masculinas del mundo productivo y, simultáneamente, las que caracterizan el espacio reproductivo como responsabilidad de las mujeres. Paralelamente, se observa el desarrollo de estrategias de resistencia de las mujeres para abrirse paso en el primero y para empujar nuevos arreglos en el segundo.

Estas nuevas formas de acción social suponen cambios en los procesos de construcción de las identidades de las mujeres latinoamericanas que emergen de su experiencia laboral acumulada; de sus trayectorias desiguales y fluctuantes entre el mercado laboral y el mundo doméstico, y de la ambigüedad de su doble presencia, expresada como visión de sí mismas y de la globalidad de la vida social.

En resumen, lo que tenemos son identidades en transición (Guadarrama y Torres, 2004), que reflejan las inconsistencias actuales de hombres y mujeres para asumir las cargas domésticas y extradomésticas, en igualdad de circunstancias. El punto crucial de esta discusión apunta a descifrar la globalización desde la experiencia de las mujeres latinoamericanas; a explicar cómo por sobre sus influencias individualizadoras aparecen nuevos referentes de sentido que orientan la acción de las personas para reconstruir su propia historia dándole un sentido holístico a su experiencia en la relación con los otros y el mundo que los rodea.

En el caso de las mujeres, este proceso implica la resignificación de su doble presencia, del lazo que vincula su tiempo interno familiar y personal y el tiempo sociolaboral. La doble presencia, en estas palabras, constituye un ámbito de articulación de la experiencia contradic-

10 Como señala Giddens (1991:9): "Uno de los rasgos distintivos de la modernidad es de hecho una creciente interconexión entre los dos 'extremos' de la extensionalidad y la intencionalidad: las influencias universalizadoras, por un lado, y las disposiciones personales, por otro".

toria de las mujeres, de su identidad –de género y laboral– en la medida en que, como dice Dubar (2000), la identidad es resultado de procesos de socialización que conjuntamente construyen individuos e instituciones. Esta construcción es siempre ambigua: estable y provisional; individual y colectiva; subjetiva y objetiva; biográfica y estructural.

Así vista, la doble presencia de las mujeres puede ser concebida como un proceso simple de comunicación (de transacción) entre la experiencia del yo y la experiencia de los otros; pero puede volverse más compleja cuando se concibe como una transacción de géneros entre los esquemas socialmente configurados desde la óptica masculina de lo que significa el doble rol femenino de madres-esposas y trabajadoras "de segunda", y la experiencia propia de las mujeres que desde estos modelos, y frente a ellos, construyen su doble identidad.

Desde esta idea redefinimos las identidades laborales y de género de las mujeres, al considerar que transcurren por un doble camino: el camino de los procesos internos de reconstitución de sus subjetividades, y el camino de los patrones o categorías externos establecidos en la familia y el mercado de trabajo. Patrones ambos que cambian a lo largo del ciclo de vida de las mujeres y en el tiempo histórico social que las comprende.

Para ejemplificar, podemos pensar en el doble papel que juega la familia, como espacio reproductor de los modelos tradicionales de división del trabajo y como espacio que da sentido a las orientaciones socio-profesionales/ocupacionales de las mujeres, en el marco socioestructural más amplio que rodea su situación de trabajo en América Latina. Estas mediaciones son al mismo tiempo mecanismos de control, opresión e incluso de violencia, que reproducen la situación de clase y género de estas mujeres, pero también pueden servir en ciertas circunstancias de apoyo para resistir y construir proyectos de futuro dentro de un contexto caracterizado por la flexibilización laboral y la globalización de las relaciones laborales en América Latina.

El problema de la identidad emerge justamente de la experiencia femenina de resistencia frente al modelo productivo masculino que simultáneamente sugiere estrategias, prácticas y actitudes "cambiantes y flexibles" para relacionar trabajo familiar y trabajo profesional, y alude también a los "conflictos materiales, simbólicos e identitarios" que se derivan de esta doble relación (Borderías, 1996:58-59). En América Latina, esta resistencia está marcada por los procesos de reestructuración económica, flexibilización laboral y globalización de los mercados de trabajo que ha sido reseñada por los estudios sobre el trabajo de la mujer latinoamericana, particularmente a partir de los años ochenta.

Aunque en esta década el debate estuvo centrado todavía en el impacto de los programas de ajuste en las condiciones de vida de las mujeres, en la transferencia de los costos estatales a la economía reproductiva y al trabajo no remunerado de las mujeres y, en general, en la crítica a los modelos macroeconómicos y sus efectos en las relaciones de género en términos de desarrollo[11].

Será hasta los años noventa cuando emergen un número importante de estudios bajo la perspectiva de género. Tanto instituciones académicas como organizaciones no gubernamen-

11 En este enfoque destacan los trabajos de la CEPAL a través del proyecto "Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales", cuyo objetivo fue la formulación de políticas de desarrollo económico y social bajo un principio de equidad de género.

tales se abocarían a "hacer visible lo invisible" en este campo de estudio, en especial las ubicadas en México, Chile, Brasil, Argentina y el área centroamericana y, en menor medida, las del área andina (De la O y Guadarrama, 2004; De la O, 2004).

De manera muy resumida[12] podríamos decir que lo importante de estos estudios es que revelaron que la flexibilidad laboral estaba muy lejos de lograr disminuir la relación desigual que prevalece entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado, entre un sector taylorizado con mayoría femenina y un sector flexibilizado con preferencia masculina (Hirata, Husson y Roldán, 1995). En otras palabras, que las aparentes ventajas de la flexibilidad laboral estaban construidas con base en un modelo de trabajador "neutro", con posibilidades de acceso a un empleo estable y atractivo, que reflejaba más la situación estructural en décadas pasadas de la fuerza de trabajo masculina que la femenina (Hirata, 1998; Abramo y Todaro, 2003).

Desde otras dimensiones de análisis, se pusieron al descubierto nuevas formas de desigualdades laborales prevalecientes entre mujeres y hombres. Por ejemplo, los estudios que adoptaron el paradigma de la división sexual del trabajo hicieron visible las diferentes situaciones de trabajo que viven las mujeres; rescataron la articulación entre las esferas productiva y reproductiva en las que están inmersas, y reconocieron las formas específicas que adquieren la subordinación y la dominación en los procesos de trabajo (Abramo y Todaro, 2003). En palabras de Roldán (1994:15), el logro más importante de estudios bajo esta perspectiva es descubrir sujetos generizados "operando en el ámbito del trabajo".

En el debate sobre las nuevas formas y temporalidades del trabajo, se observa un creciente proceso de precarización en varios países latinoamericanos. Bajo esta lógica, el reparto del trabajo acrecienta cada vez más la brecha entre los empleos a jornada completa y estable y aquellos empleos precarios, a tiempo parcial y vulnerables. Los primeros relacionados con la condición masculina en el empleo, y los segundos, con la condición laboral de las mujeres, que en el contexto de las políticas de la flexibilidad han incrementado su presencia en empleos a tiempo parcial, de corta duración, con magros ingresos y formas recortadas de protección social, a lo que se añaden las condiciones históricamente desfavorables para el trabajo femenino.

Finalmente, en el contexto de la división internacional del trabajo y la globalización, se observa la transposición temática entre los efectos de la movilidad del capital, la globalización, la liberalización comercial y los acuerdos mercantiles regionales en el trabajo femenino.

Estos temas dan cuenta de la transición de un modelo de sustitución de importaciones a uno de industrialización para la exportación en América Latina y, particularmente, registran las consecuencias de las políticas de ajuste estructural en las características sociales y de género de los trabajadores. En este contexto destacan investigaciones sobre la nueva división internacional del trabajo y el papel de las mujeres del tercer mundo, especialmente de las localizadas en las zonas libres de exportación. Se plantea una relación estrecha entre la feminización de la fuerza de trabajo y el desarrollo de estrategias de industrialización para la exportación desde los años setenta, configurando espacios productivos con mano de obra abundante en procesos intensivos de producción, como lo ilustra la abundante bibliografía sobre la industria maquiladora en México, el Caribe y Centroamérica.

12 Para una revisión pormenorizada de los trabajos del período, véase (De la O y Guadarrama, 2004).

Frente a este panorama, una exigencia inaplazable para los analistas sobre las complejas relaciones entre mujeres y trabajo en América Latina es construir una mirada más fina que logre capturar en toda su complejidad la doble transición del mundo laboral: la del conjunto de las reglas que rigen las relaciones laborales en el ámbito de la producción y la de aquellas que constituyen los acuerdos sociogenéricos entre los mundos de la reproducción y la producción. Estos temas necesariamente involucran aspectos controvertidos sobre la racionalización forzada del trabajo y la acelerada reorganización de las estructuras espaciales y temporales del trabajo.

Aún queda por indagar más sobre esta realidad contradictoria que, por un lado, abre nuevas oportunidades para las mujeres pero al mismo tiempo las excluye de un trabajo digno. Esta forma de inclusión-exclusión, cada vez más generalizada al resto de la población trabajadora, resume la gran contradicción del mundo del trabajo actual.

Conclusiones

Hace diez años hablábamos de cultura obrera, cultura del trabajo, cultura de fábrica, cultura laboral y cultura de la empresa, hoy en día, discutimos sobre las identidades laborales en respuesta al interés sobre los significados, las subjetividades, las formas de construcción del yo y el nosotros de los sujetos con respecto al trabajo.

Este interés ha sido empujado por los cambios profundos en el mundo laboral, su heterogeneidad y fragmentación, que nos obligan a repensar la vigencia de la centralidad del trabajo en la construcción social de la realidad, alrededor de tres ejes fundamentales: la cultura, la identidad y el género.

Estos ejes analíticos hunden sus raíces en un extenso grupo de estudios sobre el trabajo y los trabajadores desarrollados desde los años cincuenta en los países industrializados, y con gran influencia en los países latinoamericanos desde los años ochenta. Al tiempo que los trabajos pioneros en la materia permitieron definir las nuevas circunstancias del trabajo industrial y los sujetos laborales después de la Segunda Guerra Mundial, los más recientes de los noventa abrieron las posibilidades para la comprensión de la identidad social para el entendimiento del mundo del trabajo, con especial énfasis en la necesidad de incorporar la perspectiva de género.

El conjunto de estas perspectivas nos llevan a reflexionar sobre la pertinencia del concepto de cultura, particularmente en el pensamiento latinoamericano, que aún hasta principios de los años noventa mostraba una fuerte influencia del estructuralismo marxista, al plantear que las distintas formas de expresión cultural de los trabajadores estaban fuertemente asociadas a las condiciones materiales de vida y de producción. Un ejemplo de ello son los numerosos estudios sobre proceso de trabajo en fábricas, que plantearon la existencia de una cultura de fábrica y de ciertas subculturas ocupacionales.

El límite de esta perspectiva estuvo en su explicación sobre las formas de acción y prácticas de una diversidad de sujetos laborales y no únicamente industriales, lo que coincidió con la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la necesidad de darle visibilidad económica, política y social.

Al finalizar el siglo, la centralidad del trabajo empieza a ser analizada como un fenómeno de fragmentación y de diversidad y menos como un espacio neutro, en alusión sobre todo a

una cultura de trabajo masculina e industrial. Esta reflexión coincide, también, con la transformación en las formas de acercamiento, que obligan a mirar con nuevos enfoques y nuevos instrumentos mixtos, cualitativos y cuantitativos, la realidad cotidiana, doméstica, familiar y, sobre todo, laboral.

Lo que suponemos es la necesidad de rescatar la acción reflexiva de los sujetos en interacción constante con otros sujetos, y en procesos de construcción continuos de sus propias identidades. Las que devienen de sus experiencias laborales acumuladas, de trayectorias desiguales y fluctuantes en mercados de trabajo heterogéneos. Estas identidades en construcción, edificadas en procesos transversales, permiten reconocer que se trata de identidades en transición, con nuevos referentes de sentido del tiempo personal, del tiempo familiar y del tiempo sociolaboral, bajo una perspectiva de género, clase y generación, especialmente para América Latina, en donde las diferencias y divisiones del trabajo responden, en muchas ocasiones, a la presencia étnica, al grupo etario y a la estructura de oportunidades laborales por clase, lo que refleja más cercanamente nuestras realidades multiculturales, en un amplio contexto de empobrecimiento del trabajo, entendido como un camino a la precariedad, pero que se vive de formas diferentes según regiones, países y localidades. Estas condiciones influyen en la definición de los riesgos y en las oportunidades laborales de los sujetos hoy en día. Por ello, cada vez es más necesario definir la realidad laboral a la que se hace referencia cuando se habla de la centralidad del trabajo hoy en día, explicitando si se alude al trabajo regulado y estable o al fragmentado y precario o, más bien, a la simultaneidad de ambas realidades.

Podríamos decir que la centralidad del trabajo está adquiriendo nuevos sentidos, con articulaciones cada vez más complejas en el tiempo y espacio, que llevan a reconocer un proceso de inclusión de sujetos laborales cada vez más empujados a los márgenes de la sociedad. En resumen, el gran reto consiste en dar cuenta de esta doble dinámica de los mercados latinoamericanos, es decir, la inclusión y la exclusión, en la que los sujetos laborales, hombres, mujeres, jóvenes, viejos, migrantes, minorías étnicas, entre otros, están reedificando sus identidades bajo nuevas referencias sociales y laborales.

Referencias bibliográficas

Abramo, L. W. (1986). *O Resgate da Dignidade a greve de 1978 em São Bernardo,* Tesis de maestría, Departamento de Ciencias Sociales, Área de Sociología, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas, Universidad de Sâo Paulo.

——— (1988). *A Subjetividade do Trabalhador frente à automaçao.* En R. Toledo Neder, et. al., *Automçao e Movimento Sindical do Brasil.* Sâo Paulo: Editora Hucitec/Cedec, OIT/ PNUD/IPEA.

Abramo, L. y Rangel de Paiva Abreu, A. (editoras) (1998). Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas, *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana.* São Paulo: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.

Abramo, L. y Rosalba T. (2003). *Las políticas públicas sobre género y trabajo,* Santiago de Chile, manuscrito.

Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting.* New York: Basic Books.

Bendle, F. M. (2002). The crisis of 'identity' in high modernity. *The British Journal of Sociology* 53 (1), 1-18.

Bonfil Batalla, G. (1987). *México profundo: una civilización negada.* México: CIESAS/SEP.

Borderías, C. (1996). Identidad femenina y recomposición del trabajo. Rodríguez, A., B. Goñi y G. Maguregi (editores). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres.* Bilbao: Bakeaz.

Bottiglieri B. y Ceri P. (comps.) (1987). *La culture del lavoro.* Bolonia: Il Mulino.

Bouvier, P. (1989). *Le travail au quotidien.* París: PUF.

——— (1986). Anthropologie industrielle et culture ovrière. *Anthropologie et Sociétés*: 10 (1), 163-169.

Braverman, H. (1975). *Trabajo* y *capital monopolista.* México: Nuestro Tiempo.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent.* Chicago: University of Chicago.

Canales, A. (2001). Flexibilidad laboral y feminización del empleo en el agro chileno. Un caso (más) de desarrollo sin equidad. *Revista Economía y Trabajo* 11.

Clarke, J., Critcher, Ch. y Johnson, R. (editores) (1980). *Working-Class Culture. Studies in History and Culture.* New York: St. Martin's Press.

Courpason, D. (1994). Marché concret et identité professionelle locale. La construction de l'identité par le rapport au marché. *Revue Française de Sociologie* 25(2).

Dahrendorf, R. (1968). *Essays in Theory of Society.* Standford: Standford University Press.

De la Garza, E. (1986). Propuesta para el estudio de la clase obrera. *Revista Nueva Antropología* 29.

De la O, M. E. (2004). Las mujeres frente a la flexibilidad: Una reflexión ausente en la sociología del trabajo en México, 1988-1998. En P. Ravelo (editora). *Voces Disidentes.* México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

De la O, M. E.; De la Garza, E. y Melgoza, J. (editores) (1997). *Los estudios sobre la cultura obrera en México.* México: CONACULTA.

De la O, M. E. y Guadarrama, R. (2004). Género, trabajo y flexibilidad laboral en América Latina. En E. de la Garza (comp.). *Nuevo Tratado de Sociología del Trabajo.* México: CLACSO (en prensa).

De Oliveira, O.; Eternod, M. y López De la Paz, M. (1999). Familia y Género en el Análisis Sociodemográfico. B. García (coord.). *Mujer, género y población en México.* México: El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía.

De Paula Leite, M. (1993). Innovación tecnológica y subjetividad obrera. *Sociología del Trabajo* 19, 3-26.

——— (1994). *O Futuro do Trabalho. Novas Tecnologias e Subjetividade Operária.* São Paulo: Ed. Scritta/Fundacão de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo.

Díaz, E. (2003). "Globalización y multinacionales: Impactos en el trabajo de las mujeres". *Documento de Trabajo-Hexagrama Consultoras.* Santiago de Chile.

Díaz, X. y Yáñez, S. (1998). La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino. *Documento de Trabajo.* Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Dombois, R. (1992). *Trabajadores en el cambio industrial. Estudio en una empresa del sector automotriz,* Colombia, Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología.

Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation.* París: Presses Universitaires de France.

Giddens, A. (1991). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea.* Barcelona: Península.

Godoy, L.; Stecher, A. y Díaz, X. (s/f). *Trabajo, identidad y vínculo social. Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación.* Mimeo.

Goldthorpe, J. y Lockwood, D. (1969). *The Affluent Worker in the Class Structure.* Cambridge: Cambridge University Press.

Gorz, A. (1981). *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo).* Barcelona: El Viejo Topo.

Guadarrama, R. (2000). "La cultura laboral". En De la Garza, E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.* México: F. C. E.

Guadarrama, R. y Torres, J. L. (2004). *Identidades laborales en transición. Costureras y maestras en Costa Rica y México*. Inédito.

Guimarães, A. S. A. (1989). *Inovação Tecnològica, Subjetividad obrera y acción sindical en la industria petroquímica brasileña*, Centro de Recursos Humanos da UFBA, Salvador de Bahía, Brasil, proyecto presentado al Concurso FORD/ANPOCS.

Guimarães, A. S. A. y Araujo Castro, N. (1989). Espacios regionales de construcción de la identidad: la clase trabajadora en Brasil después de 1977, *Estudios Sociológicos*, vol. VII, 21, 415-454.

Hernández Cruz, O. (1992). Historias de vida e identidades étnicas, la visión de los maestros del Atlántico costarricense, *Revista de Ciencias Sociales*, 75-83.

Hirata, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 4(7).

Hirata, H., Husso, M. y Roldán, M. (1995). Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo: Argentina, Brasil y México. *Sociología del Trabajo*, (24).

Hobsbawn, E. (1979). *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.

Hoggart, R. (1990). *La cultura obrera en la sociedad de masas*. México: Grijalbo.

Humphrey, J. (1988-1989). Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil, *Sociología del Trabajo*, 87-106.

Jelin, E. y Feijoó, M. (1983). Presiones cruzadas: trabajo y familia en la vida de las mujeres. En Catalina Wainerman et al. *Del deber hacer de las mujeres. Dos estudios de caso en Argentina*. México: El Colegio de México-PISPAL.

Jelin, E., Llovet, J. J. y Ramos, S. (1986). Un estilo de trabajo: la investigación microsocial. En *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*. México: El Colegio de México-Pispal.

Marco, F. (2001). *Economía y género. Bibliografía seleccionada*. Serie Mujer y Desarrollo 37, Santiago de Chile: CEPAL.

Margen, G. (1995). "Calificación laboral e identidad: Un mismo rostro de la cultura de la cooperación". Ponencia presentada en el XX Congreso Latinoamericano de Sociología, México, octubre, 1-14.

Mallet, S. (1969). *La nueva clase obrera,* Madrid: Tecnos.

Monsiváis, C. (1987). Notas acerca de la cultura obrera. Victoria Novelo (coord.), *Coloquio sobre cultura obrera*. México: CIESAS.

Naville, P. (1965). ¿Hacia el automatismo social? Problemas del trabajo y de la automación. México: F.C.E.

Negri, A. (1979). *Dominio y sabotaje*. Barcelona: El Viejo Topo.

Nieto, R. (1994). "Antropología del trabajo industrial". *Sociología del Trabajo* 22, 29-45.

Novelo, Victoria (1999) (comp.). *Historia y Cultura Obrera.* México: CIESAS/Instituto Mora.

——— (1987) (coord.). *Coloquio sobre cultura obrera.* México: CIESAS/Cuadernos de la Casa Chata (145).

——— (1987). Palabras de apertura, en *Coloquio sobre la cultura obrera.* México: CIESAS/ Cuadernos de la Casa Chata (145).

Pacheco, E. y Blanco, M. (1998). Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México. *Papeles de Población* (15), 73-94.

Palenzuela, P. (1995). Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica. *Sociología del Trabajo* 24.

Roldán, M. (1994). Un debate pendiente: Reconversión industrial, desregulación y nuevos procesos de trabajo 'flexibles' en el contexto latinoamericano de los noventa. ¿Hacia una perspectiva sensible al género? En B. Bustos y G. Palacio (comps.). *Los debates en la década de los noventa.* México: Universidad de Guadalajara e Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos.

Sariego Rodríguez, J. L. (1987). La cultura minera en crisis. Aproximación a algunos elementos de la identidad de un grupo obrero. En V. Novelo (coord.), *Coloquio sobre cultura obrera.* México: CIESAS.

Stedman Jones, G. (1989). *Lenguajes de clase. Estudios sobe la historia de la clase obrera inglesa.* Madrid: Siglo XXI.

Thompson, E. (1977). *La formación de la clase obrera en Inglaterra,* 1780-1832. Tomo I. Barcelona: Laia.

Touraine, A. (1969). *La sociedad postindustrial.* Barcelona: Ariel.

Wainerman, C. y Binstock, G. (1992). El nacimiento de una ocupación femenina: La enfermería en Buenos Aires, *Revista de Ciencias Sociales, Desarrollo Económico,* vol. 32. (126), 271-284.

Williams, R. (1975). *The Long Revolution.* Connecticut: Greenwood Press.

Debate

Ximena Díaz

Me han parecido muy interesantes las ponencias, pues nos interpelan acerca de varios temas de trasfondo que se plantearon ayer. Quiero acercarme a algunos elementos de política que provienen básicamente de las intervenciones de María Ester Feres y Malva Espinoza, y otros que emergieron en el curso del debate. Me refiero a ideas tales como: "para entender el presente hay que mirar el pasado, pero también el futuro", "en el presente hay ausencia de un proyecto político, de un contrato social, que articule la sociedad con lo político". Me pregunto sobre cuáles son las políticas que se avizoran tras estos planteamientos. María Eugenia Longo señalaba que los jóvenes tienen que construir sus identidades en un contexto donde el trabajo ha cambiado, donde hay fuertes debilidades de ciertas instituciones sociales, lo cual conllevaría a que no se constituya una identidad relacional. Ello me parece muy grave desde el punto de vista de la democracia, de la ciudadanía y de la política.

Han aludido también a que en la constitución de identidades intervienen muchísimos elementos, pero probablemente hay más elementos en México que en Chile, los cuales inciden en su construcción identitaria: etnia, cercanía a Estados Unidos, historia, entre otras. En esa cultura que da un marco para la construcción de identidades y con esas debilidades institucionales, qué responsabilidad social hay, cómo llevamos esto a un plano político, de quién depende. Puesto que los individuos están fragmentados, no podemos esperar que cada persona –con sus propios recursos– pueda ir integrándose, creando un yo relacional. Si las personas necesitan estar integradas y si estamos en el trabajo todo el tiempo, pero además tenemos otras fuentes de construcción de identidades, ¿qué sociedad y qué tipo de ciudadanía estamos formando? ¿Hay un proyecto de futuro social o no? La construcción de ese proyecto futuro tiene que tener en consideración estos aspectos.

Ada Freytes

El estudio de Rocío Guadarrama y María Eugenia de la O me pareció excelente por cómo dan cuenta de la complejidad del mundo del trabajo y de la construcción de la subjetividad en este ámbito. Este esquema tiene mucha riqueza.

En particular, pretendo precisar algunos aspectos de nuestra propia línea de trabajo que aporta a lo que planteaban. Es importante la recuperación que hacen del tema sobre políticas sociales que, como lo mencioné ayer, es estructurante de las subjetividades en los grupos más

vulnerables. Estamos viendo lo que son los movimientos de desocupados y cómo son interpelados por las políticas sociales. En espacios más estructurados de trabajo lo que interpela es el discurso empresarial y sindical. Hasta ahora, el gran ausente era la rearticulación de las identidades colectivas. La dimensión política mencionada ayer es fundamental y lo relaciono –un punto que ustedes también toman– con otras dimensiones importantes a tener en cuenta: el espacio y el tiempo. En nuestra indagación está apareciendo fuertemente la distinción y los cambios respecto de cuáles son los espacios relevantes en la construcción de las identidades colectivas, como sucede con el trabajo que se ha informalizado aún más y en el cual ya no existe un espacio de trabajo que aglutine. En el caso de los trabajadores de la calle, concurre la necesidad de organizar y gestionar ese espacio, el cual se torna en base para la organización colectiva o, en el caso de los movimientos piqueteros, donde lo que aglutina es el espacio del barrio. Frente a la imposibilidad de organizar al desocupado, que precisamente tiene ausencia de vínculo, el espacio se convierte en aglutinador o en punto de partida de la construcción colectiva. Para ello lo importante es –respondiendo a Ximena Díaz– la recuperación de las memorias de lucha como inicio para esta reorganización de lo político. Con respecto a lo que decía María Eugenia de la O, en esos jóvenes argentinos carentes de vínculos estamos viendo nuevos espacios donde parecía que nada era posible que surgiera. ¿Cómo aparece la organización colectiva? Muchas veces recuperando memorias de luchas anteriores e incluso, como es el caso de los piqueteros, retomando formas de lucha de los años setenta.

André Béraud

Estoy interesado en ambas investigaciones, especialmente en la de jóvenes y tengo dos comentarios para María Eugenia de la O. ¿De qué jóvenes habla, de mujeres, de hombres, de qué clase social? ¿Qué instrumentos ha utilizado para llevar a cabo la investigación y para llegar a estos resultados? A través de lo que ha dicho he encontrado muchas características similares con otras situaciones sociales, particularmente respecto a los hijos de emigrados, salvo en un punto muy fundamental. Señala que la situación de trabajo de los jóvenes no los lleva a una individualización, sino, por el contrario, al establecimiento de nuevas relaciones en una comunidad. Sin embargo, esas comunidades se definen en torno a valores que son opuestos a los valores sociales, e incluso a los valores de la democracia, como por ejemplo, la igualdad entre mujeres jóvenes y hombres jóvenes. Están conformados en torno a valores religiosos, en particular el islam radical, donde la situación entre mujeres y hombres es muy diferente, donde los jóvenes están juntos y las mujeres están excluidas. Ello expresa un combate fuerte a la idea de república francesa, la cual moviliza a mucha gente, incluidas las feministas.

Irma Arriagada

Entiendo, por la investigación anterior que hizo María Eugenia Longo para la CEPAL, cuáles son los jóvenes del estudio, pero es pertinente explicitarlo. Y por otra parte, distinguir si son visiones desde los jóvenes como conjunto o desde los jóvenes desagregados por sexo, pues hay diversidades muy fuertes que no fueron explícitas en la presentación. Además, quería consultar a Rocío Guadarrama y a María Eugenia de la O cómo están trabajando esta diversidad entre mundos laborales y mundos familiares, que es el punto en el que estoy trabajando. Me interesaría restituir en el debate –ligándolo con lo expresado por Ximena

Díaz– la interrogante acerca de cómo articulamos políticas para sujetos tan heterogéneos y faltos de identidades comunes frente a estos nuevos procesos sociales.

Josep Blanch

Uno mi voz al coro de felicitaciones a la mesa de esta mañana. Quiero apuntar a dos aspectos generales. Uno se refiere a que intercambiamos ideas sobre la base de un lenguaje técnico que compartimos, pero creo que algunos términos facilitan más nuestra comunicación que otros. No nos resulta fácil comprendernos cuando hablamos en términos de género, de subjetivación, de identidad o de transición y aun es más difícil cuando hablamos de trabajo y de su relación con aquellos constructos. Un segundo punto es que al hablar de identidad y de transiciones debemos contemplar, como apunta André Béraud, el componente no laboral de espacio, tiempo, actividad y factores identitarios que forman parte del proceso actual de transición. Pienso que el tiempo libre, el de consumo y otros factores identitarios como la religión contribuyen a complejizar el proceso de transición y los procesos de identificación.

Una voz

Mi pregunta va para María Eugenia Longo, también en relación al trabajo de los jóvenes. Desconozco si se hizo un análisis sobre jóvenes que poseen mayores estudios, específicamente jóvenes profesionales. Me interesaría saber qué pasa con la construcción de identidad en ellos, sobre todo si pensamos que no están exentos de una experiencia laboral tipo mosaico, como lo dijo en su exposición. Además, el nivel de expectativas es bien importante si pensamos que han crecido y se han socializado en un mundo donde está muy presente la idea de que a mayores estudios es más posible evadir una mala experiencia laboral y alcanzar más fácilmente una buena calidad de vida.

Ricardo Antunes

Me gustaría preguntarle a María Eugenia Longo –en la misma dirección planteada por Ximena Díaz– cuál es la relación que se puede ver entre los jóvenes y los distintos movimientos de piqueteros en Argentina. No sé si hay propiamente un núcleo de su investigación que dé cuenta de ello, pero sería interesante contar con alguna información de esta dimensión generacional dentro del movimiento de piqueteros.

María Nieves Rico

Tengo algunas preguntas y la primera es en relación a la identidad. Percibo que estamos hablando de por qué no tienen identidad. ¿Se refieren a identidad como joven, como trabajador, como mujer o asumimos que la identidad es única, totalizante, integrada? O bien, ¿qué pasa con las identidades parciales?

La información para la Región indica que las y los jóvenes son quienes presentan el mayor índice de desempleo. Aun cuando tienen la mayor voluntad de trabajar, el mercado laboral no es capaz de satisfacer esa necesidad. Al mismo tiempo, por distintas encuestas que se han hecho en algunos países, sabemos que cuando se les pregunta a los jóvenes en edad escolar por qué no están estudiando, la respuesta mayoritaria de los varones es porque están trabajan-

do y, en el caso de las mujeres, por el trabajo reproductivo, o sea, porque tienen que asumir un trabajo al interior de los hogares. Ahí se ve cómo empiezan a gestarse las tensiones, y cuando ello se cruza por pobreza, se encuentra el motivo que lleva, tanto a las mujeres jóvenes como a los varones a trabajar, y es porque son pobres. Hay un tema instrumental básico para estar ahí, pero también hay un deseo de no estar, porque "no es esto lo que a mí me tenía que pasar". A veces la pregunta por la identidad, por una identidad ideal entre comillas, se cruza por estos condicionantes que hacen más compleja la situación. Cuando se consulta a mujeres jóvenes que están en el mercado laboral, pero que no quisieran estar ahí, se pueden ver las fortalezas de su identidad basada nada más que en el hecho de tener la capacidad de ser, a lo mejor, la única proveedora de su familia. De allí surgen preguntas como ¿qué es lo que estamos queriendo averiguar y cuáles son las condiciones?

En relación a lo que planteaban Rocío Guadarrama y María Eugenia de la O, me pareció muy interesante uno de los esquemas que presentaron, pues el proceso histórico de los estudios del trabajo, la cultura del trabajo, la identidad del trabajo, permite darnos cuenta que aquellas investigadoras provenientes de los estudios de género estamos haciendo el camino a la inversa, estamos yendo de lo micro a lo macro, de la vida cotidiana a los procesos estructurales. Entonces, otra vez me pregunto acerca de cómo estamos cruzando las experiencias de investigación, las experiencias de acción y las experiencias políticas con la significación que tiene estudiar el trabajo desde una perspectiva de género. Esta es una perspectiva política y social muy importante y, no solamente eso, es a la vez un plus desde el punto de vista profesional para cualquiera que quiera hacer bien su trabajo.

Por último, señalar que tanto los trabajos presentados como las reflexiones evidencian un cuestionamiento a las categorías. Esas preguntas acerca de qué hablamos cuando se hace referencia al trabajo se debe a que aquellas categorías mostradas como fijas dentro de marcos interpretativos o teóricos empiezan a moverse y, como consecuencia, hay que hacer las preguntas desde otras categorías o lugares.

Elisa Ansoleaga

A propósito de lo dicho por Nieves Rico y por Ximena Díaz, considero que este taller sería un gran éxito si lográramos establecer una continuidad. Todos los estudios, en particular los que se han presentado hoy, muestran un cambio importante en la matriz sociocultural no sólo de América Latina sino del mundo. Ese cambio implica que la manera de aproximarnos a lo social, al trabajo o a la identidad, también es distinta, se requiere una conceptualización nueva. No sé si he malinterpretado, pero tengo la impresión de que, en muchos casos, se intenta una aproximación a lo societal, pero con una matriz conceptual demasiado antigua y obsoleta para lo que requiere el mundo de hoy.

Virginia Guzmán

André Béraud me interpretó muy bien. Frente a eso quiero rescatar un abordaje más biográfico, esto es, que el acercarnos a los sujetos no es sino tratar de ver la articulación del conjunto de sus experiencias. Claramente, uno no deja de pensar en jóvenes mujeres y en jóvenes hombres, en la experiencia del embarazo adolescente, la experiencia de relaciones con

madres que tienen otras historias en relación al trabajo, o sea, hay un conjunto de condicionantes que vienen desde la experiencia y que son muy distintos en hombres y mujeres. También podemos pensar sobre lo que pasa con jóvenes de distintos lugares y cuáles son los espacios de recuperación. Concuerdo con Ada Freytes que es necesario romper esa visión tan individualista, pues hay imaginarios colectivos, formas de relaciones colectivas que se están rearmando y que tendrían que seguir. Hay jóvenes de cierto sector social imponiendo valoraciones, tienen una comunicación permanente a través del *chat* o de las iglesias evangélicas, independientemente de lo que pueda o no significar. Pero el sujeto no se da en el vacío.

Otra preocupación es cómo está presente el análisis de género. Este análisis no se refiere solamente a mujeres y hombres, sino a un sistema de relaciones sociales que se articula con otros sistemas. La división sexual del trabajo en el período industrial –mujeres en la casa y hombres en el trabajo– era una manera de sustentar y reproducir la economía, división que en este momento se está debilitando. Cuando hacía estudios en industrias, la división técnica del trabajo estaba sustentada en una división sexual del trabajo, o sea, había un tipo de trabajo y un tipo de ingreso estable para los hombres; en cambio, el trabajo de las mujeres siempre era por pieza y con salarios más bajos. Hoy vemos a mujeres con mayores niveles de educación, con afirmación de un proyecto propio, con un intento y una lucha por el debilitamiento de la división sexual del trabajo, con una profunda interpelación de lo que ha sido considerado privado y público. De alguna manera ello tiene relacionamientos con otros órdenes sociales, con el orden económico, etcétera. Quisiera apelar a este enfoque en los estudios de género.

Helia Henríquez

No sé si implícitamente en el estudio de trayectorias y de identidad se ha ahondado en el tema de cómo se vive la subordinación en las nuevas condiciones que muestra el mercado y el mundo del trabajo, en otros términos, qué dinámica expresa hoy la relación de dominación. Los estudios existentes muestran que ésta se ha intensificado, que la exclusión del mercado es una amenaza permanente y que jóvenes y mujeres están en una posición especialmente debilitada en el mercado laboral. También está presente la idea de dominación cuando se incursiona en el tema de vincular vida cotidiana o familiar y trabajo remunerado. Allí aparece una forma de dominación que no estaba en el análisis de treinta años atrás: la relación de género. Lo que se espera es que frente a la dominación se desarrolle alguna acción de respuesta, y me pregunto en qué medida esto ocurre en el mundo del trabajo, si estamos percibiendo sus modalidades, captando sus signos. En el pasado, se realizaron muchos estudios sobre sindicalismo, los que, por lo menos en Chile, han dejado de tener el peso que tuvieron. Y se ha incursionado poco –o no se ha incursionado– en otras formas de organización social, más débiles e incipientes, en otras modalidades de respuesta, de acción de cualquier tipo que se oriente a objetar la dominación en el trabajo. Ahí sí hay un campo insuficientemente estudiado. Cuando se deja ver la acción reciente de los trabajadores argentinos, de aquellos que son trabajadores precarios, atípicos o son desempleados, aparece un interés enorme por entender este proceso. En el estudio sobre identidades, ¿es posible –o hubo interés– en destacar factores que fueran apuntando a la organización social o a la comprensión del carácter colectivo de la subordinación que se vive?

Flavia Marco

Retomaré el comentario de Nieves Rico respecto a la inquietud acerca de las categorías. Pareciera que se nos están moviendo categorías analíticas mayores, categorías conceptuales, como la misma noción de trabajo, hasta otras que llamaría más operativas, como los conceptos de desempleo, autoempleo, subempleo. Me parece importante tener presente que los cambios en el mercado de trabajo, estas nuevas modalidades de empleo, eran problemáticas desde antes para las mujeres de buena parte de Latinoamérica. Hace diez años atrás si se le preguntaba a una mujer qué tipo de trabajo había tenido el último mes, lo más probable es que hubiera sido subempleada, autoempleada, trabajadora familiar no remunerada y capaz que se declarara como inactiva. Aquí retomo lo expuesto por Virginia Guzmán en el sentido que el análisis de género es más que un agregado de hombres y mujeres y, a veces, se requiere acercarse a los fenómenos con otra mirada.

María Eugenia Longo

Empezaré contestando a los comentarios de Ximena Díaz. El individualismo, esas construcciones sobre un futuro incierto, esa resignación o desinterés hacia las formas colectivas organizadas de los casos que tomé, son un producto ideológico. Para mí no es un dato de la realidad que veo e interpreto, son el producto de procesos y de políticas concretas. Es un producto ideológico, de allí que hablara de disciplinamiento en algún momento de la exposición. No voy a hacer un análisis súper maquiavélico, pero lo cierto es que estos procesos estructurales –y por eso no fue casual que vinculara el trabajo de Chile con el mío– responden a políticas económicas, políticas democráticas imperfectas que generan estos efectos. En ese sentido, las respuestas deben ser estructurales.

Hay un concepto que habla del sentido de los límites, de la posibilidad de los sujetos de proyectarse, de imaginar cuál es el límite, el que es producto de categorizaciones y clasificaciones que se van construyendo en una negociación del individuo no pasivo, del individuo protagonista. De hecho, los jóvenes en condiciones de marginalidad que analicé resignifican, por ejemplo, el trabajo. Si éste les permite alimentar a sus hijos, se vuelve central, porque su rol de proveedor es más importante que el de trabajador. Lo cierto es que trabajar, aun en condiciones precarias, les genera la satisfacción de ser proveedor. Como creo que son productos ideológicos y formas de poder que operan en las relaciones de fuerza dentro de una sociedad, y que siempre afectan a aquellos más débiles, a aquellos que históricamente están subordinados, la respuesta estaría en pensar políticas más estructurales. En un contexto como Argentina, una política de inserción de jóvenes va a tener alcances limitados. Sin embargo, aun así, es necesario pensar en ésta, pues las respuestas pasan por políticas más estructurales, por políticas de ingresos mínimos. Es clara –frente a temas como la transformación de la noción de trabajo– su centralidad para los individuos. El que cada vez haya menos trabajo, requiere de un rol activo del Estado en la generación de políticas y de una noción de ciudadanía que empiece a estar menos ligada al trabajo y más ligada a otros aspectos. En las últimas décadas, los derechos ciudadanos, y no sólo los derechos laborales, se derivaban de estar ocupando un lugar en el sistema productivo. Esto hay que comenzar a transformarlo. Concretamente, en el caso de los jóvenes, los niños y otros grupos vulnerables, el contar con ingresos mínimos, con una renta mínima, cambia el eje del valor social de una persona en la

sociedad, esto es, el valor social de la persona no pasaría por el tema del trabajo. Es una posibilidad, entre otras, que podemos discutir.

Entonces, como primera respuesta, es necesario pensar en políticas estructurales más focalizadas en los jóvenes. Si las trayectorias laborales de los jóvenes se asientan en recorridos escolares de muy baja calidad, hay que tender puentes y articular asegurándoles así un ingreso, pues no es posible que retornen a la escuela. Hoy en Argentina, los sistemas educativos están desarticulados, los sistemas informales de formación para el trabajo no tienen puentes articulados con los sistemas más formales de aprendizaje. Tender puentes es una respuesta a lo que es formación, educación, porque junto con otorgarles más recursos en su recorrido o punto de partida, una mejor articulación, también permitiría una mayor interacción entre jóvenes de distintos sectores sociales, lo cual es importantísimo, pues, en términos generacionales, implica romper esos segmentos, implica vínculos entre espacios e instituciones sociales que están segmentadas por clases sociales. Es imperante crear espacios organizados de participación y reflexión, porque los jóvenes también están atravesados por deseos, por intereses y no sólo por necesidades o demandas o coerciones o determinaciones. Por lo general no se habla de vocación en el caso de jóvenes pobres, como si solamente el optar por una actividad estuviera reducido a satisfacer sus necesidades materiales. Cuando se trata de jóvenes pobres es necesario partir por articular niveles de relaciones que les permitan ir adquiriendo recursos en orden a salir de su adscripción a la pobreza. El hecho que las principales redes de sociabilidad de los jóvenes pasen por gente que está en su misma condición social tiene como consecuencia que, cuando encuentran un trabajo, quedan confinados en ese mismo círculo dentro de la estructura social. Las políticas tienen que articular sectores sociales, tienen que articular a las instituciones que no generan apoyos fuertes. Son procesos estructurales que golpean a todos, pero obviamente afecta y subordina más a las personas de menos recursos.

Con respecto a los casos, fueron jóvenes varones de veinte a veintinueve años y de estrato bajo. El abordaje fue completamente cualitativo. Se utilizó una estrategia en donde no sólo la recolección de datos fue cualitativa, a través de entrevistas en profundidad, sino que también hubo un análisis desde un enfoque teórico de Strauss y Corbin (teoría fundada) que interpreta la producción de conocimiento como una ida y vuelta desde la realidad al dato y, si es necesario, volviendo al campo, volviendo a producir datos, codificando y recodificando categorías. En cuanto a los niveles educativos, la mayoría de los jóvenes tiene secundaria incompleta. En Argentina, el 56 por ciento de los jóvenes de más de veinte años no terminó el secundario. Digo esto para remarcar que me centré en jóvenes pobres que de seguro están dentro de ese porcentaje.

Con respecto a las categorías que mencionaban Nieves Rico, Elisa Ansoleaga y Flavia Marco, coincido con ustedes en que las nuevas realidades exigen nuevos enfoques teóricos y nuevos conceptos para denominar la realidad. Producto de la discusión que se suscitó sobre este tema, concluyo que tenemos que ser muy cuidadosos en la búsqueda de nuevos modos y nuevos enfoques para abordar la realidad, para denominar la realidad y para reemplazar conceptualmente realidades que no han sido resueltas. Los conceptos tienen una carga simbólica, del mismo modo que las palabras no son inocentes. En muchos casos los discursos tienen también un contenido de violencia simbólica producto de las relaciones de poder. También hay que cuidarse –al buscar nuevos enfoques y nuevos conceptos– de no hacer desaparecer los contenidos de los viejos conceptos, pues puede significar evadir realidades

muy antiguas que pasan por la subordinación, por la enajenación. María Ester Feres me contaba que están elaborando un índice sobre trabajo decente. Hablar de trabajo decente, de capital social, en realidad viene a nombrar viejas realidades y, si se aplica a grupos de pobreza, viene a denominar el quiebre profundizado de las redes de sociabilidad, lo cual es una responsabilidad diluida en el tiempo de muchos organismos, de muchas autoridades que no han logrado dar una solución a la pobreza. Al no cumplir con la meta de erradicar la pobreza, se empieza a hablar de capital social. Lo mismo ocurre con el concepto de trabajo decente, de trabajo protegido. El trabajo que deja a una persona en la incertidumbre, que no le permite construir proyectos ni tener una trayectoria laboral estable, ¿es eso trabajo decente? Y así con otros conceptos.

María Eugenia de la O

Rescataría tres ejes, porque no hay tiempo para contestar las preguntas una por una. El primero es en torno al concepto de identidad, el cual es muy sugerente en Dubar. Esa idea de que la experiencia acumulada construye individuos y también instituciones es importante. Hay una realidad subjetiva tanto como objetiva, biográfica tanto como estructural, de modo que no existe determinación de una situación que defina con un solo elemento al individuo, es decir, somos portadores de nuestra historia, de nuestras circunstancias y de nuestras relaciones. Aquí retomaría los aportes que ha hecho la antropología cultural sobre la matriz cultural y la idea de identidades profundas y cómo hay identidades que pueden ir cambiando. Para algunos son identidades adscritas, para otros asignadas. No hay un único debate sobre la identidad, porque depende de las disciplinas, influencias y momentos históricos, aspecto que en algún momento deberíamos discutir aquí, en particular acerca de nuestras influencias teóricas, como las europeas o la norteamericana en algún momento.

Aunque el pensamiento latinoamericano fue muy relevante en los '60 y '70, pareciera ser que tenemos que construir nuevos conceptos acordes a nuestra realidad. Por ejemplo, en relación a la noción de sociedad salarial, muy usada en nuestros países, Castel me ha dicho: "no sé por qué ustedes lo están utilizando si no tienen sociedad salarial, nosotros lo logramos desde 1600 o 1700, y reflexionamos a partir de allí; América Latina es otra realidad". La noción de identidad –retomo lo dicho por Virginia Guzmán– alude a sistemas de relaciones que tienen órdenes, no sólo en cuanto a las alteridades, sino en relación a los sistemas que se mueven en órdenes sociales, económicos, políticos y que no permiten definiciones claras.

El segundo tema es el eje de lo político. Una discusión interesante es la distinción entre ciudadanía política y ciudadanía cultural. La primera remite a todos los derechos de los ciudadanos, a la jurisprudencia y a los derechos económicos. Pero si queremos ser receptores de esos derechos y el otro no otorga ese reconocimiento, el ejercicio cultural de esa ciudadanía no existe, como se ve en pueblos multiculturales o en los migrantes que son discriminados en la vida cotidiana. Tienen el derecho, pero no el ejercicio. Tendríamos que discutir esta relación entre ciudadanía política y ciudadanía cultural, así como el modo en que los derechos económicos son necesarios para tener derechos políticos.

Finalmente, entraré en el tema de las categorías. Es muy interesante lo que han planteado sobre estas categorías que a veces aparecen ambiguas o poco operativas. Ello tiene que ver con políticas e instituciones, con quiénes están creando estas categorías, para leer qué y para hacer

visible lo invisible o invisible lo visible. Por ejemplo, qué pasa con los censos respecto a la condición de las mujeres, qué relación tendría esto con las líneas de investigación que hemos desarrollado y con el tipo de sujetos que estamos estudiando. Este juego de lo visible e invisible, a partir de lo que ya mucho hemos hablado, cuesta conjugarlo con género, generación, clase y etnia.

Rocío Guadarrama

También voy a partir del tema de las categorías. Hoy tenemos un desafío fuerte en términos de cómo construimos nuestros objetos-sujetos de investigación y con qué categorías intentamos atrapar este mundo diverso. Estamos de acuerdo en la diversidad, pero no sabemos bien cómo acercarnos en términos de categorías y de estrategias de investigación. Ello podría hacerse de diferentes maneras; tenemos que ensayar. Nosotros estamos ensayando tomar la escolaridad como una variable para agrupar y ver indirectamente, por ejemplo, condiciones económicas, construcción de proyectos en términos profesionales u ocupacionales. Es una manera de acercarse a una clasificación, en un primer momento, en términos objetivos. Pero luego el cuadro se puede mover.

La investigación sobre trabajadoras de la industria de la confección en Costa Rica y en El Salvador fue muy interesante en tanto tuve que cambiar mi marco inicial. Lo primero fue cómo acercarse, cómo establecer una relación que no fuera a través de esa empresa privada y donde no hay sindicatos. Una opción era pararme a la salida de la fábrica, pero hay una enorme desconfianza. Lo que permitió acercarme fue encontrar la red adecuada. Esa red estaba constituida por un grupo de mujeres que habían participado durante más de un año en cursos de capacitación en derechos laborales. Obviamente eran mujeres con cierta información, incluso entre ellas estaba la que había sido dirigente del único sindicato que ha existido en Costa Rica en el sector de la industria maquiladora. Ahí se puede observar concretamente la tranversalidad, o sea, la identidad no se construye por su pertenencia a cierta empresa. Todas ellas tenían una identidad en términos de pertenencia a un espacio de asentamiento de la maquila, haber vivido la experiencia de trasladarse de la finca a la maquila y/o de una maquila a otra, tener conocimiento de un mismo espacio. Por ejemplo, nos decían: "en un cierto momento nos conocimos porque estábamos trabajando en empresas del sector, nos dábamos información sobre mejores salarios y nos movíamos a la otra". Todas se identifican por el espacio, pero el espacio laboral se cruza con el espacio barrial y de sobrevivencia, lo cual lleva a que se entrelacen otras identidades, a descubrir –y esto se relaciona con la pregunta sobre si hay proyecto de futuro– que en ese mundo desagregado, en ese mundo desorganizado, se produce un reaprendizaje muy importante. Ninguna de ellas creía en el sindicato, pero la presencia de muchas organizaciones no gubernamentales dirigidas por mujeres han mostrado una gran capacidad de movilización y aprendizaje. Las sindicalistas han tenido que reaprender y entender a partir de eso que no pueden plantearle a las mujeres que se organicen en sindicatos, pues ello conlleva el riesgo de quedar sin empleo. Sin embargo, en todas ellas –hablo de mujeres que tienen cierta información sobre sus derechos– está presente un proyecto de futuro en términos de posibilidades de organización y de formación, lo cual no quiere decir que hoy estén organizadas. En su imaginario sueñan con tener su propio taller, lo cual significa tomar cursos que les permitan conocer todo el proceso de confección; saben

que tienen que estudiar. La pregunta es cómo lo logran. Está el caso de una mujer que empezó siendo operadora de base y casi llega a ser gerente de la empresa. En el momento que le aprobaron un crédito para montar su propio taller, ella ya tenía una visión de lo que es la gestión empresarial. Aquellas que no tenían esa visión, tomaron un crédito y ahora no pueden pagarlo.

Es muy importante, y lo digo de manera muy sintética, transformar nuestras categorías, nuestras formas de construcción de conocimiento. Si seguimos con las mismas categorías, llegaremos a la conclusión de que las mujeres están desorganizadas y que no tienen futuro si no están en sindicatos. Es necesario abrirse a la posibilidad de nuevas formas de construcción de identidades que nos lleven a pensar en nuevas formas de acción.

Ricardo Antunes[13]

El trabajo entre la perennidad y la superfluidad

I

El capitalismo contemporáneo, con la configuración que viene asumiendo en las últimas décadas, acentuó su lógica destructiva. Por el propio sentido que conduce estas tendencias (que, en verdad, se constituyen en respuestas del capital a su propia crisis), se acentúan los elementos destructivos que presiden la lógica del capital. Cuanto más aumentan la competitividad y la competencia intercapitales, interempresas e interpotencias políticas del capital, más nefastas son sus consecuencias.

Dos manifestaciones son las más virulentas y graves: la destrucción y/o precarización, sin paralelismos en toda la era moderna, de la fuerza humana que trabaja, y la degradación creciente, en la relación metabólica entre el ser social y la naturaleza, conducida por la lógica orientada prioritariamente para la producción de mercancías que destruyen el medio ambiente.

Se trata, por lo tanto, de una aguda destructividad, que en el fondo es la expresión más profunda de la crisis estructural que asola la (des) socialización contemporánea: se destruye fuerza humana que trabaja; eliminándose los derechos sociales; se brutalizan enormes contingentes de hombres y mujeres que viven del trabajo; se torna depredatoria la relación producción/naturaleza, creándose una monumental "sociedad de lo descartable", que tira afuera todo lo que sirvió como "embalaje" para las mercancías y su sistema, manteniéndose, entretanto, el circuito reproductivo del capital.

En el embate cotidiano que emprenden para expandirse por las partes del mundo que les interesan y también para coadministrar sus situaciones más explosivas, para disputar y al mismo tiempo gerenciar las crisis, acaban por acarrear todavía más destrucción y precarización. América Latina se "integra" a la llamada mundialización destruyéndose socialmente. En Asia, la enorme expansión se da a costa de una brutal superexplotación del trabajo, que también alcanza profundamente a mujeres y niños. Las huelgas recientes de Trabajadores en Corea del Sur (1997/8) son una firme denuncia de esta situación.

La correcta comprensión de esta configuración actual del mundo del trabajo nos lleva a entender sus principales mutaciones, lo que procuraremos hacer de un modo un poco más detallado a continuación. Podemos aquí tan sólo indicar las más importantes:

---

13 Profesor de Sociología del Trabajo en el Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas en la Universidad de Campinas. São Paulo, Brasil.

1) Hay una creciente reducción del proletariado fabril estable, que se desarrolló en la vigencia del binomio taylorimo/fordismo y que viene disminuyendo con la reestructuración, flexibilización y desconcentración del espacio físico productivo, típico de la fase del toyotismo.
2) Hay un enorme incremento del nuevo proletariado, del subproletariado fabril y de servicios, lo que ha sido denominado mundialmente como trabajo precarizado. Son los "tercerizados", subcontratados, "part-time", entre tantas otras formas semejantes, que se expanden en innumerables partes del mundo. Inicialmente, estos puestos de trabajo fueron tomados por los inmigrantes, como los gastarbeiters en Alemania, el lavoro nero en Italia, los chicanos en los E.E.U.U., los dekaseguis en Japón, etcétera, pero hoy su expresión alcanza también a los trabajadores especializados y remanentes de la era taylorista-fordista;
3) Se vive un aumento significativo del trabajo femenino, que alcanza a más del 40% de la fuerza de trabajo en los países avanzados, y que ha sido preferencialmente absorbido por el capital en el universo del trabajo precarizado y desregulado;
4) Hay un incremento de los asalariados medios y de servicios, lo que posibilitó un significativo incremento en el sindicalismo de estos sectores, aunque el sector de servicios ya presencie también niveles de desempleo acentuado;
5) Hay una exclusión de los jóvenes y de los "viejos" del mercado de trabajo: los primeros acaban muchas veces engrosando las filas de movimientos neonazistas y aquéllos con cerca de 40 años o más, una vez desempleados y excluidos del trabajo, difícilmente consiguen un empleo de nuevo;
6) Hay una inclusión precoz y criminal de niños en el mercado de trabajo, particularmente en los países de industrialización intermedia y subordinada, como en los países asiáticos, latinoamericanos, pero que alcanza también a innumerables países centrales;
7) Hay una expansión de lo que Marx llamó trabajo social combinado (Marx, capítulo VI, inédito, 1994), donde trabajadores de diversas partes del mundo participan del proceso de producción y de servicios. Lo que es evidente no camina en el sentido de la eliminación de la clase trabajadora, sino de su precarización y utilización de manera todavía más intensificada. En otras palabras: aumentan los niveles de explotación del trabajo.

Por lo tanto, la clase trabajadora se fragmentó, se heterogenizó y se complejizó todavía más. Se tornó más calificada en varios sectores, como en la siderurgia, donde hubo una relativa intelectualización del trabajo, pero se descalificó, se precarizó en diversos ramos, como en la industria automovilística, donde el obrero no tiene más la misma importancia, sin hablar de la reducción de los inspectores de calidad, de los gráficos, de los mineros, de los portuarios, de los trabajadores de la construcción naval, etcétera.

Se creó, de un lado, en escala minoritaria, el trabajador "polivalente y multifuncional" de la era informacional, capaz de operar con máquinas con control numérico y, a veces, de ejercitar con más intensidad su dimensión más intelectual. Y, de otro lado, hay una masa de trabajadores precarizados, sin calificación, que hoy está presenciando las formas de part-time, empleo temporario, parcial, o viviendo el desempleo estructural.

Una noción ampliada de la clase trabajadora incluye, entonces, aquellos/as que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, incorporando, más allá del proletariado industrial,

de los asalariados del sector servicios, también el proletariado rural, que vende su fuerza de trabajo para el capital. Incorpora el proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, el nuevo proletariado de los MacDonalds, los trabajadores "guionizados" de los que habló Beynon (1995), los trabajadores tercerizados y precarizados de las empresas liofilizadas de las que habló Juan José Castillo (1996 e 1996 a), los trabajadores asalariados de la llamada "economía informal", que muchas veces son indirectamente subordinados al capital, más allá de los trabajadores desempleados, expulsados del proceso productivo y del mercado de trabajo por la reestructuración del capital, y que hipertrofian el ejército industrial de reserva, en la fase de expansión del desempleo estructural.

En la nueva composición de la clase trabajadora se presencia, como vimos anteriormente, un aumento significativo del trabajo femenino, que ha sido absorbido por el capital, preferencialmente en el universo del trabajo part-time, precarizado y desregulado. En el Reino Unido, por ejemplo, el contingente femenino superó recientemente al masculino en la composición de la fuerza de trabajo. Se sabe que esta expansión del trabajo femenino tiene, entretanto, significado inverso cuando se trata de la temática salarial, donde la desigualdad salarial de las mujeres contradice a su creciente participación en el mercado de trabajo. Su porcentaje de remuneración es bastante menor a aquél recibido por el trabajo masculino. Lo mismo ocurre frecuentemente en lo que concierne a los derechos y condiciones de trabajo.

En la división sexual del trabajo, operada por el capital dentro del espacio fabril, generalmente las actividades de concepción o aquéllas basadas en capital intensivo son realizadas por el trabajo masculino, en cuanto aquéllas dotadas de menor calificación, más elementales y frecuentemente fundadas en trabajo intensivo, son destinadas a las mujeres trabajadoras (y, muy frecuentemente, también a los trabajadores/as inmigrantes y negros/as).

La mujer trabajadora todavía realiza su actividad laboral doblemente, dentro y fuera de la casa, dentro y fuera de la fábrica. Y al hacerlo, más allá de la duplicidad del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital: desde luego por ejercer, en su espacio público, su trabajo productivo en el ámbito fabril; pero, en el universo de su vida privada, consume horas decisivas en el trabajo doméstico, donde posibilita (al mismo capital) su reproducción, en esta esfera del trabajo no directamente mercantil, donde se crean las condiciones indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo de su marido, de sus hijos y de sí misma. Sin esta esfera de la producción no directamente mercantil, las condiciones de reproducción del sistema de metabolismo social del capital estarían bastante comprometidas, sino inviabilizadas.

Estas mutaciones crean, por lo tanto, una clase trabajadora más heterogénea, más fragmentada y más complejizada, dividida entre trabajadores calificados y descalificados, del mercado formal e informal, jóvenes y viejos, hombres y mujeres, estables y precarios, inmigrantes y nacionales, blancos y negros etcétera, sin hablar de las divisiones que provienen de la inserción diferenciada de los países y de sus trabajadores en la nueva división internacional del trabajo.

Al contrario, entretanto, de aquellos que defienden el "fin del papel central de la clase trabajadora" en el mundo actual, el desafío mayor de la clase-que-vive-del-trabajo, en este siglo XXI, es soldar los lazos de pertenencia de clase existentes entre los diversos segmentos que comprenden el mundo del trabajo. Y, de ese modo, procurando articular desde aquellos segmentos que ejercen un papel central en el proceso de creación de valores de cambio, hasta

aquellos segmentos que están más al margen del proceso productivo, pero que, por las condiciones precarias en que se encuentran, se constituyen en contingentes sociales potencialmente rebeldes frente al capital y a sus formas de (des)socialización (ver Bihr:1991).

Estas transformaciones en curso no posibilitan, por lo tanto, otorgar estatuto de validez teórica a las tesis sobre el fin del trabajo en el modo de producción capitalista. Lo que se evidencia todavía más cuando se constata que la mayor parte de la fuerza de trabajo se encuentra dentro de los países llamados del Tercer Mundo, donde las tendencias anteriormente apuntadas tienen inclusive un ritmo bastante particular y diferenciado. Restringirse a Alemania o a Francia y a partir de ahí hacer generalizaciones y universalizaciones sobre el fin del trabajo o de la clase trabajadora, desconsiderando lo que pasa en países como India, China, Brasil, México, Argentina, Chile, Corea del Sur, Rusia, etcétera, para no hablar de Japón, se configura como una equivocación de gran significado.

II

El estudio detallado de la actual división sexual del trabajo, de la nueva configuración de la clase trabajadora, de las relaciones entre trabajo productivo e improductivo, manual e intelectual, material e inmaterial, entre varios otros elementos, nos permitirán –contra la desconstrucción teórica que fue realizada en los últimos años– recolocar y dar concreción a la tesis de la centralidad de la categoría trabajo en la formación social contemporánea.

Al contrario de la difundida idea de la sustitución del trabajo por la ciencia, o de la sustitución de la producción de mercancías por la esfera comunicativa, o de la sustitución de la producción por la información; las nuevas formas de interpenetración existentes entre las actividades productivas e improductivas, entre las actividades fabriles y de servicios, entre actividades laborales y las actividades de concepción, entre producción y conocimiento científico, que se viene ampliando en el mundo contemporáneo, se configuran como elementos suficientes para mostrar la forma contemporánea de la centralidad del trabajo y hacer la crítica de la crítica.

En esta última parte vamos a procurar responder las siguientes indagaciones: ¿las mutaciones en curso provocan inevitablemente la pérdida de referencia y de relevancia del ser social que trabaja? ¿La categoría trabajo no está más dotada de estatuto de centralidad, en el universo de la praxis humana existente en la sociedad capitalista contemporánea?¿La llamada "crisis de la sociedad del trabajo" debe ser entendida como el fin de la posibilidad de revolución del trabajo? ¿El trabajo no constituye más el elemento estructurante de una nueva forma de sociabilidad humana? ¿No es más protoforma de la actividad humana, necesidad de efectivizar el intercambio entre los seres sociales y la naturaleza y entre los mismos seres sociales?

Cuando se piensa en la totalidad del mundo del trabajo, al contrario de aquellos autores que defienden la pérdida de la centralidad de la categoría trabajo en la sociedad contemporánea, las tendencias en curso, ya sean en dirección hacia una mayor intelectualización del trabajo fabril o al incremento del trabajo calificado, ya sea en dirección a la descalificación o a su subproletarización, no permiten concluir acerca de la pérdida de esta centralidad en el universo de una sociedad productora de mercancías. Aunque presenciando una reducción cuantitativa (con repercusiones cualitativas) en el mundo productivo, el trabajo abstracto cumple un papel decisivo en la creación de valores de cambio. La reducción del tiempo físico

de trabajo en el proceso productivo, así como la reducción del trabajo manual directo y la ampliación del trabajo más intelectualizado, no niegan la ley del valor, cuando se considera la totalidad del trabajo, la capacidad de trabajo socialmente combinada, el trabajador colectivo como expresión de múltiples actividades combinadas.

Cuando se habla de la crisis de la sociedad del trabajo, es absolutamente necesario calificar de qué dimensión se está tratando: si es una crisis de la sociedad del trabajo abstracto (como sugiere Robert Kurz, 1992) o si se trata de la crisis del trabajo también en su dimensión concreta, en cuanto elemento estructurante del intercambio social entre los hombres y la naturaleza (como sugieren Offe, 1989; Gorz, 1990; Habermas, 1991, 1992; Dominique Méda, 1997, Rifkin, 1995, entre tantos otros). En el primer caso, el de la crisis de la sociedad del trabajo abstracto, hay una diferenciación que nos parece decisiva y que en general ha sido descuidada. La cuestión esencial aquí es: la sociedad contemporánea es o no predominantemente movida por la lógica del capital, por el sistema productor de mercancías, por el proceso de valorización del capital? Si la respuesta fuese afirmativa, cuando se dice adiós al trabajo, se estaría cometiendo una grave equivocación analítica, pues se considera de una sola manera un fenómeno que tiene doble dimensión.

En cuanto creador de valores de uso, cosas útiles, forma de intercambio entre el ser social y la naturaleza, no nos parece plausible concebir en el universo de la sociabilidad humana la extinción del trabajo social. Si es posible visualizar, más allá del capital, la eliminación de la sociedad del trabajo abstracto –acción naturalmente articulada con el fin de la sociedad productora de mercancías– lo que es algo ontológicamente distinto a suponer o concebir el fin del trabajo como actividad útil, como actividad vital, como elemento fundante, protoforma de actividad humana. En otras palabras: una cosa es concebir, con la eliminación del capital y de su sistema de metabolismo social, el fin del trabajo abstracto, del trabajo extrañado y alienado; otra muy distinta es concebir la eliminación, en el universo de la sociabilidad humana, del trabajo concreto, que crea cosas esencialmente útiles y que, al hacerlo (auto) transforma a su propio creador. Cuando se concibe el trabajo desprovisto de esta doble dimensión, sólo resta identificarlo como sinónimo de trabajo abstracto, trabajo extrañado y fetichizado. La consecuencia de esto, en la mejor de las hipótesis, es limitarse a imaginar una sociedad del "tiempo libre" con algún sentido, pero que convive con las formas existentes de trabajo extrañado y fetichizado.

Cuando concebimos la forma contemporánea del trabajo, en cuanto a expresión del trabajo social, que es más complejizado, socialmente combinado y todavía más intensificado en sus ritmos y procesos, no podemos acordar con las tesis que minimizan o desconsideran el proceso de creación de valores de cambio. Al contrario, defendemos la tesis de que la sociedad del capital y su ley del valor necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversificadas formas de trabajo parcial o part-time, tercerizando, que son en escala creciente, parte constitutiva del proceso de producción capitalista.

Exactamente porque el capital no puede eliminar el trabajo vivo del proceso de creación de valores, él debe aumentar la utilización y la productividad del trabajo de modo de intensificar las formas de extracción del sobretrabajo en tiempo cada vez más reducido. Por lo tanto, una cosa es tener la necesidad imperiosa de reducir la dimensión variable de capital y la consecuente necesidad de expandir su parte constante. Otra muy diferente es imaginar que, eliminando el trabajo vivo, el capital pueda continuar reproduciéndose.

La reducción del proletariado estable, heredero del taylorismo/fordismo, la ampliación del trabajo intelectual abstracto en el interior de las plantas productivas modernas y la ampliación generalizada de las formas de trabajo precarizado, part-time, tercerizado, desarrolladas intensamente en la "era de la empresa flexible" y de la desverticalización productiva, son fuertes ejemplos de la vigencia de la ley del valor, una vez que son asumidos como centralidad del trabajo abstracto que produce las formas de descentrar el trabajo, presentes en la expansión monumental del desempleo estructural.

Cuando concebimos la forma contemporánea del trabajo, tampoco podemos concordar con la tesis de la transformación de la ciencia en la principal fuerza productiva, en sustitución al valor-trabajo, que se habría tornado inoperante (conforme la tesis de Habermas, 1975). Esta formulación, al "sustituir" la tesis del valor-trabajo por la conversión de la ciencia en principal fuerza productiva, acaba por desconsiderar un elemento esencial dado por la complejidad de las relaciones entre la teoría del valor y la del conocimiento científico. O sea, parece desconsiderar que el trabajo vivo, en interacción con la ciencia y la tecnología, constituye una compleja y contradictoria relación social capitalista, que impide y limita la expansión autónoma de la ciencia. No se trata de decir que la teoría del valor no reconoce el papel creciente de la ciencia, sino que ésta se encuentra impedida en su posibilidad de desarrollo autónomo por la base material de las relaciones entre capital y trabajo, la cual no puede superar. Y es esta restricción estructural, que libera y además impele la expansión de la ciencia para el incremento último de la producción de valores de cambio, lo que impide el salto cualitativo societal para una sociedad productora de bienes útiles según la lógica del tiempo disponible. Por eso la ciencia no puede convertirse en la principal fuerza productiva dotada de la autonomía. Prisionera de esta base material, menos que una cientifización de la tecnología, hay, conforme sugiere Mészáros (1989), un proceso de tecnologización de la ciencia. Ontológicamente prisionera del suelo material estructurado por el capital, la ciencia no puede tornarse su principal fuerza productiva. Ella interacciona con el trabajo, en la necesidad preponderante de participar del proceso de valorización del capital. No se sobrepone al valor, sino que es una parte intrínseca de su mecanismo.

Esta interpenetración entre actividades laborales y ciencia nos parece, por lo tanto, más compleja: el saber científico y el saber laboral se mezclan más directamente en el mundo contemporáneo sin que el primero se sobreponga al segundo. Varios experimentos, de los cuales el proyecto Saturno de la General Motors, en los E.E.U.U. es ejemplar, fracasaron cuando procuraron automatizar el proceso productivo desconsiderando el trabajo. Las máquinas inteligentes no pueden sustituir a los trabajadores. Al contrario, su introducción utiliza el trabajo intelectual del obrero que, al interactuar con la máquina informatizada, acaba también por transferir parte de sus nuevos atributos intelectuales a la nueva máquina que resulta de este proceso.

Se establece, entonces, un complejo proceso interactivo entre trabajo y ciencia productiva, que no puede llevar a la extinción del trabajo. Este proceso de retroalimentación impone al capital la necesidad de encontrar una fuerza de trabajo todavía más compleja, multifuncional, que debe ser explotada de manera más intensa y sofisticada, al menos en los ramos productivos dotados de mayor incremento tecnológico.

Con la conversión del trabajo vivo en trabajo muerto, a partir del momento en que, por el desarrollo de los software, la máquina informacional pasa a desempeñar actividades propias de la inteligencia humana, lo que se puede presenciar es, para usar una expresión de Lojkine, un proceso de objetivación de las actividades cerebrales junto a la máquina, de transferencia del saber intelectual y cognitivo de la clase trabajadora para la máquina informatizada. La transferencia de capacidades intelectuales para la máquina informatizada, que se convierte en lenguaje de la máquina, propia de la fase informacional, a través de las computadoras, acentúa la transformación de trabajo vivo en trabajo muerto.

Otra tendencia operada por el capital, en la fase de la reestructuración productiva, en lo que concierne a la relación entre trabajo y valor, es aquella que reduce los niveles de trabajo improductivo dentro de las fábricas. La eliminación de varias funciones, como supervisión, vigilancia, inspección, gerencias intermediarias, etcétera, medida que se constituye en elemento central del toyotismo y de la empresa capitalista moderna con base en la lean production, busca transferir e incorporar al trabajo productivo actividades que eran anteriormente hechas por trabajadores improductivos. Reduciendo el trabajo improductivo, a través de su incorporación al propio trabajo productivo, el capital pierde obligaciones sobre la parcela del conjunto de trabajadores que no participan directamente del proceso de creación de valores.

Más allá de la reducción del trabajo improductivo, hay otra tendencia dada por la creciente imbricación entre trabajo material e inmaterial, una vez que se presencia, en el mundo contemporáneo, la expansión del trabajo dotado de mayor dimensión intelectual, ya sea en las actividades industriales más informatizadas, ya sea en las esferas comprendidas por el sector servicios o en las comunicaciones, entre tantas otras. La expansión del trabajo en servicios, en esferas no directamente productivas, pero muchas veces imbricadas con el trabajo productivo, se muestra como otra característica importante de la noción ampliada de trabajo, cuando se quiere comprender su significado en el mundo contemporáneo.

Dado que en el mundo de la tecno-ciencia la producción de conocimiento se torna un elemento importante de la producción en bienes y servicios, se puede decir que, siguiendo a J. M. Vincent (1995), los saberes de los trabajadores se constituyen en una característica central de la capacidad de trabajo en general, presentándose cada vez más como fuerza de trabajo inteligente, que reacciona frente a las situaciones productivas en mutación, igualando sus problemas. La ampliación de las formas de trabajo inmaterial se torna, por lo tanto, en otra característica del sistema de producción en las industrias de tecnología avanzada, una vez que el sistema productivo carece, como dice Lazzarato (1993), crecientemente de actividades de investigación, comunicación y marketing, para la obtención anticipada de las informaciones del mercado. Todo eso evidencia, en el universo de las empresas productivas y de servicios, una expansión y ampliación de las actividades denominadas inmateriales.

Las nuevas dimensiones y formas de trabajo vienen trayendo una expansión, una ampliación y una complejización de la actividad laboral, de la cual la expansión del trabajo inmaterial es ejemplo. Trabajo material e inmaterial, en la imbricación creciente que existe entre ambos, se encuentran, entretanto, centralmente subordinados a la lógica de la producción de mercancías y de capital, así como el trabajo asume la forma creciente de trabajo intelectual-abstracto, que también es absorbido por el capital como mercancía. De ese modo, las formas de producción material e inmaterial se tornan cada vez más subordinadas a una producción

creciente de conocimiento que se convierten en mercancías y capital, para recordar nuevamente a J. M. Vincent (1993) (ver también Tosel, 1995).

De ese modo, la alienación o, más precisamente, el extrañamiento (Entfremdung) del trabajo se encuentra, en su esencia, preservado. Aunque fenoménicamente minimizado por la reducción de la separación entre la elaboración y la ejecución, por la reducción de los niveles jerárquicos en el interior de las empresas, la subjetividad que emerge en la fábrica o en las esferas productivas de punta, es expresión de una existencia inauténtica y extrañada, para recurrir a la formulación de N. Tertulian (1993). Más allá del saber obrero, que el fordismo expropió y transfirió para la esfera de la gerencia científica, para los niveles de elaboración, la nueva fase del capital, de la cual el toyotismo es la mejor expresión, retransfiere el savoir faire para el trabajo, pero lo hace apropiándose crecientemente de su dimensión intelectual, de sus capacidades cognitivas, procurando envolver más fuerte e intensamente la subjetividad obrera.

Pero el proceso no se restringe a esta dimensión una vez que parte del saber intelectual es transferido para las máquinas informatizadas, que se tornan más inteligentes, reproduciendo parte de las actividades transferidas por el saber intelectual del trabajo. Como la máquina no puede suprimir el trabajo humano, ella necesita de una mayor interacción entre la subjetividad que trabaja y la nueva máquina inteligente. Y, en este proceso, el involucramiento interactivo aumenta todavía más el extrañamiento del trabajo, amplía las formas modernas de reificación, distanciando todavía más la subjetividad del ejercicio de una cotidianeidad auténtica y autodeterminada. Si el extrañamiento permanece y se complejiza en las actividades de punta del ciclo productivo, en aquella parcela aparentemente más "estable" e inserta de la fuerza de trabajo que ejerce el trabajo intelectual abstracto, el cuadro es todavía más intenso en los estratos precarizados de la fuerza humana de trabajo, que viven en las condiciones más desprovistas de derechos y en condiciones de inestabilidad cotidiana, dada por el trabajo part-time, temporario, precarizado, para no hablar en los crecientes contingentes que viven el desempleo estructural. Sobre la condición de la precarización o de la expulsión del trabajo, el extrañamiento asume una forma todavía más intensificada y más brutalizada, pautada por la pérdida (casi) completa de la dimensión de humanidad.

De la explosión de Los Ángeles, en 1992, a las exportaciones de desempleados de Francia, en expansión desde principios de 1997, asistimos a muchas manifestaciones de revuelta contra los extrañamientos, de aquellos que son expulsados del mundo del trabajo y, consecuentemente, impedidos de vivir una vida dotada de algún sentido. En el polo más intelectualizado de la clase trabajadora, que ejerce su trabajo intelectual abstracto, las formas de reificación tienen una concreción particularizada, más complejizada (más "humanizada" en su esencia deshumanizadora), dada por las nuevas formas de "involucramiento" e interacción entre trabajo vivo y maquinaria informatizada. En los estratos más penalizados por la precarización/exclusión del trabajo, la reificación es directamente más deshumanizada y brutalizada en sus formas de vigencia. Lo que compone el cuadro contemporáneo de los extrañamientos o de las alienaciones en el mundo del capital, diferenciados respecto a su incidencia, pero vigente en cuanto a manifestación que atañe a la totalidad de la clase-que-vive-del-trabajo.

Los elementos analíticos presentados a lo largo de este ensayo nos permiten avanzar en nuestra crítica a la formulación de Habermas, presente en su Teoría de la Acción Comunicativa, en lo que concierne a su tentativa teórica de desconstrucción del trabajo (Habermas,

1991 y 1992). Habermas, como sabemos, en su crítica a Marx, realiza una disyunción analítica entre trabajo e interacción, entre praxis laboral y acción intersubjetiva, entre actividad vital y acción comunicativa, entre sistema y mundo de la vida. Pero al hacerla, pierde el momento en que se realiza la articulación interrelacional entre teleología y causalidad, entre mundo de la objetividad y de la subjetividad, cuestión nodal para la comprensión del ser social. Habermas atribuye a Marx la reducción de la esfera comunicativa a la acción instrumental. Como contraposición, realiza una sobrevalorización y disyunción entre estas dimensiones decisivas de la vida social, y la pérdida de este lazo indisoluble permite a Habermas valorizar y autonomizar la esfera comunicativa.

En ese sentido, hablar de colonización del mundo de la vida por el sistema parece ser, entonces, una versión muy tenue, en el mundo contemporáneo, frente a la totalización operada por la vigencia del trabajo abstracto y por la fetichización de la mercancía y sus repercusiones reificadas en el interior de la esfera comunitaria. Y el capitalismo, por cierto, es mucho más que un subsistema.

En el nivel más abstracto, la limitación analítica habermasiana se hace efectiva al desatender la relación de distancia y prolongación existente entre el trabajo y la praxis interactiva, que asume la forma relacional de esferas que se tornaron disociadas a partir de la complejización de la vida societal. En cuanto para Habermas se opera un desacoplamiento que lleva a la separación, para el Lukács de la ontología de Ser Social tiene lugar un distanciamiento, complejización y ampliación que no rompe el lazo y los vínculos indisolubles entre estas esferas de la sociabilidad, vínculos que ocurren tanto en la génesis, como en el propio proceso emancipatorio (Lukács, 1981).

Habermas, al contrario, en la disyunción que opera de la complejización de las formas societales, conferirá a la esfera del lenguaje y de la comunicación el espacio y el sentido privilegiado de la emancipación. Si bien ambos confieren un papel central a la esfera de la subjetividad, tanto en la génesis como en el devenir social, el tratamiento que ofrecen de esta categoría es completamente distinto. Para Habermas, el dominio de la subjetividad es complementario al mundo exterior, en cuanto para Lukács esta separación está desprovista de significado.

Para Habermas, en la disyunción que realiza a partir de la complejización de las formas societales, con la efectivización del desacoplamiento entre sistema y mundo de la vida y la consecuente automatización de la intersubjetividad, corresponderá a la esfera del lenguaje y de la razón comunicativa un sentido emancipador. En Lukács, al contrario, los vínculos entre subjetividad y trabajo son indisolubles. Así, tanto en la génesis del ser social, como en su desarrollo y en el propio proceso emancipador, el trabajo, en cuanto momento fundante de la propia subjetividad humana, de la búsqueda de la producción y reproducción de su vida societal, de la génesis de la propia conciencia del ser social, se muestra como elemento ontológicamente esencial y fundante.

Si para Habermas el fin del "paradigma del trabajo" es una constatación posible, como resultado de sus propios presupuestos analíticos, para Lukács, la complejización societal no disolvió el sentido original (y esencial) presente en el proceso de trabajo, entre teleología y causalidad, entre mundo de la objetividad y la esfera de la intersubjetividad.

En el contexto del capitalismo tardío, la tesis habermasiana de la pacificación de los conflictos de clases se encuentra hoy, a menos de veinte años de su publicación, sufriendo un fuerte cuestionamiento. No sólo el welfare state se viene desmoronando en el relativamente escaso conjunto de países donde tuvo efectiva vigencia, sino también las mutaciones presenciadas en el interior del Estado intervencionista han acentuado su sentido fuertemente privatizador. En este cuadro lleno de mutaciones, se viene desintegrando también, y de manera creciente, la base empírica limitada de sustentación de la crítica habermasiana a la pacificación de las luchas sociales, dada por la hegemonía del proyecto socialdemocrático en el interior del movimiento de trabajadores. Y, aun cuando este proyecto se presenta victorioso electoralmente, está cada vez más distanciado de los valores del reformismo socialdemocrático que tuvo vigor en el período de posguerra.

Con la erosión creciente del welfare state (y el consecuente enflaquecimiento de su sistema de seguridad social), a lo largo de las últimas décadas y en particular de los años 90, la expresión fenoménica y contingente de la pacificación de los conflictos de clases –a la que Habermas quería conferir estatuto de determinación– viene dando muestras crecientes de envejecimiento precoz. Lo que era una supuesta crítica ejemplificadora de la "incapacidad marxiana de comprender el capitalismo tardío", muestra en verdad la fragilidad de la construcción habermasiana.

Las recientes acciones de resistencia de los trabajadores parecen, en verdad, señalar en dirección opuesta y ejemplifican las formas contemporáneas de confrontación asumidas entre el capital social total y la totalidad del trabajo. Y una de esas luchas centrales es aquella volcada para la reducción de la jornada (o del tiempo) de trabajo. Es lo que trataremos a continuación, en la parte final de nuestro texto.

La lucha por la reducción de la jornada diaria (o del tiempo semanal) de trabajo ha sido una de las más importantes reivindicaciones del mundo del trabajo, una vez que constituye un mecanismo de contraposición a la extracción del sobretrabajo realizado por el capital, desde su génesis con la revolución industrial y hoy en día con la acumulación flexible de la era del toyotismo y de la máquina informacional. Desde el advenimiento del capitalismo, la reducción de la jornada de trabajo se muestra como central en la acción de los trabajadores, condición preliminar, conforme dice Marx, para una vida emancipada.

En los días actuales, esta formulación gana todavía más concreción, pues se muestra, contingentemente, como un mecanismo importante (aunque, cuando es considerado aisladamente, es bastante limitado) para intentar minimizar el desempleo estructural que afecta un conjunto enorme de trabajadores y trabajadoras. Pero trasciende en mucho esta esfera de la inmediatez, una vez que la discusión de la reducción de la jornada de trabajo se configura como un punto de partida decisivo, anclado en el universo de la vida cotidiana, para, por un lado, permitir una reflexión fundamental acerca del tiempo, y tiempo de trabajo, y acerca del autocontrol sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida. Y, por otro, al posibilitar el florecimiento de una vida dotada de sentido fuera del trabajo.

Con eso entramos en otro punto crucial, que se constituye en el eje central de nuestro libro "Os Sentidos do Trabalho": una vida llena de sentido fuera del trabajo supone una vida dotada de sentido dentro del trabajo. No es posible compatibilizar trabajo asalariado, fetichizado

y extrañado con tiempo (verdaderamente) libre. Una vida desprovista de sentido en el trabajo es incompatible con una vida llena de sentido fuera del trabajo. En alguna medida, la esfera fuera del trabajo estará manchada por la desefectivización que se da en el interior de la vida laboral.

Como el sistema global de capital de nuestros días abarca también las esferas de la vida fuera del trabajo, la desfetichización de la sociedad del consumo tiene como corolario imprescindible la desfetichización en el modo de producción de las cosas. Lo que torna su conquista mucho más difícil si no se interrelaciona decisivamente la acción por el tiempo libre con la lucha contra la lógica del capital y la vigencia del trabajo abstracto.

Una vida llena de sentido en todas las esferas del ser social, dada por la omnilateralidad humana, solamente podrá efectivizarse a través de la demolición de las barreras existentes entre el tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo, de modo que, a partir de una actividad vital llena de sentido, autodeterminada, se vaya más allá de la división jerárquica que subordina el trabajo al capital hoy vigente y, por lo tanto, sobre bases enteramente nuevas, se pueda desarrollar una nueva sociabilidad. Tejida por individuos (hombres y mujeres) sociales y libremente asociados, donde ética, arte, filosofía, tiempo verdaderamente libre y ocio, en conformidad con las aspiraciones más auténticas, suscitadas en el interior de la vida cotidiana, posibiliten las condiciones para la efectivización de la identidad entre individuo y género humano, en la multilateralidad de sus dimensiones. En formas enteramente nuevas de sociabilidad, donde libertad y necesidad se realizan mutuamente. Si el trabajo se torna dotado de sentido, será también (y decisivamente) a través del arte, de la poesía, de la pintura, de la literatura, de la música, del tiempo libre, del ocio, que el ser social podrá humanizarse y emanciparse en su sentido más profundo.

Si el fundamento de la acción colectiva fuese dirigida radicalmente contra las formas de (des)socialización del mundo de las mercancías, la lucha inmediata por la reducción de la jornada o del tiempo de trabajo se torna directamente compatible con el derecho al trabajo (en jornada reducida y sin reducción de salario). De ese modo, la lucha contemporánea inmediata por la reducción de la jornada (o del tiempo) de trabajo y la lucha por el empleo, al contrario de ser excluyentes, se tornan necesariamente complementarias. Y el emprendimiento societal por un trabajo lleno de sentido y por la vida auténtica fuera del trabajo, por un tiempo disponible para el trabajo y por un tiempo verdaderamente libre y autónomo fuera del trabajo –ambos, por lo tanto, fuera del control y del comando opresivo del capital– se convierten en elementos esenciales en la construcción de una sociedad no más regulada por el sistema del metabolismo social del capital y sus mecanismos de subordinación.

El ejercicio del trabajo autónomo, eliminado el dispendio de tiempo excedente para la producción de mercancías, eliminando también el tiempo de producción destructivo y superfluo (esferas éstas controladas por el capital) posibilitará el rescate verdadero del sentido estructurante del trabajo vivo, contra el sentido (des)estructurante del trabajo abstracto para el capital. Esto porque sobre el sistema de metabolismo social del capital, el trabajo que estructura el capital, desestructura el ser social. El trabajo asalariado que da sentido al capital genera una subjetividad inauténtica en el propio acto de trabajo. En una forma de sociabilidad superior, el trabajo, al reestructurar el ser social, habrá desestructurado el capital. Y ese mismo trabajo auto-determinado que dejó sin sentido al capital, generará las condiciones sociales para el florecimiento de una subjetividad auténtica y emancipada, dando un nuevo sentido al trabajo.

***

A pesar de la heterogenización, complejización y fragmentación de la clase trabajadora, las posibilidades de una efectiva emancipación humana todavía pueden encontrar concreción y viabilidad social a partir de las revueltas y rebeliones que se originan centralmente en el mundo del trabajo; un proceso de emancipación simultáneamente del trabajo, en el trabajo por el trabajo. Esta formulación no excluye ni suprime otras formas importantes de rebeldía y protesta. Pero viviendo en una sociedad que produce mercancías, valores de cambio, las revueltas del trabajo acaban teniendo estatuto de centralidad. Todo el amplio espectro de asalariados que comprenden el sector de servicios, más los trabajadores "tercerizados", los trabajadores del mercado informal, los "trabajadores domésticos", los desempleados, los subempleados, etcétera, pueden sumarse a los trabajadores directamente productivos y por eso, actuando en cuanto clase, constituirse en el segmento social dotado de mayor potencialidad anticapitalista. Del mismo modo, la lucha ecológica, los movimientos feministas y tantos otros nuevos movimientos sociales tienen mayor vitalidad cuando consiguen articular sus reivindicaciones singulares y auténticas con la denuncia de la lógica destructiva del capital (en el caso del movimiento ecologista) y del carácter fetichizado, extrañado y "desrealizador" del género humano, generado por la lógica societal del capital (en el caso del movimiento feminista). Esta posibilidad depende, evidentemente, de las particularidades socioeconómicas de cada país, de su inserción en la (nueva) división internacional del trabajo, así como de la propia subjetividad de los seres sociales que viven del trabajo, de sus valores políticos, ideológicos, culturales, de género, etcétera.

Las recientes huelgas y las explosiones sociales, presenciadas por los países capitalistas, se constituyen en importantes ejemplos de las nuevas formas de confrontación social contra el capital. Podemos ejemplificar con la explosión social de los negros en Los Ángeles en 1992, la rebelión de Chiapas en México, la emergencia del Movimiento de los Trabajadores Sin-Tierra (MST) en Brasil. O con las innumerables huelgas ampliadas de los trabajadores, como la de los trabajadores de las empresas públicas en Francia, en noviembre-diciembre de 1995, la larga huelga de los trabajadores portuarios en Liverpool, de 1995, o la huelga de cerca de 2 millones de metalúrgicos en Corea del Sur, en 1997, contra la precarización y flexibilización del trabajo. O, aun, la reciente huelga de los transportistas de la United Parcel Services, en agosto de 1997, con 185.000 trabajadores paralizados, articulando una acción conjunta entre trabajadores part-time y full-time, o la de los trabajadores de la General Motors, en E.E.U.U., en 1998, contra la tercerización y precarización del trabajo, que paralizó prácticamente el sistema mundial de producción de aquella empresa automovilística. Estas acciones, entre tantas otras, muchas veces mezclando elementos de estos polos diferenciados de la clase-que-vive-del-trabajo, constituyen importantes ejemplos de estas nuevas confrontaciones contra la lógica destructiva que preside la sociabilidad contemporánea.

Referencias bibliográficas

Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez / Unicamp.

——— (1999). *Os Sentidos do Trabalho (Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho)*. São Paulo: Boitempo.

Beynon, H. (1995). *The Changing Practices of Work*. Manchester: International Centre for Labour Studies.

Bihr, A. (1991). Du "Grand Soir" a "L'Alternative" (Le Movement Ouvrier Européen en Crise). París: *Les Editions Ouvrieres*, (Edicão Brasileira: 1998, Editora Boitempo, Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo).

Castillo, J. J. (1996). *Sociología del Trabajo*. Madrid: CIS.

——— (1996ª). A la Búsqueda del Trabajo Perdido. En Pérez-Agote, A. e Yucera, I., *Complejidad y Teoría Social*. Madrid: CIS.

Habermas, J. (1991). *The Theory of Comunicative Action (Reason and the Rationalization of Society)*, Vol. I. Londres: Polity Press.

——— (1992). *The Theory of Comunicative Action (The Critique of Functionalist Reason)*, Vol. II. Londres: Polity Press.

——— (1975). *Técnica e Ciencia como Ideologia, os Pensadores*. São Paulo: Abril.

Kurz, R. (1992). *O Colapso da Modenização*. São Paulo: Paz e Terra.

Lukács, G. (1981). *Ontologia Dell Essere Sociale II*, Vols. 1 y 2. Roma: Riuniti.

Marx, K. (1994). Chapter Six. En Lawrence & Wishart, Londres. *Marx & Engels, F. Collected Works*, Vol. 34 (Marx: 1861/64), (Edicão Brasileira: 1978, São Paulo: Ciencias Humanas).

Meda, D. (1997). *Societá Senza Lavoro (Per Una Nuova Filosofia dell'Occupazione)*. Milán: Feltrinelli.

Meszáros, I. (1995). *Beyond Capital (Towards a Theory of Transition)*. Londres: Merlin Press.

——— (1989). *The Power of Ideology*. New York: Harvester Wheatsheaf.

Offe, C. (1989). Trabalho como Categoria Sociologica Fundamental?, *Trabalho & Sociedades*, Vol. I. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

Pollert, A. (1996). *Team Work on the Assembly Line; Contradiction and the Dynamics of Union Resilience*.

Rifkin, J. (1995). *O fim dos Empregos.* São Paulo: Makron Books.

Tertulian, N. (1993). Le Concept D'Alienation chez Heidegger et Lukács. *Archives de Philosophie-Reserchers et Documentation* 56, París.

Tosel, A. (1995). Centralité et Non-Centralité du Travail Ou La Passion des Hommes Superflus.

Vincent, J. M. (1995). Flexibilité du Travail et Plasticité Humaine.

——— (1993 |2|). Les Automatismes Sociaux et le General Intellect. En *Paradigmes du Travail*, Futur Anterieur, Nº 16. Paris: L'Harmattan.

Debate

Adriana Kaulino

Tengo un comentario en referencia a lo dicho sobre Habermas. En primer lugar, no se puede homologar a Habermas con aquellos que hablan del "fin del trabajo", "el fin de la historia". Él no se refiere al fin del trabajo y su crítica sí dice relación con el concepto de clase social y de emancipación; es decir, sostiene que el concepto de clase todavía es pertinente para pensar el cambio social. Tampoco habla de un "adiós al trabajo" sino de la centralidad del trabajo, incluso en términos ontológicos. Él habla de la complejidad de las diferencias contemporáneas y propone una "descolonización del mundo de la vida", incluyendo la esfera del trabajo, pues, como actividad del mundo de la vida, también puede estar colonizado. Y desde esa descolonización del mundo de la vida, que es el mundo de la intersubjetividad orientada hacia el entendimiento y la racionalidad comunicativa, sería posible cambiar subsistemas como el mercado, el capital y el Estado.

El trabajo de Habermas en la reconstrucción del materialismo histórico es muy interesante, pues critica algunos aspectos de totalización en la obra marxista, en tanto no darían cuenta de ciertas complejidades de la sociedad contemporánea. También nos habla de la pacificación de las luchas sociales, un aspecto inocente de Habermas, pues es inexplicable que –habiéndose dedicado a la ética– no vea las luchas sociales en el mundo contemporáneo. Habermas piensa en construir un cierto horizonte normativo desde una ética racional a partir de la cual pensar los cambios y no necesariamente a través de las luchas sociales y de clases.

Ricardo Antunes

Deben comprender que la tentativa aquí era sintetizar y quizá he cometido algunos errores. Me referí a la teoría de la acción comunicativa de Habermas en su ensayo y a los conceptos que formula tales como la nueva intransparencia, lo potencial emancipatorio. Habermas no dice "el fin del trabajo", fui yo quien provocó la síntesis. Habermas señala, con base en las investigaciones de André Gorz y Claus Offe, que el sentido emancipatorio no está más en la esfera del sistema, el cual incluye al trabajo, sino –y esto es fundamental– en la esfera del mundo de la vida.

Un segundo punto consiste en cuál es el problema. Habermas dice que "la sociedad moderna se complejizó" y ahora, de acuerdo con la teoría de la acción comunicativa, Habermas está intentado reconstruir a su modo el materialismo histórico. Reconstruye Parsons, Luckman, Weber y desconstruye Marx. Son nuestras diferencias de lectura.

Pienso que Habermas hace una desconstrucción y aunque no tengo tiempo para exponer todos los puntos, me enfocaré en uno o dos. Diré, para provocar un poco, que me causó un profundo espanto que en la teoría de la acción comunicativa, en el capítulo "La colonización del mundo de la vida", Habermas no cite ni una vez los textos originales de Marx.

Habermas atribuye a Marx una limitación respecto a la esfera de la producción, demostrando así un enorme desconocimiento de la teoría del fetichismo. La teoría del fetichismo de Marx no se atiene a la producción, el fetichismo se refiere a cómo el mundo de la materialidad involucra y toca al mundo de la subjetividad. Decir que Marx no ve la totalidad no es novedad, lo cual es negatividad para Habermas y positividad para nosotros: mirar la totalidad cuando se consigue mirar.

Tercer punto: Habermas dice: "es verdad, el mundo de la vida está aquí, la esfera del sistema está aquí, hay una colonización del mundo del sistema, pero el mundo de la vida no es colonizado por el sistema". El problema fundamental es que Habermas opera un complejo emprendimiento epistemológico al separar dimensiones que no pueden ser separadas, el mundo de la vida no es separado. La polémica está en que al formular esta idea de desacoplamiento, al desacoplar uno de otro porque las sociedades se tornaron complejas, reconoce que la esfera emancipatoria está aquí y no está más en la esfera del sistema. No voy a hablar de la teoría de la acción comunicativa de Habermas, de la lingüística, no tengo competencia para eso, pero sobre la cuestión del trabajo, Habermas, en mi opinión, se equivocó profundamente porque es eurocéntrico.

María Eugenia de la O

Me pareció muy provocadora la presentación y me sugiere nuevamente el regreso a lo que hemos estado debatiendo estos días. El primer punto que sería conveniente profundizaras es sobre la centralidad del trabajo. De acuerdo al modo como lo abordas, la centralidad del trabajo pareciera ser el fin del trabajo y de los trabajadores. Sin embargo, muchos de los debates se centraban en criticar la centralidad del trabajo como aquel trabajo estable que va en retirada. Una orientación era que un análisis sobre esa realidad cambiante y mutante estaba transformando nuestras categorías. Una segunda perspectiva era que la centralidad del trabajo parecía, al ver las articulaciones con el mundo de la vida, que no es sólo la única orientación del sentido de vida, sino que tiene una articulación fuerte con los mundos de vida que habría que indagar. Otra orientación, a la cual te adscribes más, aunque la provocas al hablar del fin del trabajo o no, es el trabajo metamorfoseado, aquel que ha ido cambiando y donde nuestras lecturas aparecen un poco alteradas. Sería importante saber si te centras, como un recurso analítico, en el concepto de trabajo como tal o en los trabajadores o en la centralidad. También está aquella orientación que expresaste cuando mencionabas algunos ejemplos sobre Nike y las transnacionales.

He trabajado el tema de las transnacionales desde fines de los '80 y esto me ha dado la oportunidad de ver el proceso de cambio de estas empresas en zonas francas de México y comparar las primeras entrevistas a mujeres, que se incorporaron en los '70 y en los '80, con las actuales. Lo interesante era la adscripción que lograban tener estas transnacionales en esas trabajadoras, quienes normalmente o trabajaban en los campos de algodón, que era la princi-

pal actividad de la frontera, o en servicios, tales como meseras, trabajadoras en cabaret –la leyenda negra de la frontera– o migraban a Estados Unidos insertándose en servicio doméstico. La maquiladora fue para ellas una oportunidad laboral, después fue cambiando al tener que competir oportunidades con hombres y mujeres y ahora se observa, al comparar las empresas nacionales con las transnacionales, que las peores condiciones están en las empresas nacionales. Al hacer esta comparación sobre las oportunidades de trabajo locales y en otras empresas, nos damos cuenta desde dónde estamos reflexionando y, a veces, tenemos este dejo de reflexión del desarrollo y crecimiento de lo local y lo nacional frente a los otros. Es preciso poner en el centro de la discusión desde dónde estamos reflexionando de lo nuestro y de lo otro.

También es interesante lo que presentas acerca de lo político y cómo estas empresas empiezan a generar un trabajador desterritorializado y transnacional, que se refrenda con lo dicho ayer por María Ester Feres. Por ejemplo, en el internacionalismo sindical es muy significativo el hecho que el corporativismo está muy golpeado o, en algunos sectores, está altamente contaminado por cuestiones de negociación que han producido un retroceso del sindicalismo. El internacionalismo ha tenido una actividad muy intensa por la vía de cláusulas sociales o estándares o certificaciones. El Estado, encargado de abrir posibilidades de acción, pareciera ser que ya no tiene terreno para negociar o está difuso. Al tener como referente las leyes locales o nacionales, reflexiones como éstas llevaban a luchas sociales en el mundo contemporáneo, pues en lo político, en lo internacional, en lo desterritorializado y en el cuestionamiento de lo local, muchos de estos internacionalismos sindicales han tenido problemas de articulación respecto a las luchas de sindicatos mexicanos, ya que los ven incluso como competencia: "nos están quitando materia de trabajo". Sin embargo, estas luchas han sido muy efectivas en relación a la Ford, a Volkswagen. Entonces, ¿cómo nos estamos pensando, en tanto sujetos políticos, más allá de lo local?

Josep Blanch

También Ricardo Antunes ha logrado provocarme y le invito a una especie de debate interdisciplinario. Tradicional y convencionalmente, y simplificando mucho, la gente común atribuye a los sociólogos la costumbre del manejo de variables independientes macro, mientras supone que los psicólogos nos conformamos con variables dependientes micro; se supone que vosotros tratáis más bien de las causas objetivas del cambio y que nosotros nos dedicamos más bien al estudio de los efectos subjetivos del mismo. Aplicando esta primitiva división técnica del trabajo, algunos psicólogos nos hemos dedicado a estudiar los efectos subjetivos de las condiciones objetivas de trabajo en campos como los del placer-dolor, del bienestar-malestar.

Por tanto, viendo el mundo desde nuestra perspectiva, se puede considerar tu genealogía del trabajo como práctica social, como experiencia psicológica, como hecho cultural y como producto ideológico, desde el prisma del placer o del dolor que le van asociados.

Tal vez lo que duele o resulta placentero en el trabajo tenga que ver con las condiciones materiales y sociales en que se desarrolla, pero también puede derivar de lo que en cada contexto se construye como placentero o doloroso. ¿Qué ha ocurrido en la sociedad y en la cultura griega desde que Hesíodo habla de los trabajos como algo tan natural y neutro como

los días hasta que, unos siglos más tarde, ya en la era esclavista, los filósofos Platón y Aristóteles, hablen de esta actividad en términos negativos (lo que sin embargo no hacen sus contemporáneos dramaturgos, más cercanos al pueblo de a pie)? ¿Han cambiado las condiciones de trabajo o ha cambiado la percepción de lo que produce placer y dolor? ¿Qué ocurrió entre el capítulo del Génesis que presenta el trabajo en el jardín como una misión divina y el que lo presenta como un castigo divino? Precisamente *tripalium* es un instrumento de tortura que produce dolor, que es lo que significa actualmente en el italiano del sur el *travagliare* (dolor preparto), quizá asociado al trabajo impuesto por el creador enojado a la Eva pecadora: parir con dolor, al tiempo que Adán se gana el pan con sudor. En la tradición oriental china, *Lao Tung* (trabajar) significa precisamente movimiento doloroso.

Pero volvemos a encontrarnos con Santo Tomás de Aquino. Pues bien, justo después de la frase que has citado, el teólogo dice en la *secunda secundae* que el trabajo sirve para el refreno de la concupiscencia, esto es, del apetito sexual, o sea, del placer. Otra vez esta extraña simbiosis trabajo placer dolor. Mucho más tarde, Freud viene a decir lo mismo: el trabajo nos conecta con la realidad al precio de poner el placer en el sitio que le corresponde (en el congelador). Tal vez la mayor polémica sobre la relación trabajo-placer la plantea el yerno de Karl Marx, Paul Lafarge, quien acusaba a su suegro de aliarse con el capitalismo al profesar la "religión del trabajo" que nos distrae de nuestro verdadero destino en esta vida, que según él consiste en gozar de día y de noche, y en trabajar sólo el tiempo absolutamente imprescindible para poder seguir gozando. Para Benjamín Franklin, el profeta del capitalismo, el tiempo es oro, el tiempo es dinero; para Lafarge el tiempo es simplemente placer.

La centralidad del trabajo ha sido el gran mito transideológico moderno: fascistas y comunistas, socialistas y liberales, salesianos y leninistas han estado predicando y practicando lo mismo: vivir es trabajar y trabajar. Hace ya ciento treinta años, Lafarge sostenía que el desarrollo de las fuerzas productivas y los adelantos tecnológicos habían avanzado tanto que, a finales del siglo XIX, ya era posible que si todo el mundo trabajara sólo un par de horas diarias pudiera liberarse el resto del tiempo disponible para gozar y gozar de la vida. Muchas de las personas que responden el cuestionario de nuestra investigación se quejan de su "buena suerte" de trabajar todo el día para tener dinero porque no tienen tiempo para gastarlo (que es supuestamente lo que les proporciona el verdadero placer).

En resumen, la consideración del placer-dolor genera cierta ambivalencia ante el trabajo. Y permitidme que acabe este trabajoso discurso contándoos una anécdota que ilustra en parte lo que estoy tratando de expresar: hace algunos años, viniendo precisamente del congreso de la SIP, celebrado en Santiago Chile en 1993, fui a parar por unos días al Amazonas. Navegando en una barcaza por el río Negro, compartí una larga travesía con una cuarentena de ejecutivos japoneses a quienes su empresa recompensó con quince días de vacaciones en justa compensación por sus 25 años de probada lealtad y compromiso con su trabajo. A lo largo del trayecto, se produjo en el grupo una especie de catarsis colectiva: hablando y hablando en un mal inglés, fueron confesándome y confesándose, tal vez un poco aturdidos por el sol ecuatorial o por el efecto liberador de la distancia geográfica y mental con respecto a sus factorías, que en verdad no se sentían felices con su trabajo, que no tenían mucho que celebrar de su penosa y aburrida vida dedicada exclusivamente a trabajar, con lo bien que lo podían pasar, según estaban descubriendo por aquellos días.

André Béraud

Gracias por la provocación, pues es nutritiva para el espíritu. Comentaré dos puntos. A propósito de la organización mundial del trabajo en Europa, existe un nuevo mito que es la empresa sin fábrica. La empresa en sí misma produce, vende, compra, cultiva una imagen y cobra. No es problema de la empresa quién fabrica, sino de los subcontratistas. Tampoco es problema de la empresa dónde se localizan los subcontratos, si en China, en Francia o en otro punto geográfico. Así, la empresa puede mantener una imagen muy limpia, muy noble, porque la cesantía no es su problema. En 1981, había 2,5 por ciento de desempleo. En ese momento la sociedad sostenía que no se podía ir más allá de 4 a 5 por ciento de desempleo; hoy día es de 10 por ciento. El problema no es que la sociedad haya explotado, sino por qué ella no ha explotado. Dicen que los sociólogos tienen dificultad de contestar a esto, que indudablemente hay ayudas, hay sistemas, pero que lo central es la solidaridad social, la solidaridad que existe a nivel de las familias. Es un elemento interesante que los sociólogos ya no estudian; se ocupan de las estructuras, de los sistemas, pero no de las familias donde puede estar la explicación. La sociedad es más moldeable de lo que se piensa. Lo digo para explicar un fenómeno social más complejo de lo que se supone.

María Ester Feres

Haz puesto temas centrales en el debate y escuchando parte de la discusión de ayer y de hoy, parece que estamos con la enfermedad de la impaciencia. Insistiré acerca de que estamos viviendo procesos sociales con significativos porcentajes de cambio, pero que también permiten encontrar la línea de continuidad. Me interesó muchísimo el concepto que explicas poco y que defines como las personas que viven de su trabajo, o la clase que vive de su trabajo. Quizá el problema está en el concepto de clase, porque, queramos o no, conceptualmente se vuelve a lo que originó el concepto. Tal vez se lo esté usando en términos mucho más amplios. Plantear que la temática es la de aquellos que viven de su trabajo permite establecer una diferenciación con aquellos que viven de sus rentas o que profitan del trabajo ajeno. Allí hay un elemento muy central, pues la producción fabril ha sido dominante desde siempre. Si nos remontamos a la historia del trabajo, vemos que ha habido una especie de confrontación entre valorar trabajo manual y trabajo intelectual y, por lo tanto, la producción de bienes y servicios, de bienes materiales e inmateriales, siempre ha sido el tema del capitalismo. No pareciera ser tan diferente cuando se habla hoy día de que unos pueden producir conocimientos –que al final también son dependientes– y otros pueden producir objetos materiales. Desde ese punto de vista, el cambio que tendríamos es que el peso dominante del sector fabril disminuye ostensiblemente y se incrementan otros sectores que históricamente siempre han estado ahí. De alguna manera estoy simplificando, pero lo que estamos viviendo es una transformación de las formas prioritarias de producción, en un sentido amplio. Esto hay que tenerlo claro, porque: ¿qué está en cuestión hoy día? Aquí sí soy abogado, soy jurista.

Si bien el derecho es un instrumento para la formalización, para la reglamentación de la vida en sociedad en sus distintos planos, también creo –puesto que nada es estático en la vida– que el derecho genera conductas e influye en las culturas y en los procesos. Desde ese punto de vista, lo que se creó a partir de la industrialización temprana y de la automatización

fue un tipo de protección al trabajo que estaba adscrito a la producción industrial pues, en tanto era eminentemente mayoritaria, necesitaba de mayor protección. Y desde ese espacio jurídico se construyó el concepto de subordinación y dependencia. Debido a todas las atipicidades que se dan en el presente es muy difícil utilizar el mismo instrumental, pero al buscar lo que está detrás, lo que es la esencia, el problema real es la ajenidad de tu trabajo: ¿Quién se apropia del producto de tu trabajo? ¿Eres libre para ponerlo a disposición o para guardártelo, para definir a quién adscribírselo? Hay, por lo tanto, muchos cambios, pero también hay continuidad. Me gustó mucho lo que has planteado respecto a este juego constante, desde el inicio del capitalismo, entre la individualidad y lo colectivo, entre la diversidad y la homogeneidad, y estos ejes no siempre tienen el mismo peso.

Lo último a señalar, y por eso me referí a la impaciencia, es que algunos hablan de los gurúes y otros hablan –como Hopenhayn aquí en Chile– de los futurólogos. Estamos impacientes, llevamos tres décadas y de alguna manera estamos tratando de percibir por dónde van las señales, qué es duro de lo que percibimos y qué tiene aún potencialidades para desarrollarse. No cabe duda que el capital se internacionalizó más que antes. Digo esto porque muchos estudiosos –como Touraine– sostienen que la globalización empezó a mitad y quizá antes de la mitad del siglo pasado. Es la organización de la producción la que se internacionalizó. En todos nuestros análisis nos hemos olvidado del tema de la correlación de fuerzas y de que quien dirige, quien comanda, quien lidera el cambio, es el que tiene poder. Las fuerzas sociales se van construyendo más lentamente, tienen que descifrar qué los une, qué los diferencia; hay algo más allá de lo visible que nos une y es un nosotros.

En la mañana se discutió el tema de hacia dónde ir. Desde un enfoque también jurídico o de una sociedad de derechos, de una humanización de esta globalización, lo que se avanza se retrocede, pero no se pierde. Aquí hay algunos elementos centrales que debiéramos tener a la vista en el debate, tales como: si se disuelve o no la democracia social, cuánta responsabilidad hay en un eje del cual cuelgan correlaciones de fuerza y en el Estado que cumple un rol fundamental y que había ido evolucionando casi paritariamente con las fuerzas sociales. Si hoy día no tiene un rol mayor, ¿será cohesionador? Estoy de acuerdo que el mundo viene de vuelta, por lo cual me preocupo de mirar dónde están las manifestaciones. Existe una central sindical internacional, la Internacional del Transporte, que paralizó los puertos en Estados Unidos y que hoy mantiene negociaciones a nivel internacional con la central patronal. Una situación de comercio internacional por mar, por tierra, por aire, es fundamental. Tengo que señalar aquí que, con seguridad, se van a necesitar nuevas regulaciones, nuevas formas de protección para este mundo que sigue necesitando protección. Sé de este péndulo entre trabajo y dolor, trabajo y realización; aspiremos a que, al paso que vamos, podamos en los próximos cien años reequilibrar estos polos y pasar hacia un trabajo que dé placer. Hay distintas formas de vivir el placer, tal como crear, desafiar y, desde este enfoque, hay que darle tiempo al tiempo.

André Béraud planteaba la ausencia de interés por las familias si, precisamente, los cambios en ellas son mucho mayores que los que se están produciendo en el área productiva. Quiero señalar que no estamos haciendo análisis correctos y si los sociólogos se dedican a los análisis macro –siempre creí que eran los políticos– es porque no podemos descontextualizar lo que está pasando. Estamos en una sociedad donde toda la plataforma comunicacional es brutal. Insisto, este medio es usado sólo por algunos y nos guste o no –los psicólogos podrán decirlo– es el

sustrato que forma la subjetividad; hoy día hay que pelear por las subjetividades. También hay un cambio desde el punto de vista de la conducción política. Me he extendido porque no iba a tener otra oportunidad y debido a que la exposición me provocó mucho, aunque no comparta íntegramente sus planteamientos por los temas y la estructura de los temas.

Cecilia Millán

Felicitaciones, aunque expondré algunas discrepancias siguiendo los argumentos de María Ester Feres. Las sociólogas y las sociólogas feministas en particular, no solamente de América Latina o de la India o de los países de Asia, han establecido, han investigado y se han preocupado de las familias y, sobre todo, de las relaciones familiares. Más aún, por el ejemplo que se daba sobre las redes familiares y lo que pasaba en Francia, pienso que en nuestros países es sintomático. La pregunta de por qué no hay explosiones sociales a pesar de los altos índices de desempleos, imparables en algunos países, es fundamentalmente por la segmentación y fragmentación laboral, por cómo trabaja la gente, pero también por las redes familiares que han jugado un rol protector hacia los que no tienen empleo. Los/as sociólogos/as sí trabajan el tema de las familias e incluso hay especialistas, como el caso de Irma Arriagada.

Ricardo Antunes

Debo agradecer las intervenciones e intentaré no pasarme del tiempo acordado. Por las preguntas, percibo que a veces la idea es presentada, pero no los desdoblamientos. Por eso voy a dejar mi libro "El sentido del trabajo", pronto a publicarse en Argentina.

Agruparé dos o tres consideraciones sólo para aclarar lo que pienso. No tengo la menor idea de haber hablado del consenso, incluso no es esta la idea. Como un intelectual marxista, hoy no pienso como ayer, pues no soy prisionero de un paradigma, no soy un sociólogo pura sangre. Tengo una ubicación académica, pero procuro hacer un poco de teoría social y de filosofía. Me referiré a la centralidad del trabajo en tanto tiene relación con el importante tema expuesto por Josep Blanch.

Para mí son dos los grandes aspectos a tomar en cuenta para pensar la centralidad del trabajo. Aunque trabajo bastante, lo mejor de mi vida son los momentos de ocio en el sentido latino, no el ocio productivo porque este es el ocio del capital. En ese momento quiero mirar las flores del jardín y no trabajar. La centralidad del trabajo tiene la negatividad. ¿Por qué el trabajo es central para el capital? Porque crea plusvalor del modo como lo dice André Béraud: explotando a los chinos, a los asiáticos, a los filipinos, a los peruanos, franceses, alemanes o árabes. Esta centralidad no me gusta por razones más o menos obvias. Mi reflexión –si se puede decir algo– es para luchar contra la centralidad del trabajo –dicho de modo sintético–, porque el trabajo que estructura el capital desestructura la humanidad. En contrapunto, el trabajo que estructura la humanidad desestructura el capital. Esa es la cuestión.

Vuelvo a Marx para decir que este autor, como Weber, como Freud, dice en el volumen tres, capítulo de la renta trinitaria, que cuanto menos tiempo de trabajo tuviera la sociedad, más emancipada será. Por tanto, Marx también era lafargiano, y hay comentarios de Marx diciendo que la obra de Lafarge es interesante. En mi opinión –que desarrollo en mi libro–, hoy hay una tesis muy eurocéntrica que también se adscribe a la idea de que el trabajo es malo

y que estar fuera del trabajo es bueno. Esto es así cuando se tiene seguridad social, cuando se recibe dos, tres mil dólares. ¿Cuánto es el salario mínimo en Chile? En Brasil es grotesco, es de trescientos reales, que equivale a un poco más de cien dólares, en un gobierno "de izquierda".

El segundo punto: aun cuando el trabajo sea alienado, extrañado, el primer día vimos muchos resultados en la investigación del CEM que muestran que el trabajo crea lazos de sociabilidad. Una socióloga francesa desarrolla un estudio muy cuidadoso que da cuenta de la sociabilidad que emerge del trabajo: "es mejor trabajar que vivir con tiempo libre". El tiempo no es libre para los desempleados, porque es un tiempo completamente volcado a buscar trabajo. Trabaja el día entero buscando un empleo para volver como un hombre o una mujer que no lo consiguió. Entonces, es preciso ser un crítico del trabajo.

Pero hay otro contrapunto respecto a si el trabajo es material o inmaterial, productivo o improductivo, si incluye a los desempleados y excluye a los que viven de las rentas. Hay un capítulo en mi libro donde intento explicar lo que concibo como la clase que vive del trabajo e incluye a los desempleados, hombres y mujeres; no son desempleados porque quieren, sino porque el capital los tornó superfluos. Por tanto, al igual que Josep Blanch, pienso que una vida está llena de sentido fuera del trabajo, en el ámbito del ocio, del placer, y eso nos pone contra el mercado y el capital. A su vez, una vida dotada de sentido en el trabajo supone una vida reducida. Es un gran problema.

Para concluir con lo que pienso del trabajo y del no trabajo, tal vez pueda usar aquí la última página de mi libro, pues no será posible hablar de algo más. Es un pasaje muy lindo de Goethe: "Tan propenso anda el hombre a dedicarse a lo que hay de más vulgar, con tanta facilidad se le embotan el espíritu y los sentidos para las impresiones de lo bello y de lo perfecto. Por todos los medios deberíamos conservar en nosotros esta facultad de sentido, pues no hay quien pueda pasar completamente sin un placer como ése y sólo la falta de costumbre de disfrutar algo bueno es la causa por la que muchos hombres (y mujeres) encuentran placer en lo frívolo, siempre que sea nuevo. Deberíamos diariamente oír al menos una pequeña canción, leer un bello poema y decir algunas palabras sensatas".

Esta es la idea, buscar una vida dotada de sentido, pero ¿cómo darle sentido a la vida por quienes *pierden* en el trabajo o, peor, por aquel que no tiene trabajo? Intento mostrar que el capital dice "el trabajo no vale nada". Vale y pienso que porque vale también podemos esperar las rebeliones del trabajo, la contraposición más frontal al capital. En el siglo XX se decía que la historia había llegado a su fin; hubo incluso un autor que no es menor, Adam Schaff, que en 1985, en el Club de Roma, afirmaba: "En el siglo XXI no tendremos trabajadores". Estamos en el 2005, hay trabajadores aquí y afuera, nosotros somos trabajadores y los cambios no son exactamente los dichos. Dejo los otros aspectos sólo para decir que ésta es mi noción de trabajo, y que en una sociedad de otro tipo el trabajo será de otro tipo. Si les decimos a Da Vinci o a Goethe que no deben trabajar, Goethe dirá: "no, me gusta trabajar porque al trabajar hago algo dotado de sentido".

Tommy Wittke[14]

La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo

Introducción

La empresa puede ser definida como una "entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios generalmente con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad"[15].

No obstante, la palabra empresa se acuña contemporáneamente con la aparición del capitalismo como formación socio-histórica. En su procedencia, esta palabra es usada para designar acciones valerosas que implican esfuerzo.

En este sentido, la empresa, además de definirse como aquella entidad física –es decir, edificios, materias primas, tecnologías, trabajadores, etcétera– que realiza una actividad económica, también es definida como "intento o designio de hacer alguna cosa"[16], "una obra o designio llevado a efecto en especial cuando en él intervienen varias personas"[17], que adquiere la forma de una "acción ardua y dificultosa que valerosamente se comienza"[18].

Estas definiciones de empresa remiten a dos planos diferenciables. Por una parte, su utilización para nombrar establecimientos con fines productivos-lucrativos y, por otra parte, a su uso para designar horizontes imaginarios colectivos.

En consecuencia, resulta relevante analizar cómo históricamente se condensan estos dos planos de sentido en su uso actual y a qué modos de subjetivación remiten.

En este sentido, Aubert y Gaulejac (1993) señalan que la empresa es un hecho social, es decir, producido por la sociedad, que se torna centro generador de identidad. Coincidentemente hemos señalado (Wittke, 1998) que la empresa recorre toda la vida cotidiana, modelando la producción de subjetividad, configurándose el fenómeno de la empresarización[19] de la vida (Wittke, 2000). Asimismo, Abraham (2000), ubicando como objeto teórico de investigación a lo económico, realiza un recorrido por el management, señalando a la empresa como institución y posicionándola no sólo en la producción de riquezas, sino en la creación de valores morales.

---

14 Psicólogo. Profesor e investigador de la Universidad de la República, Uruguay.

15 Diccionario de la Lengua Española. Madrid, Real Academia Española, 1992.

16 Op. cit.

17 Op. cit.

18 Op. cit.

19 Este neologismo se acuña para dar cuenta del proceso de naturalización y diseminación que la empresa ha tenido en la vida cotidiana.

Aparición de la empresa

La organización científica del trabajo, introducida por Taylor, generó la fragmentación de las tareas realizadas en el trabajo, la medición de los movimientos, gestos y posturas del trabajador. Así el trabajo se convirtió en la repetición de movimientos en forma mecánica y rutinizada, quitándole el valor de ser una forma creativa de la actividad humana, es decir, la desvalorización del trabajo. Este modelo, articulado y potenciado con la de la línea de montaje fordista, es el característico de la organización fabril, que dio lugar a una revolución productiva a comienzos del siglo pasado.

Como señala Deleuze (1991), en las sociedades disciplinarias el proyecto ideal de los grandes lugares de encierro es particularmente visible en la fábrica. Concentrar, repartir en el espacio, ordenar en el tiempo, componer en el espacio-tiempo una fuerza productiva cuyo efecto debe ser superior a la suma de las fuerzas elementales. El estudio de estas sociedades realizado por Foucault pone de relieve el lugar que ocupan las disciplinas y el disciplinamiento que producen en alcanzar este ideal.

Sin embargo, esta "mecanización" del trabajador, propia de la fábrica, ha sufrido importantes modificaciones en función de la introducción de nuevas tecnologías al proceso de producción. La propia informatización de los procesos de trabajo requiere de un trabajador entrenado, que realice acciones complejas y que pueda incluirse en las nuevas formas de división del trabajo que implican la acción grupal.

Particularmente relevante ha resultado en este proceso la organización del trabajo bajo el modelo llamado toyotismo. Éste supone la incorporación de las demandas del mercado al proceso de producción. En este sentido, el trabajador debe adaptar el proceso de trabajo a unas exigencias siempre variables, que suponen la utilización de todas sus capacidades.

Esta reutilización de las capacidades cognitivo-afectivas del trabajador –casi excluidas por la organización científica del trabajo taylorista– ha permitido, en general, una cierta revalorización del trabajo como actividad humana. A este tipo de valorización del trabajo Moulian (1998) la denomina intrínseca, para señalar la apreciación subjetiva que el trabajador confiere a la labor misma, pero haciendo abstracción de las relaciones actuales entre capital y trabajo.

No obstante, correlativamente que al trabajo se lo revaloriza intrínsecamente, se lo desvaloriza extrínsecamente. Esto significa que se lo desvaloriza por la modificación de las relaciones sociales, es decir, por el sometimiento absoluto del trabajo al capital. Este proceso se visualiza, por una parte, en la flexibilización extrema de los mercados laborales, lo que genera una incertidumbre constante para el trabajador y, por otra parte, en la proliferación del trabajo precario o informal, así como en la disminución de la afiliación sindical, que trae aparejada una disminución en la capacidad de conducción y negociación de los sindicatos.

"Un mundo laboral plagado de incertidumbre e inseguridades, un trabajador sometido a las coacciones disciplinarias y a la voluntad omnímoda de jefes y patrones. La labor como una especie de prisión a tiempo parcial, un mundo donde pocos se sienten retribuidos según su esfuerzo y tratados según su mérito. La mayoría vive el yugo de la coacción ascética, la privación de todo placer"[20]. Ante este asfixiante escenario laboral, el consumo se presenta como la

20 Moulian, T. El consumo me consume. Santiago, Libros del Ciudadano, 1998, pág. 53.

materialización de una salida, la posibilidad de alcanzar ese placer del que se es privado en la organización del trabajo.

Las transformaciones señaladas en las formas de organización de la producción remiten a una profunda reformulación del capitalismo. Esta reformulación responde a la lógica que compone la naturaleza del capital, es decir, a aumentar los niveles de acumulación y, en consecuencia, su propia rentabilidad. Sintetizando esta transformación, podemos también designarla como el pasaje de un capitalismo centrado en la producción, a un capitalismo centrado en la distribución y el consumo. Este proceso ha significado la expansión y captación por parte del capitalismo de toda la vida y todas las actividades humanas, aun de las que no se definen tradicionalmente como trabajo. Esto es particularmente visible en la esfera del tiempo libre, cada vez más transformado en tiempo de consumo. Correlativamente, se ha emprendido una extensa reconversión subjetiva.

No obstante, este proceso general de reformulación del capitalismo, como se señalaba, tiene su expresión específica en la propia esfera de la producción. La incorporación del modelo toyotista en la organización del proceso trabajo ha permitido operar, también, una profunda reformulación en este nivel que ha significado un aumento en la eficacia y en la eficiencia de estos procesos, redundando en una mayor acumulación.

Como señala Deleuze (1991), el sistema de primas en el salario ya era utilizado en la fábrica como estímulo a la producción. No obstante, en el período de auge del taylorismo se operaba con el supuesto base de un hombre racional-económico (homo economicus). Esto suponía que los trabajadores se comportaban racionalmente y que para aumentar la eficiencia de la producción sólo bastaban estímulos económicos, condiciones de trabajo objetivas adecuadas (iluminación, temperatura, etcétera) y factores objetivos del propio trabajador adecuados (salud, energía física, presión arterial, etcétera). Sólo luego de las investigaciones de Mayo (1933), en la Western Electric Company, pudo constatarse que los trabajadores en el taller conforman un grupo con códigos propios, los que determinan su actitud hacia el trabajo. En consecuencia, su rendimiento dependía más de la interrelación afectiva, que producía una "moral de grupo", que de la mejora en las condiciones objetivas del trabajo.

El fenómeno del panoptismo, descrito por Foucault en relación con las sociedades disciplinarias, permitió el disciplinamiento de la fuerza de trabajo a través de la internalización del control. Pero, con la reincorporación de las capacidades cognitivo-afectivas del trabajador al proceso de trabajo introducidas por el toyotismo, se produjo la necesidad de desarrollar nuevas tecnologías de gestión de estas capacidades.

En consecuencia, en la intersección de estas transformaciones es donde se encuentran las prácticas y tecnologías para producir una novedosa disposición de ellas. Esta disposición novedosa adquirirá el nombre de empresa.

La empresa como dispositivo

"Cuando se pierda toda la poesía
cuando la gente sólo sobreviva
cuando el cansancio mate la alegría
seremos una máquina de trabajar..." [21]

Rubén Rada

Para Foucault (1989) toda sociedad tiene su o sus diagramas compuestos por las relaciones de fuerzas que constituyen el poder. Estos diagramas actúan como causas inmanentes de agenciamientos concretos (Deleuze, 1987) donde se efectúan las relaciones. En este sentido, un dispositivo puede ser definido como una manera de hacer funcionar relaciones de poder (Foucault, 1989).

En los análisis de Foucault el diagrama disciplinario opera como causa inmanente del dispositivo panóptico y el fenómeno del panoptismo. Es decir, se actualiza, se integra y se diferencia en su efecto.

Como señala Abraham (2000), lo económico no es una disciplina, sino que se constituye por la dispersión de la economía en el espacio cultural, generando efectos que se irradian sobre la vastedad del campo simbólico.

En este sentido, *lo económico* constituye el diagrama privilegiado en el capitalismo contemporáneo. Diagrama que opera una profunda reconversión planetaria, que Guattari (1995) ha llamado Capitalismo Mundial Integrado. Esta reformulación ha significado que el capitalismo opere como un sistema semiótico y de axiomatización del socius. Para este autor el socius es una "noción que comprende las múltiples formas de interacción dentro de una comunidad, grupo, familia. El socius es la instancia básica de la socialidad, el organismo resultante de la interacción social desde sus formas más elementales (amistad, pareja, etcétera) hasta las más complejas (sociedad global)"[22].

Este proceso de semiotización y axiomatización del socius es el que propicia una extensa y profunda reconversión en la subjetividad y en los modos de producirla.

A este respecto, Aubert y Gaulejac (1993) señalan que estas transformaciones adquieren la forma de una sociedad managerial, la que se compone de una estructura organizativa, prácticas específicas de dirección, un sistema de representaciones y valores y un modelo de personalidad basado en el deseo del éxito.

En relación con el nivel de la estructura de las organizaciones, puede señalarse (Wittke, 2003) que estas transformaciones se vehiculizan y materializan en ellas. Es decir, que en las organizaciones se produce un ajuste de todos los procesos de subjetivación, los que se vuelven centrales para éstas, generando una propensión hacia formas homogeneizantes de organización. A este respecto Abraham (2000) afirma que hoy el alma de la empresa debe tener la alegría de las sectas.

---

21 Rada, R. "Quien va a cantar". *Quien va a cantar*. Universal, 2000.

22 Guattari, F. Cartografías del deseo. Buenos Aires, La Marca, 1995, p. 208.

No obstante, los efectos visualizados en la materialización de las organizaciones responden a la relación del diagrama de lo económico con la manera de hacer funcionar las relaciones de poder, es decir, *el dispositivo empresa*.

Deleuze (1991) señala que la empresa es un alma, un gas. Metáfora que remite a ubicarla como un sistema de transformaciones, que ha perdido la sustancia de su predecesora, la fábrica. La empresa es puro verbo, emprender (Abraham, 2000). De esta manera la materialidad de la empresa se constituye en un orden simbólico, un proyecto, un conjunto de valores y una determinada ética.

Los mecanismos en los que se apoya este nuevo orden simbólico son el resultado de la intersección y articulación de variadas prácticas y tecnologías.

Por una parte, la modulación salarial introducida por el sistema de primas se extiende y profundiza mediante la venta de acciones a los propios empleados o remunerando parte del salario por medio de acciones, alcanzando estados de perpetua metaestabilidad (Deleuze, 1991).

Conjuntamente se produce una transferencia de la responsabilidad de la organización y gestión del proceso de trabajo tanto al colectivo de trabajo como al trabajador individual.

Como señalan Aubert y Gaulejac (1993), este traspaso opera bajo diferentes formas: por la disociación en las grandes empresas entre quien ostenta la propiedad y quien ejercita el poder (accionistas y gerentes) y la extensión de ventas de acciones a los propios empleados. Asimismo, los procesos de tercerización de funciones conllevan la creación de nuevas entidades empresariales para hacer frente a estas funciones, generando y reproduciendo una red de empresas interconectadas. Un caso particular se produce fundamentalmente en economías emergentes a través de la constitución de micro y pequeñas empresas, cada vez más extendidas, que van reemplazando las formas tradicionales de empleo.

Para Aubert y Gaulejac el capitalismo managerial estimula que cada persona aproveche sus talentos y que alcance su realización personal en función de los resultados financieros de la firma, de forma que no se establezca antagonismo entre beneficio individual y el de la empresa. Es decir, según los autores, se consigue destruir la confrontación trabajo-capital. Por una parte, "el trabajador no se siente explotado, es su propio patrón y, por otra, el control de la empresa no se obtiene con la propiedad del capital, sino que es la especialización en su funcionamiento lo que permite controlar el capital"[23].

Esto ha llevado a Aubert y a Gaulejac a señalar que "el enfrentamiento entre capital y trabajo, que siempre había tenido como campo natural la empresa, pasa a producirse en el interior del individuo, que se debate entre su tendencia a trabajar menos para protegerse de las exigencias de la empresa, y su inclinación a trabajar cada día más para aumentar sus beneficios y mejorar siempre los resultados"[24].

Como indica Deleuze (1991), las sociedades disciplinarias, con sus instituciones en crisis, están siendo reemplazadas por las sociedades de control. Éstas, más que constituir una serie de moldes o módulos por donde transita el individuo, están constituidas por aparatos de control organizados en un sistema de geometría variable que no cesan de modular.

23 Aubert, N. y Gaulejac, V. El coste de la excelencia. Barcelona, Paidós, 1993, p. 36.

24 Op. cit., p. 38.

En este sentido, el dispositivo empresa produce nueva forma de división del trabajo. Divide sus componentes, generando una nueva forma de ensamblaje modular de la organización del trabajo, que permite su alta movilidad y recomposición y su extensa modulación. "La empresa así no es un sitio sino una parábola, una trayectoria dibujada por los puntos de un recorrido. No hay empresa como espacio ocupado frente a otros espacios, sino modalidades y modulaciones de un mismo mundo: el mundo empresarial"[25].

La extensión y diseminación de estos mecanismos ha generado que la empresa sea "percibida como paradigma de toda acción eficaz en la administración de lo que es propio de los individuos. La política, la salud, la jubilación de los viejos, la escuela y la universidad adquieren los rasgos de la empresa y se cree ahora que la eficacia de sus funciones y el éxito de sus objetivos dependen de que sean administrados con criterios empresariales"[26]. En este sentido, la empresa "economiza la vida". Por una parte, le introduce categorías económicas haciéndola eficiente y, por otra, es el dispositivo usado por el capitalismo para poner bajo su control todos los modos de actividad humana. De este modo asistimos a una empresarización de la vida (Wittke, 2000).

En su extremo, estos mecanismos generan la equivalencia entre sujeto y empresa. Es decir, el propio sujeto es transformado en una organización del trabajo, que ya no sólo es "libre" de vender su fuerza de trabajo, sino que es responsable de sí mismo y está librado a su propia iniciativa.

En consecuencia, la empresa es percibida como una forma de trabajar en aquello que a cada uno le gusta, permitiéndoles depender de sí mismos. Es decir, es percibida como la posibilidad de que el control de la realidad sea "interno", se ubique en el propio sujeto.

Esta percepción tiene variados efectos.

Por una parte, se convierte en una forma de enfrentar la incertidumbre del mercado. Al no existir una relación de dependencia con un empleador, se cree "no estar sometido" a los avatares del mercado laboral, se depende de sí mismo.

Por otra parte, esta percepción de control "interno" de la realidad genera la idea de que sólo se depende de la capacidad del propio trabajo en la determinación de los ingresos a recibir, desconociendo muchas veces el papel del mercado en el éxito del emprendimiento. Asimismo, genera una sobreexplotación de sí mismo, es decir, un autocontrol y disciplinamiento, en tanto se es jefe de sí mismo o aun más, se es una organización. El propio sujeto se convierte en una organización del trabajo.

En síntesis, la transferencia de la responsabilidad de la organización y gestión del proceso de trabajo adquiere diferentes formas, no obstante, converge en un mismo objetivo: *la autogestión.*

Estos mecanismos han permitido producir las formas más eficientes y profundas de internalización del control conocidas en la historia de la humanidad.

25 Abraham, T. La Empresa de Vivir. Buenos Aires, Sudamericana, 2000, p. 37.

26 Galende, E. De un horizonte incierto. Buenos Aires, Paidós, 1987, p. 92.

Procesos de subjetivación

"...en tiempos donde nadie escucha a nadie
en tiempos donde todos contra todos
en tiempos egoístas y mezquinos
en tiempos donde siempre estamos solos
habrá que declararse incompetente
en todas las materias de mercado
habrá que declararse un inocente
o habrá que ser abyecto y desalmado..."[27]

Fito Páez

Como describe Abraham (2000), Foucault estudió la constitución de la subjetividad en un doble aspecto: por un parte, la implementación de dispositivos que convierten al individuo en un elemento de estructuras de sujeción. Por otra parte, "analiza las técnicas de subjetivación que el individuo aplica sobre sí mismo con la finalidad de convertirse en un hombre libre... las técnicas de sí del arte de vivir según lo comprendían los antiguos, trabajaban una sustancia, se inscribían dentro de un determinado tipo de sujeción y connotaban una teleología"[28]. En este sentido, Deleuze plantea que "la fórmula más general de la relación consigo mismo es el afecto de sí por sí mismo, o la fuerza plegada. La subjetivación se hace por plegamiento"[29].

"La sustancia ética para los griegos eran los placeres (afrodisia); para los cristianos la sustancia ética era el deseo concupiscente como estigma de la carne; las representaciones (phantasma) para los estoicos y, según Foucault, los sentimientos para los modernos. Esta sustancia es la materia prima a trabajar cuyo producto es la subjetividad señalada por la dimensión teleológica. Un uso correcto de los placeres nos da el ciudadano libre de la república ateniense cuyo ideal máximo es el filósofo-rey. Una justa apreciación de las representaciones y un examen minucioso de nuestras actitudes nos dan al perfecto patricio romano cuyo ideal máximo es la figura del sabio. Una vigilancia sin pausas, una auscultación de los más secretos rincones del deseo, nos da al cristiano, cuyo ideal es el santo"[30].

En este sentido, la acción del dispositivo empresa produce modalidades de sujeción específicas. Para Galende (1987), "el empresario, emblema del capitalista, se ha recubierto de los imaginarios de la eficacia, el éxito social, modelo de realización personal, en desmedro de aquella imagen de agente de explotación del hombre por el hombre"[31].

En consecuencia, la excelencia ocupa el lugar de valor supremo, que sirve de referencia para medir tanto a personas o cosas (Aubert y Gaulejac, 1993). Para estos autores la excelencia, que deriva etimológicamente del latín excellentia y que significa destacar, no existe sólo en plano empresarial, sino que es también un fenómeno social.

Si en la actualidad la sustancia ética, la parte material de nosotros mismos que va a ser envuelta en el pliegue de subjetivación, son los sentimientos, esta materialidad se inscribe en

27 Páez, F. "Al lado del camino". *Abre Páez*. Warner Bros, 1999.
28 Op. cit., p. 373.
29 Deleuze, G. "Foucault". Barcelona, Paidós Studio, 1987, p. 136.
30 Op. cit., p. 373.
31 Op. cit., p. 92.

la autogestión como modalidad de sujeción, pero trabaja esta sustancia con una determinada teleología o, como señala Deleuze (1987), constituye una "interioridad en espera", es decir, lo que el sujeto espera de muy diversos modos la inmortalidad, la eternidad, la salud, etcétera. En este caso, la finalidad, la teleología está dada por *el éxito*, fin último de la excelencia.

No obstante, "la excelencia no es más que el título que detenta el ocupante del último peldaño de la escalera, siempre de forma pasajera, provisional, hasta que otro, con un éxito más espectacular, lo desbanca"[32]. Esta modalidad de subjetivación pone de relieve, en primer lugar, una comparación con los otros.

Como lo describe Abraham (2000), un adecuado trabajo sobre nuestros sentimientos nos proporciona el poder mental que nos permite ser uno mismo en el escenario de los otros. Este trabajo sobre los sentimientos puede señalarse como el uso de las técnicas que permiten un resultado: *la autoestima.*

En este marco, las tecnologías que trabajan sobre esta sustancia van ocupando lugares centrales en los modos de subjetivación. En este sentido, Abraham (2000) señala a la literatura y a los grupos de autoayuda como las técnicas extendidas para generar esta reconversión subjetiva.

Sólo como apunte puede señalarse la aparición de la "Inteligencia Emocional" como tecnología de cambio aplicada en la organización del trabajo. "El término 'Inteligencia Emocional' se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. Describe aptitudes complementarias, pero distintas de la inteligencia académica y de las habilidades puramente cognitivas medidas por el Coeficiente Intelectual (CI)"[33]. Su principal precursor, Daniel Goleman (2000)[34], en función de su utilidad, rápidamente la aplicó a contextos laborales.

En este sentido, la aplicación de técnicas que trabajan sobre la elevación de la autoestima se correlacionan de manera directa con la desaparición paulatina del Estado de Bienestar.

En síntesis, la empresa con su modalidad de sujeción, la autogestión o autogobierno, el éxito y la autoestima como modalidad de subjetivación constituyen un circuito que posiciona los nuevos modos de producción de subjetividad en la organización del trabajo.

32 Op. cit., p. 61.

33 Goleman, D. La Inteligencia Emocional en la Empresa. Buenos Aires, Vergara, 1999.

34 Goleman, D. La Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Vergara, 2000.

Nuevos modos de organización del trabajo y subjetivación

"Los caminos de la vida
no son lo que yo esperaba
no son lo que yo creía
no son lo que imaginaba.

Los caminos de la vida
son muy difícil de andarlos
difícil de caminarlos
y no encuentro la salida.

Yo pensaba que la vida era distinta
y cuando era chiquitito yo creía
que las cosas eran fácil como ayer
que mi madre preocupada
se esmeraba por darme todo lo que necesitaba
y hoy me doy cuenta que tanto así no es..." [35]

Vicentico

Como se señaló, estos modos de subjetivación ponen de relieve la importancia que adquiere la reutilización de las capacidades cognitivo-afectivas del trabajador en el proceso de trabajo. En consecuencia, aquellas capacidades del trabajador que sostienen la autogestión del proceso de trabajo ocupan cada vez más un lugar de privilegio. En este sentido, los sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencias laborales, que ponen acento en la ejecución del trabajador, constituyen una expresión de estos cambios.

En este marco, lo que se ha llamado la capacidad emprendedora no sólo parece ser una habilidad imprescindible en la nueva organización del trabajo, sino que sobre todo señala la dirección en que habrá de organizarse toda la vida laboral de los sujetos.

A este respecto, Flores y Gray (2003) señalan que las carreras profesionales, aunque la mayoría nunca tuvo total acceso a ellas, han sido la institución social central en la civilización industrial del siglo veinte. Como aspiración mayoritaria, las carreras constituían las vías por las que la gente podía esperar generar continuidad y dar significado a sus vidas.

> "Las carreras hacían mucho por quien las tenía. Una carrera vinculaba las fases de la vida laboral con puntos de paso en el ciclo de vida normal. De este modo, permitía a la gente conformar una narrativa coherente de sus vidas laborales. En retrospectiva, la gente podía contemplar sus carreras como algo definido por la continuidad de la actividad vigorosa de una vida, en lugar de ser una secuencia de experiencias inconexas y adiciones a un portafolio"[36].

> "La mayoría de la gente nunca entendió sus vidas laborales en términos de invención de sí mismos o elección existencial. Históricamente, se operaba bajo el supuesto de que, al elegir formas de vida laboral, cada uno de nosotros debe escuchar con atención, simplemente para hacer una elección única en la vida al descubrir una vocación. En los tiempos modernos, la institución de la carrera daba cauce a esta idea. Una carrera daba forma a las aspiraciones personales promoviendo proyectos de larga duración"[37].

35 Vicentico. "Los caminos de la vida". *Los Rayos*. BMG, 2004.

36 Flores, F. y Gray, J. El final de las profesiones. Nuevas formas de trabajo y de política pública. En la Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. Montevideo, Psicolibros, 2003, p. 150.

37 Op. cit., p. 150.

No obstante, estos autores señalan tres razones por la que este ideal, la carrera profesional, se encuentra en un ocaso: el cambio profundo que las nuevas tecnologías generan, el creciente énfasis en la adaptación de productos y servicios a necesidades particulares y la difusión que la globalización propicia de las nuevas tecnologías.

Las causas analizadas por estos autores son coincidentes con los movimientos generados por las modalidades de sujeción que el dispositivo empresa propicia y con los modos de subjetivación ya señalados.

Sin embargo, resulta relevante recorrer las nuevas formas de vida laboral que Flores y Gray proponen están surgiendo en las sociedades occidentales.

La vida "wired"

"Vos compraste tu educación
te dejaste rascar el lomo
un día decís me las tomo
y no mostraste nada.

Ahora alquilas el amor
te excitaban otras cosas
ibas a cambiar el mundo
y no cambiaste nada.

Cuando todo estaba oscuro
¡ay cómo brillaba tu alma!
hoy se apagaron tus luces
ya no te brilla nada.

Me convencías de todo
me transmitías confianza
de todo eso que era tuyo
ya no te queda nada.

Hay que remar igual en subida
que en la bajada
lo mismo es errarle a la salida
que a la llegada..."[38]

No te va gustar

Por una parte, lo que nominan la vida wired o forma de productividad wired. Esta modalidad se caracteriza por centrarse alrededor de proyectos, los que se ejecutan en función de talentos o inspiraciones. La organización de esta forma de vida laboral se conforma por la ejecución de una serie de proyectos sucesivos. Para los autores, este tipo de proyectos, a diferencia de las carreras, no buscan sentar las bases para la identidad de un individuo. Aunque la ejecución de los proyectos puede requerir compromisos de corto plazo y una pasión intensa, esta modalidad elude compromisos vitalicios, ya que éstos son percibidos como un impedimento para el crecimiento personal. "Estos grupos sienten comparativamente poca lealtad

38 No te va gustar. "Cómo brillaba tu alma". *Este fuerte viento que sopla*. Bizarro Records, 2002.

hacia comunidades empresariales o profesionales que exigen compromisos de largo plazo y frecuentemente las perciben como fuerzas que reprimen su creatividad"[39].

Aunque esta modalidad requiere reconocimiento, éste no se encuentra en la identidad vocacional como en las carreras profesionales, sino que "se manifiesta como reconocimiento de tener una vida wired en sí: dar cauce a los talentos y a las inspiraciones de cada cual, disfrutar de las pasiones y reconocer el estilo libre y liviano que surge de adaptarse a estos valores... En general, en lugar de valorar a las comunidades locales, la gente que vive vidas wired da valor a explorar varias áreas geográficas al estilo nómada"[40].

A los riesgos y anomia que esta forma de vida laboral puede generar, los autores contraponen otra forma de vida laboral que puede, a su juicio, rivalizar con la wired. A esta segunda modalidad la llaman espíritu emprendedor o vida emprendendora.

La vida emprendedora

"Mañana va a ser un gran día
te lo digo yo
nos vamos a mirar las caras entre todos.

El norte no va estar arriba
va a ser todo sur.
Ya no van a sangrar las manos de esos pocos.

Mañana va a ser un gran día
te lo digo yo
nos vamos a mirar las caras entre todos.

Y vos preguntarás por qué esperamos tanto,
sólo para tomar impulso y llegar más alto.
Ya no hay dolor,
ya no duele y no va doler..."[41]

No te va gustar

Como la definen los autores, la vida emprendedora, en lugar de conducirse por la suerte, los talentos y la inspiración del día, se rige por aportar valor a la comunidad en la que el emprendedor vive. Es decir, "comprende renovar la vida de la comunidad a través de algún producto o servicio nuevo, de un logro político como una ley o institución, de un evento cultural o de un nuevo tipo de servicio social"[42].

Para Flores y Gray ser emprendedor significa vivir la historia particular de una comunidad e involucrarse activamente en compromisos sociales. Allí donde la gente wired ve limitaciones y restricciones a su creatividad, es decir, en el compromiso con historias y comunidades particulares, la gente emprendedora percibe un valor esencial para cimentar su empresa. "Es precisamente del cultivo de los compromisos hacia sus comunidades de clientes, vecinos, empleados y demás, de donde los emprendedores derivan su éxito"[43].

39 Op. cit., p. 155.
40 Op. cit., pp. 155 y 156.
41 No te va gustar. "No hay dolor". *Este fuerte viento que sopla*. Bizarro Records, 2002.
42 Op. cit., p. 160.
43 Op. cit., p. 161.

En este sentido, la realización de sí mismo para el emprendedor así definido radica no en sus talentos o inspiraciones, sino en su sensibilidad a las discordias, tensiones y conflictos de valor que comparte su comunidad. "El emprendedor explora formas de vivir que conducen de algún modo a resolver la discordia y reúne a un grupo de gente para lograr que la decisión tenga una total eficacia pública"[44]. Para el emprendedor, a diferencia de la vida wired, lo que da sentido a la vida laboral es el compromiso.

En este sentido, los autores entienden que estas dos modalidades coexisten y muchas veces se superponen, generando formas de vida mixtas wired-emprendoras. Sin embargo, privilegian la vida emprendedora por sobre la modalidad wired, ya que la primera se basa en un compromiso con una comunidad particular y su historia. En consecuencia, señalan que aunque se ha "tratado de equiparar espíritu emprendedor con arbitraje explotador, su creatividad en la producción de nuevas instituciones acude a las mismas energías y prácticas creativas que las de los activistas políticos y los trabajadores culturales... afirmamos que el espíritu emprendedor puede practicarse en muchos dominios de la vida. Lo que los emprendedores, los activistas políticos y los trabajadores de la cultura tienen todos en común es la iniciación de un cambio significativo en un contexto de responsabilidades compartidas y una historia común"[45].

Estas nuevas formas de vida laboral analizadas por Flores y Gray, aunque responden a los cambios en las modalidades de sujeción derivados del dispositivo empresa, no obstante, constituyen una perspectiva de sentido novedoso y diferente que señalan modos de subjetivación que el individuo puede aplicar sobre sí mismo con la finalidad de convertirse en un hombre libre, donde la autogestión, el éxito y la autoestima no significan una forma de individualismo extremo, sino que permiten inaugurar perspectivas inscriptas en agenciamientos colectivos de enunciación.

44 Op. cit., p. 161.
45 Op. cit., p. 161.

Referencias bibliográficas

Abraham, T. (2000). *La Empresa de Vivir*. Buenos Aires: Sudamericana.

Aubert, N. y Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.

Deleuze, G. (1987). *Foucault*. Barcelona: Paidós Studio.

——— (1991). Posdata sobre las sociedades de control. En C. Ferrer (comp.) *El lenguaje literario*, Tomo 2. Montevideo: Nordan.

Deleuze, G. y Guattari, F. (1985). *El Anti-Edipo, Capitalismo y Esquizofrenia*. Barcelona: Paidós Studio.

——— (1998). *Mil Mesetas, Capitalismo y Esquizofrenia*. Valencia: Pre-Textos.

Diccionario de la Lengua Española (1992). Madrid: Real Academia Española.

Forrester, V. (1997). *El horror económico*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (1989). *Vigilar y Castigar*. México: Siglo XXI.

——— (1994). *Hermenéutica del sujeto*. Madrid: De la Piqueta.

——— (1990). *Tecnologías del yo*. Barcelona: Paidós.

Flores, F. y Gray, J. (2003). El final de las profesiones. Nuevas formas de trabajo y de política pública. En *La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo*. Montevideo: Psicolibros.

Galende, E. (1987). *De un horizonte incierto*. Buenos Aires: Paidós.

Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires: Vergara.

——— (2000). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Vergara.

Guattari, F. (1995). *Cartografías del deseo*. Buenos Aires: La Marca.

Hart, C. W. M. (1992). Los experimentos de Hawthorne. En *Investigaciones sobre Servicios de Salud: una antología*. Washington D. C.: OPS.

Moulian, T. (1998). *El consumo me consume*. Santiago: LOM.

Neffa, J. (1990). *El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford*. Buenos Aires: Humanitas.

Rifkin, J. (1995). *El Fin del Trabajo*. Buenos Aires: Paidós.

Wittke, T. (1998). La empresa en la producción de lo social. *En IV Jornadas de Psicología Universitaria*. Montevideo: Facultad de Psicología de la Universidad de la República.

——— (2000). Nuevas Condiciones de Trabajo: Formaciones Subjetivas, Capitalismo y Reconversión. En *Psicología y Organización del Trabajo*. Montevideo: Multiplicidades.

——— (2001). Producción del Consumo y Psicopatología del Trabajo. En *Psicología y Organización del Trabajo II*. Montevideo: Psicolibros.

——— (2003). La organización de la crisis. En *La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo*. Montevideo: Psicolibros.

——— (2003). Fortalecimiento de la Gestión: Horizonte Estratégico para la Intervención Psicológica en PYMES. En *VI Jornadas de Psicología Universitaria*. Montevideo: Psicolibros.

Wittke, T. et al. (2004). Estrategia y Gestión en Micro y Pequeñas Empresas. En *Psicología y Organización del Trabajo V*. Montevideo: Narciso-Psicolibros.

Gonzalo Portocarrero[46]

Problematizando la subjetividad

1. La anulación de lo subjetivo

La posición más "radical" frente al "mundo interior" es invisibilizar su realidad; es decir, negar que la psique humana pueda tener efectos específicos relevantes. Esta anulación de la individualidad está implícita en la concepción positivista de un mundo social regido por leyes objetivas, totalmente independientes de la subjetividad de los seres humanos. Este planteamiento se encuentra, por ejemplo, en ciertas partes de *El Capital,* de Carlos Marx. En efecto, con frecuencia Marx considera al capitalismo como un "proceso sin sujeto" (Althusser), una lógica acéfala que determina por entero el comportamiento de los individuos. En el tomo III de su obra máxima, Marx se refiere al capitalista y al obrero como "personificaciones de categorías económicas". Esta visión supone que la conciencia sea pensada como "ideología", en el sentido de un teatro de ilusiones que media entre las "condiciones objetivas" y la vida interior. Un empresario, por ejemplo, estaría dominado por la lógica de la acumulación de capital, aunque pudiera tener una "falsa conciencia" que le permita pensarse como un ser humano que busca hacer el bien. La ideología, por ejemplo la religión, hace posible esta "falsa conciencia", el divorcio entre las "condiciones objetivas" y la representación subjetiva de ellas. Esta "falsa conciencia" no es "interesante", puesto que no tiene relevancia, es sólo un (auto) engaño. Entonces lo subjetivo, como lo ideológico, es pues sólo lo arbitrario y caprichoso, lo irrelevante.

No está de más decir que, como todo gran pensador, Marx es ambiguo: se plantea más problemas de los que puede resolver, y hasta se contradice con cierta frecuencia. Así, en sus escritos históricos está presente la agencia de individuos y colectividades. Incluso en *El Capital* también se refiere, especialmente hacia el fin del tomo I, en la llamada "Acumulación primitiva", a la historia, que escapando a las "regularidades objetivas" es, sin embargo, el origen de las condiciones socio-culturales que hacen posible el capitalismo (Chakravarti).

Puede considerarse al estructuralismo como un rebrote del positivismo. Ambos modos de pensar suponen la existencia de un conjunto de leyes o causalidades objetivas que la actividad científica debería tratar de representar. La verdad es, por tanto, la adecuación de la mente a la cosa. Como señala Vattimo[47], la creencia en una realidad fija, trascendente, objetiva, sólo es

46 Profesor del Departamento de CC.SS. de la Pontificia Universidad Católica de Perú.

47 Gianni Vattimo. *Después de la Cristiandad* (Buenos Aires: Ed. Paidós, 2004).

posible en la medida en que exista una realidad autorregulada. Ahora bien, en las sociedades modernas, esta autorregulación no es un hecho natural, sino que resulta del ejercicio de la razón disciplinaria. En efecto, el ejercicio del cálculo o de la razón de acuerdo a fines (Weber) crea esas regularidades cuyos orígenes históricos se dejan de lado para ser "naturalizadas", percibidas como hechos primordiales[48]. Efectivamente, en el mundo moderno evaluar las situaciones y funcionalizarlas, en una perspectiva de economía de costos y maximización de utilidades, se convierte en la "actitud natural"[49]. En cualquier forma, "la metafísica representacionalista" (Vattimo) emerge de la propia fuerza del cientificismo y su pretensión de que lo importante es lo objetivo y trascendente a la psique humana. Esta concepción del mundo es tanto más legítima cuanto más racionalizada se encuentre la realidad social. Ahora bien, la hegemonía de la actitud racionalista implica la cosificación de lo humano, su reducción a ente. Se trata, finalmente, del "olvido del ser" (Heidegger) en tanto apertura y posibilidad, indeterminación. De hecho, la cosificación es una tendencia real del mundo moderno. Pero es imposible que ésta se realice totalmente, puesto que la resistencia del ser humano, empezando incluso por nuestra propia animalidad, impide que nos convirtamos totalmente en máquinas. El existencialismo es el movimiento intelectual donde se expresa la rebelión del ser contra la cosa. Desde sus orígenes en Kirkergaard ("sólo lo personal es real"), el existencialismo reivindica los afectos y la agencia como hechos relevantes, productores de efectos específicos.

La crítica existencialista cuestiona la existencia de una realidad UNA, trascendente, objetiva y determinable. La subjetividad no es un teatro de ilusiones, el reino de lo infundado, sino que es el espacio donde se (re)construye lo social. Las personas y los grupos son capaces de reaccionar frente a sus circunstancias rearmando los mecanismos, interfiriendo en su funcionamiento, de manera que no podría hablarse de una realidad social regida por leyes ineluctables. Más adecuado sería concebir el mundo como sujeto a causalidades débiles, probabilidades de ocurrencia que pueden realizarse o no, dependiendo de la agencia de los sujetos o actores.

En Pierre Bourdieu encontramos una renovación de los planteamientos estructuralistas que no llega, sin embargo, a recuperar la noción de sujeto. Bourdieu piensa en términos de una ciencia que busca desentrañar lo objetivo entendido como el dominio de las regularidades necesarias, maquínicas. En "La ilusión biográfica"[50], Bourdieu vuelve sobre la idea de "falsa conciencia" tratando de demostrar el carácter "iluso" de las narrativas testimoniales. Estas narrativas no son totalizaciones verídicas, sino solamente "instantáneas" o "fragmentos", fantasías que no pueden ser sintetizadas en una totalización coherente. Esta incapacidad de síntesis pone en evidencia lo insustancial de la conciencia. Bourdieu critica a la filosofía de

48 F. von Hayek piensa que el orden del mercado es natural, pues tiende a emerger allí donde el racionalismo y la política no interfieren con el despliegue espontáneo del fenómeno humano. Hayek es el teórico de referencia del neoliberalismo.

49 Mientras tanto, el desarrollo de una ciencia sobre el mundo físico supone la idea de un dios creador que ha abandonado el universo a su propia dinámica. Entonces puede surgir la idea de la naturaleza como un reino autónomo que debe explicarse en sus propios términos. En una tradición politeísta, donde el mundo es sacralizado, los fenómenos naturales se suelen explicar como manifestaciones de dioses o poderes soberanos.

50 Pierre Bourdieu. "La ilusión biográfica", en Razones Prácticas. Ed. Anagrama. Barcelona 1997. Bourdieu hace suya la definición de "...la vida como antihistoria que propone Shakespeare al final de Macbeth 'Es una historia contada por un idiota, una historia llena de ruido y de furia pero vacía de significado'. Producir una historia de vida, tratar la vida como una historia, es decir como la narración coherente de una secuencia significante y orientada de acontecimientos, tal vez sea someterse a una ilusión retórica, a una representación común de la existencia, que toda una tradición literaria no ha dejado ni cesa de reforzar", p. 76.

la existencia y a sus supuestos cartesianos, en tanto ésta ofrecería una visión distorsionada del "mundo interior": un yo transparente a sí mismo, por tanto asequible a la conciencia, y, además, soberano, hijo de sus propias elecciones. En contraste, Bourdieu enfatiza lo que llama el "habitus" entendido como el principio regulador de las improvisaciones. El "habitus" sería el equivalente del Yo. Resulta, entonces, que nuestra pretensión de originalidad es un engaño, puesto que no escapamos de los condicionamientos maquínicos que guían nuestro comportamiento. La libertad es, pues, una ilusión y la identidad es una exigencia social normalizadora destinada a fundamentar un sentimiento de deber u obligación. La sociedad nos exige responsabilidad, dar cuenta de sus actos como si ellos fueran resultado de decisiones. En realidad, la sociedad nos designa y condiciona. Somos productos sociales. El mecanismo más sutil para construirnos como individuos aparentemente autónomos es el otorgarnos un nombre propio, un "designador rígido". Tras esta nominación está la expectativa o demanda social de estabilidad y coherencia. Mientras que el apellido viene dado por la casualidad del linaje paterno, el nombre responde a los deseos y fantasías de los progenitores. En conjunto, el nombre propio es un dispositivo destinado a internalizar el control, a que cada uno sea un efectivo policía de sí mismo.

Esta posición de Bourdieu lleva a una desconfianza radical sobre la significación y utilidad del testimonio en tanto intento de dar cuenta de sí. ¿En qué medida lo que dice una persona representa realmente su coyuntura vital? Por ejemplo, una mujer que haya sufrido la violencia simbólica, y que se considere con muchos deberes y pocos derechos, puede, no obstante, presentarse como realizada y feliz. ¿Qué valor, entonces, darle a sus declaraciones? Desde la perspectiva de Bourdieu, éstas no tendrían significación, pues serían simplemente un autoengaño que reproduce la propuesta del modelo mariano en el cual la mujer se realiza en la abnegación y entrega, en el olvido de sí. Cabe notar que si las narrativas personales se consideran insignificantes, lo mismo tendría que ocurrir con los sentimientos, de manera que es el conjunto del mundo interior el que queda invisibilizado o, en todo caso, reducido a "habitus", a "cosa" o a "máquina".

2. El retorno de la subjetividad

Pese al apogeo del estructuralismo en las décadas del '60 y '70, se produce desde los años 80 un retorno de la problemática del sujeto. Signos visibles de este retorno son: el auge del testimonio, el énfasis en las metodologías cualitativas, la creciente visibilización de los afectos, la recuperación de las ideas de libertad y responsabilidad, el propio desarrollo del individualismo. El retorno del sujeto como problema es el fin de la metafísica objetivista, es el rechazo a la cosificación maquínica. Paradójicamente, es el mismo desarrollo del estructuralismo el que prepara el camino de retorno a la visibilización de la subjetividad. En efecto, cuando se cristaliza la concepción de un mundo UNO, trascendente y objetivo, se cae en la cuenta de que esta creencia va a contrapelo de la idea de libertad que está en la sombra de nuestras narrativas personales como posibilidad interpretativa. De allí que el desarrollo del estructuralismo implique una "muerte del hombre" que es existencialmente inaceptable. En realidad el discurso de la "muerte del hombre" vuelve al mundo insignificante. En este sentido uno tiene que preguntarse cuál es el deseo detrás del objetivismo. En muchos casos puede pensarse que la acentuación del polo de lo objetivo tiene como telón de fondo una apuesta a

la reconstrucción de la agencia humana. Así podría decirse que el deseo que anima muchos de los grandes relatos objetivistas es que el hombre se reapropie de su libertad mediante la toma de conciencia de las determinaciones que lo aprisionan. Marx, Weber, Durkheim, Tocqueville, los grandes clásicos, identifican mecanismos y "tendencias objetivas", pero lo hacen en la esperanza de que al conocerlas los hombres puedan controlarlas. Para Marx, por ejemplo, es gracias al conocimiento del capitalismo que los trabajadores pueden convertirse en sujetos de la historia y ya no en meras cosas. Al iluminar las cadenas lo que se pretende es liberarse de ellas.

No obstante, el relato neoliberal de la globalización como un proceso natural del que no podemos escapar, ni tampoco dirigir, es muy diferente puesto que este relato busca invisibilizar la posibilidad de una agencia colectiva. Este es el relato del "fin de la historia". La posición neoliberal es otro rebrote del positivismo. Mientras lo objetivo es lo "natural", lo dado, lo subjetivo es una prolongación sin consecuencias de lo objetivo. Es decir, el éxito económico es la felicidad de la misma manera que la pobreza es carencia y sufrimiento. En el mundo de hoy el neoliberalismo es la ideología hegemónica.

Pero actualmente vivimos una reivindicación de lo subjetivo, el reclamo por considerar la psique individual y colectiva como realidades irreductibles. Esta reivindicación tiene varios orígenes. Se trata, primero, de la toma de conciencia de la imposibilidad de totalizar la realidad social en un metarrelato. La legitimidad del pluralismo de las distintas perspectivas significa la crisis de los metarrelatos. Segundo, se trata, también, del deseo de ser algo más que una "máquina social". El retorno del sujeto es un llamado a dar una mayor atención a los sentimientos. En especial, se constata que hay "emociones primordiales", las pulsiones de amor y odio, que son "reales", que están fuera del texto, del campo de lo simbólico. ¿Qué puede decirle el estructuralismo a una persona que sufre y odia al mundo? ¿Acaso le será consuelo suficiente "explicarle" que sus vivencias son sólo el correlato subjetivo e intrascendente de su situación social? En realidad, habría que decirle que sus sentimientos son puramente "subjetivos", que no importan, que son socialmente insignificantes, que, en todo caso, su sacrificio es el costo de ese progreso que beneficiará a las mayorías. No obstante, apenas enunciada, esta respuesta aparece como "inhumana". El propio Bourdieu fue un activista social, un agente de lucidez en la lucha contra la reificación capitalista de lo humano. En todo caso, el retorno del sujeto como problema tiene como supuesto el deseo de reconocimiento, la pretensión de los individuos de ser considerados como seres y no como cosas. Esta pretensión marca la ruptura con la modernidad y el surgimiento de una nueva época posmoderna o de modernidad tardía. El individuo posmoderno podría decir: "mi experiencia es propia de mí, intransferible; puede que mis sentimientos me conciernen sobre todo a mí pero son reales. Mi mundo interior no es algo irrelevante que deba ser ignorado. Puede razonarse y en este proceso es posible rebajar la angustia, aumentar mi libertad para realizarme como persona". Éste es el "credo" del "individualismo reflexivo" (Giddens) o del "individualismo expresivo" (Bellah) de la persona que, buscando su libertad, trata de narrar con veracidad su experiencia, trascendiendo los modelos ideológicos que le han sido impuestos.

El sujeto que regresa no es el cógito transparente, y soberano de sí, tal como lo pensó la tradición cartesiana y el existencialismo. El sujeto es ahora una realidad dislocada y heterogénea donde, sin embargo, hay algo del orden del exceso respecto a lo maquínico. Después de la

crítica estructuralista retorna un sujeto aminorado, que no es señor en su casa, pero que pese a todo pretende una felicidad que imagina sólo puede conseguir a partir de un conocimiento y una negociación con sus determinaciones fundantes. En este sentido, el término "pos–estructuralismo" es justificado, pues no se trata de negar lo mecánico, sino de aperturar un horizonte donde la reafirmación de ese exceso pueda ser pensable. Zizek, por ejemplo, define al sujeto como un "efecto que excede de sus propias causas"[51]. El sujeto se escoge a sí mismo al deconstruir y reconstruir las causalidades maquínicas que lo habitan. Es desde el presente que se construye la memoria y es en esta construcción que las causalidades se escogen y determinan. El pasado es, entonces, un espacio de virtualidades en el que acaso podemos elegir la que más potencia nuestra vitalidad. En el pasado habitan, pues, muchos presentes posibles, y uno de ellos se actualiza gracias a una elección-decisión de la que no somos enteramente concientes. Uno puede verse como víctima y convertir este principio en toda una hermenéutica del mundo: "siempre recurren las cosas malas, y ya estoy preparado para lo peor, lo bueno que me sucede es accesorio, no perdurará, no dejará huella". Esta máquina o hermeneútica del sufrimiento, que menoscaba el goce de existir, tiene, indudablemente, "raíces objetivas", pero le cabe al sujeto la posibilidad de deconstruirla, afianzando otras causalidades o máquinas que lo conduzcan a la liberación del sufrimiento. De otro lado, las "raíces objetivas" de esta máquina pueden ser muy diversas: la carencia y la pobreza, pero también el desamor que se encuentra en todos los grupos sociales. O, finalmente, el sufrimiento puede ser significado como un "sacrificio", un rito performativo en el que se evidencia la existencia de ese Otro, el amo a quien va dirigido. El dolor regresa como buena conciencia.

Mientras que el estructuralismo se desarrolla en Francia a partir de Saussure, logrando su formulación más potente con Lévi Strauss, el concepto de identidad es elaborado en Estados Unidos. Erik Erikson es quien lo formula con mayor vigor. Según Erikson[52], la identidad está dada por la capacidad del individuo para hilvanar todas las identificaciones, positivas y negativas, que ha desarrollado hasta su juventud. La juventud sería el momento de la vida donde la identidad se cristaliza. La identidad implica una memoria y un proyecto, un sentimiento de mismisidad, una certeza de ser agente, una capacidad de protagonismo. La identidad fundamenta la capacidad de hacer vínculos y la fecundidad del propio esfuerzo. Por último, permite la serenidad o sosiego interior, la comodidad en el estar consigo mismo. Ahora bien no hay identidad sin reconocimiento social. El grupo tiene que avalar la pretensión del individuo, de otra manera ésta no se sostiene[53]. Mientras tanto, la crisis de identidad supone una fragmentación del mundo interior que se revela en una inestabilidad anímica, en la ausencia de una memoria integradora y en la falta de una proyección definida hacia el futuro. También en la dificultad para hacer vínculos y en los sentimientos de angustia y zozobra que conspiran contra el ánimo sereno y el espíritu creativo.

51 Slavoj Zizek. "Does the subject have a cause?", en The Metastases of Enjoyment. Ed. Verso. Londres, 1994.

52 Eric Erikson. "Reflexiones sobre la identidad, la juventud y la adultez joven", en Un modo de ver las cosas. Ed. FCE. México, 1994.

53 "El sentido de identidad del ego es la intensificada confianza en que la propia capacidad de mantener la identidad y la continuidad internas... es igualada por la identidad y continuidad de lo que significamos para otros. El niño que crece debe a cada paso obtener un sentido vitalizador de la realidad a partir de la conciencia de que su modo individual de dominar la experiencia es una variante bien lograda de la forma en que quienes le rodean dominan la experiencia y reconocen ese dominio". (Erikson, p. 577)

El término clave de la definición de Erikson es "hilvanamiento de identificaciones", la capacidad de la persona de hacer suyos los distintos modelos y códigos de comportamiento a los que ha sido expuesto y con los que se ha identificado. La identidad supone, pues, una reconciliación de las voces que nos habitan, una armonía o consistencia en nuestro mundo interior. Por ejemplo, una persona que no asume ciertas identificaciones, mayormente inconscientes, porque éstas son socialmente poco prestigiosas, será, entonces, una persona escindida. Su problemática personal reproduce lo que ocurre en la sociedad.

En su biografía sobre Garcilaso de la Vega, el psicoanalista Max Hernández emplea un marco eriksoniano. Desde esta perspectiva, la vida del Inca es leída como un esfuerzo por integrar herencias distintas y hasta contrapuestas. En un inicio Garcilaso rechaza su vinculación con la madre y con lo indígena, sueña con ser un hidalgo español. No obstante, según Hernández, Garcilaso va recuperando y asumiendo los vínculos con su madre de manera que revalora el mundo de los vencidos. Finalmente, habría logrado plasmar una identidad, la de ser precisamente El Inca Garcilaso de la Vega, nombre que se da a sí mismo y que pone en evidencia su identificación con la realeza inca y la nobleza hispana. Otros autores, como Pablo Macera, han puesto en tela de juicio está interpretación, subrayando la escisión y conflictividad en la vida del gran escritor. La serenidad, el distanciamiento del horror de la conquista o invasión españolas, tan evidente en los *Comentarios Reales,* resultaría sólo de una ilusión de integridad. Su autodefinición como "El Inca Garcilaso de la Vega" sería arbitraria, pues implica una autofiliación que no está avalada por ningún grupo social; no comporta, por tanto, ningún sentimiento de pertenencia, ni tampoco conlleva ningún código de comportamiento.

3. Elementos para una teoría de la subjetividad

A lo largo de su trayectoria, Lacan combatió lo que llamaba "psicología del yo", entendiendo que esta corriente privilegiaba la conciencia en desmedro de la fuerza del inconsciente y que en la dirección de la cura analítica hacía énfasis en el autocontrol y en la adaptación al mundo externo. Estados Unidos, el país de los self made men, era el suelo cultural donde esta concepción –que acentúa la voluntad personal y el conformismo social– podía desarrollarse. Para Lacan, esta escuela no habría salido aún de la ilusión de un cógito transparente y de una sociedad armónica. En contraste con este modo de ver las cosas, Lacan considera que el yo es originalmente otro; es decir, el yo es un fenómeno imaginario, una totalización temprana, siempre prematura, que se forma a partir de una identificación con el otro y la interiorización de sus deseos. En la perspectiva lacaniana, el mundo interior está estructurado a espaldas del yo. No obstante, no es que el yo sea, necesariamente, pura ilusión. En efecto, mediante el trabajo analítico, el cuidado de sí, el individuo puede "atravesar su fantasía" e "identificarse con su síntoma". Esto es relativizar los mandatos sociales al tomar conciencia de que no existe un gran amo al que tengamos que hacer caso (lo que implica romper con la lógica sacrificial de "mi sufrimiento a cambio de tu bendición que es mi buena conciencia") y, de otro lado, "dejarse ser", recuperar la espontaneidad de nuestro goce de las garras del autocontrol mortificante. La visión lacaniana del sujeto, a pesar de ser elaborada en plena efervescencia estructuralista (las décadas del '60 y del '70), anticipa los desarrollos que rehabilitan lo individual como potencia, capacidad para producir efectos específicos.

Volvamos al caso de la mujer que ha sido interpelada (Althusser) por el discurso de la abnegación. Ella se declara feliz porque tiene una buena conciencia, porque cree que hace lo que debe hacer. Desde la perspectiva de Bourdieu, tal declaración sería totalmente insignificante, pues resultaría que esta persona está condicionada por mandatos, por una "violencia simbólica" que la robotiza, que la cosifica, recortando su individualidad. Entonces, sus narrativas y reflexiones sólo podrían ser ilusiones que ponen en evidencia la eficacia de la dominación social. Ahora bien, todo lo anterior puede ser cierto, no obstante, olvida lo fundamental: una persona así encasillada desarrolla "síntomas" –somatizaciones y pasajes al acto– de todo aquello que no puede expresar verbalmente. Es decir, su malestar, al no poder ser elaborado simbólicamente, retornará inscribiéndose en su cuerpo y expresándose en conductas aparentemente impredecibles. Carmen Pimentel, en su libro *Violencia en la barriada,* nota que las mujeres que en el consultorio se proclaman abnegación y entrega, tienen en su casa un comportamiento muy diferente: son violentas con los niños, maltratan a sus animales. Esta actuación del malestar es una búsqueda de equilibrio, una salida a ese trasfondo de frustración humana que produce el discurso autoritario de la maternidad-entrega en las mujeres.

Esta situación nos conduce a la famosa pregunta de Gayatri Spivack: ¿puede hablar el subalterno? Esto es, ¿quien ha sufrido violencia simbólica puede ser capaz de producir una simbolización que cuestione y trascienda los mandatos que ha internalizado? El supuesto de la pregunta es que el sujeto subalterno, eficazmente colonizado, difícilmente puede tener una voz propia, una autoría. Lo que dice tendría que ser la repetición de lo que le han dicho que debe decir. El "resto", que es su singularidad humana, queda, pues, inexpresado, inaccesible a la conciencia. Así, en el ejemplo referido, los sentimientos de ira de la madre-entrega hacia sus hijos son reprimidos, no pueden hacerse conscientes, porque entran en conflicto con la autorrepresentación que le ha sido impuesta. Esta ira es la respuesta a las demandas permanentes que, paradójicamente, ella misma estimula al hacer gala de su disponibilidad total. La condición de sujeto como agente, como persona capaz de negociar con sus automatismos, sería, por tanto, una posibilidad y no una necesidad; la "robotización" mediante la violencia simbólica fuera lo más común. El sujeto emergería de un trabajo sobre sí que permitiría una "subjetivización" o "apropiación" crítica de lo que uno hereda como mandatos, de lo que está instalado como máquina.

A Derrida no le gusta el término "libertad". Le parece demasiado cargado de connotaciones metafísicas, como los de soberanía y transparencia. No obstante, piensa que los seres humanos sí elegimos, que las decisiones enrumban nuestra existencia. Ahora bien, Derrida considera importante diferenciar el cálculo de la elección. En el cálculo no se decide nada, pues se trata simplemente de apreciar el camino más conveniente para llegar a un fin predeterminado. El cálculo supone una conciencia que evalúa las posibilidades alternativas para realizar una meta definida. En cambio, la "verdadera decisión" ocurre sólo en situaciones "indecidibles", donde no hay criterios dados para tomar algún curso de acción. Las decisiones son inconscientes, a través de ellas se expresa el "otro dentro de mí". Pese a esta inconciencia, somos, sin embargo, totalmente responsables de nuestras decisiones. Quizá un ejemplo sea la decisión de amar o de matrimonio. No se trata de un cálculo, sino de un "dejarse ser". (Ya lo dice el viejo refrán: matrimonio y mortaja, del cielo bajan). Aunque sugerentes, los planteamientos de Derrida no dejan de ser problemáticos. Sugerentes, porque representan una feno-

menología plausible de la toma de una decisión. De hecho, las verdaderas decisiones no se basan en el cálculo, sino en una "convicción que viene de adentro". No obstante, también problemáticos en la medida en que no llega a quedar claro por qué tendríamos que hacernos cargo de una decisión en la que nuestra conciencia no ha participado. Para Derrida las pascalianas "razones del corazón" serían las decisivas en el proceso de elegir. Estas "razones del corazón" suponen la existencia de un "pensamiento inconsciente" que sería más veraz que nuestros cálculos conscientes que no podrían escapar de la órbita de lo maquinal o, para decirlo en términos weberianos, de la razón de acuerdo a fines o instrumental. El pensamiento inconsciente emerge en los sueños, en las fantasías o ensoñaciones diurnas, en los actos fallidos. En relación al pensamiento de la vigilia, se trata de un pensamiento más ligado a la imagen y al afecto, está anclado en nuestro cuerpo. En este sentido es más veraz, pues nos engloba y compromete. Pero ese "otro dentro de mí" es un "abismo insondable" del que brotan fantasías de muy distinto signo. Representaciones plásticas de impulsividades. Entonces subsiste la pregunta: ¿podemos considerarnos responsables por esas decisiones del otro dentro de mí? Si tenemos "ganas" de matar a alguien, pero un control moral o sentido de realidad nos desaconseja este acto, ¿podríamos decir que hemos calculado no hacerlo?

Octavio Paz dice que el amor es "la aceptación voluntaria de una atracción involuntaria". En esta perspectiva la decisión no es simplemente resultado de un movimiento afectivo-corporal-cognitivo, también implica la "aduana" de la conciencia. La "aduana" de la conciencia representa una instancia de cálculo en la que se ajusta la decisión respecto a los fines socialmente legítimos o pre-escritos.

Zizek piensa que el acto libre, aquel que rompe con los entrabamientos maquínicos de causa-efecto, implica una "ansiedad insoportable". Siguiendo a Schelling, postula que el sujeto se escoge o predestina a sí mismo a través de una elección inconsciente y primordial de la que él mismo es resultado. Esta elección implica la combinación de la multitud de impulsos en la unidad de mi ser o mundo interior. Una suerte de gesto creador que funda, o actualiza, un orden que se abre paso a través de la actualización de virtualidades que existen, en nuestro imaginario, como posibilidades no realizadas. Entonces, en la experiencia de la libertad, en ese vórtice, o caos de fuerzas, que nosotros percibimos y sentimos, por un breve momento, cuando decidimos sin fundamento, cuando actuamos libremente, en esos instantes, nosotros nos reunimos con lo absoluto –es decir, "restablecemos contacto con el origen primordial fuera de la realidad temporal"(p. 20), con el abismo de las virtualidades previas a la constitución de la realidad. Allí, en ese momento, donde el tiempo se detiene, emergen posibilidades de ser que no colapsan de inmediato en lo actual. La realidad de este momento de indeterminación de ese "instante eterno" que precede a la acción libre, significa que un ser no puede ser reducido a lo que ya es. Otra vez: el ser humano es un exceso sobre su ser cosa.

Ahora bien, siguiendo a Lacan, Zizek postula que la existencia del sujeto supone un "significante vacío". Esta idea, afirma Zizek, lo aleja de la concepción de un sujeto que por debajo del flujo de los cambios retiene un meollo de autopresencia, un mínimo de identidad sustancial. El término "sujeto" designa el hecho mismo de que la sustancia, en el meollo de su identidad, es perturbada por los acontecimientos. El "devenir sujeto de la sustancia significa que un momento subordinado de su totalidad se instala como nuevo principio totalizador, subordinando a la sustancia previa, convirtiéndola en un momento particular suyo"(p. 129).

Por tanto, el devenir sujeto de la sustancia implica un continuo desplazamiento del centro. Entonces, el sujeto, lejos de ser una agencia que yace más profundo y que provoca o "jala las cuerdas" (pulls the strings) de este desplazamiento del centro (del principio estructurante de la totalidad) es el vacío que sirve como el medio y/o operador de este proceso de desplazamiento. El sujeto surge del regreso a la indeterminación originaria, al reino de las virtualidades, a la esfera de lo posible. Este regreso supone que el significante central se ha desvanecido. "La emergencia del sujeto es estrictamente correlativa a la posición del significante central como vacío. Yo devengo sujeto cuando el significante universal al cual me refiero no está más conectado por un cordón umbilical a algún contenido particular, sino es experimentado como un espacio libre a ser llenado por un contenido particular".

Hay una tensión en los planteamientos de Zizek[54]. Siguiendo a Schelling, piensa que el sujeto está constituido por una elección primordial. Pero siguiendo a Lacan, postula que el sujeto está en devenir, en un recrearse permanente que supone algún distanciamiento de lo actual, un remitirse a lo virtual. Es decir, de un lado un sujeto rígido, del otro, uno plástico. Estas dos figuraciones del sujeto, la rígida y la plástica, están muy presentes en el sentido común. A veces el enunciado "genio y figura hasta la sepultura" suena particularmente convincente. Otras veces el enunciado "¡¡cómo has cambiado!?" pone en evidencia, en su interrogante perplejidad, que el sentido común o sabiduría popular no descarta la posibilidad de la metamorfosis de la identidad.

Ambos –Zizek y Derrida– suponen que hay un "otro dentro de mí", quien es el que efectivamente decide. Ese "otro dentro de mí" serían esas "razones del corazón" para Derrida, o para Zizek ese "universo de virtualidades". El sujeto fuera como un organismo, una entidad que se va autoinstituyendo conforme los "principios totalizadores" se vacían por efecto de la dinámica de acontecimientos externos-internos.

Identificar al "bebé dentro del hombre" significa para Melanie Klein descubrir la infraestructura emocional "arcaica" sobre la que se construye el psiquismo humano. El pasado es el principio o fundamento del presente. Antes del surgimiento del sí mismo, la criatura humana atraviesa posiciones distintivas que nunca llega a superar del todo. La "posición esquizoparanoide" corresponde a los primeros meses de vida. La recurrencia de vivencias de fragmentación y de indiferenciación de sí respecto al mundo la definen. Todo lo que sucede remite a las necesidades del bebé. En esa realidad fragmentada el objeto más importante es el pecho materno. Cuando está presente, es un objeto bueno, pero cuando se lo necesita y no aparece, es un objeto malo. Los objetos son parciales y no son los mismos, pues cambian de acuerdo a las necesidades del momento. El objeto malo, el pecho ausente, despierta odio, pues el bebé se siente atacado. En la "posición depresiva" el bebé empieza a tomar conciencia de la unidad de la madre, a diferenciar el mundo exterior de su realidad interna. Surge un esbozo de conciencia y con él la triste constatación de que no es omnipotente. Los cuidados maternos son decisivos. La relación de amor/odio con la madre se estabiliza, pero el bebé quiere reparar el daño que cree haber producido con su odio. Sobre el sentimiento de culpa se instalan entonces las nociones de cuidado y gratitud. La regresión hacia el fundamento arcaico y preverbal de la existencia es constante en la existencia humana. El trasfondo de la vida es un caos de pulsiones inmanejables.

54 Slavoj Zizek, *The Indivisible Remainder. An Essay on Schelling and Related Matters*. Ed. Verso. Londres, 1996.

4. Figuraciones del sujeto

Tal como se viene usando, el término sujeto es un oximorón. De un lado "sujeto" es el participio presente del verbo "sujetar", en este sentido se opone a libre o liberado. De otro lado, sin embargo, el mismo término refiere a algo o alguien del cual se puede predicar algo. A algún tipo de sustancia o realidad. Pensar al individuo como "sujeto" supone remitirlo, a la vez, a una condición de dependencia y a una posibilidad de autonomía. Entonces el supuesto del término es que sólo se accede a la libertad desde la determinación. El uso cada vez más frecuente de sujeto y subjetividad ponen de manifiesto que en el pensamiento contemporáneo está implícito un deseo de razonar la individualidad, ya no como soberanía o ilusión, sino como una realidad que –pese a ser débil– es importante tanto en sí misma como por los efectos que eventualmente produce.

Es posible hablar de tres figuraciones del sujeto en la imaginación contemporánea:

a) un sujeto "fuerte" que es para sí transparente y soberano, esencialmente libre. Este es el caso del cogito cartesiano y, hasta cierto punto, del sujeto existencialista, como también del agente en la teoría de la acción racional y del "sí mismo" en la llamada "psicología del yo".

b) un sujeto que es, en realidad, un no-sujeto, puesto que es una ilusión, sólo una "falsa conciencia", algo así como el delirio que necesita un mecanismo para funcionar sin trabas. Este sujeto, que es puro semblante sin sustancia, corresponde a la "muerte del hombre" postulada por el estructuralismo, e implícita en el positivismo.

c) finalmente un sujeto "débil", dislocado entre lo maquínico y un "exceso fantasmal" de donde puede surgir la acción libre; es decir, un sujeto escindido e inestable pero capaz de agencia, por tanto, productor de acontecimientos que interfieren con lo repetitivo y que implican la creación de sentidos. Este es el sujeto que aparece en Lacan, Derrida y Zizek, en el llamado post-estructuralismo.

Estas tres figuraciones funcionan como horizontes de comprensión de nuestra propia experiencia personal, como moldes que organizan nuestros recuerdos.

El sujeto fuerte es característico del género autobiográfico. En sus *Memorias de un peruano del siglo XX*, Luis Alberto Sánchez narra su vida en un tono épico, como lucha de la voluntad contra las circunstancias, como una sucesión de decisiones donde se reitera una coherencia personal definida en torno a la dignidad y la justicia. Es sintomático que estas memorias se restrinjan a la vida pública. En la sensación de protagonismo y el tono autoaprobatorio, hasta la complacencia, de esta narrativa está patente el deseo de reconocimiento del autor, su afán por modelarse como un "héroe", un ejemplo. Pero esta mitificación de sí es un empobrecimiento de la propia humanidad. La figura pública opaca totalmente al ser humano. Entonces esta narrativa puede servir de fuente para la reconstrucción de procesos históricos, pero no para acercarnos a la complejidad de la vida.

El sujeto débil aparece en el género testimonial. Asociado generalmente al mundo subalterno, el testimonio cubre también, y sobre todo, lo privado. El testimoniante se presenta como hechura de circunstancias perentorias, crueles, inmanejables. No obstante la propia enunciación testimonial corresponde a un deseo de agencia, a una pretensión salvatífica. En efecto, en la medida en que narra su vida, el testimoniante pretende liberarse del pasado,

reconstruir su historia desde una posibilidad emancipatoria. Digamos que se relee como víctima que deviene agente. El constituirse como agente pasa por hacer el duelo por lo perdido, por concebirse como protagonista, por una lucidez acrecentada que le permite una mirada empática sobre el mundo. Como señala Derrida, la capacidad de perdonar es el fundamento de la agencia, pues ella supone la posibilidad de liberarse de la carga de odio y autovictimización que cosifican la subjetividad en un mecanismo reiterativo que supone un estar anclado en el pasado. Muchos testimonios de la época de la violencia en Perú dan cuenta de esta lucha por liberarse del pasado.

No obstante, hay otras narrativas donde no se escapa de la victimización. El deseo del narrador es buscar, en su interlocutor, lástima o compasión, explicar su fatal anudamiento, su ser cosa o máquina sin salida. Domina un sentimiento trágico de imposibilidad. Hay poca empatía, la maldad del mundo se impone a los buenos sentimientos del narrador. No hay salida. El odio y la amargura imposibilitan el vínculo y el amor. Los sueños e ilusiones están condenados al fracaso. Son sólo desvaríos que hacen más llevadero el peso de la existencia.

Entonces puede pensarse que cada una de estas figuraciones del sujeto corresponde a un tipo de narrativa: el sujeto fuerte es "épico", "íntegro", autónomo, se construye a sí mismo venciendo las circunstancias. El "sujeto débil" es "dramático", se mueve entre condicionamientos que lo atrapan y el deseo de ser sí mismo, de producir un sentido propio. El sujeto víctima es "trágico", es el "no sujeto", la cosa impotente que se vive como condenada, de manera que su acción no pretende ser eficaz, está dirigida a corroborar la idea de que pese a sus buenas intenciones no puede escapar de su destino pre-escrito.

Pedro Güell[55]

Mujeres trabajadoras: botes y rebotes del cambio en las identidades femeninas

En algunas de las investigaciones que he participado en los últimos años, asociadas a temas tan distintos como las significaciones del poder en Chile[56], la sexualidad adolescente[57] o las comunidades mesquito en el caribe nicaragüense[58], una y otra vez me he topado con cambios culturales e institucionales que pueden ser atribuidos al reciente proceso de inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Estos cambios no son lineales, en el sentido que se pudiera formular una especie de hipótesis histórica que apunte a que la creciente incorporación de la mujer al trabajo lleva aparejada una tendencia igualmente lineal sobre su identidad. Tengo la impresión –por los hallazgos de estos estudios– que estamos más bien frente a flujos y reflujos, botes y rebotes, los cuales trataré de ordenar desde la perspectiva de la identidad.

Digamos algo básico sobre el concepto de identidad. Mencionemos que, por lo menos, es un concepto muy difícil y que tiene una historia compleja, asociada inevitablemente a una tradición con sesgo esencialista, pero que de una y otra manera necesitamos usar. Sin embargo, yo preferiría usarlo en un sentido instrumental, como el proceso de la identificación o el trabajo de la identificación, precisamente para mantener esta tensión entre ese rasgo de continuidad y mismidad y, por otra parte, este elemento histórico de un sujeto que pretende la mismidad, pero no la logra nunca.

Este proceso de identificación conlleva distintos elementos: lo primero es construirse una autoimagen como tarea; segundo, obtener en los demás un reconocimiento de esa autoimagen o transformar la demanda de los demás en autoimagen. Finalmente, y este es un punto adicional respecto de algunas reflexiones usuales, es la traducción en la acción y en el marco de las instituciones de esa pretensión de autoimagen e identificación. Habitualmente, hemos

55 Coordinador del Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Artículo basado en la presentación realizada en el Taller Internacional del que da cuenta este libro. El autor agradece a Carolina Moreno y a María Luisa Sierra, miembros del Equipo de Desarrollo Humano del PNUD, por sus comentarios y trabajo de edición; el resultado, sin embargo, es de su exclusiva responsabilidad.

56 Informe Nacional sobre Desarrollo Humano: "El poder: ¿para qué y para quién?", PNUD, 2004.

57 Aguirre, R. y P. Güell (2002). "Hacerse hombres. La construcción de la masculinidad en los adolescentes y sus riesgos". OPS - OMS.

58 Informe de Desarrollo Humano 2005. "Las regiones autónomas de la Costa Caribe. ¿Nicaragua asume su diversidad?". www.idhnicaribe.org/informes

dejado la identidad en el campo de los imaginarios, de los relatos sobre el sí mismo y no hemos incorporado suficientemente la actualización de ese relato en la acción, que de manera inevitable está institucionalmente enmarcada. Entonces, hablamos de identidad sin considerar que en la tensión entre el relato sobre sí, sobre los otros y la acción hay algo que le pasa a esa identidad.

Para graficar esta idea me permito una imagen. El proceso de la identificación o el trabajo de la identificación sería como tirar una pelota con fuerza dentro de un cajón cerrado. Su trayectoria no es lineal, sino que está compuesta por un conjunto de botes y rebotes. En este sentido no sólo importa lo que digo de mí mismo como relato, sino cómo es recibido por los demás y cómo es devuelto a mí mismo o cómo yo recibo un relato de los demás y lo devuelvo como un relato de mí mismo y, a la inversa, cómo es recibido por la regulación institucional de la acción. Quiero insistir en este punto: no basta con observar relatos e imágenes en el análisis de la identidad, hay que mirar también la actuación de esos relatos en el marco de las instituciones.

Este concepto instrumental permite –a mí por lo menos– entender algunos de los fenómenos que están presentes en los casos que presentaré a continuación y que responden a cuatro hallazgos empíricos distintos que aluden a la incorporación de las mujeres al trabajo.

Mujeres fuera del límite

Primer hallazgo. Quiero partir con una pregunta: *¿qué pasa con la autoimagen de masculinidad de los adolescentes centroamericanos que son hijos de jefas de hogar?*[59] *¿De qué manera repercuten sobre el esquema clásico de la masculinidad de los jóvenes los cambios identitarios generados por la acción de sus madres?* En este esquema clásico –uno podría decir esquema machista– el mundo es, en su relato, un lugar que tiende al caos por naturaleza. Las mujeres, los niños y los locos no disponen de la capacidad de autoordenarse en este mundo, es decir, pertenecen a la naturaleza. El hombre tiene la capacidad de ponerse por fuera de la naturaleza y, por tanto, es capaz de ordenarla porque posee fuerza, voluntad y racionalidad. Esto le permite producir un límite entre lo doméstico y lo externo. La mujer una vez sometida a este límite es investida de una capacidad para ordenar lo interno, vía los afectos y el trabajo doméstico. La mujer que transgrede este límite –dice la estructura del relato de estos adolescentes– va a producir dos efectos sobre el mundo: el primero, rompe el límite y, por lo tanto, introduce el desorden del mundo en la casa: el vicio, el pecado, la maledicencia, el demonio. El segundo, es percibida en una situación en que ella no tiene capacidad por sí misma para reconstruir el límite de una manera apropiada, por lo tanto, se apela a la necesidad de llamarla al orden, lo que en definitiva se transforma en la justificación discursiva a la violencia intrafamiliar.

La madre trabajadora, jefa de hogar, introduce a los ojos de estos adolescentes una fisura decisiva en este imaginario tradicional porque puede estar a los dos lados del límite simultáneamente: el adentro doméstico y el afuera del mundo del trabajo, la fábrica, la calle. Esto va a romper con la estructura binaria clásica: hombre-mujer, dentro-afuera, desordenado-ordenado, sujeto-pasivo. Cuando una madre altera ese límite sin producir desorden en el mundo, el hijo adolescente suele poseer un imaginario de mujer y de sí mismo, como hombre, muy

[59] Esta reflexión alude al trabajo que hicimos con Rodrigo Aguirre en nueve países centroamericanos en el marco de la OPS.

distinto de quienes no han vivido con una madre jefa de hogar. Esta experiencia pone en cuestión un conjunto de relatos que sólo puede ser recompuesto por el adolescente como una nueva imagen de sí mismo. Este es un tipo de adolescente, por ejemplo, que colabora en la casa y que tiene una imagen totalmente distinta de la relación sexual con las mujeres.

El primer punto a considerar que derivaría de esta primera experiencia empírica sería que las identidades de mujer se construyen también gracias a las fisuras de lo que ellas hacen o introducen, debido a su quehacer, en el imaginario de los otros. Aquí nos encontramos con el tema de la acción y el relato; las identidades no son sólo relatos que tienen códigos, a veces binarios, sino que tienen que ver con experiencias concretas que validan o no validan estos códigos. Entonces las identidades no sólo se sostienen en la coherencia de sus códigos, sino que se apoyan en la experiencia. Las mujeres que trabajan, en el caso de Centroamérica, han ofrecido experiencias a sus hijos que los hacen trascender los códigos de sus propios relatos.

Ser para sí misma

Un segundo hallazgo empírico tiene que ver con nuestras investigaciones en el PNUD sobre cambio cultural en Chile. Un rasgo básico de este cambio es el paso de la mujer desde una autoimagen de ser para otros a un ser para sí misma. Esto va a introducir una transformación que va a poner en el campo de la mujer la idea de decisión: quien es para sí está obligado a decidir. Una mujer nueva –en este sentido, que pertenece al ser para sí, que busca ser para sí– no sólo puede decidir, sino que debe decidir para sí misma.

Un campo de aplicación práctico de esta oportunidad del decidir ha sido –en el caso chileno, por lo menos– el propio cuerpo, es allí donde puede experimentarse este paso del ser para otros al ser para sí. En el espacio del para mí, el mí se hace del cuerpo en dos campos: el del placer y el del autocontrol.

Este relato de autorrepresentación como ser para sí, que es extraordinariamente valorado, requiere de espacios institucionalizados de acción para que se hagan reales. Estas identidades adquiridas requieren un espacio regulado de interacción donde puedan hacerse reales, si no quedan como relatos y normalmente los relatos que no se realizan se transforman en frustración. Dentro de los espacios institucionalizados del decidir para mí, en el caso chileno y en el de los países que han hecho estas transformaciones, encontramos las leyes de control de natalidad, los temas de oferta educacional, las leyes laborales que regulan las cuotas o de derecho a la igualdad de ingresos, por ejemplo.

Pero es necesario reconocer que en términos de la realización de los imaginarios culturales y especialmente en la posibilidad de ejecución de los imaginarios ganados por la mujer, el mercado es más rápido que las instituciones legales. Esto significa que el *"tú decides"* como relato del ser para sí se operacionaliza en el mercado ágilmente como el *"tú manejas tu presupuesto"*, lo que te has ganado tú es tuyo. Lo que en términos publicitarios sería *"tú te lo mereces"*, que se usa para decir *aunque no te sirve para nada, si te dan ganas, cómpralo.* Existe una apropiación de los relatos de mujer mucho más rápida en el mercado que en ciertas instituciones.

En consecuencia, toda ganancia de relato en el campo de la cultura demanda su operacionalización en el campo de la acción y de las instituciones. Sin embargo, esta demanda de operacionalización en el campo de la acción de estos nuevos relatos identitarios de mujer no siempre

logra ser ni rápida ni adecuadamente traducida por las instituciones que se crean, que ordenan bajo control democrático, como una ley laboral, por ejemplo. En el cambio cultural nadie sabe para quién trabaja, esto significa que no basta con hacer cambios en el campo de la cultura, sino que tenemos que apropiarnos del campo de las instituciones que objetivizan los relatos. De lo contrario, vamos a tener siempre un productor de operacionalizaciones que es más rápido que cualquier proceso democrático, como es el mercado.

Decisión femenina

Creo que es un hecho, con más fuerza en unos ámbitos que en otros, que las mujeres están accediendo a puestos de poder y de decisión. Esto se puede ver en las investigaciones que hemos realizado en el marco del Informe de Desarrollo Humano 2004 sobre el poder en Chile. Más allá de los temas de cuotas, de la mayor profesionalización, entre otros, este movimiento ha sido acompañado de un relato que dice que la mujer puede, debe y quiere acceder a puestos de decisión.

Hay un modo de ser, de mandar de la mujer que es funcionalmente más adecuado a las nuevas exigencias de las organizaciones que el modo patriarcal. La nueva organización demanda a la mujer porque tiene algo que es muy funcional a este tipo de organización. ¿Qué es? Una especie de disposición a la horizontalidad, a la cooperación y a la inteligencia emocional. ¿Significa esto una propuesta imaginaria y práctica de una nueva identidad femenina o un reconocimiento, en la acción, de un nuevo relato sobre mujer? Yo no estoy tan seguro, pienso que esto responde, más bien, a una tendencia en las organizaciones que podríamos llamar hipersubjetivación de las decisiones o paradoja a la racionalidad.

La pregunta es: ¿por qué se feminizan las decisiones organizacionales o por qué da la impresión de que las decisiones femeninas son mejores para las nuevas organizaciones? Hoy día las organizaciones son extraordinariamente complejas. En medio de una situación en que la saturación de información demanda velocidad y existe ausencia de criterios para decidir o indeferencia de los criterios con los cuales se decide, sin embargo, tenemos que tomar decisiones. Suele pasar en las organizaciones que una vez que se han puesto sobre la mesa todos los posibles argumentos, muchas veces no se alcanza a definir un argumento racional capaz de decidir para un lado o para otro y con ello establecer un criterio que haga la diferencia. Entonces, el problema surge al tratar de decidir cuál es ese criterio capaz de hacer hoy día esa diferencia. Muchas veces da lo mismo cuál sea el criterio que se aplique, lo importante es emplear uno para poder seguir caminando, después aprendemos de la experiencia y corregimos a futuro. Hoy día es más grave, en términos de las organizaciones, no tomar una decisión y quedarse paralizado frente a las alternativas antes que tomar la decisión y después ver cómo corregimos –eso se llama contingencia.

¿Y cuál es ese criterio posracional? En oriente, hay rectores universitarios que luego de seleccionar una terna, tiran palitos al aire; en occidente, se ha descubierto que el criterio de la mujer hace la diferencia, sobre todo por su emoción. Entonces, obviamente, las mujeres son puestas cada vez más como instrumento de construcción de diferencia bajo el supuesto de indiferencia de ese criterio. Quiero decir que todo este proceso *aparente,* en que las mujeres toman las cúpulas de las organizaciones más modernas y más racionales, está acompañado de

una paradoja de la lógica que sólo se resuelve con la aplicación de un principio de irracionalidad y que hace a la mujer moderna, a la ultraejecutiva, portadora de eso. Sin embargo, hay un relato que en su operacionalización real contradice al propio relato. Una suerte de moraleja respecto a los temas que estamos tratando es que en la actualización institucional de los relatos no todo es lo que parece.

El peso de las familias

Un último caso tiene que ver con el tema de la familia. La privatización de lo público en nuestros países, especialmente de sus instituciones y de sus servicios, ha significado un desplazamiento de funciones desde el campo de lo público al campo privado de la familia. Esto significa que a ellas se les va a atribuir todas las tareas tradicionales. Entonces, temas como la delincuencia, la sexualidad, el educar para la emocionalidad y formar las virtudes psicosociales de la ciudadanía se convierten en responsabilidad de la familia. Antes, esa formación partía en la adolescencia, ahora se inicia en la preadolescencia y ya se está hablando que todos los problemas están en la educación preescolar.

En este contexto, se plantea, por ejemplo, que el problema del trabajo no sería un problema de las estructuras y de los mercados de trabajo, sino de la disposición del trabajador a incorporarse al mercado laboral. Si el tren pasa demasiado rápido, lleno, con las puertas cerradas o no se detiene donde debe, el problema sería que la gente no tiene la astucia suficiente para saltar y subir, eso se denomina *empleabilidad.* ¿Dónde se crea la empleabilidad? Nuevamente en la familia.

Por otro lado, surge otro concepto que apela nuevamente a la responsabilidad de las familias: *la educabilidad.* El problema no sería el colegio ni los profesores, sino que la mamá, quien no hace estimulación temprana con los niños para que aprendan lo que les enseñan.

Esto no sólo significa que se desplazan problemas y se sobrecarga, por lo tanto, a la familia, sino que también está en juego una nueva manera de definir los problemas. Como mostraba en el caso de la *empleabilidad y de la educabilidad,* estos problemas no tendrían su origen sólo en la familia, sino en la raíz psicoemocional de la familia. El problema es que quien debería hacerse cargo de esta introyección hacia la familia de las responsabilidades ex públicas es la mujer y quien podría responder a la raíz psicoemocional de estos problemas de introyección hacia la familia es la mujer. La mujer dos veces. Pero ¿cuál mujer? La más tradicional, aquella que se queda en la casa y cuyo rol es el ordenamiento psicoemocional del espacio porque la razón no sería su campo. Lo que evidentemente implica un retroceso.

Quiero decir con esto que incluso los más modernos de los procesos pueden servirse, funcionalmente, de identidades tradicionales de mujer. No necesariamente todo proceso de modernización institucional va a implicar un cambio en los relatos, sino que, por el contrario, puede significar un reforzamiento de los más tradicionales.

En el análisis de los cambios identitarios producto de la inserción de la mujer en el mercado laboral también se deben observar imaginarios y acciones, botes y rebotes y no todos son oportunidades, también hay muchas trampas.

Debate

Josep Blanch

Hasta ahora, el discurso profesional en el ámbito de los recursos humanos se ha visto abocado a un canto mercenario de las excelencias de la flexibilización de patente neoliberal, ignorando o minimizando los costos sociales y psicológicos de la misma. Muchos profesionales del ramo se vienen dedicando a prácticas tan lucrativas como irreflexivas de reciclaje o de externalización de aquellos mal llamados recursos. ¿Es posible otra manera de pensar y de hacer este trabajo profesional en el campo de los recursos humanos? Se me ocurren al menos dos vías alternativas o complementarias de abordar el tema: evaluar los costes humanos de la precarización del empleo y estudiar las potencialidades teóricas y prácticas del sistema *flexicurity*, que viene a ser una manera de flexibilizar el capitalismo una vez que ya se ha flexibilizado el trabajo. Me pregunto, a la luz de lo que he aprendido de Tommy Wittke, si éste puede ser un buen campo para el desarrollo de nuevas técnicas de subjetivación.

Adriana Kaulino

No sé si son dos preguntas o dos temas. Uno para Tommy Wittke en relación a la idea de que la empresa es un dispositivo de subjetivación y que, entre los procesos y estrategias de subjetivación, también es creadora de valores. Quisiera que comentara si conoce el planteamiento de Dejours y el trabajo que hizo en Francia donde, precisamente, encuentra en las empresas lo que él llama un clivaje moral y ético de los trabajadores, un choque entre una moral privada a la cual tienen que renunciar cuando se enfrentan a la alta competitividad en las empresas y cómo eso afecta principalmente a los gerentes. A ese clivaje lo llama "una cierta psicopatología".

Gonzalo Portocarrero nos ha dicho que hay un retorno de la subjetividad en los años '80. Por lo menos en Brasil, algunos autores –como Jane Russo– concuerdan con este dato como fecha de nacimiento del *boom* de las terapias corporales, las cuales intentan suprimir la separación o la diferenciación entre cuerpo y mente y ve ahí una similitud –por increíble que parezca, pues tiene una ideología distinta– con la neurociencia que también sostiene la indiferenciación entre cuerpo y mente. La apuesta de Jane Russo es que ello constituye "un peligro para la psicología", porque precisamente se eliminaría la dimensión psicológica o la dimensión de lo subjetivo que, para ella, es la dimensión ética, moral de los sujetos. Quisiera saber qué opina de este movimiento o tendencia que, al menos en términos de neurociencia, ya está en franco crecimiento o desarrollo.

Rocío Guadarrama

En el trabajo de Gonzalo Portocarrero se señalaba una polémica entre dos conceptos: subjetividad e identidad. Desde ayer estamos sobre la idea de que ciertas categorías necesitan precisión y revisión en términos de contenidos. Le pediría a ambos expositores algunas precisiones sobre lo que nos han propuesto. Tommy Wittke hablaba de procesos de identificación y de subjetivación. ¿Cuál sería la diferencia entre lo que podríamos llamar identidad o incluso cultura de la empresa, la identificación con los valores de la empresa y los procesos de subjetivación del individuo? Son procesos distintos que sería interesante precisar, pues en ciertos momentos nos habla de procesos externos al individuo y, en otros, de lo que pasa al interior del individuo en esa relación con la empresa pensada como cultura. La pregunta dirigida a Gonzalo Portocarrero es sobre la relación entre subjetividad y agencia. Podríamos pensar que hay alguna relación entre relato y acción mediado por experiencia, lo cual lleva al tema que planteaba Ximena Díaz cuando se refirió a los proyectos de futuro y a lo que podríamos pensar en términos de la acción de los sujetos. Me parece interesante la precisión que hace Pedro Güell sobre cómo los relatos de las mujeres tienen un cierto rebote en las instituciones. El tema planteado por Ximena Díaz parece apuntar a esto, pues no se queda con lo que tiene que ver sólo con el individuo y con su propia construcción como sujeto, sino también con el efecto que pueda producir a nivel institucional o macro.

Ricardo Antunes

Haré tres indicaciones, pues fue una mesa polisémica, pero también muy enriquecedora. La primera es una sugerencia para Tommy Wittke. Me gustó mucho su discusión del papel de la empresa como uno de los núcleos estructurantes de la lógica económica actual. Coincido en que la empresa de tipo toyotista, entre comillas, tanto en Japón como en su occidentalización –a diferencia del taylorismo y del fordismo– hace el ejercicio de una subjetividad inauténtica, en la medida en que es captada por los valores de la empresa. El lema de Toyota en el '54 era "proteja a la empresa para proteger su vida". Este involucramiento en el trabajo instiga la subjetividad que para algunos autores constituye un proceso positivo de "involucramiento incitado" y que para mí es un involucramiento extrañado, pues es una forma más compleja de enajenación. Y, abarcando un poco más, ello tiene que ver con nuestra discusión. Hace algún tiempo vengo reflexionando que la tragedia más dura del neoliberalismo es la introyección en nuestra subjetividad –haciendo una contraposición con Locke– de un individualismo posesivo sin propiedad; las masas están imbuidas de este individualismo sin propiedad, lo que crea un problema complicado. Por último, la ubicación de la teoría de la subjetividad implica una conexión fina y sofisticada del mundo de la subjetividad como del mundo de la objetividad. He ahí la diferencia.

La exposición de Gonzalo Portocarrero fue muy calificada, aprendí mucho y haré sólo una sugerencia que puede considerar o no. La conexión Althusser-Marx no fortalece su argumento. Por ejemplo, Althusser crea un marxismo estructuralista sin sujeto y no es por casualidad que rehúsa la obra de juventud de Marx, para quien la cuestión de la subjetividad es explosiva, no la forma de subjetividad del inconsciente, sino la subjetividad de la interconexión de los sujetos y del mundo de la objetividad. No es casual que al rehusar la obra de juventud de

Marx, en sus últimos escritos Althusser no va a defender la idea del materialismo dialéctico, sino que la cambia por la del materialismo aleatorio. Va a defender que no es el materialismo de la materia, pero que tiene un poco de Marx, un poco de Espinosa, un poco de Freud y un poco de Lacan. Después de esta última obra, escribe su autobiografía, que es explosiva. Althusser dice: *"yo soy un impostor, no leí a Marx"*. Por tanto, la conexión Marx-Althusser debilita su argumentación, que es muy enjundiosa y calificada.

Un último comentario es para Pedro Güell. El capital, la empresa moderna, necesita de la polivalencia, entre comillas, de hacer un poco de todo. En la división sociosexual del trabajo tradicional, el saber hacer todo de la mujer en la esfera doméstica es apropiado por la empresa para saber hacer todo en el mundo de la polivalencia. En la óptica del capital, los hombres son muy unilaterales en tanto que las mujeres son más omnilaterales. Pero desde una perspectiva de género, el ingreso de la mujer al mundo del trabajo tiene además un sentido emancipatorio, un sentido de quiebre respecto de la opresión patriarcal. La utilización de esta polivalencia femenina por el capital se observa en las investigaciones de Helena Hirata, al comparar Japón, Francia y Brasil, apuntando a esto como una tendencia muy importante.

José Antonio Román

Voy a plantear dos órdenes de preguntas dirigidas a los tres exponentes. La primera es que durante el Seminario se ha hablado acerca de la heterogeneidad del mundo del trabajo, la heterogeneidad de las condiciones laborales y, por tanto, la heterogeneidad de los trabajadores o de los sujetos del trabajo. En esta mesa confluimos a un planteamiento acerca de la subjetividad con algunas aspiraciones que aparecen más abstractas, como es hablar del sujeto, la subjetivación, la subjetividad. La pregunta tiene que ver con rescatar esa heterogeneidad histórica de la que habló el profesor Portocarrero, pero ponerla también en el presente. Si es cierto que hoy hay trabajadores en condiciones posfordistas o de flexibilidad, también hay trabajadores en condiciones fordistas y también en condiciones premodernas, prefordistas. Se puede concluir que tenemos sujetos heterogéneos y condiciones de sujeción, de subjetividad y de subjetivación también heterogéneas. La idea es, entonces, poder abrir ese problema.

Por otro lado, diría que también hay un cambio en las reglas globales para las distintas condiciones de sujeción social, que sería la siguiente: si venimos de una historia amparada en el mito de la escasez, donde el trabajo era la acción mediante la cual podríamos resarcir la maldición de la escasez y devenir en un mundo de abundancia y donde trabajar era cosa de lanzarse a trabajar, la publicidad hoy día nos devuelve una historia o un dilema diferentes. Nos devuelve que estamos en un mundo de abundancia, pero lo que escasea es –en términos de escasez absoluta o relativa, por precariedad o flexibilidad– el recurso para acceder a la abundancia. Por un lado, está esa heterogeneidad de situaciones de sujeción social y, por tanto, de sujetos y de subjetividades en relación a los procesos productivos y de consumo, pero también hay un cambio en el dilema que el sujeto enfrenta como vital.

André Béraud

Quiero referirme a la intervención de Pedro Güell sobre la crisis de identidad, en particular a la afirmación –si he comprendido bien– que la violencia conyugal es producto de la crisis de la masculinidad. Estoy totalmente de acuerdo con una parte de la frase, pero total-

mente en desacuerdo con otra. Comienzo por el desacuerdo. No creo que la crisis de la masculinidad sea la que provoca la violencia conyugal. La violencia conyugal ha existido siempre en la cultura occidental desde el momento que se afirma que el hombre es superior a la mujer. Durante siglos y siglos las mujeres han considerado normal ser golpeadas por los maridos. En Francia, desde que se tiene acceso a cifras, las mujeres han sido golpeadas y asesinadas por sus maridos. Pero sí pienso que hay una crisis de la masculinidad y –como Pedro Güell– esa crisis está asociada a una nueva concepción de lo femenino. Es una crisis positiva en la medida que obliga a los hombres a pensar en su identidad, no desde la perspectiva de la superioridad, sino desde otros enfoques.

Antonio Stecher

Quisiera relevar aquellos aspectos de las tres ponencias que nos señalan desafíos sobre cómo pensar hoy la articulación entre identidad y trabajo.

En relación a la presentación de Tommy Wittke, la pregunta que me surge es cómo en su argumentación se integran –a esta conformación de identidades desde los discursos empresariales– aquellos otros campos de experiencia social de los sujetos. El riesgo que veo en su presentación es que lleva a pensar en una especie de interpelación única, unilateral, que constituye a las personas en sujetos emprendedores. El desafío –y lo quiero plantear en estos términos– es justamente pensar el efecto de subjetivación o de interpelación identitaria de las nuevas formas de gestión del capitalismo flexible, en relación con las otras lógicas que viven los sujetos cotidianamente y también en articulación con las posibilidades de resistencia, reelaboración y resignificación de esos mismos discursos. Hemos visto que en muchas entrevistas aparece la posibilidad de la ironía, de la distancia, lo que da cuenta de procesos de mediación subjetiva de los discursos empresariales.

En cuanto a lo formulado por Gonzalo Portocarrero, me interesa relevar –también en un esfuerzo de poder pensar o escapar un poco de estas narraciones tan sobredeterminantes– el discurso del psicoanálisis como un aporte fundamental respecto a esta relación pulsión-cultura o pulsión-orden simbólico. La subjetividad, que es siempre una inscripción en un orden simbólico, supone también un exceso, una incompletud, una resistencia, una falta a ese mismo orden simbólico. Todo orden cultural, simbólico, construye o produce ciertas formas de sujeto, aunque esa construcción es invariablemente inacabada, es parcial. Esa fisura, esa brecha, es un espacio de trabajo reflexivo y de posibilidad de autonomía, de autodeterminación.

La ponencia de Gonzalo es también ilustrativa del modo cómo los distintos marcos conceptuales sobre la subjetividad de los que disponemos abren o cierran diferentes posibilidades de acción política.

Otro desafío especialmente importante, en este ejercicio de reflexión más conceptual sobre la identidad, es lo dicho por Pedro Güell acerca de la articulación entre la identidad como un relato sobre sí mismo y las formas como esos relatos efectivamente se actúan. La pregunta es cómo podemos hacer la articulación entre los relatos o significaciones de los sujetos y las formas de acción, lo que plantea un reto en términos de metodologías cualitativas. ¿Qué metodologías permiten pensar esa articulación entre los imaginarios, los sentidos, los relatos y las prácticas de los sujetos?

Para terminar, una pregunta más específica a Pedro Güell, en relación a la mayor velocidad del mercado para apropiarse de los imaginarios colectivos debilitando la posibilidad de institucionalizarlos en términos más democráticos. ¿Dónde más se podría pensar esa posibilidad de agenciamiento colectivo –no los llamaremos movimientos sociales– que pueda agilizar esa institucionalización; dónde más si justamente el espacio del trabajo estaría dejando de ser aquel ámbito que sustentaba procesos de afiliación y agenciamiento colectivo?

Kathya Araujo

Ha sido muy interesante el seguimiento histórico que hizo Gonzalo Portocarrero de los debates acerca del lugar del sujeto en las ciencias sociales, para terminar casi planteando que aquello que parece histórico en realidad se trata de diferentes tipos de sujetos que siempre han estado presentes y que depende de cómo los concebimos. Así, convirtió una concepción histórica en un aspecto teórico-metodológico. Me parece muy estimulante pensar en esta indicación teórico-metodológica, pues cada vez que se está frente a una narración, se está frente a una idea de sujeto. Detrás hay una noción de sujeto actuante que debemos diferenciar de la narración o del fragmento narrativo que se tiene delante.

En relación a lo dicho, me gustaría preguntarle acerca de su idea de subjetivación. Un punto central y que parte aguas es que la realidad no siempre es subjetivación. Esa es una tesis central del texto presentado y, en esa perspectiva, sólo hay momentos de subjetivación, con lo cual nos pone nuevamente frente a la pregunta metodológica, pero también teórica, en cuanto a lo que nos enfrentamos. Una afirmación muy fuerte es que esta subjetivación estaría básicamente vinculada con un sujeto débil. Sería necesario apuntar más profundamente a cómo deberíamos entender este sujeto débil al cual se le adjudica capacidad de subjetivación y, por lo tanto, capacidad de agencia, y al que le ha llamado "sujeto dramático". Espero pueda también vincular estas figuraciones de sujeto con lo que ellos representan para los lazos sociales, para el vínculo social.

Finalmente, a diferencia de Antonio Stecher, me parece muy interesante que en la exposición se establezca que o hablamos de subjetividad o hablamos de identidad. Aquí hay una afirmación muy potente al decir que por identidad no estamos hablando únicamente del existencialismo, sino también de lo monumental, de lo épico, de lo autoritario, etcétera. Subrayo y pongo a la discusión este tema, pues se hicieron afirmaciones muy importantes y distintas.

Ximena Díaz

Pedro Güell señaló que la modernidad a veces se apoyaba o requería o necesitaba de identidades muy tradicionales de género, especialmente de parte de las mujeres, o sea, que la modernidad se puede desarrollar sin necesidad de producir cambios identitarios fuertes. Estoy de acuerdo con ello y quiero, de paso, hacer una crítica al informe del PNUD respecto al "nosotros", en tanto no expone en toda su dimensión la importancia del trabajo en la constitución de identidades porque, justamente, puede provocar grandes tensiones. Quisiera su opinión acerca del desarrollo chileno de la modernidad, entendida como la modernidad de los procesos de trabajo, los cambios de esos procesos y cómo se sustentan hoy. Si ellos, o parte de los mismos, se apoyan en una imagen muy tradicional de las mujeres, de lo femenino, ¿cómo esto puede ir en

un sentido contrario a la modernidad, en términos de cultura, valores, relaciones de género? Dicho esto y desde una mirada política, considero importante visibilizar las tensiones. Cuando un proyecto político está sustentado fundamentalmente en una modernidad de tipo económico, ese mismo proyecto puede estar generando en otro plano de las relaciones –cultural o sociocultural– un retroceso o un reforzamiento de campos muy tradicionales.

Helia Henríquez

Me referiré a la primera intervención. Me parece fascinante la idea del establecimiento de un control subjetivo del capital sobre la fuerza de trabajo. Me pregunto si esto tiene algunos límites dentro del desarrollo humano de los mismos trabajadores; es claro que no se trata de una adhesión al emprendimiento o a la innovación, al estilo del análisis de Weber en relación con el protestantismo. No hay innovación religiosa ni convencimiento profundo, sino una conducta voluntaria, pero que también es forzada.

Un sector de trabajadoras donde se puede examinar el punto es claramente el de las vendedoras de diversos productos, quienes se desempeñan fuera del establecimiento y a las cuales se les han traspasado todos los riesgos que son propios de la empresa. Tienen que ser muy emprendedoras, pues precisan conseguir listados de posibles compradores, establecer relaciones sociales, transportarse permanentemente, trabajar a la hora en que sus clientes estén disponibles para abordarlos, hacer largos recorridos. En realidad, todo el emprendimiento está entregado a ellas y de eso depende el éxito de la venta. Sólo se les da la posibilidad de trabajar en esa empresa y la remuneración consiste únicamente en las comisiones por las ventas hechas. El punto es que ellas no están contentas con esta modalidad de trabajo ni están convencidas que son emprendedoras innatas. Más bien preferirían alguna regulación y algún salario fijo y sobre esa base tener comisiones. Me pregunto si hay algún tipo de límite psicológico. Pienso que hay límites posibles por el lado de la regulación legal y eso, quizá, habría más bien que preguntárselo a María Ester Feres, pues no conozco su factibilidad. No sería igual a la regulación establecida en épocas pretéritas del capitalismo, pues eran normas que ponían cierto límite a las formas de trabajar y donde existía un sector básicamente obrero que manifestaba una gran resistencia. La resistencia hoy es débil por la amenaza del desempleo.

Vicente Sisto

De algún modo las tres ponencias pusieron el tema de la subjetividad como el principal dispositivo de control de este sujeto emprendedor, libre y, por tanto, responsable de aprovechar las oportunidades. Foucault decía, en un documento pequeño que se llama "Sujeto y poder", que la principal lucha política era contra nosotros mismos, contra la forma de sujeción que hoy tenemos. Se trata de sacarnos esta forma de ensamblaje a la cual estamos sometidos. Tal vez la noción de Pedro Güell acerca de cómo los relatos son ejecutados, cómo ejecutamos estas conformaciones de subjetividad a las cuales estamos obligados, pueda orientarnos. ¿Qué posibilidades ven ustedes de una lucha contra ese mecanismo de control que ya no está fuera, sino dentro de nosotros mismos? Quizá la respuesta esté en las heterogeneidades internas acerca de cómo hemos sido conformados.

Tommy Wittke

Dudo poder responder a todo lo que se ha planteado en esta discusión sobre la vigencia de las categorías, su utilidad, su practicidad. Entiendo claramente que las ciencias sociales se constituyeron –en el proyecto de la modernidad– en la dicotomía entre individuo y sociedad y, de hecho, de un lado quedaron las disciplinas que se adscribían al individuo. Evidentemente, aunque en parte, las dificultades que hemos tenido en la discusión es que este dualismo, esta división aún perduran de diferentes formas en las conceptualizaciones de nuestras disciplinas. De hecho, cada cierto tiempo estamos tendiendo puentes que se constituyen más bien en parches que intentan aunar lo que hemos dividido. Claramente está dividido sólo en nuestra conceptualización. Esta separación entre individuo y sociedad es totalmente ficticia, es disciplinaria y creo que allí radica buena parte de la dificultad. En la constitución de las ciencias sociales, la discusión pasó por el tema de su estatuto de cientificidad y, por lo tanto, teníamos que ser objetivos y no subjetivos para poder convertirnos en ciencia. Pero allí, en este nivel epistemológico, claramente lo subjetivo pasó a ser secundario y se constituyó en un adjetivo. Justamente las disciplinas que trabajaron sobre el adentro, sobre el interior y sobre lo subjetivo perdieron esa batalla por adquirir ese estatuto de cientificidad.

En este sentido, lo más importante a plantear es que la categoría de subjetividad –como la rescato de Foucault, de Deleuze, de Guattari– no es un adjetivo, es un sustantivo y, como tal, tiene entonces una materialidad. En tanto materialidad, tiene una continuidad material sobre todo con el campo social. Es decir, no existe división entre dentro y fuera. A la hora de entender y explicar los fenómenos sociales no podemos pensar en estos términos. De allí la dificultad que tenemos para dialogar sobre la categoría de identidad. Siguiendo a Foucault, entiendo que el campo social opera –usando una metáfora– por *plegamiento*, esto es, que se pliega si se forma este espacio interior virtual que puede ser un sujeto. Pero este plegamiento tiene un proceso de producción social e histórico, es decir, no siempre ha sido igual, no siempre existieron individuos ni siempre existieron grupos; no lo digo empíricamente, lo digo en la medida en que los propios sujetos se puedan representar a sí mismos y vivirse de esa manera. Así, el individuo es una producción del capitalismo y es una producción de subjetividad del capitalismo. En otras palabras, previo al surgimiento del capitalismo no existían individuos más que empíricamente. La venta de la fuerza de trabajo y la libertad de circulación para la venta de la fuerza de trabajo requiere de la constitución de un individuo y, por lo tanto, de un nuevo plegamiento que permita la constitución de esta forma de subjetividad. Pero, claramente también, en este proceso de transformación histórica y social este plegamiento va sufriendo diferentes formas y diferentes modulaciones. Diría que esta concepción de la categoría de subjetividad es totalmente solidaria con la sexta tesis sobre Feuerbach que elabora Marx, donde dice que la esencia humana no es algo abstracto e inmanente al individuo, sino que es el conjunto de las relaciones sociales, es decir, no puede haber un corte de continuidad material entre el campo social y el sujeto.

En relación al planteamiento que hago sobre la empresa, entiendo que es una fase superior del disciplinamiento moderno, como lo plantea Foucault; es decir, el objetivo del disciplinamiento es la internalización del control y el objetivo allí –refiriéndome sólo al mundo del trabajo– es componer esta fuerza de trabajo, que es más que la suma de sus fuerzas elementa-

les o de sus componentes. Sin embargo, esta etapa es la forma más fina, más precisa de control que ha podido desarrollar el capitalismo y, por lo tanto, la humanidad. Tal vez el movimiento entre qué es público y qué es privado, qué está dentro y qué está fuera, sea peristáltico. Es el límite entre privado y público el que se está moviendo y no sólo en términos político-económicos, sino fundamentalmente en cómo se constituye la subjetividad. Quizá sea ese movimiento lo que nos interesaría posicionar, esto es, qué está ocurriendo en relación a ese movimiento. Allí está la posibilidad de pensar en herramientas que nos permitan desarrollar una acción política, o como la llama Deleuze y Guattari, una revolución molecular. En suma, el proceso de transformación necesariamente pasa por la radicalización en la subjetividad, allí es donde está el campo de lucha en este momento.

Gonzalo Portocarrero

Hay una primera pregunta de Ricardo Antunes sobre la apropiación estructuralista de Marx llevada a cabo por Althusser. Cada época se apropia de los clásicos de una manera distinta a partir de los restos que hay en el momento. Recordemos que esta apropiación estructuralista llevó a Marx a ser muy influyente. Inclusive el propio Althusser fue más lejos de sí mismo, sobre todo porque en ese famoso artículo "Los aparatos ideológicos del Estado" planteó el tema del sujeto como interpelado, como construido discursivamente desde ciertas agencias enunciativas que modelaban al sujeto. Este tema de la interpelación era un poco tosco porque no permitía relacionar el tema de la pulsión con el tema de lo simbólico, la reacción de la pulsión sobre lo simbólico y el tema del malestar. Es por ahí que el estructuralismo deja de pensar al hombre como un soporte a las estructuras y comienza a superarse a sí mismo. Por eso esta apropiación estructuralista de Marx tuvo límites. Quizá más fecunda fue la apropiación estructuralista de Freud que llevó a cabo Lacan, pero el hecho es que fue muy importante históricamente al permitir que Marx sea parte del sentido común hasta el presente.

Una segunda pregunta que quisiera responder es sobre identidad y subjetividad. Los conceptos son útiles en la medida que abren perspectivas de inteligibilidad. El significado es el uso, pero de todas maneras el concepto de identidad tiene ciertas latencias, remite a la idea de integridad. En el concepto de identidad hay un dualismo. De un lado está un deseo de autenticidad –generalmente se habla de respetar la identidad nacional o la identidad de uno mismo– como una especie de meollo, de músculo duro que es central para la definición de una persona y de una comunidad. Este meollo está unido a la idea de una agencia, de una capacidad de actuar, pero junto con esta latencia muy válida y positiva, está la latencia homogeneizadora, el abandono de la complejidad, pensar que la integridad es una posibilidad real, la cual es claramente una perspectiva autoritaria. Vemos, pues, que el concepto de identidad también lleva a negar la complejidad, a negar la heterogeneidad, lleva a un tipo de esencialismo excluyente. El tipo de relatos a que conduce el concepto de identidad son relatos autoritarios, no en vano este modo épico de autoconstruirse tiene todo un trasfondo autoritario; la persona que se autoconstruye como héroe invisibiliza muchas partes de sí y tiene un subtexto hacia los demás: "admírame, soy lo máximo". En nuestra época ya no se cree en héroes, los únicos son aquellos de mentira, porque ahora sabemos que todas las canonizaciones no soportan la visión crítica: Freud se entendía con su cuñada, Lacan fue un pésimo padre, Einstein tuvo un hijo loco, los ejemplos pueden multiplicarse. La idea de una persona

íntegra, idéntica, estable, ha desaparecido y, más bien, hay un gusto por conocer esos aspectos recónditos. La noción de identidad lleva a un relato épico que implica empobrecimiento y una relación autoritaria, y el pretendido deslumbramiento vendría a ser un ejemplo.

Acá agradezco la intervención de Kathya Araujo, porque es cierto que estos relatos pueden pensarse también como una tipología de subjetividades, esta subjetividad que sería la del amo, la persona que se siente modelo, que se pretende dueña de sí; luego la de la persona que no tiene ninguna agencia y que está envuelta en un círculo trágico del que no sale, y luego la persona quizá más en contacto consigo misma, que sería aquella que se narra como un drama. Lo que podría establecer una distinción es que hay relatos que tienen una capacidad emancipatoria en el sentido que empoderan y abren las puertas del cambio. Sin embargo, hay otros relatos en que uno se cuenta a sí mismo, que son como consuelos, que en realidad son justificaciones para decir ¿por qué tengo que ser lo que fatalmente soy y no lo quiero ser? Ese tipo de relatos evidentemente no abre muchas perspectivas y, por tanto, no sirve.

¿Cómo construir relatos que empoderen? Un paso importante es la individuación, esto es, adecuar los mandatos a lo que uno es en vez de aceptarlos pasivamente. Lo que algunas veces Tommy Wittke llama subjetivación, yo lo llamaría desubjetivación, porque una interpelación que te construye como un mecanismo, como alguien que tiene que obedecer a voces imperiosas, no otorga la posibilidad de un contacto profundo consigo mismo, sino, al contrario, es una forma de evitar que exista ese contacto y de producir acción y somatización y no una situación de empoderamiento y emancipación para el individuo.

Pedro Güell

Hay dos temas que subyacen a las preguntas. Uno es discutir la propuesta que hago de considerar los relatos identitarios a la par de las estructuras de acción, lo cual puede ser puesto en paralelo con la relación entre agencia y sistema o subjetividad y estructura. ¿Por qué mi insistencia en vincular subjetividad con estructuras o agencia y sistemas? El redescubrimiento de la subjetividad es clave, y lo que hemos intentado hacer, en ocho años de investigaciones en el PNUD, es precisamente poner el tema de la subjetividad como una de las claves del desarrollo. Sin embargo, la subjetividad es ambivalente y lo es en la manera de ser concebida: así como puede ser la afirmación de un principio de autodeterminación social, puede ser también la afirmación del principio de autocontrol y automarginación o el principio de castración de la propia sociedad frente a los sistemas. La subjetividad, considerada al margen de su relación histórica con las estructuras o de la agencia con los sistemas, puede ser una trampa.

La historia de la subjetividad corre paralela a la historia del concepto estructura, pero en un sentido inverso. Podemos formular que el surgimiento de la idea reciente de subjetividad es paralelo al debilitamiento de la idea de racionalidad estructural, es decir, que las estructuras tienen un código de intelección que puede ser descubierto por la acción o por el pensamiento humano y, por lo tanto, modificada intencionalmente. La idea de autorreferencialidad de los sistemas, vale decir, que una estructura no puede ser cazada en su propia lógica y, en consecuencia, no puede ser modificada, está también asociada a esta idea de una subjetividad impotente. Hoy día hay un tema sociológico real –no teórico– y es el de la impotencia de la sociedad frente a los propios órdenes sistémicos en los cuales opera. Por eso, el tema de la subjetividad debe ser pensado directamente.

Para nuestro consumo interno hemos elaborado lo que llamamos el Teorema 2 del PNUD: la fortaleza o la autorreferencialidad de las estructuras es inversamente proporcional a la fortaleza de la subjetividad social. Es decir, las estructuras se han hecho autorreferenciales precisamente porque no hay una subjetividad social suficientemente fuerte, en su capacidad de agencia, como para limitarla. O, a la inversa, la subjetividad es tan débil como para que las estructuras o sistemas se hagan autorreferenciales. Esto significa una consideración de la subjetividad como algo limitado, débil, al igual que la razón o el pensamiento débil tiene un momento de reconocimiento muy interesante en tanto critica las ontologías de la razón total y el principio de identidad total. En ese sentido, hay que atender al principio –casi existencialista– de que la racionalidad y la intencionalidad son parciales. Pero, al mismo tiempo, esta teoría de la subjetividad débil puede ser, o llegar a ser, una justificación de la impotencia de la subjetividad social en las condiciones actuales, porque esta subjetividad se ha transformado en sujeto y objeto de su propio control, es decir, ha metido al mundo hacia adentro y su acción es controlar el mundo hacia adentro.

Esto que hemos hecho, la revolución hacia adentro, tiene que ver también con la afirmación o con la constatación ideológica, entre comillas, de que los sistemas de vida no son intencionalmente modelables por la sociedad. Pero ocurre que la autorreferencialidad de los sistemas –que es uno de los fenómenos actuales– no es natural, no es un hecho de la empiria, es un hecho histórico y políticamente construido y, por consiguiente, está relacionado con el propio devenir de la subjetividad. Decir que el momento actual es el tiempo de la revolución hacia adentro, que de la calle hemos pasado a la farmacia y de las armas al Ravotril –como campo de revolución– tiene que ver con una suerte de reconocimiento acrítico de la impotencia y ambición existencialista que limita la pretensión de la razón, pero seguimos siendo modernos en tanto consideremos que la finalidad de la sociedad es la autodeterminación social. De allí que una subjetividad ambivalente en su concepción, que no se vincule inmediatamente a los marcos institucionales y de acción en los cuales ella se realiza, puede conducirnos a una santificación de la impotencia.

Ahí surge la pregunta sobre cómo podemos generar agencia colectiva capaz de ganarle al mercado, lo que nos lleva al tema de la velocidad. Soy nostálgicamente moderno en tanto sigo pensando que el mecanismo de autodeterminación de la sociedad es la política. No creo que tengamos que buscar otros campos, como si la política se nos hubiera agotado por sobreuso; la política se está debilitando por desuso. Hay que volver a la política, pero ello plantea condiciones, pues no podemos usar la política de la misma manera como se la ha usado en los contextos del Estado de Bienestar y de la industrialización clásica del siglo XX. El contexto actual es radicalmente distinto, y tiene que ver con la velocidad.

La sociedad, como proceso de construcción democrático, requiere de tiempo para construir intereses generales e implantarlos como ley e institución y requiere de tiempo para el debate público, que es mucho más lento que la toma de decisiones en los sistemas modernos. Por otra parte, poder operar el debate social como autoconciencia demanda trabajar en un nivel de generalidad de sus definiciones, conceptos y valores, que no se condice con el nivel de especialización y precisión que exige la toma de decisiones y la definición de los problemas en los sistemas. Entonces, entre sociedad y sistema hay un desacople de generalidad y velocidad. La pregunta es cómo logramos generar, como sociedad, una forma de liberación en su

velocidad y en su generalidad que sea capaz de acoplarse con la velocidad y el nivel de decisión de los sistemas, cómo se pasa de lo muy general y lento a lo específico y rápido. Desde siempre, esto se ha llamado representación, que es el paso de lo mucho a lo uno, de lo disperso a lo concentrado. Lo que está en cuestión es una teoría de la representación, entre otras cosas, una teoría de la representación de la subjetividad.

En suma, primero diría que es necesario poner atención en la subjetividad, hay que volver a vincular el tema de la subjetividad social con el tema de la autodeterminación social y, segundo, no renunciar a la política. No va a ser por la vía del amor –la revolución hacia dentro, la farmacia– que vamos a producir autodeterminación social sobre los sistemas, sino por la vía de la política. En ese sentido, creo que vale la pena volver a ser muy tradicionalmente modernos.

Cierre: Balances y desafíos

Virginia Guzmán

Me referiré a los temas que han estado reiteradamente presentes en estos dos días de Seminario y a los desafíos que me suscitan o les han suscitado a ustedes. Una idea clara e interesante fue la llamada a tener una mirada de largo plazo. Tanto Carlos Peña como María Ester Feres, aunque por distintos motivos, nos hacen recordar que los problemas del presente también han existido en otros momentos, en otras etapas, con sus propias singularidades. Esta etapa es denominada por María Ester Feres como "una nueva fase de acumulación". Ello es interesante, pues de alguna manera revela la conciencia de estar en un momento particular de la historia, en un hito importante, donde los elementos de naturalidad se pierden y aparece más bien una conciencia de crisis.

Otro elemento que constituyó un aporte a las investigaciones presentadas en el primer día fue el pensar cuáles son las condiciones de producción de la identidad; no hacer simplemente una fenomenología de las vivencias, de las percepciones, de los sujetos, de la valoración del trabajo en un momento determinado, sino preguntarse cuáles son las condiciones que crean esos tipos de identidad que fueron discutidos a lo largo del Seminario.

Un aspecto interesante que atravesó el debate es el tema del discurso y la experiencia. Hubo muchas intervenciones sobre autores que consideraban que el trabajo no era central, que la centralidad se había perdido. Durante mucho tiempo esta perspectiva orientó la interpretación de la realidad, pero cuando se fue a la experiencia, se observó una distancia entre esa teorización y lo que fueron las vivencias y los procesos sociales mismos. Para entender una época es muy relevante hacerse un relato y ver cómo los sujetos concretos, los grupos sociales, perciben esos relatos. Esto no sólo es interesante, sino interpelante a un tipo de producción teórica que de alguna manera tenga referentes empíricos, sociohistóricos, etcétera.

Otro tema que cruzó el Seminario es el de la conceptualización. Por un lado, los conceptos que tenemos ¿sirven para entender esta realidad? El contexto ha cambiado de tal manera que interpela a los conceptos y, por otro, la historia teórica que tienen los conceptos. Los conceptos están mirando la realidad para ver su adecuación, pero tienen una historia, una genealogía particular. En ambos casos es necesario replantearse este problema.

Se llegó a los dos grandes temas finales. Uno es interpretar el momento actual: en qué fase del capitalismo estamos y qué oportunidades o desafíos nos plantea este momento. Se abordaron algunos conceptos tales como: capitalismo flexible, nueva organización del trabajo, precariedad muy identificada en algún momento con flexibilidad, reconocimiento de la heterogeneidad y de la diversidad. Emergió una tendencia, que después se fue matizando, a enunciar las etapas por las cuales pasa el capitalismo, casi sin mencionar a los sujetos que lo encar-

nan. En el discurso sólo existen los empresarios, los capitalistas, la fuerza del capital que se va desarrollando, y la capacidad o no de la agencia y de la resistencia.

Por otro lado, se han escuchado algunos intentos de recuperar otros procesos para entender la transformación y que apelaban a factores de cambios culturales y sociales relacionados con un problema planteado por María Ester Feres. Me refiero a la autonomía de los sistemas y, por mi parte agregaría, también a la interrelación de los sistemas.

Aunque el tema de género se tocó muy eventualmente, estimo que el movimiento de género –el movimiento feminista y de mujeres– demuestra claramente una ofensiva de cambio modernizadora que tiene un gran desarrollo en el campo cultural y social en tanto cuestiona interpretaciones, cuestiona la representación de la organización de la sociedad, cuestiona conceptos. También hay otros sujetos sociales que pueden significar una presión de cambio sin que necesariamente venga sólo determinado por una lógica del cambio. Me habría gustado reforzar este aspecto.

Otros conceptos que se mencionaron, pero que tuvieron un menor desarrollo, fueron: tradición-no tradición, tiempo y espacio y, más sutilmente, el tema de la reflexión.

La última mesa, sin proponérselo, vino a resituar la discusión dentro de marcos conceptuales y teóricos más amplios. Donde encuentro que sigue existiendo un movimiento pendular muy fuerte es en la afirmación de: o las transformaciones sociales son producto de estructuras o son producto de sujetos. Se vio el intento de pensar que no hay sujeto y estructura frente a frente, sino que los sujetos son los agentes que reproducen las estructuras y que las estructuras también condicionan a los sujetos. Cómo salir de ese idealismo acerca de la excesiva fuerza del sujeto en sí mismo, no condicionado por los contextos, como plantean algunas teorías. Pero, de igual modo, cómo salir de esa determinación de las estructuras que niega la posibilidad de agencia. Esto tiene implicaciones sustantivas, como es el tema de la recuperación de la política.

Expositores y comentaristas

Expositores

Ricardo Antunes

Doctor en Ciencias Sociales, Área de Sociología, Universidad de São Paulo (USP).

Profesor de Sociología del Trabajo en el Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas en la Universidad de Campinas. São Paulo, Brasil.

Rua Cecílio Feltrin 705. Cidade Universitária - Campinas CEP 13084-110.

rantunes@unicamp.br

André Béraud

Doctorado en Literatura Francesa.

Miembro del equipo ESCHIL – Equipo de Investigación en Ciencias Humanas del Departamento de Humanidades del INSA de Lyon (Institut National des Sciences Appliquées) INSA - Villeurbanne, Francia.

andre.beraud@insa-lyon.fr

Josep Blanch

Psicólogo y Doctor en Psicología.

Profesor e investigador del Departamento de Psicología de la Salud y de Psicología Social, Área de Psicología Social, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Barcelona.

josepmaria.blanch@uab.es

María Eugenia De la O

Doctora en Ciencia Social con especialidad en Sociología, Colegio de México.

Investigadora Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Unidad Occidente CIESAS

Dirección: Av. España 1359. Colonia Moderna, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44190, México.

mdelao@megared.net.mx

Ximena Díaz

Socióloga

Investigadora Centro de Estudios de la Mujer.

Purísima 353, Recoleta,

Santiago de Chile.

xdiaz@cem.cl

María Ester Feres

Abogada
Directora de la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile (1994-2004)
Profesora de la Escuela de Derecho de la Universidad Central.
Santiago de Chile.

Ada Freytes

Socióloga
Miembro del Área Identidad y Representación del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE) del CONICET.
Saavedra 15 - 4º piso (1083), Buenos Aires, Argentina.
Profesora en la Universidad del Salvador y en la Universidad Nacional de Lanús, Argentina.
afreytes@arnet.com.ar

Lorena Godoy

Licenciada en Historia.
Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer.
Purísima 353, Recoleta.
Santiago de Chile.
lgodoy@cem.cl, lgodoyc@puc.cl

Rocío Guadarrama

Doctora en Ciencia Social con Especialidad en Sociología, El Colegio de México.
Profesora investigadora del Departamento de Sociología y de Posgrado en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México, D.F.
Av. San Rafael Atlixco 186, Colonia Vicentina, México, D.F., C.P. 09340, Delegación Iztapalapa, México, D.F., México.
utopia2001@prodigy.net.mx

Pedro Güell

Sociólogo, Doctor en Sociología, Universidad de Erlangen-Nürnberg, Alemania.
Coordinador del Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
Profesor del Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
Santiago de Chile.
pedro.guell@undp.org

María Eugenia Longo

Licenciada en Sociología.
Miembro del equipo sobre Identidad y Representaciones del CEIL-PIETTE del CONICET.
Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Salvador.
meugenialongo@yahoo.com.ar, euski@yahoo.com.ar

Carlos Peña
Abogado, Universidad de Chile.
Vicerrector Académico, Universidad Diego Portales.
Santiago de Chile.
carlos.pena@udp.cl

Gonzalo Portocarrero
Sociólogo, Ph. D. en Sociología, Universidad de Essex, Reino Unido.
Profesor de la Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Lima, Perú.
Av. Universitaria cdra.18, San Miguel. Lima - 32. Perú.
5–11–626 2000 anexo 4300.
gportoc@pucp.edu.pe

Antonio Stecher
Psicólogo y Magíster en Filosofía Política, Universidad de Chile.
Profesor Universidad Diego Portales.
Investigador Centro de Estudios de la Mujer.
Santiago de Chile.
antonio.stecher@udp.cl

Tommy Wittke
Psicólogo, Profesor e investigador del Área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, del Área de Psicología Social y del Área de Salud de la Facultad de Psicología, Universidad de la República de Uruguay.
tommyw@psico.edu.uy

Comentaristas

Elisa Ansoleaga
Psicóloga, Magíster en Gestión y Políticas Públicas.
Profesora Universidad Diego Portales.
Santiago de Chile.
maria.ansoleaga@udp.cl

Kathya Araujo
Licenciada en Psicología, Universidad Católica de Perú.
Doctora en Estudios Americanos, Mención Pensamiento y Cultura, Universidad de Santiago de Chile (USACH).
Directora del Programa de Estudios de Género y Sociedad, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
Santiago de Chile.
karaujo@academia.cl

Irma Arriagada

Licenciada en Sociología, Universidad de Concepción, Chile.
Curso de Maestría en Sociología de la Universidad de Londres (L. S. E.).
Egresada del Doctorado en Estudios Americanos, mención en Historia Económica y Social, Universidad de Santiago de Chile (USACH).
Oficial de Asuntos Sociales, División de Desarrollo Social, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL.
Santiago de Chile.
irma.arriagada@cepal.org

Fernando De Laire

Magíster y Doctor en Sociología, Universidad Católica de Lovaina.
Profesor de la Universidad Alberto Hurtado, en Magíster en Gestión y Políticas Públicas y en Magíster de Antropología y Desarrollo de la Universidad de Chile.
Santiago de Chile.
fernandodelaire@hotmail.com

Malva Espinosa †

Socióloga, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Santiago de Chile.

Virginia Guzmán

Psicóloga, Diplome d'Etudes Approfondies en Sciences Sociales (DEASS).
Sorbonne EPRASS EPHE.
Certificado de estudios de Máster en Sociología. Universidad Católica. Perú.
Doctorante en Sociología Universidad Autónoma de Barcelona.
Subdirectora Centro de Estudios de la Mujer.
Purísima 353, Recoleta.
Santiago de Chile.
vguzman@cem.cl

Helia Henríquez

Socióloga. Depto. de Estudios. Dirección del Trabajo.
Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Santiago de Chile.
heliah@dt.gob.cl

Adriana Kaulino

Psicóloga. Magíster en Psicología Social (UFRJ - Brasil). Doctora © en Psicología Universidad de Chile.
Profesora y Directora de Posgrado, Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Universidad Diego Portales.
Santiago, Chile.
adriana.kaulino@udp.cl

Flavia Marco Navarro
Experta de proyecto
Unidad Mujer y Desarrollo
Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL
Santiago de Chile.
flavia.marco@cepal.org

Francisca Márquez
Antropóloga, Universidad de Chile.
Magíster en Development, Universidad Católica de Lovaina, Bélgica.
Ph. D. en Sociología, Universidad Católica de Lovaina, Bélgica.
Profesora e investigadora Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
Santiago de Chile.
fmarquez@academia.cl

Cecilia Millán
Socióloga
Programme Manager
OXFAM GB/Canadá Chile.
Santiago de Chile.
cmillan@oxfam.cl

José Olavarría
Sociólogo
Ph. D. © en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
Profesor investigador, Estudios de Género.
Área de Estudios de Género, FLACSO.
Santiago de Chile.
jolavarr@flacso.cl

Vicente Sisto
Psicólogo, Magíster en Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona y Doctor en Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona.
Profesor de la Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
visisto@yahoo.com

María Nieves Rico
Antropóloga
Oficial de Asuntos Sociales, Unidad Mujer y Desarrollo
Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL.
Santiago de Chile.
nieves.rico@cepal.org

Horacio Rivera

Psicólogo y Doctor en Ergonomía, Universidad Católica de Lovaina, Bélgica.
Profesor, Universidad Diego Portales.
Santiago de Chile.
hrivera@ceyet.cl

José Antonio Román

Psicólogo, Magíster en Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona y Doctor © en Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona.
Profesor Universidad Alberto Hurtado.
Santiago de Chile.
jroman@uahurtado.cl

Juan Pablo Toro

Psicólogo Universidad de Chile. Magíster en Psicología Universidad de Erlangen-Nürnberg, Alemania.
Decano Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Universidad Diego Portales.
Santiago de Chile.
juan.toro@udp.cl

EDICIONES
UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES

centro de estudios de la mujer

Este libro reúne aportes de un grupo de investigadores de siete países de América y Europa, convocados por el Centro de Estudios de la Mujer y la Escuela de Psicología de la Universidad Diego Portales, de Santiago de Chile

El mundo del trabajo vive transformaciones mayores, que han hecho surgir tesis que postulan desde la pérdida de su centralidad hasta, incluso, su ocaso como principal estructurador de las identidades y de las relaciones sociales en el mundo contemporáneo. ¿Cómo afecta esta situación a la subjetividad? ¿Cómo viven su experiencia laboral hombres y mujeres, jóvenes y adultos, sujetos de distinto nivel socio-ocupacional, en el contexto de un trabajo escaso, flexible y precarizado?

La diversidad de enfoques y perspectivas disciplinarias comprometidas en este libro se articulan a partir del intento transversal por describir y explicar la dinámica de estas transformaciones, su impacto en los procesos de subjetivación y las controversias y tensiones ético - políticas que generan.

Con todo, y tal como sugiere la lectura de las ponencias y debates que conforman este libro, el desafío para las Ciencias Sociales continúa siendo cómo contribuir para hacer del trabajo un espacio emancipatorio, que propicie la autorrealización y dignidad de hombres y mujeres.

COORDINADORES
Ximena Díaz
Lorena Godoy
Antonio Stecher
Juan Pablo Toro

ISBN 956-7397-82-1
9 789567 397822