

Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad

Work diversification and fragmentation in the Hypermodernity

Clara Betty Weisz Kohn
Facultad de Psicología, Universidad de la República (Uruguay)

Autor referente: bweisz@psico.edu.uy

Historia Editorial

Recibido: 02/04/2016

Aceptado: 25/07/2016

RESUMEN

El mundo del trabajo en la hipermodernidad se caracteriza por la fragmentación y diversidad de modalidades de inserción laboral, donde coexisten condiciones de trabajo típicas del industrialismo asalariado, junto a la informalidad, las políticas sociales de empleo, los modos de contratación flexible, y los emprendimientos autogestionados, entre otros. Dicha polarización y discontinuidad produce múltiples imaginarios sociales, representaciones sociales del trabajo en construcción e identidades laborales en movimiento. La epistemología y la metodología de la psicología y la sociología clínica

constituyeron la perspectiva desde la cual se llevaron a cabo investigaciones en la temática, articuladas con la enseñanza y las actividades de extensión universitaria. Hiperpresencialidad del mundo del trabajo, incertidumbre, trayectorias laborales yuxtapuestas; construcción de subjetividad a partir de vínculos y pertenencias fragilizadas; placer y sufrimiento en el trabajo; así como gran dificultad para que se desarrollen sujetos colectivos; son los principales resultados obtenidos en el proceso de co-construcción de conocimiento con los propios trabajadores.

Palabras clave: trabajo, hipermodernidad, fragmentación

ABSTRACT

Work in the Hypermodernity is characterized by fragmentation and diversity of forms of employment, where coexist typical conditions of wage industrialism, with informality, social employment policies, next to self-managed enterprises collectively, among others. Such polarization and discontinuity produces several social imaginary, social representations in construction, and labor identities in movement. Psychosociology Clinical and Sociology Clinical are the

epistemology and methodology perspective from which the investigations were conducted, articulated with teaching and university extension activities. Hiperpresencialty of the work, uncertainty, juxtaposed labor trajectories; weak subjectivity construction and fragile links; pleasure and suffering at work; and great difficulty to develop collective subjects; are the main results obtained in the process of co-construction knowledge with workers themselves.

Keywords: Work, Hipermodernity, Fragmentation

Introducción

El resurgimiento del mundo del trabajo, luego de la más aguda crisis del capitalismo, en su fase neoliberal a comienzo del presente milenio, diversifica las modalidades de inserción laboral. La fragmentación y la incertidumbre caracterizan el trabajo en la hipermodernidad actual, donde se yuxtaponen los trabajadores regidos por la lógica *managerial*; con aquellos que llevan adelante ocupaciones autogeneradas en las que predomina la precariedad; junto al modelo asalariado del capitalismo industrial, pero cuyos significantes y medio ambiente laboral han sufrido importantes modificaciones, tanto en el ámbito público como en el privado; unido a la población en situación de pobreza y vulnerabilidad que se incorpora a las políticas sociales de inserción sociolaboral; coexistiendo con los emprendimientos autogestionados colectivamente, entre otros.

A los efectos de producir conocimiento que permita comprender en profundidad el sentido y los significantes, los imaginarios sociales, las representaciones del trabajo en construcción y las identidades laborales en movimiento que acontecen en las trayectorias laborales de la hipermodernidad, se llevó adelante una serie de

investigaciones, articuladas con la función de enseñanza y las actividades de extensión universitaria, desde la perspectiva epistemológica y metodológica de la psicología y la sociología clínica.

Imaginario social (Castoriadis 1980), representación social (Moscovici, 1986) e identidad laboral (Jodelet, 1986) constituyen nociones centrales, en función de su potencialidad heurística y comprensiva para dar cuenta de la dimensión sociohistórica y psicosimbólica, del fenómeno que nos ocupa: las transformaciones y resignificaciones del mundo del trabajo en las sociedades hipermodernas (Araújo 2013, Aubert, 2004; Lipovetsky, 2006). Dicha yuxtaposición produce fracturas y rupturas, nuevas patologías y nuevas oportunidades, así como también inhabilita la emergencia de sujetos colectivos.

Estrategia metodológica

Las metodologías usadas fueron combinadas, siempre desde un abordaje interdisciplinario, particularmente tomando referentes teóricos de la psicología, la filosofía, la sociología, la historia y la salud ocupacional; y en permanente co-construcción de conocimiento junto a los propios trabajadores y las organizaciones sociales que los nuclean –la central única de trabajadores (PIT-CNT), la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU), la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas (ANERT), entre otras–; también la institucionalidad pública directamente vinculada en la temática: Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), entre otros; y las organizaciones de la sociedad civil (OSC), quienes operan de intermediarias e implementan las políticas sociales de inserción laboral destinadas a la población en situación de pobreza.

En todos los casos, predominó la perspectiva epistemológica de la psicología clínica y la sociología clínica, que marcan, además, el posicionamiento ético de llevar adelante la co-producción de conocimiento junto a los actores sociales. De acuerdo

con el paradigma de la complejidad (Morin, 1990), que plantea la ruptura de las fronteras disciplinarias y la interdisciplinariedad, a los efectos de abordar un modo integral y multidimensional del problema de investigación, la sociología clínica se detiene específicamente en atender los diversos registros que atañen al tema/problema: desde el contexto macro histórico, geopolítico y económico, pasando por las circunstancias familiares y por los legados institucionales; haciendo énfasis en la singularidad de la historicidad del sujeto, producido y productor de su propia historia de vida.

Dicha epistemología y estrategia metodológica permiten, entonces, articular las condiciones objetivas y materiales de existencia con la construcción de subjetividad; individuo y sociedad; el peso de la historia y la capacidad de elección y de acción.

Para la construcción del dato (Canales, 2006, 2014), se utilizaron diversas herramientas correspondientes a las metodologías cualitativas de investigación. Se utilizó la observación y observación participante, entrevistas semiabiertas a informantes calificados, análisis documental. Particularmente el abordaje biográfico es el que habilitó a adentrarse en los procesos en movimiento, en las trayectorias, sus hitos, sus peripecias, los placeres y sufrimientos en el trabajo. Las historias de vida, individuales y colectivas, apoyadas en los soportes metodológicos propios de la psicología y la sociología clínica –árbol genealógico, proyecto parental, trayectoria social, entre otras–, permitió un conocimiento fecundo y profundo de las transformaciones en el mundo del trabajo en la hipermodernidad actual, de la fragmentación, fracturas y rupturas en los imaginarios, las representaciones sociales y las identidades laborales que se yuxtaponen actualmente.

Transformaciones en el imaginario social, en las representaciones sociales y las construcciones identitarias del trabajo en la hipermodernidad

Una vez resurgidos de las cenizas del neoliberalismo, económico y simbólico de los

años 90, regido por el Consenso de Washington en la región, las modalidades de inserción laboral y ocupacional se diversifican y fragmentan, dejando atrás el único y hegemónico modelo del empleo de la modernidad. Dicho modelo, de todos modos, nunca funcionó en estado puro sino que operó a modo de mito en el Uruguay amortiguador de las medianías, fundamentalmente en trabajadores calificados dentro de los sectores obreros, en los profesionales liberales y en los empleados públicos. Asimismo siempre coexistió, aunque en menor medida que en la mayor parte de Latinoamérica, con la informalidad laboral, con la inestabilidad producto de las crisis cíclicas del capitalismo, así como también con trayectorias fragmentadas principalmente en los y las trabajadoras de baja calificación, de menores ingresos y peores condiciones de trabajo.

Hipermodernidad de sociedades fragmentadas, sentidos sociosimbólicos del trabajo contrapuestos y polarizados, metafóricamente entre los *winner*s globalizados y los perdedores territorializados, donde suceden simultáneamente múltiples modos de inserción en el mundo del trabajo que abarcan desde: 1) formas precapitalistas de organización del trabajo, sobre todo en áreas rurales; 2) el modelo taylorista-fordista, típico del industrialismo, que produce los opuestos empleo-desempleo; 3) nuevas formas de organización del trabajo, tanto en el ámbito público como privado, vinculado con las nuevas tecnologías, con nuevas políticas de gestión y con diversidad de formas contractuales en las relaciones laborales; 4) modalidades de trabajo autogeneradas individualmente en tanto trabajador independiente y/o cuentapropista; 5) trabajo autogenerado colectivamente, en las fábricas recuperadas, los emprendimientos asociativos y las cooperativas de trabajo; 6) junto a políticas sociales de inserción sociolaboral.

A su vez, enfrentamos las clásicas dificultades de los jóvenes en su primera inserción laboral, unidas a la desafiliación del sistema educativo, lo que los coloca con menores oportunidades de acceder al mundo del trabajo; y a las dificultades de empleabilidad

de aquellos trabajadores que se encuentran en la última etapa del ciclo vital/laboral, ya sea por las exigencias físicas relacionadas con la productividad en los empleos de baja calificación como por las dificultades de adaptación a las nuevas tecnologías.

La fragmentación, rupturas y fracturas socioeconómicas, culturales y dentro del mundo del trabajo, conducen a que coexistan trabajadores calificados que se vuelven técnicos y pasan a ser trabajadores independientes y/o *managers* de las grandes empresas, quienes no participan en instancias colectivas –como sindicatos o partidos– y se restringen a llevar adelante su carrera profesional. En este sentido, el polo promocional con los valores *manageriales* de éxito, eficacia, calidad total, y performante en todos los aspectos de la vida oficia como modelo bajo la prerrogativa de la lucha de lugares (De Gaulejac, 1998) para formar parte de los *winners*. Predomina la desterritorialización del lugar de trabajo, el estar conectados y disponibles todo el tiempo. Trayectorias cambiantes y fragmentadas vinculadas con el deseo; capacidad de adaptación y reflexividad para afrontar situaciones inéditas e imprevistas. Estos trabajadores se ubican en la zona de integración (Castel, 1997), inmersos en el ascenso de la incertidumbre (Castel, 2010), pero esto ya “no comporta tragedia ni Apocalipsis” (Lipovetsky, 1994, p. 32) sino que es, en muchos casos, celebrado en términos de las oportunidades que habilita de crecimiento y desarrollo personal. A su vez, estos sectores experimentan los costos de la excelencia (Aubert & De Gaulejac, 1993), mayor estrés y se incrementa competitividad. Sin embargo expresan estar conformes o, mejor dicho, adaptados a las circunstancias: “*Somos parte de una cadena imparable donde nos sabemos dominados pero a la vez estamos acostumbrados y decidimos seguir el ritmo para no ser excluidos*” (trabajador de servicios de logística, hombre, 40 años). No se establecen vínculos profundos, el trabajo demanda muchas horas al día y los sujetos están abocados a ello, relegando otras áreas de la vida tanto como la salud física y psicológica (Weisz, 2012).

Por otro lado, los “perdedores”, la zona de exclusión, los desafiados (Castel, 1997,

2002), grupo que reúne a aquellos trabajadores insertos laboralmente en ocupaciones de bajo prestigio e ingresos, cuyas condiciones de trabajo son precarias, zafrales, informales o formales con alta rotatividad, tienen limitado acceso a la seguridad social; las habilidades operativas y concretas que se les exige requieren de escasa capacitación. El bajo nivel educativo alcanzado incide directamente en el acceso y las condiciones de este. Surgen las ocupaciones autogeneradas, generalmente informales; el cuentapropismo suele ser la alternativa de inserción laboral. Los bajos ingresos generan una preponderancia de las múltiples ocupaciones: más de un trabajo, entre las cuales se combinan horarios diurnos y nocturnos; empleo formal y otro informal; entre semana y fin de semana, produciendo una hiperpresencialidad del mundo del trabajo en la vida cotidiana. Sin embargo, frente al temor del no-trabajo y el *“fantasma del desempleo”* (mujer, 39 años) esta situación vital no es vivida con dramatismo, queja o insatisfacción. Manifiestan que, en función del nivel educativo alcanzado, esas son las condiciones laborales posibles de lograr. En el mismo sentido, opera la edad como restrictor de acceso al empleo formal, en los que se encuentran en la etapa alta del ciclo vital/laboral: *“dentro de lo que es mi situación, yo estoy bien, estoy a gusto con mi trabajo, acá es bastante tranquilo”* (trabajador, sereno, hombre, 55 años); aunque se trate de jornadas extensas, en malas condiciones laborales y con baja remuneración. La expectativa está puesta mejores condiciones de trabajo para sus hijos. Por su parte, en los que se encuentran al inicio del ciclo vital/laboral, predomina una alta frecuencia y naturalización de la rotación y sustitución de un lugar de trabajo por otro: *“Yo ahora estoy en este trabajo, antes estuve en otros, y si no me gusta, o no da, me voy para otro”* (trabajador, vendedor en comercio, hombre, 25 años). Se puede decir que en este polo o zona nos encontramos con la combinación de una mayor exposición al riesgo, reivindicación de mejores ingresos pero con una interiorización de los mecanismos de adaptación junto a visiones básicamente conformistas (Weisz, 2012). Existen reivindicaciones de mejoras en la remuneración,

pero no se plantean en términos de transformación social.

Ya sea que se esté en una zona u en la otra, nos enfrentamos en la hipermodernidad actual al exceso de trabajo, ya sea por hiperpresencialidad o por multiocupación, que responde, en muchos casos, a los bajos ingresos percibidos. Pero no son solamente las dificultades económicas y la era del consumo que provocan la hiperactividad laboral sino que, también, se relaciona con las exigencias cada vez mayores del mundo laboral, el temor a la pérdida del trabajo y/o al hiperdisciplinamiento producto de la interiorización de la ideología *managerial*. La flexibilidad, la incertidumbre y la vulnerabilidad, entendida multidimensionalmente, atraviesan de diverso modo a todos y todas. Siguiendo Boltansky y Chiapello (2002) en este tercer espíritu del capitalismo, donde lo más importante es saber gestionar su propio yo, la tendencia es a la individualización. La individualización, en tanto asunción de iniciativas y de riesgos, propia de la burguesía se traslada al trabajador, lo cual ha permitido trasladar a los éstos las incertidumbres del mercado. La empresa no solo domina las actividades propiamente económicas sino que también las no económicas se gestionan cada vez más como empresas: la vivienda, la familia, la vida cotidiana (Weisz, 2012).

La adaptación a la sociedad del riesgo conlleva un repliegue hacia sí mismo, al propio desarrollo profesional, a la capacidad de anticipar los peligros, de soportarlos y de enfrentarlos biográficamente. El incremento de la zona de vulnerabilidad y el pasaje de la sociedad de clases a la sociedad del riesgo hacen que ya no sea la solidaridad de clase la clave para combatir la miseria y evitar el descenso social sino que “rescatarse” es la consigna y la tendencia es el abordaje individual (Weisz, 2013).

“Frente al estrés y la angustia constantes de perder ese lugar, aparece lo que Freundembergt llama el “hombre quemado”, el *burnout*, Braudillard hablaría del “hombre en implosión”. Explotamos por dentro, vamos quemando nuestras energías y nuestros cuerpos: contracturas intensas, dolores musculares, tensión en los hombros, dolores de columna, taquicardias, sensación de ahogo, caída del cabello, problemas

digestivos, gastritis, úlceras, insomnios, impotencia sexual, desgano sexual, enfermedades cardiovasculares (Araújo, 2013, p. 72) prevalecen en tanto constituyen las nuevas patologías de la vertiginosidad, incertidumbre y la hiperpresencialidad del mundo del trabajo en la hipermodernidad que nos envuelve, de diferente modo a unos u otros, afectando en diverso modo según, zonas geográficas, sectores socioeconómicos y culturales, franjas etáreas, género, entre otros.

Imaginarios yuxtapuestos, representaciones sociales del trabajo en construcción e identidades laborales en movimiento

Imaginarios yuxtapuestos en torno al trabajo

El imaginario, en tanto construcción social, no es algo ficticio o un reflejo de la realidad, sino una creación colectiva, producto de la interacción intersubjetiva de las múltiples fuerzas que se atraviesan en cada contexto histórico y cada lugar geográficamente delimitable, donde se va dibujando un orden y un sentido, que se manifiesta en las normas y valores, en mitos y leyendas, en las instituciones y en el lenguaje. La sociedad se crea a sí misma creando sus significaciones imaginarias, que son cambiantes por definición, por lo que la ontología del ser social puede describirse como “autocreación que se despliega como historia” (Castoriadis, 1980, p. 70).

Todo momento sociohistórico toma elementos del pasado y propone algo nuevo, construyendo un imaginario efectivo, central, hegemónico, paradigma interpretativo del mundo que pretende imponerse como lo instituido. El legado sociohistórico del lugar simbólico del trabajo –desde la herencia grecorromana, transitando por la modernidad, la posmodernidad y la hipermodernidad actual–, delimita el horizonte de posibilidades de lo deseable, lo pensable y lo posible.

El imaginario social acumulado históricamente en torno al trabajo, se remonta a la herencia helénica donde la tarea de hacer emerger forma de la materia, producir

bienes y brindar servicios es la misión de aquellos que se ubican en el último eslabón de la estructura social. La ausencia de reconocimiento se conjunta con el legado romano donde *opus* –trabajo efectuado– y *opera* –actividad de trabajo– se asocian con el *tripallium*, con lo penoso, el sacrificio y el dolor. Con el advenimiento de la modernidad, la “ética protestante y el espíritu del capitalismo” (Weber, 1986), el trabajo pasó a ocupar un lugar central, organizador de la vida individual y colectiva. En el industrialismo taylorista-fordista, el empleo se conformó en el imaginario instituido por excelencia. Las crisis subsiguientes, junto a “la lógica cultural del capitalismo tardío” (Jameson, 1989), y el neoliberalismo real y simbólico de la posmodernidad, fragmentaron dicho imaginario, estallando las normas y valores social y culturalmente compartidos. Pérdida de sentido, hedonismo e individualismo pretendieron conformarse en los nuevos componentes imaginarios centrales. Por su parte, en la hipermodernidad actual (Enriquez, 2004), se reconfigura el escenario, ante la coexistencia polarizada de dos imaginarios centrales: los integrados, ganadores, eficaces y exitosos por un lado, los fracasados y desechables por el otro. (Weisz, 2015).

Pero también todo momento sociohistórico ha construido sus imaginarios periféricos, discordantes, críticos y contrahegemónicos. El imaginario radical abre la posibilidad de surgimiento a nuevas formas y modos de ser. “Ningún estado del ser es tal que haga imposible el surgimiento de otras determinaciones que las ya existentes” (Castoriadis, 1980, p. 105). Lo instituyente, en tanto carácter sui géneris, creación y surgimiento.

Representaciones sociales del trabajo en construcción

La representación social en tanto fenómeno cognoscitivo, si bien toma elementos del transfondo común, que denominamos imaginario social, es sobre algo y de alguien. En tanto categoría analítica conlleva un menor nivel de generalización. Se inscribe entre lo psíquico y lo social, permite articular lo macro y lo micro, la acción y la estructura, lo

individual y lo colectivo, remite a un sujeto que no es un individuo aislado, sino que se genera a partir de los *habitus* (Bourdieu, 1991) y se desarrolla entre sistema y mundo de la vida (Habermas, 1984). Todo sujeto interioriza y se apropia de las representaciones, a la vez que intervine en su construcción. En tanto categoría hermenéutica, la representación social es una construcción social, que sucede fenomenológicamente en toda interacción intersubjetiva. La representación social es parte de la realidad, tiene repercusiones en la práctica en la medida en que es el modo en que los sujetos interpretan y dan sentido a la acción. Se manifiesta y se hace accesible, ya sea por medio de palabras, de gestos o de las interacciones. Las representaciones –siguiendo a Moscovici (1986)– surgen de las prácticas recurrentes, objetivan la realidad, como construcciones simbólicas del sentido común que sirven para interpretar y guiar la acción.

En la medida en que escasamente preexiste un sentido común compartido en relación con las múltiples modalidades de inserción laboral actuales, con excepción del empleo propio del industrialismo asalariado, el sujeto se ve interpelado a llevar adelante un proceso de construcción y a un esfuerzo de innovación. Las modalidades no asalariadas –trabajo por productividad, por contrato a término, ocupaciones autogeneradas, emprendimientos autogestionados colectivamente–, tienen un escaso anclaje en un marco cultural de referencia, por lo que el núcleo figurativo, requerido para interpretar, orientar y justificar los comportamientos, así como procesar lo novedoso, es amplio y poco preciso, lo cual genera una permanente resignificación de las experiencias laborales. Es en este sentido que la representación en tanto construcción acontece en y durante la trayectoria laboral, utilizando como recurso significados preexistentes, pero modificándolo o alterándolo sobre la base de la interacción y de la interpretación de la situación, ya que toda comprensión es aprehensión de sentido contextualizado. Las experiencias significativas por las que va transitando en su trayectoria laboral, reafirman que las representaciones no son

estáticas ni uniformes, sino que varían en función del tiempo, del espacio, del contexto y de las interacciones. Llevan en sí elementos de continuidad y permanencia.

Así, en cada una de las modalidades de inserción mencionadas se van de-construyendo y construyendo representaciones sociales en torno al trabajo, que varían a su vez en función de lugar que ocupa el sujeto dentro de la estratificación social, considerando como indicadores el ingreso, la segregación territorial, el nivel educativo y el consumo (Veiga, 2015), a lo que habría que agregar el género y la etapa dentro del ciclo vital/laboral del sujeto-trabajador.

Por su parte cada uno de los modos de inserción laboral mencionados, así como el pasaje por parte de un mismo trabajador, de una o más modalidades de inserción a lo largo de su trayectoria laboral incluyendo períodos de desempleo o de desocupación y no-trabajo, repercute obviamente sobre las construcciones de la representación social del trabajo en las sociedades hipermodernas.

Identidades laborales en movimiento

Despejada la desgastada noción de crisis de identidad, nos disponemos a pensar qué tipo de configuraciones identitarias se constituyen hoy. Nos encontramos ante identidades líquidas (Bauman, 2005), que fluyen ante el desvanecimiento de los sólidas y tradicionales modelos identificatorios de la modernidad, reconfigurando las significaciones identitarias, de modo incierto y pasajero.

En un mundo flexible y cambiante, se diversifican y superponen las modalidades de inserción, a modo de trayectorias fragmentadas que se conforman a partir de una sucesión de acontecimientos. Este tránsito individual, incrementa el aislamiento, debilita los vínculos e inhabilita la emergencia de sujetos colectivos, promoviendo así el declive de la crítica, sujetos pasivos y conformistas (Botlasnsky y Chiapello, 2002).

La fragmentación y diversificación del mundo del trabajo, de las biografías y trayectos sociolaborales que se originan a partir del neoliberalismo de los 90, naturaliza cada

vez más las identidades líquidas, distanciándose de imágenes nostálgicas, sin necesariamente producir rupturas o conflictos identitarios.

Consistente con lo antedicho en relación con la yuxtaposición de imaginarios sociales y representaciones sociales en construcción, De la Serna (2010), analizando el caso argentino, distingue las siguientes identidades laborales que coexisten en la actualidad: a) identidades asalariadas; b) las identidades inmateriales; c) los trabajadores burocráticos; d) las identidades de la asistencia; e) Las identidades desafiadas; f) las identidades asociativas.

Entre similitudes geopolíticas y especificidades de la historia sociopolítica de Uruguay, se tomarán las principales características de cada una de ellas, adaptándolas a la realidad local, deteniéndose con mayor profundidad en las identidades asociativas, por su carácter novedoso y su potencialidad alternativa al modelo hegemónico.

a) Las identidades asalariadas han sido las más estudiadas desde todas las ciencias sociales. Su representación social es la más nítida y sólida, en correspondencia con el típico modelo del capitalismo industrial y del Estado de bienestar. Está asociado a estabilidad, formalidad y protección social. Sin embargo, a partir de la desindustrialización, de la restructuración productiva, de la agudeza de la crisis a inicios del presente milenio así como de los impactos del desempleo y sus repercusiones en la subjetividad (Araújo, 2002), dicha solidez identitaria se ha fragilizado. En la hipermodernidad la condición de asalariado ya no es sinónimo de certeza y certidumbre. Esto es referido con cierta nostalgia en los adultos, en aquellos a quienes les fue transmitida la cultura obrera y en quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, no siendo así para aquellos trabajadores insertos en la lógica *managerial*. Los trabajadores asalariados enfatizan la importancia del restablecimiento de los Consejos de Salarios, en tanto fuerza colectiva que opera de garantía en el cumplimiento de sus derechos. Sin embargo es también en el mundo del trabajo asalariado donde se producen altos niveles de malestar y sufrimiento, surgiendo

nuevas patologías asociadas a ello.

b) Las identidades inmateriales refieren a trabajadores que se identifican con la sociedad de la información y la comunicación, conviven con las nuevas tecnologías, diseñan y desarrollan productos inmateriales. Los modos de contratación varían ampliamente, desde el modelo asalariado hasta contratos por producto. El modelo de organización de las empresas se asemeja al modelo toyotista, donde el trabajo flexible, el aumento de la productividad a través de la gestión y organización, la lógica de *just in time*, la eficiencia y la eficacia, junto al trabajo en equipo y los círculos de calidad, conducen a la imagen de un trabajador que se compromete y asume como propia la empresa en que lo emplea. Muchos de estos trabajadores se identifican con el mencionado paradigma *managerial* a la vez que, pasado cierto tiempo, el agotamiento, el síndrome de *burnout* y los costos de la excelencia comienzan a pesar y presionar fuertemente sobre los cuerpos y el psiquismo.

c) los trabajadores burocráticos son aquellos que están insertos en el ámbito público, ya sea a nivel municipal o estatal, en los entes públicos, en los servicios desconcentrados, en Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial. Todos ellos han venido perdiendo legitimidad y prestigio, su utilidad social está siendo fuertemente cuestionada, y criticada especialmente desde la lógica *managerial* de la eficiencia, la eficacia y la rentabilidad por encima del bien público; identidades deterioradas que luchan por reivindicar un lugar perdido, similar a la pérdida de poder de los Estados Nación, en la era de la globalización.

d) Las denominadas identidades de la asistencia refieren a la población que constituye la nueva pobreza, donde no solo se trata de necesidades básicas insatisfechas sino también de múltiples derechos vulnerados. Es a partir de la detonante falla del modelo neoliberal y en la etapa del pos consenso de Washington, en un reconfigurado papel del Estado, que surgen en el cono sur los Ministerios de Desarrollo Social, desde los que se implementan las políticas sociales destinadas específicamente para esta

población. Tanto en los programas de renta básica condicionada, los de apoyos en cercanía, como las políticas sociales de inserción sociolaboral adolecen de la inevitable paradoja: por un lado se propone devolverles a los sujetos la condición de ciudadanos, se propone empoderarlos como sujetos de derecho, a la vez que reproduce el estigma y la fragmentación, produciendo políticas focales que no articulan con las políticas universales tendientes a la integración social (Midaglia, Castillo, & Fuentes, 2011). Ellas, ya que las beneficiarias son mayoritariamente mujeres jefas de hogar, reclaman la dignidad de insertarse laboralmente a partir de un trabajo genuino (mujer, 26 años).

e) Identidades desafiadas: “la desafiliación aludida no solo se plasma en la falta de anclajes y seguridades y en el desconocimiento en tanto trabajador, sino también en otra carencia, quizás más importante: la no pertenencia a colectivos sociales que porten una identidad grupal, un yo colectivo. Nos referimos a la inexistencia para el entrevistado de un espacio valorativo y normativo en el cual desarrollar lazos de sociabilidad. Estamos ante la versión más brutal de lo que Sartre (1984) llamó la condena a la individuación o, en términos de Castel (1997), el individualismo negativo, el sujeto por defecto” (De la Serna, 2010, p. 281). Estamos ante la nuda vida de la que nos habla Agamben (2003, 2004), o las vidas desperdiciadas de Bauman (2004), donde la desprotección es total, los niveles de riesgo están naturalizados, y van más allá del ámbito laboral invadiendo todas las áreas vitales. La identidad deteriorada (Goffman, 1986) impacta sobre la autoestima, sobre el deterioro del cuerpo y de la salud.

f) identidades asociativas: modalidades de inserción laboral autogestionadas. Gran diversidad de rubros de actividad, tanto en el sector primario, secundario, como terciario de la economía; multiplicidad de modalidades de organización y diferentes grados de formalización pueden encontrarse en el marco de la economía social y solidaria. Los principales motivos por los cuales han surgido los emprendimientos

colectivos en torno al trabajo devienen de: a) el cierre de empresas donde los trabajadores procuran mantener la fuente de trabajo y se denominan fábricas recuperadas; b) colectivos de trabajadores desocupados o precarios que se nuclean, en general, con apoyo de organizaciones sociales o no gubernamentales para conformar una alternativa de inserción laboral; c) fuentes laborales creadas a impulso del nuevo marco de relaciones laborales y reestructuración productiva; d) emprendimientos productivos que brindan servicios surgidos a partir de la implementación y el apoyo de políticas sociales que así lo estipulan; e) impulso autónomo con apoyos de organizaciones motivadas en busca de superar los modelos de producción capitalista y de obtener una nueva forma de relación social y productiva, teniendo como meta la transformación social.

En nuestro país, mayor peso e impacto ha tenido el formato jurídico cooperativo. Los orígenes del movimiento cooperativo se remontan a finales del siglo XIX, reconociendo una fuerte carga ideológica en estrecha vinculación con los movimientos sociales. Su desarrollo ha estado ligado a la acción del Estado, que, por medio de leyes, normas o diversas disposiciones, ha manifestado su apoyo o ha relegado al sector cooperativo. En este sentido, en los últimos años se abrió una ventana de oportunidad (Tarrow, 1997), donde se destacan la creación del Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOP) en 2008, que pasa a ser el órgano rector; y en 2010 la creación del Fondo para el Desarrollo (FONDES), a partir de una modificación de la Carta Orgánica del Banco República, autorizando la creación de fondos para el financiamiento de proyectos autogestionados. En el presente año este organismo ha sido fuertemente cuestionado, modificándose al posicionarse a favor de la viabilidad económica, más que en los aspectos programáticos de la autogestión. A su vez se incluyen en el FONDES apoyos a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), transformando lo que fuera el espíritu original de su creación.

En cuanto a organizaciones de la sociedad civil, el movimiento cooperativo cuenta con

una única Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP), de alcance nacional, y con la Federación Uruguaya de Cooperativas de Producción (FCPU) que logró a su vez, en estos últimos años, ser parte del PIT-CNT, creándose la Secretaría de Autogestión.

Por su parte en la Recomendación 193 de 2003 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone la promoción de las cooperativas, en el entendido de que desempeñan un papel importante en la lucha contra la pobreza, en la generación de puestos de trabajo, facilitan el acceso a servicios sociales y comunitarios, fomentan la ayuda mutua y pueden servir de puente para lograr la inclusión de personas que trabajan en el sector informal a la economía. Las recomendaciones refieren a la promoción del cooperativismo por parte de los Estados a través del lineamiento de un marco jurídico y políticas fiscales específicas apropiadas, así como la prioridad en las compras públicas.

Las modalidades autogestionadas se distancian del imaginario instituido, promoviéndose como instancias instituyentes, con potencialidad de habilitar el imaginario radical, en tanto utopía planteada por Castoriadis (1980). Sin embargo, su realidad, las complejidades y peripecias por las que transitan, los motivos de surgimientos y los conflictos grupales abren un alerta en cuanto a la capacidad transformadora de este tipo de experiencias. Y a la vez constituyen una experiencia significativa para quienes las transitan, resignificando sus trayectorias laborales y el sentido del trabajo en general. Implican poner el cuerpo, involucrarse, procesos de agenciamiento y de empoderamiento. Constituyen una experiencia significativa productora de identidad, novedosa en la medida en que escasamente preexisten contenidos de sentido común compartido en relación con las cooperativas de trabajadores. El escaso anclaje en un marco cultural de referencia hace que el sujeto, entonces, se vea obligado a un esfuerzo de innovación representacional, por lo que todo proyecto autogestionario trae consigo espacios de autonomía y creación,

individual y colectiva. Esta experiencia que no puede descontextualizarse de la etapa actual del capitalismo y de la hipermodernidad, por tanto, también es parte de la “sociedad del cansancio” (Han, 2012). Hacerse cargo de un proyecto autogestionado implica mayor compromiso, reflexividad y recuperación de sentido.

Pero para poder ir más allá y producir acción histórica, al decir de Touraine (1981) o poder pensar la experiencia como biopolítica, diría Arendt (1993,1995), para acercarse a la idea de trabajo como creación, hasta llegar a la acción ubicada en la esfera pública y política, se requiere pensar la identidad como compromiso, en sentido existencialista sartreano; la identidad entendida como construcción del sujeto del actor, articulando todas las dimensiones de lo humano.

Consideraciones finales

Las diversas modalidades de inserción laboral que coexisten en la actualidad van configurando y resignificando el imaginario social, las representaciones y las construcciones identitarias. En las sociedades líquidas (Bauman, 2000), los sujetos van transitado simultánea o transitivamente entre dichas modalidades, ocupan diferentes lugares dentro de la estratificación social, pertenecen a distantes generaciones y optan por diferentes géneros. No hay un único y hegemónico sentido del trabajo. Pero, a la vez, hay componentes que transversalizan a todos y todas: la hipermodernidad, el capitalismo posindustrial, la globalización, la sociedad de la información y la comunicación, el consumo, las condiciones de emergencia de las nuevas patologías, la pulsión de vida y de muerte están presentes en todos y todas, dentro de estas sociedades fragmentadas, donde se diversifica, también de modo inequitativo, el mundo del trabajo. Redistribución y reconocimiento (Fraser, 2000) van a adquirir niveles de importancia diferenciados en relación con los legados familiares y las situaciones coyunturales.

El lugar que ocupa el sujeto dentro de la estructura social, considerando las múltiples

dimensiones, delimita el horizonte de lo pensable, lo deseable y lo posible. Así, “La identidad social no está ni dada ni es unidimensional, sino que resulta del trabajo de un actor que administra y organiza las diversas dimensiones de su experiencia social y de sus identificaciones” (Dubet, 1989, p. 27).

Hiperpresencialidad del trabajo e incertidumbre laboral en todos los casos. Placer y sufrimiento en el trabajo; sacrificio y obligación versus crecimiento y desarrollo personal; continuidad, rupturas y fracturas en las trayectorias laborales coexisten simultáneamente. Entre tanto cambio hay fragilización y debilitación de los vínculos, dificultando la conformación de pertenencias fuertes, incrementando la soledad y aislamiento; promoviendo el individualismo e inabilitando la emergencia de sujetos colectivos, capaces de elaborar proyectos y resistencias comunes y compartidas.

Referencias bibliográficas

- Agamben, G. (2003). *El poder soberano y la nuda vida*. Madrid: Pre-textos.
- Agamben, G. (2004). *Homo sacer II*. Madrid: Pre-textos.
- Araújo, A. M. (2002). *Impactos del desempleo: Transformaciones en la subjetividad*. Montevideo: Argos.
- Araújo, A. M. (2013). *Todos los tiempos, el tiempo: Trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.
- Arendt, H. (1995). *De la historia a la acción*. Buenos Aires: Paidós.
- Aubert, N. (Org.). (2004). *L'individu hypermoderne*. Ramonville Saint-Agne: Èrès.
- Aubert, N., & De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE.
- Bauman, Z. (2004). *Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós.
- Bauman, Z. (2005). *Identidad*. Buenos Aires: Losada.
- Boltansky, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1991). *La distinción*. México: Taurus.
- Canales, M. (Coord.). (2006). *Metodologías de investigación social: Introducción a los oficios*. Santiago de Chile: LOM.
- Canales, M. (Coord.). (2014). *La escucha de la escucha: Análisis e interpretación de la investigación cualitativa*. Santiago de Chile: LOM.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del trabajo asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2002). *De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México: FCE.

-
- Castoriadis, C. (1980). *La institución imaginaria de la sociedad: El imaginario social y la institución* (Vols. 1-2). Barcelona: Tusquets.
- De Gaulejac, V. (1998). *La lutte des places*. Paris: Hommes y Grupes.
- De la Serna, C. (2010). *La transformación del mundo del trabajo: Representaciones, prácticas e identidades*. Buenos Aires: Clacso.
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios Sociológicos*, 7(21).
- Enriquez, E. (2004). L'idéal type de l'individu hypermoderne: l'individu pervers? En N. Aubert (Org.), *L'individu hypermoderne*. Ramonville Saint-Agne: Èrès.
- Fraser, N. (2000). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review*, 4, 55-68.
- Goffman, E. (1986). *La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Habermas, J. (1984). *Teoría de la acción comunicativa*. México: Taurus.
- Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Madrid: Rainbook.
- Jameson, F. (1989). *La lógica cultural del capitalismo tardío*. Madrid: Trotta.
- Jodelet, D. (1986). La representación social: Teoría, método y técnica. En S. Moscovici (Comp.), *Psicología Social* (Vol. 2). Buenos Aires: Paidós.
- Lipovetsky, G. (1994). *El crepúsculo del deber*. Barcelona: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.
- Midaglia, C., Castillo, M., & Fuentes, G. (2011). El significado político del Ministerio de los Ministerios Sociales en Argentina, Chile y Uruguay. *Revista Chilena de Administración Pública*, 15, 123-154.
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Moscovici, S. (Comp). (1986). *Psicología social* (Vol. 2). Buenos Aires: Paidós.
- Sartre, J. P. (1984). *El ser y la nada*. Madrid: Losada.
- Tarrow, S. (1997). *Estado y oportunidades: La estructuración política de los movimientos sociales*. Madrid: Alianza.

-
- Touraine, A. (1981). *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel.
- Veiga, D. (2015). *Desigualdades sociales y territoriales*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales.
- Weber, M. (1986). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: FCE.
- Weisz, C. B. (2012). *Obstáculos y facilitadores psico-socio-simbólicos en las ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente* (Tesis de maestría inédita). Facultad de ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Weisz, C. B. (2013, Julio). Trabajo autogenerado y políticas públicas. En *Desigualdades sociales y políticas públicas en el Uruguay de hoy*. Ponencia presentada en el 2o. Congreso Nacional de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Weisz, C. B. (2015, Julio). Políticas sociales de inserción sociolaboral y autogestión. En *Nuevos escenarios sociales: Desafíos para la sociología*. Ponencia presentada en el 3o. Congreso Uruguayo de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Formato de citación

-
- Weisz, I. (2016). Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(2), 7-28.
Recuperado de <http://revista.psico.edu.uy/>
-