



**CARACTERÍSTICAS IDENTITARIAS Y
SUBJETIVIDADES DEL TRABAJO PRECARIO.
UN ABORDAJE GENERACIONAL
CONTEMPORÁNEO.**

Martina Michelini Richieri
Tutor: Daniel Fagundez

TRABAJO FINAL DE GRADO
Modalidad: artículo científico de revisión
Facultad de Psicología, Universidad de la República
Montevideo, Uruguay
Julio, 2017

RESUMEN

El presente artículo se enmarca en el trabajo final de grado de la Facultad de Psicología (UdelaR). Se realizó una revisión bibliográfica sobre los cambios de identidad y subjetividad del mundo del trabajo y el aumento de la precarización del mismo. Se tomó el estudio de modalidades de subjetivación según aspectos generacionales contemporáneos, considerando que dichas subjetividades están en constante cambio, apropiando o despojándose de determinadas aptitudes en torno al trabajo.

La mutación de la estructura productiva a nivel global y flexibilización de los mercados, crea un aumento del trabajo precario (Neffa, 1999), las velocidades cada vez mayores que reflejan las nuevas generaciones, se muestra ante la necesidad constante de mejorar y adaptarse bruscamente a los cambios con menor tiempo de adaptación. Diferentes estudios permitieron observar como dichas prácticas son moldeadas a través de mecanismos de sujeción. Se hicieron visibles perspectivas, creencias e intenciones del sistema consideradas como propias. Este último aspecto genera fragmentaciones gubernamentales (Rose, O' Malley, Valverde, 2012; Rose, 2013), cambios bruscos en las formas de organización del trabajo asociados a la flexibilización (Wittke, 2007) y a la precarización (Neffa, 1999; Dejours, 1990). Asimismo, esto deja un vacío epistemológico en el plano de la ideología y un desafío hacia identidades más flexibles a dichos cambios, junto con la dependencia económica que crea el sistema hacia la precarización.

Palabras- clave: Trabajo precario, prácticas de subjetivación, identidad, generaciones.

ABSTRACT

The present article is framed in the final work of degree of the Faculty of Psychology (UdelaR). A bibliographic review was carried out on the changes of identity and

subjectivity of the world of work and the increase of the precarization of the same. The study of modalities of subjectivation according to contemporary generational aspects was considered, considering that these subjectivities are in constant change, appropriating or despojándose of certain abilities around the work.

Mutation of the global production structure and market flexibilization creates an increase in precarious work (Neffa, 1999), the increasing velocities that reflect the new generations, is shown by the constant need to improve and adapt abruptly to The changes with less time of adaptation. Different studies allowed to observe how these practices are molded through mechanisms of subjection. Perspectives, beliefs and intentions of the system were seen as their own. This last aspect generates governmental fragmentations (Rose, O'Malley, Valverde, 2012, Rose, 2013), abrupt changes in the forms of work organization associated with flexibilization (Wittke, 2007) and precarization (Neffa 1999, Dejours, 1990). This also leaves an epistemological vacuum on the ideological plane and a challenge to more flexible identities to these changes, along with the economic dependence that creates the system towards precariousness.

Keywords: *precarious work, practices of subjectivity, identity, generations*

INTRODUCCIÓN

Desde mediados de los años noventa hasta la actualidad, se han producido cambios significativos en el trabajo a nivel global, favoreciendo nuevas prácticas del sistema capitalista, incluyendo la expansión tecnológica y flexibilización de los mercados. Con la aparición de nuevas generaciones y el aumento del trabajo precario, las lógicas colectivas del mundo del trabajo alteraron el sentido del tiempo-espacio y se vuelve un medio más competitivo e individualista. (Deleuze, 1991; Guattari, 2004; Rose, 2013)

El aumento del trabajo precario, es decir, aquello que se define principalmente por una alta rotación de los puestos y cambios en las formas de control-supervisión, genera un estilo de trabajo individualista y volátil, sin la posibilidad de proyectar un futuro en torno a este. Los cambios en la educación, motivación y principios de nuevas generaciones, creó una serie de conflictos sociales y crisis de los valores culturales que transmitía el trabajo. Este ya no se inclina principalmente hacia la cooperación y conservación de los puestos, hoy en día fue mutando hacia una la lógica en torno a la productividad, competitividad e innovación. Dichos aspectos son parte de las diferentes premisas que se tomaran en este artículo, para estudiar aquello que va a influir en las prácticas de subjetivación y cambio de la identidad en torno al trabajo (Neffa, 1999, 2010; Vejar, 2014 y Cuevas, 2015).

Tomando el concepto de perspectiva generacional de Golik (2013), se desarrollan las categorías generacionales actuales, con el fin de visualizar aquellas actitudes y motivaciones que quieren y ofrecen las distintas generaciones. Posteriormente realicé un estudio de las diferentes modalidades de subjetivación social ante estados de incertidumbre, volatilidad, estar continuamente conectado a las tecnologías y la exigencia de la inmediatez de la actualidad. Esto me permitió reflexionar sobre las dimensiones subjetivas del trabajo. Aquí me pregunto *¿Cómo pensar la identidad en torno al trabajo? ¿Qué significa ser un trabajador precario? ¿Cuáles son las prácticas de subjetivación dominantes?*

A partir de esto se hizo visible una dinámica de trabajo desregularizada, una disminución de la calidad del mismo y una falta de unión entre los trabajadores, afectando la fuerza de los sindicatos (OMT, 2012; OMS, 2014). Por otro lado hay que considerar que actualmente se mercantiliza no solo aquello material sino también valores éticos, todo se puede comprar. Este último aspecto fomenta generaciones económicamente precarias y extremadamente dependientes, lo que se pudo observar como perjudicial para la salud del trabajador. Es entonces que la subjetividad del

trabajo refleja un conflicto a partir de los modos sociales de sujeción, los cuales movilizan el deseo de los trabajadores para alienarse a los objetivos del sistema capitalista a nivel mundial. A partir de esta problemática me cuestiono *¿Cómo se fueron naturalizando dichas prácticas de subjetivación dominantes? ¿Cuáles son los mecanismos de sujeción utilizan las empresas para fomentar el trabajo precario?*

Es entonces que profundicé mi estudio hacia los mecanismos de disciplina y control del trabajo a través de la historia (Taylorismo, Fordismo, Toyotismo y producción flexible), con la idea de poder visualizar como los trabajadores van modificando su “concepción del deseo” y tiempo libre en torno a este. Actualmente los abordajes en gestión humana en las organizaciones buscan generar un ámbito más propicio para la incorporación de trabajadores de las nuevas generaciones, y para la inclusión de las nuevas tecnologías de producción. Tomo a la psicodinámica del trabajo como forma de acceder a las prácticas de subjetivación generacionales. Este aspecto permite pensar la subjetividad del trabajo, re-dimensionando la imagen del pensamiento en torno las lógicas del mismo (Dejours, Dessors y Moliner, 1998; Mendes, 2007; Ferreira, 2011 y Pujol, 2015).

A partir del siguiente análisis considero relevante reflexionar sobre el estudio del modelo psicológico de Wittke (2007), junto con las críticas hacia las formas de disciplina y control del trabajo que realizan Guattari (2004) y Rose (2012, 2013). Con el fin de fomentar un discurso para los trabajadores y evitar condiciones de existencia perjudiciales para la salud.

CAPITULO 1- Generaciones y trabajo

El trabajo es una actividad necesaria, un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un “deber ser” (Neffa, 1999). Por otro lado, se estudió como el trabajo construye la identidad de las personas, sin embargo, el cambio en los valores tales como el cooperativismo, conservación del empleo y el sentido de pertenencia del mismo, fueron mutando de diferentes formas con la llegada de nuevas generaciones.

Estas últimas comprenden actitudes, valores y motivaciones diferentes, cuya huella parece ser la precarización. Esto parece producir una ética según el interés mercantil y un deber que crea mayor individualismo, competitividad e innovación en torno al trabajo, afectando a las características identitarias que genera el mismo (Neffa, 2010). Es entonces que la sociedad contemporánea integra diferentes modalidades de subjetivación según aspectos generacionales, por lo tanto dichas subjetividades están en constante cambio, apropiando o despojándose de determinadas aptitudes para adaptarse a un mismo sistema y no quedar excluidos (Fernández, 2006).

Diferentes autores toman el concepto de generación citado por Golik (2013), el cual desarrolla la denominada personalidad generacional:

Es aquella que determina los valores, creencias y expectativas; en conclusión, lo que los individuos esperan del trabajo, el tipo de entorno laboral deseado y las actitudes y motivaciones laborales. Estas características son únicas de cada generación y difieren de las generaciones precedentes y posteriores (Golik, 2013, p. 109-110).

Se pueden caracterizar tres tipos de generaciones comprendidas en el ámbito laboral (Chirinos, 2009; González, 2011; Golik, 2013 y Casarone, 2014), entre ellas se encuentran:

- Los “ Baby Boomer ”: nacidos entre 1946 y 1963
- La generación “ X ”: nacidos entre 1964 y 1979
- La generación “ Y ”: nacida a partir del 1980

Sin embargo hoy en día ya se está hablando de una generación “Z” (Observatorio Generación y Talento y Universidad Pontificia de Comillas, 2016), la generación “Z” abarca el periodo entre el 1993 y 2010, considerando entonces la generación “Y” aquellos incluidos del 1982 a 1992, la generación “X” del 1971 a 1981 y los “Baby Boomer” desde el 1956 a 1970.

En efecto a continuación, se desarrollaran dichas divisiones generacionales con el fin de visualizar aquellas actitudes y motivaciones que quieren y ofrecen las distintas generaciones. Siendo esto aquello que me va a permitir posteriormente reflexionar sobre las dimensiones subjetivas del trabajo:

1) *Baby Boomer*: se denominan así por el gran número de nacimientos que hubo luego de la Segunda Guerra Mundial, varios fenómenos configuraron sus patrones sociales de comportamiento, como convivir con un medio audiovisual, las distancias y los tiempos se reducen acelerando el ritmo de vida personal y profesional (González, 2011). Estos se caracterizan por su trayectoria, dedicación y compromiso con el trabajo y creen que el trabajo duro es tener éxito (Casarone, 2014). Se sienten amenazados por los jóvenes, pero permanecen por su antigüedad en la empresa y su vez esto genera apatía, ansiedad y frustración ante no poder sobrellevar determinados cambios modernos. Además son personas con gran vinculación afectiva, lo que resulta un obstáculo para su adaptación a las nuevas formas de comunicación. Es una generación que le gusta innovar en el proyecto empresarial manteniendo el compromiso. Sus proyectos de vida son a largo plazo, con intereses en la familia, saben lo que quieren y supieron sacrificarse y cumplir los mandatos de sus padres o jefes mientras que los jóvenes de hoy en día ya no tienen tradiciones definidas.

2) *Generación X*: Estos buscan estabilidad, seguridad, formas de crear mejores vínculos con el otro cara a cara. Las tecnologías no son vistas como amenazantes, dado que son personas más directas, rápidas y más adaptadas a la necesidad de inmediatez, pero son estados estresantes para los mismos. Estos son de mente abierta para los jóvenes y se adaptan a ellos, sin embargo le reprochan su informalidad y falta de respeto. En ellos se crea ciertas presiones sobre su entorno, generando ansiedades, por no sentirse preparados

y competir con generaciones más jóvenes, produciéndose retrasos en la maternidad y paternidad y un olvido de darse un tiempo para ellos mismos.

3) Generación Y: Conocidos también como generación “Why” o “Einstein” (González, 2011, Casarone, 2014), son aquellos nativos digitales, lo que genera una intolerancia hacia los procesos lentos. Las relaciones son más superficiales y se está perdiendo el vínculo cara a cara, ya no hay límites de tiempo y espacio, hay un movimiento global y más abarcable, se puede estar en todas partes a la vez, son “multitaskin”. Desean un trabajo que los haga feliz, que le apasione con desafíos, buen clima de trabajo, ser más autónomos y que le demuestren confianza de sus capacidades. No quieren estar atados, les gusta cambiar de trabajos, no tienen compromisos a largo plazo y se adaptan con facilidad. Se consideran que su rendimiento y capacitación es desvalorizada a la hora del pago. Lo que motiva a esta generación son las ganas de aprender, son inconformistas y poseen confianza en sí mismo, ellos no buscan un trabajo de por vida, sino lograr una autorrealización y un equilibrio entre la vida y el trabajo.

4) Generación Z: Son jóvenes muy ligados a la tecnología desde el nacimiento, también conocidos como “Next” y son parecidos a la generación “Y” que le precede, los más adultos están terminando sus estudios y se encuentran con un mercado de trabajo precario. Vieron como sus predecesores conseguían títulos universitarios y másteres para posteriormente ingresar a trabajos con baja remuneración, sin conseguir aquello deseado, generando ansiedad y preocupación. Nos encontramos entonces con una generación que se siente muy exigida y que es muy autoexigente, saben que se les va a pedir más y buscan más estudios. No tienen personas que sean referentes claros de su vida o que aspiran a ser, quieren aprender con los compañeros y con su jefe. Estos saben que tienen que seguir formándose y están preparados para

adaptarse al cambio, flexibilidad de su trayectoria profesional, sin embargo tienen poca tolerancia a la frustración.

Frente a dicho abordaje generacional se pueden observar las diferentes modalidades de subjetivación ante estados de incertidumbre, volatilidad, estar continuamente conectado a las tecnologías y la exigencia de la inmediatez, creando un futuro incierto en torno al trabajo y cierta rivalidad generacional. Las tecnologías actualmente ocupan un lugar importante, lo que permite caracterizar a las generaciones según el alcance que tienen a la misma. Además dichos aspectos tecnológicos, materiales, instrumentales, asumen un carácter transversal en la vida de las personas (Mendes, 2007), lo que provoca una innovación, transformarse, re-inventarse (Fernández, 2006; Pujol, 2011). A partir de esto hay que preguntarse *¿Cómo pensar la identidad en torno al trabajo? ¿Qué significa ser un trabajador precario? ¿Cuáles son las prácticas de subjetivación dominantes?*

CAPÍTULO 2- Trabajo precario

En el capítulo anterior se apreciaron las diferentes generaciones a partir de prácticas de subjetivación, movilizadas hacia cambios y exigencias del sistema a nivel global. Actualmente los trabajadores no pueden proyectar un estilo de vida a futuro por la volatilidad del trabajo, con vínculos y valores conflictivos y menos estructurados. Las exigencias del sistema permiten cierta movilización de las lógicas colectivas del trabajo, con mayor flexibilidad de trayectoria profesional. Asimismo se promueve una mayor pro-actividad y renovación de los sujetos constantemente en torno a las prácticas del mismo (Wittke, 2007). Sin embargo a nivel generacional hay mayor frustración.

Debido a la baja oferta y la gran demanda de trabajo, es cada vez más común la precarización del mismo. Esto hace que las empresas fomenten contratos a tiempo determinados, zafrales o free lance, es decir, consultorías que sustituyen contrataciones permanentes. A partir de esto, a medida que las personas no

encuentren el trabajo esperado, que no llene las expectativas o no se puedan adaptar al mismo, hace que los trabajadores se inclinen cada vez más hacia estos tipos de emprendimientos. De otra forma, es que directamente no se contrate el personal, es decir, con el apoyo de empresas externas, tercializando el trabajo.

Varios autores realizan el estudio del trabajo precario (Barattini, 2009; Battistini, 2009; Neffa, 1999, 2010; Vejar, 2014 y Cuevas, 2015), el cual se define por una alta rotación de los puestos, cambios en las formas de control y supervisión, fomentando condiciones de trabajo individualizadas. La búsqueda de servicios a bajo costo generó nuevas formas de subcontratación, en cuanto a esto, se produce la fragmentación del sistema jerárquico hacia acuerdos más horizontales en la organización, involucrando franquicias, agencias y empresas independientes.

La noción de flexibilidad del trabajo implica un alejamiento del entorno, generando un cambio en el sentido del tiempo y del espacio. Tomando esto como un “quantum de vida cotidiana”, que crea diferentes formas de vulnerabilidad, hiperactividad, simultaneidad, inquietud, inestabilidad, agotamiento, etc. para el trabajador (Barattini, 2009) fomentando una falta de grupos de pertenencia y un futuro inseguro por medio del trabajo (Barattini, 2009; Battistini, 2009; Neffa y Toledo, 2010; Vejar, 2014).

Cuando se habla del ámbito organizacional, también se hace referencia a condiciones precarias, esto ocurre durante el proceso de trabajo, en el cual no se comparte el mismo espacio, ni mismas condiciones entre las generaciones. Es allí donde se fomenta una precariedad a nivel psicológico y pérdida de foco en los objetivos principales de la empresa. Además, la alta rotación de los puestos perturba determinada dinámica de la tarea, ya sea por falta de capacitación o de adaptación de los trabajadores a partir de condiciones establecidas (Quinlan, 2002). Un ejemplo de lo mencionado sería el contraste existente entre la generación “Y” y los “BB”, dado que implica una revisión por el respeto a la autoridad, cambios en la carga horaria, vestimenta, la ética laboral y otros cambios modernos que necesitan de innovación.

Este planteamiento muestra los sentimientos de frustración profesional sin compromiso e individualismo con la institución que se reflejan hoy en día con el aumento del trabajo precario.

Por otro parte, el trabajo precario se toma como aquello que utilizan los empleadores como forma de trasladar los riesgos y responsabilidades hacia los trabajadores, abriendo el camino también hacia una disminución de afiliaciones a sindicatos y negociaciones colectivas con el aumento de trabajadores autónomos (OIT, 2012). A partir de allí la existencia de empleos no estructurados, de los cuales los más jóvenes desconocen del sindicato y carecen de cobertura y servicios de salud ocupacional (Quinlan, 2002; OMS, 2014). Con respecto a los sindicatos, se puede observar como estos van perdiendo poder ante negociaciones, es decir, ya no se encuentra la acumulación de trabajadores que se puedan reunir en asambleas y tener sindicatos fuertes como antes, sino que actualmente se encuentran dispersos (OIT,2012).

Hoy en día se fomenta una dinámica de trabajo desregularizada y fue disminuyendo la calidad del mismo (Anzola, 2012). El trabajador fabril se instala en distintos puntos a lo largo del mundo, en aquellos países que les ofrezcan por la globalización las mejores ventajas. Es entonces que todos los países compiten por las inversiones, por lo tanto las fabricas se instalan en aquellos lugares que les ofrezcan mejores ventajas, por ejemplo bajo sueldos y pocas o nulas leyes de protección a los trabajadores (protecciones laborales, legislaciones, sistema de salud ocupacional, etc.). Es allí que el sistema mercantiliza no solo aquello material sino también valores éticos, todo se puede comprar y el trabajador se vuelve extremadamente dependiente del sistema. Cuidar el empleo supone aceptar en muchos casos exigencias y condiciones insatisfactorias, naturalizándolas y dando lugar a un camino hacia la patología (Dejours, Dessors y Moliner, 1998; Mendes y Araújo, 2010).

Es entonces que la subjetividad del trabajo refleja un conflicto a partir de los modos sociales de sujeción, los cuales movilizan el deseo de los trabajadores para alienarse

a los objetivos del sistema capitalista a nivel mundial. Pensemos entonces *¿Cómo se fueron naturalizando dichas prácticas de subjetivación dominantes? ¿Cuáles son los mecanismos de sujeción que utilizan las empresas para fomentar el trabajo precario?*

CAPITULO 3- La precariedad deseante en la subjetividad del trabajo en la contemporaneidad.

El aumento del trabajo precario permitió reflexionar sobre la producción de subjetividad del actual mundo del trabajo. Se pudo observar como la influencia intergeneracional radica en aquel que ofrezca o posea mayores beneficios para las empresas. Es entonces que el aumento del individualismo, competitividad, falta de pertenencia y la necesidad de adaptarse a situaciones angustiantes, son aquella lógica compartida entre los trabajadores con tal de no perder el empleo.

Debido a la baja oferta y la gran demanda de trabajo y a medida que las personas no encuentran el trabajo esperado, es cada vez más común la precarización del mismo. Los problemas de ansiedad, depresión, sensaciones de vulnerabilidad, inseguridad y alteraciones somáticas, son las causas de los niveles constantes de tensión hacia la dependencia que crea el trabajo subordinado. A partir de esto, estudiar aquellas prácticas del sistema capitalista, que crean un cambio de subjetividad e identidad en torno al trabajo. Estas lógicas fueron naturalizando condiciones de trabajo precarias, una mayor subordinación de los trabajadores y el aumentando de su dependencia.

Deleuze (1991) habla sobre las sociedades modernas o industriales, las cuales ponen en relieve el papel de dicho disciplinamiento, tomando los diferentes tipos de organización y espacios de encierro. Primero la familia, después la escuela, fábricas y finalmente la figura de las prisiones. Es entonces que cuando la fábrica mantenía la producción para obtener su salario, lo hacía en base a determinado objetivo, reflejado esto en los Baby Boomer y generaciones posteriores. Sin embargo la sociedad de control forma una dinámica de desafíos, concursos, incentivos, rivalidades y una

constante formación, generó un cambio del capitalismo, el cual invade aspectos no solo del trabajo sino también el tiempo libre.

“El marketing es ahora el instrumento del control social, y forma la raza impúdica de nuestros amos. El control es a corto plazo y de rotación rápida, pero también continuo e ilimitado, mientras que la disciplina era de larga duración, infinita y discontinua. El hombre ya no es el hombre encerrado, sino el hombre endeudado.” (Deleuze, 1991, p.3)

A partir de esto pasan a formarse diferentes “modos” de producción de subjetivación, modos de ejercicio del poder, modos de pensamiento y el modo de pensar el espacio y tiempo (Guattari, 2004). Tomando las ideas de Guattari (2004), se forman modos de producción del sistema hacia el capitalismo, el cual principalmente favorece a la innovación, basándose en cierto tipo de concepción del “socius”, del deseo, del tiempo libre y del trabajo a nivel global. Este es un aspecto complejo dada la división existente de clases sociales, sexuales, grupos de edad, etc., lo que fue dando lugar a una división del trabajo a gran escala.

Cuando se habla del capitalismo este gira en torno a procesos de modificación en términos de crecimiento. Dicho aspecto alude a la transformación de los factores productivos como el trabajo humano, tierra, naturaleza en mercancías intercambiables en el mercado, “transformando las sustancias naturales y humanas de la sociedad en mercancías” (Polanyi, 2007, p. 84). Siguiendo esta línea, Wittke (2007) y Rose (2013), especifican como el trabajo involucra determinada disciplina y control ligado a la producción, minimizando las resistencias del trabajador hacia una eficiencia para la compañía. Los autores se basan sobre los conflictos que crean la competitividad, eficiencia y productividad. El deseo del trabajador queda alienado, hacia cierta explotación psicológica y tecnológica. Se toma una visión del disciplinamiento como aquella fuerza de trabajo que se crea a través de la internalización del control por parte

del trabajador. Somos “sujetados” y la capacidad de subjetivación queda en una axiomática capitalista que captura el deseo (Deleuze y Guattari, 1973).

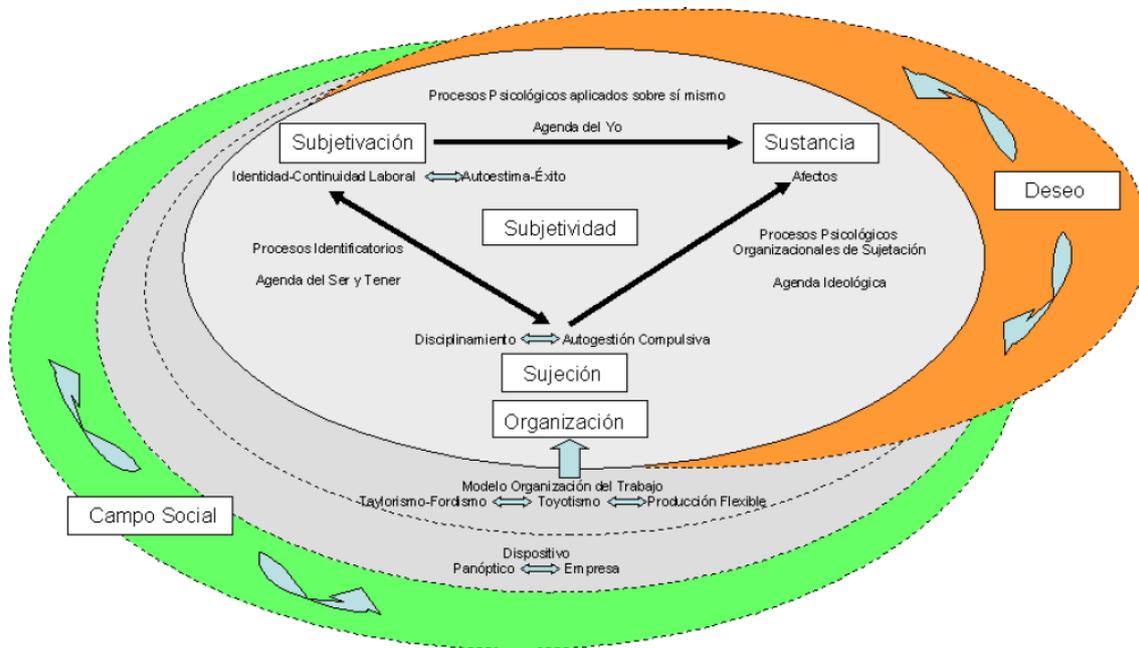
Según Wittke (2007), las lógicas del trabajo se vuelven responsables de sí, generando una “autogestión compulsiva”. El autor considera que las empresas junto con la gestión humana en las organizaciones, generan determinada influencia en los propósitos que tienen los sujetos en torno al trabajo (modalidades de subjetivación) lo que crea una conexión entre los mecanismos de organización (Taylorismo/Fordismo, Toyotismo y producción flexible) y el deseo del trabajador, cambiando a partir de esto la identidad del mismo. Esta última fue cambiando desde una identidad en base a una continuidad en torno al trabajo hacia una identidad de autoestima-éxito. De este modo las empresas actúan a través de las “técnicas del yo” o “agenciamiento del yo”, es decir, nos evaluamos a nosotros mismos según criterios provistos por otros (Guattari, 2004; Wittke, 2007; Rose, O’ Malley y Valverde, 2012; Rose, 2013).

Es entonces que me encuentro con sub-disciplinas, que se observan actuando en las tensiones entre el trabajo precario y las nuevas formaciones subjetiva del trabajo. Una modalidad de subjetivación es la psicodinámica del trabajo, la cual se encarga de abordar el sentido del comportamiento y la resistencia al cambio organizacional. El analista busca una modificación de las reglas de trabajo manipulándolas, para que se experimente una reforma. Este deberá movilizar a todo el colectivo de trabajadores, a su vez, la creación de sistemas de valores y códigos para ir disminuyendo los niveles de pertenencia generacionales. Es necesario que el proceso de inculcar nuevos valores se realice de forma gradual y observando el “modus operandi” del discurso entre los miembros involucrados, es decir una discusión abierta conducida por los propios actores (Ferreira, 2011 y Pujol, 2015). Se resalta la importancia de los aspectos del dialogo, sin embargo es de menester cuidar el tipo de verbalización con el otro dado que se divulga una auto-información del saber, generando esto lo que se denomina como “inocencia profesional” (Clot, 2008, p.6). Siguiendo a Neffa (1999), el

mismo especifica como el sujeto necesita de una comunicación, coordinación y cooperación entre los trabajadores. Esto implica determinado lenguaje, siendo importante porque involucra al medio ambiente de trabajo por una parte y al contenido organizacional del trabajo por otra. Dicho lenguaje, crea lo que se denomina como “ideología defensiva” (Dejours, 1990, p. 165), el sujeto que entra a la organización está destinado a compartir dicha ideología. El sujeto se enfrenta a un colectivo que tiene ideologías singulares del ejercicio de esa profesión, las cuales son otra de las cosas a aprender. El riesgo de no hacerlo, implica la exclusión de este del colectivo (Pujol, 2015), las identidades que no buscan movilizar, cambiar o producir, pueden quedar marginadas (Vejar, 2014). Es entonces que a la vez que se aprende la profesión, de forma paralela, hay un ejercicio de transformación de esas ideologías en prácticas de subjetivación.

Teniendo entonces conciencia de dichos aspectos, se tomaron aquellos mecanismos que dieron lugar al cambio de subjetividad social a partir de las organizaciones del trabajo. Los sistemas taylorista y fordista de organización expandieron las economías capitalistas centrales. Por un lado, el taylorismo, implicó que los trabajadores presentaran una falta de capacidades cognitivo-afectivas por un mecanismo de producción que los individualizaba frente al sufrimiento. Sin embargo, por otro lado, favoreció a la creación de los sindicatos y permitiendo así la obtención de varios derechos laborales que tenemos hoy. Posteriormente a esto, los modos de producción que trae el fordismo dan comienzo al desplazamiento del trabajo material por el inmaterial, junto con medidas que optan hacia la producción flexible o toyotismo. Es a partir de aquí que se genera un disciplinamiento de la fuerza de trabajo y comienza el estudio del mercado, para poder adaptarse las empresas a los requisitos de los clientes (Pinto, 2010). Es entonces que las prácticas de subjetivación generacionales se tornan visibles a través de valores compartidos y aprendidos. A partir de esto el mundo del trabajo fue modificando diferentes formas de disciplinamiento,

transformando las ideologías en prácticas de subjetivación hacia una mayor productividad. Prácticas de subjetivación que se auto-realizan en los colectivos sociales y que políticamente son autónomas en sus comportamientos (Gil, 2011).



Fuente: Wittke (2007, p.11)

En la figura¹, se expone el modelo psicológico de análisis organizaciones de Wittke (2007), este toma los procesos de cambio del mundo del trabajo involucrados a partir de los sistemas de producción (taylorismo, fordismo, toyotismo y producción flexible), en su expresión económica y de ordenamiento mundial. El autor especifica como las Organizaciones del trabajo se fueron modificando en función de determinados propósitos (siendo hoy en día la flexibilización de los mercados y el aumento del trabajo precario), como también los trabajadores fueron modificando su deseo y

¹Las Organizaciones al articular las dimensiones social y técnica, producen modalidades de sujeción o sujetación que propician y modulan los afectos, generando en el mismo proceso, formas subjetivas específicas y de dominación de los sujetos. No obstante, simultáneamente, los individuos, animados por el deseo y sus necesidades, producen modalidades de subjetivación inscriptas en las modalidades de sujeción generadas por la Organización, que tienen una teleología o finalidad determinada. Dicho de otro modo, la Organización “trabaja” sobre los afectos, modulándolos en función de sus propósitos, así como los sujetos también “trabajan” sobre los afectos, es decir, sobre sí mismos, en función del deseo y de sus propias necesidades (Wittke, 2007, p.10).

necesidad asociados a estos. Es entonces que los mismos trabajadores incentivan un mayor individualismo y exigencias, transformando las ideologías en prácticas de autogestión compulsiva (forma de control).

En función de todo lo trabajado en este capítulo, podemos llegar a una primera conclusión. Los cambios de identidades a nivel generacional que se visualizan cada vez con mayores velocidades, mediados por los avances tecnológicos materiales, los cambios tecnológicos en la producción, y las innovaciones en los mecanismos de ordenamiento mundial de la producción, sujetan a los trabajadores a las leyes del capital, y subjetivan modos de vida social asociados a las economías mundiales. Esto produce fragmentaciones gubernamentales (Rose, O' Malley, Valverde, 2012; Rose, 2013), cambios bruscos en las formas de organización del trabajo asociados a la flexibilización (Wittke, 2007) y a la precarización (Neffa, 1999; Dejours, 1990). Para la psicodinámica del trabajo dichos cambios a velocidades cada vez mayores, impactan en el sufrimiento del trabajador por la necesidad constante de mejorar y adaptarse bruscamente a los cambios con menor tiempo de adaptación (Neffa, 1999; Dejours, 1990).

Siguiendo esta línea, se hace necesario saber aspectos del sufrimiento en torno al trabajo. Este asume un rol contradictorio, es decir, como aquello que es necesario pero que a su vez si es alienado puede ser peligroso para la salud. El hecho de normalizar determinadas condiciones de trabajo crea lo que se denomina como "normopatía", es entonces que la persona no tendrá deseos y su vida quedara subordinada (Dejours, Dessors y Moliner, 1998; Mendes y Arujo, 2010).

Tomando a Sisto (2012), la transformación de la identidad es debido a cambios políticos y sociales hacia competencias y aumento del individualismo, siendo la identidad como una "performance desplegada" hacia aquello que busca estabilidad. Con el aumento del trabajo precario la estabilidad se vuelve un aspecto casi imposible

de conseguir hoy en día. Esto deja un vacío epistemológico en el plano de la ideología y un desafío hacia identidades más flexibles a dichos cambios.

“La estructura casi siempre implica límites a la libertad y casi siempre implica alguna lógica subyacente o fuerza social que debe ser superado para que las estructuras puedan ser quebradas o transformadas. Irónicamente, al centrarse en cambio en cómo los que quieren gobernar imaginan su mundo y buscan recrearlo, la gubernamentalidad escapa a la jaula de la estructura que en sí misma limita y constriñe en gran medida la imaginación social” (Rose, O’ Malley, Valverde, 2012, p. 142)

Es entonces que la producción de la subjetividad inconsciente se hizo visible a través de identidades dadas, asumidas como propias a través la manipulación de las lógicas sociales. Estamos inmersos en redes de relaciones de poder afectar y ser afectados (Tales, 2006; Guattari, 1992). Supone entonces saber diferenciar aquellas potencias que permitan salirse de esta situación de dependencia. Guattari (2004) acerca de la producción de subjetividad, propone considerar el estudio de todas las fuerzas participantes del trabajo, ya sea en el ámbito local o mundial con el fin de no limitar el sistema y poder crear nuevos modos de relación. Considerando además que ninguna transformación será posible, si el mundo del trabajo no es atravesado por grandes movimientos y nuevas estructuras, sin repetir lo instituido. El gobierno del alma depende de que nos reconozcamos (Rose, et al. ,2012; Rose 2013), fomentar instancias colectivas hacia una mayor cooperación intergeneracional, considerando que los valores culturales que se crean, no nos afecta a todos por igual. El trabajo precario puede ser más agobiante, cansador o motivador para algunas personas que para otras, pero las une el hecho de tener una identidad perdida y sujeta a prácticas de subjetivación perjudiciales para la salud en torno al trabajo.

CONCLUSIONES

Los cambios a nivel generacional se visualizan cada vez con mayor velocidad, motivados y potenciados por los avances tecnológicos y transformaciones en la producción. La falta de continuidad en torno al trabajo, genera la sensación de un futuro impredecible. Ya no se realizan proyectos a largo plazo sino en periodos cortos y de rápido alcance. Para la psicodinámica del trabajo dichos cambios a velocidades cada vez mayores, impactan en el sufrimiento del trabajador por la necesidad constante de mejorar y adaptarse bruscamente a los cambios con menor tiempo de adaptación (Neffa, 1999; Dejours, 1990). Esto último propone un desafío a identidades más flexibles a dichos cambios, dado que los jóvenes son cada vez más intolerantes a los procesos lentos. Cabe considerar que las nuevas dinámicas de trabajo permiten re-inventar y movilizar el pensamiento, integrando nuevas prácticas favorables para una mejor dinámica de trabajo. Esto deja en evidencia a quienes encuentran más dificultades para seguir determinados ritmos, generando conflictos de identidades intergeneracionales.

Por otro lado, siguiendo a diferentes autores se pudo ver como el trabajo involucra determinada disciplina, minimizando las resistencias del trabajador hacia una eficiencia para la compañía. Dicha dinámica es influenciada a partir de los conflictos que crean la competitividad, eficiencia y productividad. El deseo del trabajador queda alienado, hacia cierta explotación psicológica y tecnológica (Wittke, 2007; Rose, 2013). Se toma una visión del disciplinamiento como aquella fuerza de trabajo que se crea a través de la internalización del control por parte del trabajador, hacia una “autogestión compulsiva” (Wittke, 2007). Es entonces que la formación de la subjetividad inconsciente se hizo visible a través de identidades dadas, asumidas como propias a través la manipulación de las lógicas sociales. Somos “sujetados” y la capacidad de subjetivación queda en una axiomática capitalista que captura el deseo (Deleuze y Guattari, 1973).

A partir de esto, la actual subjetividad del trabajo, crea conflictos y crisis de los valores, produciendo fragmentaciones gubernamentales. Si las personas fueran conscientes de esta situación, permitiría solucionar tensiones y angustias del ambiente de trabajo. Es entonces necesaria una mayor cooperación que posibilite la unión de las personas, a través de nuevos valores y deseos compartidos. Sin embargo, los aspectos Indicados van de la mano de la voluntad de los actores sociales de influir en el proceso. Esto junto con moderadores en las empresas que permitan dichos vínculos. Finalmente poder así influir en la relación que tenemos con mundo del trabajo precario, aumentando la calidad del mismo y disminuyendo la dependencia en torno a este debido al alta demanda y poca oferta de trabajo.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Anzola, O. L. (2012). La producción de subjetividades en el mundo del trabajo. En XVII Congreso internacional de contaduría administración e informática. Colombia. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E10.pdf>
- Barrattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. *Polis*, 24, 1-13
Recuperado de <http://polis.revues.org/1071>
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, 8(2), 120-142.
Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/65/74>
- Casarone, D. (2014). Generación “Y” y el gran desafío del mundo del trabajo. (Trabajo Final de Grado), Universidad de la Republica, Facultad de Psicología, Uruguay.
Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/handle/123456789/5271>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 133-153. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2190/219016846007/>
- Clot, Y. (2000). La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía. En B. Maggi (Ed.) *Manières de penser et manières d’agir en éducation et an formation. Paris.* (pp.133 a 156). Recuperado de <http://salahistoriaipa.blogspot.com.uy/2008/07/y-clot-la-formacin-por-el-anlisis-del.html>
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 313-329 Recuperado de

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682015000100015&script=sci_abstract&tlng=pt

Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

Dejours, C., Dessors, D. y Moliner, P (1998). Para entender la resistencia al cambio. En. Dessors, D, Bailly, M. (Eds.) *Organización del trabajo y salud : de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (pp.193-211). Buenos Aires: Lumen/Humanitas.

Deleuze, G. (1991). Posdata sobre las sociedades de control. En C., Ferrer (Ed.), *El lenguaje libertario: antología del pensamiento anarquista contemporáneo*. (pp. 114 -121). La Plata: Terramar.

Deleuze, G. y Guattari, F. (1973). *El Antiedipo. Capitalismo y esquizofrenia*. Barcelona: Barral Editores

Fernández, A. M. (2006). Las lógicas colectivas en el campo de problemas de la subjetividad. *En Revista de la Asociación Argentina de Psicología y Psicoterapia de Grupo*, 29(1), 91-123. Recuperado de <http://www.aappg.org/wp-content/uploads/2006-N%C2%BA1.pdf>

Ferreira, L. (2011). Sobre a Análise Coletiva do Trabalho (e suas relações com a Psicodinâmica do Trabalho). *Travallier*, 1(25), 109-118.

Gil, M. G. (2011). Subjetividades contemporáneas. Un acercamiento estético y político a Félix Guattari. *A Parte Rei*, 75, 1-13. Recuperado de <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/gil75.pdf>

Golik, M. (2010). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación, *Javeriana*, 26(46), 107-133. Recuperado de

http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/5656/4607

González, R. (2011). Impacto en las prácticas tradicionales de recursos humanos por la incorporación de la Generación Y. El caso de una entidad financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review*, (5), 67-92 Recuperado de http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf

Guattari, F. (2004). *Plan sobre el planeta. capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares*. Madrid, España: Traficantes de Sueños. Recuperado de <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Plan%20sobre%20el%20planeta-TdS.pdf>

Guattari, F. (1992). Caosmosis. En I., Agoff (Ed.). *Acerca de la producción de la subjetividad*. (11-47 pp.). Argentina: Ediciones Manantial SRL.

Mendes, A. (2007). *Psicodinamica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Brasil: Coleção Trabalh Humano.

Mendes, A. M. y Araújo, L. K. R. (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. En A. M., Mendes (Ed.), *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 91-106). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Neffa, J.C y Toledo, E. (2010). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/trabajoidentidad/Medellin.pdf>

Neffa, J.C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*, 1, 1-35. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento_completo.pdf?sequence=1

- Observatorio Generación y Talento y Universidad Pontificia de Comillas (Madrid). (2016). *Diagnóstico de la diversidad generacional: análisis del talento intergeneracional en las empresas*. Recuperado de <http://www.glocalthinking.com/diagnostico-de-la-diversidad-generacional-analisis-del-talento-intergeneracional-en-las-empresas/>
- OIT (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/etingdocument/wcms_179789.pdf
- OMS (Abril de 2014). *Protección de la salud de los trabajadores. Nota descriptiva (389)*. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Pinto, G.A. (2010). *A organização do trabalho no século 20*. São Paulo: *Expressão Popular*. Recuperado de <https://www.dropbox.com/s/duw2u10qz397vfb/Geraldo%20Augusto%20Pinto.%20A%20organizacao%20do%20trabalho%20no%20seculo%2020.pdf?dl=0>
- Polanyi, K. (2007). *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. España: Quipu.
- Pujol, A. (2015). *Trabajo y subjetividad, indagaciones clínicas*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Quinlan, M. (2002). Efectos del empleo precario en la salud y la seguridad en el trabajo. *The Global Occupational Health Network*, (2), 1-10. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet2s.pdf
- Rose, N. (2013). *Gobernando el alma*. Capítulo cinco. El sujeto del trabajo (Traducción: Lisandro Capdevila). En L. Capdevila (Ed) *Governing the soul. The shaping of the private self*. (pp. 55-60) Recuperado de

<https://www.scribd.com/document/165507942/Rose-El-gobierno-del-alma-5-El-sujeto-del-trabajo-pdf>

Rose, N., O'Malley, P. y Valverde, M. (2012). Governmentality. *Astrolabio*, 6(8), 83-104. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/viewFile/2042/1037>

Sisto, V. (2012). Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psykhé*, 21(2), 35-46. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200004

Tales, A.L. (2003). *Una filosofía del provenir*. Buenos Aires: Altamira.

Vejar, D.J (2014). Contribuciones al estudio de Identidades e Identificaciones precarias en Chile. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 12(36), 1-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/305/30529678018.pdf>

Wittke, T. (2007). Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. En *V Simposio Internacional de Análisis Organizacional*. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas UBA (Versión CD) Recuperado de http://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional