



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

***“Conciliar la vida personal y
laboral frente al cambio social”***

Estudiante: María Lorena Estable Mosso

Ciudad: Montevideo

Fecha: Febrero 2015

Tutor: Tommy Wittke

“(...)

—Lo que hace más importante a tu rosa, es el tiempo que tú
has perdido con ella.

—Es el tiempo que yo he perdido con ella... —repitió el
principito para recordarlo.

—Los hombres han olvidado esta verdad —dijo el zorro—,
pero tú no debes olvidarla. Eres responsable para siempre
de lo que has domesticado. Tú eres responsable de tu
rosa...”

de Sanit – Exupery, A. (1943)

El principito

Índice

Resumen.....	pág. 2	
Antecedentes y Fundamentos		
1- <u>Introducción.....</u>	pág.3	
2- <u>Una mirada hacia la transformación del trabajo en relación al cambio social</u>		
2.1- El concepto de trabajo y su distinción con el concepto de empleo.....	pág. 4	
2.2- El trabajo a partir de la Revolución Industrial.....	pág. 6	
2.3- La empresa como modelo de productividad.....	pág. 7	
3- <u>Modernidad y cambio social</u>		pág. 10
3.1- La modernidad organizada o sólida.....	pág.10	
3.2- La modernidad flexible o líquida.....	pág.11	
4- <u>Individualización, nuevas formas de trabajo y tiempo</u>		
4.1- Identidad e individualización: de los límites a la flexibilidad.....	pág.13	
4.2- De las profesiones hacia nuevas formas de vida laboral.....	pág.16	
4.3- La dimensión del tiempo.....	pág. 20	
Conclusiones.....	pág. 23	
Bibliografía.....	pág. 26	

Resumen

La presente monografía analizó la dificultad para conciliar la vida personal y laboral en el mundo actual. Dicho análisis estuvo centrado en el cambio social y el modo en que el trabajo como concepto abstracto y el empleo como hecho concreto, han organizado la vida cotidiana de los sujetos. Se identificaron varios factores como la pérdida de valores de las antiguas instituciones, el manejo del tiempo en productivo y de consumo, la radicalización de la individualidad y la autogestión.

Dado que en el la actualidad dicha tensión se presenta como una dificultad, se tornó relevante realizar una revisión de los hechos históricos con el fin de tener una visión más clara de la misma.

No se pretende aquí mostrar de qué forma se puede lograr dicha conciliación, o el tiempo se debe invertir en trabajo, familia, amigos y recreación. Sino más bien, se procuró comprender la genealogía del problema en cuestión, para reconocer dónde se genera el nudo de tensión que dificulta lograr el balance.

Es pues, producto de la autogestión, de los límites difusos, de la sobreutilización de las tecnologías, la inmediatez y del tiempo medido desde la producción y consumo que los individuos de la actualidad se enfrentan al problema de la conciliación de la vida personal y laboral. ¿Cuánto están dispuesto a resignar de su propio Yo para considerar al otro? Eso dependerá en gran medida el valor que sea capaz de otórgale...

Palabras claves: Conciliación, vida personal, empleo, empresa, tiempo.

Antecedentes y Fundamentos

1- Introducción

El presente trabajo está enmarcado en el Trabajo Final de Grado de la carrera de Licenciatura en Psicología correspondiente a la Facultad de Psicología de la UdelaR.

En el mismo se analizarán dos ámbitos intrínsecos en la vida de los sujetos y cuyo balance, en la actualidad, se presenta como un problema. Para ello se realizará una revisión del concepto trabajo, de empleo y cambio social, a la vez que se analizará cómo se ha visto afectada la vida cotidiana.

Muchas veces se habla de que las personas deben conciliar tanto sus relaciones a nivel personal como con su empleo. Quizás lo difícil es determinar cuál es el punto justo, el equilibrio esperado, reconocer los límites y tener claro los objetivos en cada uno de ellos. Los cambios en el concepto de trabajo, familia y de la vida cotidiana, entorno al consumo, tornan difusos los límites entre lo público, privado y lo exclusivo tanto de la vida como del tiempo que se invierte. En resumidas cuentas, "(...) la conciliación es una cuestión de gestionar adecuadamente los espacios y tiempos propios y compartidos, es decir, es una cuestión de escala de valores." (Buxarrais y Burguet, 2014, p. 10). Será pues en la transformación de estos valores que se procura desarrollar la temática expuesta.

Pensar en los hechos y circunstancias que han devenido en la vida tal y como la conocemos en la actualidad puede ser abordada desde tiempos remotos. Es por ello que se abordará dicho problema comenzando desde la Revolución Industrial. Este hecho ha sido trascendental a nivel laboral pero también ha sido de gran importancia para los hombres y mujeres, en tanto ha traído consigo nuevas formas de ver y percibir la vida y las relaciones humanas.

Con la Revolución Industrial se resignificó el valor de la mano de obra del hombre. Gran parte del trabajo que éste realizaba fue remplazado por maquinaria y tecnología, por tanto trajo consigo una transformación en la economía mundial. Las innovaciones e invenciones tecnológicas facilitaron expandir el comercio y los límites comenzaban a superarse (Brown, 1970). En este sentido, la vida cotidiana también sufrió transformaciones, en cuanto al trabajo el hombre tenía que disponer de algo

más que su fuerza de trabajo para seguir siendo rentable. El tiempo, la velocidad, las necesidades y por tanto la satisfacción de éstas, el concepto de excelencia, el ocio y tiempo libre, han transformado la cotidianidad de hombres, mujeres y niños.

Ahora bien, en los puntos siguientes se trabajará sobre los antecedentes para comprender la dimensión del cambio social en la vida cotidiana. Dicho recorrido tomará como eje central al concepto trabajo en las vicisitudes de la sociedad y el hombre para ver el lugar que éste tiene, así como también el balance (o la dificultad de alcanzarlo) con respecto a la vida personal.

2- Una mirada hacia la transformación del trabajo en relación al cambios sociales

2.1- El concepto de trabajo y su distinción con el concepto de empleo

Al momento de considerar una definición que dé cuenta del concepto trabajo se evidencia la gran transformación que ha tenido el mismo. Dicha transformación no ha estado ajena a los demás cambios sociales que han devenido desde la Edad Media hasta la actualidad, donde las concepciones de hombre, sociedad, salud y enfermedad, también han formado parte de estos cambios. El recorrido de esta monografía, como se indicó en la Introducción, se centrará desde la Revolución Industrial hasta la actualidad.

El concepto de trabajo refiere a la condición humana, siendo parte esencial de ella a la vez que liga a la sociedad, en tanto es una actividad social (Brown, 1970). Continuando con dicha perspectiva Ruben Ardila (1986) considera que el trabajo no es una actividad natural del hombre, sólo éste cobra sentido en tanto se contempla y realiza en determinada cultura y contexto social. En este sentido, el trabajo más allá de que se realice de forma individual o conjunta es innegable su carácter social.

Sigmund Freud (1929) señaló en *El malestar de la cultura* al amor y el trabajo como los padres de la cultura. El primero tenía su impulso en las necesidades internas y el segundo, el trabajo, se presentaba como obligación para satisfacer las

necesidades que eran impuestas desde el exterior. En este sentido el trabajo involucra no solo una acción física, sino también psicológica. Neffa (2014) continúa diciendo:

El trabajo constituye la actividad a la cual se le dedica más tiempo durante la vida, no sólo la población económicamente activa (ocupados y desocupados), sino también el trabajo doméstico no remunerado, actividades físicas que por razones culturales y de dominación se ha asignado a las mujeres, las cuales en la vida doméstica asumen las tareas necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo sin recibir por ese esfuerzo continuo una recompensa monetaria a cambio.

Es decir, que no se considera trabajo solo las actividades productivas que conllevan una remuneración salarial consigo, sino también aquellas no remuneradas como por ejemplo las tareas domésticas, tejer un telar o reparar un mueble.

Por otro lado, Roberto Castel (1997) expresa que el trabajo en la sociedad industrial, haciendo una comparación con la religión, de cierta manera constituía y contribuía no sólo a la económica, sino también que oficiaba como agente moralista. Asocia pues, el esfuerzo del trabajo como aquel que determina la identidad del sujeto y la sociedad. Posteriormente, haciendo referencia a la sociedad actual, se observa que el determinante de la vida de las personas deja de ser el trabajo y pasa a ser el consumo (Castell, 2000).

Ahora bien, es necesario realizar una distinción entre los concepto de trabajo y empleo. Como se mencionó el trabajo es una actividad de orden social, es un concepto abstracto a la vez que es transformador del entorno que nos rodea, en tanto sociedad y naturaleza (Guerra, 2011). Uno de los padres de la cultura según Freud (1929). Si bien en muchas ocasiones el concepto de trabajo se utiliza de manera indistinta al de empleo, cabe destacar el trabajo puede incurrir en empleo, pero que no todo el trabajo recae en empleo. Para explicarlo de otra forma, el empleo comprende a las actividades donde el sujeto vende su fuerza de trabajo, sus conocimientos y tiempo a cambio de un salario.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), también diferencia los conceptos de trabajo y empleo. Define al trabajo como aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios inmersos en el mercado laboral e incluidos en la economía, o aquellas que abogan por la satisfacción personal o propias de la

comunidad. Éstas a su vez pueden ser remuneradas o no. El empleo, en tanto, es definido como aquellas actividades laborales (dependiente o independiente) que se efectúan a cambio de una paga, ésta puede ser en dinero o cualquier otra fuente de intercambio material (trueque)(Laveggi, 2004). En tanto que el empleo, agrega Pablo Guerra (2011), es un subtipo de trabajo, donde de él se percibe una retribución económica.

Hecha esta distinción, necesaria para la temática que se abordará en la presente monografía, se anticipa que si bien el concepto de trabajo como tal no queda excluido por el de empleo, se tomará a este último como hecho que habilita la dificultad en la conciliación de la vida laboral y personal. Es decir, a partir de ahora se utilizará el concepto de empleo y trabajo indistintamente a menos que se explicita lo contrario.

2.2- El trabajo a partir de la Revolución Industrial

Continuando con el concepto de trabajo y haciendo referencia al lugar que ocupaba en las sociedades industriales, Lorena Godoy (2008) manifiesta que era una fuente fundamental de sentido al tiempo que se presentaba como eje central en las personas en cuanto a la organización del tiempo y vida cotidiana. A su vez, favorecía la integración social y promovía los derechos ciudadanos.

En lo que se refiere a esta sociedad, se caracterizaba por la homogeneidad totalitaria, donde la autonomía y libertad eran signos de protesta. En esta época se empiezan a estudiar las formas para maximizar los resultados del trabajo de los obreros. Sería Frederick Taylor quien propusiera un nuevo modelo de optimización y efectividad en tanto tiempo y mano de obra. Se instituye así un nuevo modelo en cuanto a la organización del trabajo denominada *taylorismo*. Éste pretendía eliminar movimientos y tiempos innecesarios para mejorar y aumentar la producción, colocando al obrero como ser mecánico más que como persona con afectos e intereses y de esta forma hacer que el trabajador se pareciera lo más posible a una máquina (Ardilla, 1986). Con esta nueva organización de producción el trabajo pasa, en su mayoría, a ser pago por la cantidad que se produce, de este modo el salario dependería de la producción de cada uno.

En contraposición Elton Mayo concluye, mediante la realización de una investigación científica, conocida también como *Teoría de las Relaciones Humanas*, que las personas no sólo se motivan y aumentan su rendimiento por los incentivos

económicos o ambientales. Sino que el sentirse parte de un proyecto, sentir que su trabajo es valorado y necesitado les otorga a las personas valor en sí mismas, les da sentido, confianza y pertenencia (Brown, 1970). J.A. Brown en su libro *La psicología social de la industria* dice, haciendo referencia a los resultados de la investigación realizada por Elton Mayo que la industria tiene una doble función, la producción de artículos y la prestación de servicios, y por otro lado la función social. Estas dos son a la vez complementarias e inseparables.

Dando cuenta del cambio inminente que se dio en la sociedad, P. Cappelli (2001, p. 39) en su libro *El nuevo pacto en el trabajo*, señaló en relación al sistema industrial: “El antiguo sistema de empleo de un puesto de trabajo seguro y para toda la vida, con un avance predecible y un salario estable, ha muerto.” Y continúa, haciendo mención al nuevo sistema de trabajo: “El nuevo convenio laboral, en el que la relación profesional es ahora una negociación abierta basada en el poder del mercado, plantea desafíos fundamentales a los directivos.”

De cierta forma se evidencia la presencia de la regulación y protección del Estado (primer caso), y en el nuevo sistema laboral la ausencia del mismo (Estado en tanto regulador) se ve sustituida por las directrices que imperan en el mercado. Es decir, en la sociedad actual se surcan los caminos hacia la individualización, donde cada uno es dueño y responsable de sus actos, dichas y desdichas, de su destino (Bauman, 2003). Cada uno debe “forjar su destino” conforme a las negociaciones, oportunidades y propias acciones.

En este sentido, comienzan a resonar los términos éxito y excelencia, el éxito depende de cada uno en tanto se trabaja hacia la excelencia, y con ello se lograría cierta estabilidad a nivel laboral (Capelli, 2001). La excelencia implica superarse constantemente a sí mismo. Cada individuo será entonces el responsable de sus logros y/o frustraciones, de este modo la sociedad impulsa y promueve el miedo al fracaso. Implica, pues, centrarse en sí mismo, en el Yo, en sacrificar la vida personal a favor de la vida laboral en búsqueda del ideal (Aubert y Gaulejac, 1993). Esto trae consigo grandes consecuencias: a nivel personal, la posibilidad de enfermar como por ejemplo el *burnt out*; y a nivel interpersonal, perder dicha interacción, el vínculo con los otros puede pasar a ser superficial o nulo. Se evidencia poco a poco un cambio a nivel laboral que traería consigo la empresa como modelo de productividad, y como se comienza a organizar la cotidianidad en torno a ésta.

2.3- La empresa como modelo de productividad

Así como la Iglesia y la familia han sido instituciones que han facilitado el orden social, la transmisión de valores y moral, hoy su lugar queda reservado para la empresa. Es decir, la empresa se instaura en la sociedad posmoderna como producto de los cambios sociales (Aubert y Gaulejac, 1993).

En tanto la sociedad cuenta con referentes identitarios débiles, la empresa, como “dispositivo” (Wittke, 2005, p.153), viene a fortalecer dicha carencia, y de esta forma mantener las relaciones de poder. Es también la empresa, frente a la globalización, quien pasa a ocupar el lugar del antiguo Estado-nación.

Alineado a ello Tomás Abraham (2011) expone que de las organizaciones, de ayer y hoy, la empresa es quien ocupa un lugar central, o rector según sus palabras. En este sentido, la familia, la iglesia y las instituciones educativas en la actualidad solo pueden ser tenidas en cuenta en tanto empresas que prestan servicios y no ya como las instituciones de valores que fueron en la sociedad industrial.

La empresa, actual referente de ideología, no es ajena a las características de la modernidad líquida en tanto se rige por las leyes flexibles, cambiantes e inestables del mercado laboral (Wittke, 2005). De la misma forma esta incertidumbre e inseguridad se trasmite, en forma directa o indirecta, a quienes trabajan en ella, y de forma más general a quienes forman parte de dicho mercado.

Un factor que es muy trabajado en la actualidad desde Recursos Humanos es la motivación ya que garantiza mayor compromiso y lealtad. Ésta (motivación) incluye toda actividad que se inicie, progrese, sea direccionada y a la vez no se vea interrumpida (McClelland, 1989). A su vez este sentimiento puede presentarse tanto individual como colectivamente (Aubert y Gaulejac, 1993). De esta manera serán los altos mandos y referentes de las empresas quienes serán los principales fomentadores de la motivación de todos y cada uno de sus colaboradores. Cada vez más las empresas promulgan, transmiten y “marketinean” su/s misión/es y valores los cuales transmiten de diversas formas a sus empleados. Alineados a la ideología de la empresa las personas se sienten parte de ella en la medida que el sentimiento de obligación deviene en autogestión y meta personal.

Mientras en la sociedad industrial, con la influencia del taylorismo se instaura la paga por producción, en la posmodernidad se comienza a utilizar cada vez más en las empresas la fijación de objetivos que conllevan a la paga de bonos. Esta posibilidad de salario variable, en ambos casos, exigía mayor dedicación y compromiso si se quería

alcanzar esa gratificación extra. Sin embargo, entre el primer caso y el segundo se evidencian algunas diferencias.

En la sociedad industrial esta exigencia estaba explicitada, el tiempo de producción así como el lugar donde se realizaba estaba claramente delimitado. Un trabajador no podía seguir produciendo si la empresa cerraba o desde su casa, tampoco existían las tecnologías con las que se cuenta en la actualidad. En tanto que en la posmodernidad, el trabajo se presenta de forma sumamente versátil lo que facilita, a la empresa, que sus empleados puedan trabajar fuera de sus instalaciones, desde sus hogares, desde la playa, o de cualquier lado.

La tecnología le ha servido a estas nuevas modalidades de trabajo y las ha incorporado a su favor, por ejemplo los celulares que en la actualidad tienen casi las mismas funciones que las computadoras son otorgadas desde la propia empresa para que la dedicación sea full time, no importa donde se esté se puede contestar mail, mandar información o participar de una reunión.

Es a partir del estatus que adquiere la empresa en la vida social que se hace evidente la necesidad de una buena gestión, ésta se logra mediante la inclusión a los individuos en los logros de la empresa como logros personales. Se promoverá pues la *autogestión*, donde cada quien es responsable de su quehacer y donde poco a poco se comienzan a desdibujar los límites, entre lo que se espera y lo que se debe dar para la empresa y por sobre todo para la vida personal fuera del tiempo remunerado. No obstante, los individuos no perciben estar siendo presionados y dirigidos directamente por la empresa, pues al ser ellos sus propios “jefes” la obligación y lealtad que se percibe es sobre sí mismo. En este punto, en general los individuos se sienten a gusto en su puesto de trabajo aunque se sientan exigidos, por eso continúan porque consideran que es su opción (Aubert y Gulejac, 1993).

La organización de la vida personal se ha visto afectada por los cambios en relación al trabajo o mejor dicho, al empleo. El lugar que este ocupa y la modalidad en que influye en la vida de los individuos de la posmodernidad ha rebasado los límites y se ha vuelto atemporal y deslocalizado. Al tiempo que las posibilidades de éxito y excelencia personal son directamente proporcionales al de la empresa. Es decir, el modo operacional que ejerce este dispositivo disciplinario es desplazar y depositar en cada uno de los individuos que allí trabaja las responsabilidades de gestión. Será la autogestión del tiempo para el trabajo, la familia, y para sí mismo que el individuo debe conciliar y de esta forma lograr un balance, un equilibrio en su vida.

Hasta el momento se ha hablado de las modalidades de empleo y cómo estas han transformado la relación entre la vida personal y laboral. Por lo tanto a continuación se presentará la dimensión social y el cambio de la modernidad a la posmodernidad para analizar los modos de producción de subjetividad.

3- Modernidad y cambio social

Ahora bien, como se mencionaba más arriba, el concepto de trabajo ha sufrido transformaciones a lo largo del tiempo. De esta manera, varios autores dan cuenta de las transformaciones que han acontecido tanto a nivel social, económico, político y tecnológico desde la denominada Revolución Industrial hasta la actualidad. De modo global se puede hacer referencia a las transformaciones que dieron lugar a características particulares de la modernidad y por ende en la vida cotidiana de los sujetos.

Las transformaciones antes mencionadas han sido explicadas a través de los conceptos de modernidad organizada y modernidad flexible (Díaz, Godoy, y Stecher 2005), o modernidad sólida y modernidad líquida (Bauman, 2003).

3.1- La modernidad organizada o sólida

La modernidad organizada o sólida, teniendo su inicio en la Revolución Industrial, estaba regida por un orden establecido desde el Estado con un papel regularizador hasta la solidez de las instituciones como la familia, religión y trabajo. Las relaciones interpersonales eran duraderas, el matrimonio en tanto compromiso y respeto por la pareja eran “hasta que la muerte los separe”, y en relación al trabajo uno podía proyectar su carrera dentro de una misma empresa o por lo menos saber que contaba con estabilidad en su puesto lo cual garantizaba cierta organización en la vida de los sujetos.

La organización de la vida social estaba dada en todos los ámbitos del sujeto, pues la organización, estabilidad y solidez eran transversales en estas sociedades (Díaz et al., 2005). En tanto, estas estructuras organizativas a nivel social, y de la cotidianeidad misma, predisponen a la construcción de estructuras mentales mediante

un proceso de aprendizaje en los sujetos favorecido por estas estructuras organizativas (Aubert y Gaulejac, 1993). Existían referentes fácilmente identificables, permanentes y congruentes que permitía construir sentido en sí mismo, de este modo las personas se integraban más en la sociedad, pues ella (y el Estado) motivaba las proyecciones futuras de los sujetos en tanto la estabilidad organizativa preveía mayores certezas.

Consecuentemente, esta estabilidad en la vida de las personas no fomentaba el consumir por el solo hecho. Por el contrario, las fechas de caducidad de los electrodomésticos, artículos en general y la moda no eran propósito de marketing. Prevalecía la calidad sobre la cantidad. Así mismo, los lujos eran costosos y sólo cierta clase social podía acceder a ellos. En todo caso muchas veces podía pecar de ostentoso, de mal gastar el dinero y de demostrar riquezas (Bauman, 2003). Esta sociedad sólida, se caracterizaba por discreción y sensatez al momento de asumir gastos, prevalecía la seguridad laboral, familiar e ideológica a largo plazo.

A su vez, el tiempo que se le dedicaba al trabajo, la familia, y actividades recreativas estaban claramente delimitadas. Ello facilitaba la organización en la vida personal tanto como en la laboral, y el problema que aquí se presenta sobre la dificultad a la hora de establecer los límites y lograr un balance en el ámbito laboral y personal, no estaba dentro de lo cuestionable. Este problema, es mucho más actual, propio de la modernidad de límites difusos y donde se pone a prueba a cada individuo la capacidad de autogestionar el (su) tiempo. De esta forma, al depositar en los individuos la posibilidad de organizar y utilizar su tiempo la culpa no cae más que sobre sí mismo.

3.2- La modernidad flexible o líquida

Frente a los primeros indicios del fenómeno de la globalización y la nueva transformación social que se avecinaba, la sociedad pesada se vio afectada perdiendo rigidez y fuerza. De este modo, Bauman (2005) trabaja en su libro *La modernidad líquida* los conceptos que caracterizan (y diferencian) la flexibilidad, fluidez y liquidez de la sociedad actual. En relación a ello M. A. Gaterrón (2000, p.25) señala:

(...) esta sociedad que estamos viviendo, es más una sociedad de ruptura que un tipo societal cristalizado como fueron, por ejemplo, la sociedad feudal o la sociedad industrial. (...) La sociedad en que vivimos y

viviremos por un tiempo largo se define más por su dinámica, su cambio, que por su estructura.

Dando cuenta de la dinámica y rupturas que hacen a la flexibilidad de esta modernidad Bauman plantea (2003, p. 26):

La ausencia de normas (...) es lo peor que le puede ocurrir a la gente que lucha por llevar adelante sus vidas. Las normas *posibilitan* al imposibilitar (...). Si las tropas de la regulación normativa abandonan el campo de la batalla de la vida, sólo queda la duda y el miedo.

Ahora bien, mientras se veía que en la sociedad sólida el valor principal era la seguridad “para toda la vida”, en términos laborales, familiares y materiales. No se continúa, en la sociedad líquida, bajo el mismo lema. Es más, se desvanece dicho referente de conservación dando paso a una sociedad de *consumidores* (Bauman, 2003:50).

En esta sociedad que se instaura con parámetros flexibles, informales y variable el eje central no será el trabajo, como lo fue en la sociedad industrial. Si bien hay rasgos que se conservan de esta última y no desaparece es su totalidad, se ve rebasada por el cambio social.

Para los años '80 se presentaría como eje central al consumismo, fenómeno que vendría para quedarse. En esta sociedad ya no se proyectaría la vida de los sujetos por el trabajo sino por el consumo como tal. Antes, haciendo referencia a la sociedad industrial, ser pobre dice Bauman (2000), se medía por tener trabajo o por la ausencia de él, mientras que hoy la categoría de pobre se considera por la capacidad de consumo.

Si en su momento se habló de Revolución Industrial, a la gran transformación que tuvo el trabajo y las maquinarias, es decir el modo en que se estaba reorganizando el trabajo, Castell llama a este período como la Revolución Tecnológica. Si bien la primera tuvo gran trascendencia, la última de estas dos se presenta junto con otro fenómeno: la globalización. Con ella no se conocen límites. Inoculando en la sociedad en cada una de las clases sociales, así como también la velocidad en que se impone y vuelve a transformar (Castell, 2000). Conjuntamente Ulrich Beck (2008, p. 34) entiende al concepto de globalización como: “(...) los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entreveran e

imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios.”

Los procesos de globalización, que no reconocen fronteras, junto con la crisis del Estado-nación trajeron consigo un cambio en la concepción de sujetos. La noción de ciudadano se ve sustituida por la noción de “consumidor en razón” (Achúgar, 2003, p.38). Siguiendo con esta línea de pensamiento Hugo Achúgar (2003) plantea la importancia que tiene el consumo en la vida de los sujetos, en el modo en que se construye y estructura la vida cotidiana, así como también en la producción de identidades.

En tanto la organización de la vida en torno al consumo va desde las actividades laborales, el tiempo libre, una reunión familiar o de amigos. Ir de compras, cenar en determinado lugar, ir de vacaciones a *x* destino, vestir de cierta manera, nada de ello se hace al azar.

El consumo así planteado se presenta como aquel deseo de adquirir (Moulián, 1998). Se presenta el deseo de forma artificial, es creado, fomentado, impuesto de afuera hacia dentro. Dicho deseo se comporta de forma diferente que las pulsiones internas de los sujetos que buscan su satisfacción externa. En esta relación consumo y deseo, en el mundo globalizado, se establece primero la satisfacción para luego construir la necesidad. La industria del marketing y la propaganda instauraron la ideología del consumo, y así la posibilidad de adquirir como la realización personal y camino hacia la felicidad (Moulián, 1998).

4- Individualización, nuevas formas de trabajo y tiempo

4.1. Identidad e individualización: de los límites a la flexibilidad

La identidad es definida como “Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás” (RAE). A su vez, la identidad no es algo innato o heredado genéticamente, sino un constructo social (Larrín, 2001).

Partiendo de que la identidad se construye en tanto somos y formamos parte de una determinada realidad social, ésta no se ve ajena a los cambios y transformaciones sociales. Frente al mundo globalizado, de tiempos inmediatos y de obsolescencia programada, los sentimientos de miedo, frustración e incertidumbre prevalecen en los individuos de la posmodernidad (Corvey, 2012). No existen normas ni límites, las necesidades son volátiles, los medios de comunicación no comunican, la moda cambia cuatro veces al año y la tarjeta de crédito permite acceder a aquello que no se puede pagar en el momento. Consecuentemente con ello, dice Bauman (2003, p. 82), “en la sociedad actual el cuerpo del consumidor se ve seducido y de esta forma el único límite que conoce es el cielo”.

Así mismo, cuando se habla de consumo como regulador social también se visualiza una de las funciones que éste viene a cumplir, en tanto determina la creación de identidades (Moulián, 1998). Las identidades que se evidencian en la actualidad presentan características heredadas del cambio social. La fluidez, inestabilidad y debilidad en la estructura social se hace evidente en rápido análisis. De la misma manera sucede con las identidades, desaparece el carácter estable demostrando su capacidad para variar tanto como se quiera, o se quiera creer que es así, de la misma forma que se cambia la moda. Es en este sentido Bauman (2003) realiza una comparación metafórica en tanto la identidad se puede cambiar con solo ir de compras, tomar de la góndola una nueva identidad. A su vez puede presentarse varias identidades un mismo individuo, con lo cual se puede ver inmerso en una serie de tensiones a nivel interno (Castells, 1999). Este conflicto se verá reflejado en esos sentimientos de inestabilidad e inseguridad que se mencionaba más arriba.

Cabe destacar que, debido a la versatilidad de identidades que asumen los individuos, estos tienen mayor movilidad entre los pequeños grupos culturales. Un individuo puede ser parte de más de un grupo aunque ellos presenten diferencias abismales. Esta movilidad que se presenta en la posmodernidad se contrapone al orden establecido y homogéneo de la sociedad industrial (Albert y Gulejac, 1993). Con esta facilidad de movilidad la identidad que se constituye posee raíces culturales, ideológicas y sentimentalmente más frágiles, menos comprometida y por tanto más cambiantes.

Los individuos que no encuentren la satisfacción inmediata redireccionarán su interés hacia otro lado, no se realizará ningún esfuerzo para continuar “hasta que la muerte los separe”, sino que se prevalece el sentimiento personal, de uno mismo, ante

todo. El lugar del otro queda relegado al interés personal y vive por sí mismo como si “(...) se le escapara mundo el mundo de sus manos.” (Albert y Gulejac, 1993, p. 4)

Los autores mencionados Bauman, Castells, Moulián, Albert y Gulejac, hacen referencia a los nuevos procesos de identidad y radicación del individualismo, atendiendo sus propios proyectos personales, y con una proyección de objetivos a corto plazo. Castells (1999) dice que en la medida en que el individualismo en la posmodernidad liberal, en tanto constitución consciente del contrato social, se instaura más como legitimidad.

Reforzando este nuevo proceso de identidad Tomás Abraham (2011, p. 70) expresa: “Una vez que se admite como premisa filosófica que el egoísmo es la base de la conducta humana, una vez que en los fundamentos del comportamiento económico se establece este mecanismo psicológico, todos los cimientos del Bien, quedan fisurados.”

Entonces, una vez entendido este proceso de individualización o de egoísmo como algo instituido es que se comienza a centrar el individuo cada vez más en el éxito, y éste será principalmente a través de la realización profesional y/o laboral. En este sentido los individuos se relacionan más por los servicios que necesita que por el compromiso personal con otros.

En la sociedad industrial, de cimientos sólidos y en resguardo de un Estado-nación, los hombres trabajaban para obtener mayor ganancia pero viviendo en la austeridad, sin gastos excesivos y proyectando la seguridad económica y familiar. Para estos sujetos eso era alcanzar el éxito. Trabajar más y más, para tener más y más (Albert y Gulejac, 1993).

En su contraparte, el hombre posmoderno, busca traspasar los límites. Caracterizado por su contante sentimiento de insatisfacción con todo lo que obtiene debe trabajar para acceder a la posibilidad de consumir y tener cada vez más, y de esta forma obtener todo lo que se pueda comprar. Sin embargo, y haciendo uso de las palabras de Bauman (2003), se advierte que en la carrera del consumo la movilidad de la meta cambia con mayor rapidez que la del consumidor.

En la sociedad industrial, el trabajo promovía identidades más sólidas en el sentido de que organizaba la vida a largo plazo. La vida se forjaba proyectando un mejor futuro, pensando en el bienestar familiar, en la seguridad económica. Sin embargo, en la sociedad posmoderna, de paradigmas flexibles, el trabajo se ha transformado en un medio para el consumo. De esta forma, la inseguridad que

propicia la globalización y con ello la nueva organización del trabajo facilitan y exacerban los sentimientos de individualización. Entendida esta última como el proceso personal que conlleva a incrementar la propia autonomía, construyendo su identidad y su historia futura, es una de las características propias de la posmodernidad (Díaz, et al., 2005).

El individuo de la posmodernidad, del “capitalismo hedonista” (Aubert y Gaulejac, 1993, p. 121), se caracteriza por perseguir la realización personal de forma imperiosa. Con ello el narcisismo irrumpe y afecta tanto la vida social como los valores. Frente a estas consideraciones los individuos que cada vez se centran más en la imagen que refleja el espejo se acentúa la dificultad para pensar y considerar a los otros, familia, amigo, alguien diferente de ese Yo.

4.2- De las profesiones hacía nuevas formas de vida laboral

Como se ha mencionado en reiteradas ocasiones a lo largo de la presente monografía, cuando se hace referencia al cambio social se habla de aquellos que han transformado a la economía, sociedad y al mundo de la tecnología. Estas transformaciones de diferente índole han cambiado la forma en que los seres humanos viven, perciben y se involucran con la sociedad y las relaciones humanas.

La educación, y el lugar que ésta ha ocupado a lo largo de los años no han estado ajenos a estas transformaciones. En la modernidad sólida, estructurada, rígida y predecible, se consideraba la posibilidad de acceder a una profesión o carrera como posibilidad de triunfo, de prosperidad intelectual y económica. Las familias de clase media aspiraban a que sus hijos accedieran a ella ya que les garantiza mayor seguridad y estabilidad.

La elección de la profesión daba sentido y reforzaba la identidad. La profesión, dice Cortina (2000), es una actividad social donde los sujetos se comprometían con la comunidad y eran considerados como un grupo de prestigio. Tanto es así que se consideraba a las profesiones como una institución social, que nos sólo generaba cierto status social y económico sino que otorgaba valor y crédito al ámbito laboral del momento (Flores y Gray, 2000).

Con el paso del régimen sólido al líquido la carrera profesional pasó a ocupar otro lugar en el ámbito laboral, puesto que el sentido mismo del trabajo había

cambiado. En el mercado laboral de la posmodernidad las profesiones no brindan ya ni la seguridad ni valor de identidad como en la sociedad industrial. Así mismo el valor de la vocación de servicio se ve sustituido por el de productividad (Flores y Gray, 2000), la mercantilización de las profesiones debilitan el valor que la sociedad industrial le había concedido.

En el mundo laboral, delineado por la empresa los valores que se persiguen son otros. No se espera de la profesión el sentido social, cooperativo y comprometido de antaño sino que busca algo más, un valor agregado en cada individuo (Flores y Gray, 2000).

La carrera profesional se encuentra en detrimento y esto no es un hecho casual. Las transformaciones a nivel global en torno a la economía, las nuevas tecnologías, el mundo empresarial y toda la dinámica (Gaterrón, 2000) que ello conlleva han sacudido los cimientos de la institución profesional. A su vez, en lo que respecta a la educación profesional se exige cada vez mayor especialización y se requiere, para ser competitivo en el mundo laboral actual incurrir en hiperespecialización profesional, lo que implica formación constante. De hecho muchas empresas utilizan como atractivo las posibilidades de formación que son financiadas por la empresa. Este nuevo requisito es producto de la velocidad en que el mundo y su entorno cambian. En este sentido, Flores y Gray (2000), afirman que la premisa de la carrera profesional en el mundo laboral como aspiración para toda la vida, se ha desvanecido.

Frente a este nuevo paradigma de la globalización la relación entre los empleados y empleadores también ha cambiado. Actualmente las empresas exigen más de lo que ellos ofrecen a cambio, así como también la nueva modalidad de “baja” supervisión exige del empleado mayor compromiso (Cappelli, 2001). Esto significa que los individuos que allí trabajan se ven obligados a ser sus propios jefes y a recurrir a la *autogestión* (Wittke, 2005).

Con estas nuevas responsabilidades que se le asignan se comienza a percibir que los logros del negocio dependen de su desempeño, y de esta forma se incrementa la presión en los individuos que les exige algo más que su formación profesional. El esfuerzo y dedicación al trabajo desempeñado en la empresa, si bien no se proyecta a largo plazo, se entiende como posibilidad de éxito y para ello se debe lograr la excelencia (Aubert y Gaulejac, 1993).

Esta nueva deformación de la formación profesional se ve incrementada por el mercado laboral imperante. Esto conlleva a acentuar los procesos de individualización en el ámbito laboral pero que de una forma u otra se traslada a la vida personal. Cada cual busca su propia satisfacción, “utiliza” el tiempo para sí, y cuando lo comparte en general es por interés personal. El individuo de hoy no cuenta con grandes cimientos en su identidad y por ello es que solo con la propaganda invasiva se creen necesidades y deseos que no le son propios, sino que vienen dados. Es ante este panorama que el individuo se le dificulta lograr un balance entre la vida laboral y personal. Este, frente al mundo de lo inmediato, fugaz, instantáneo e individualista es que no presta disposición para conciliar.

Ahora bien, hasta el momento en los puntos anteriores se han detallado una serie de transformaciones sociales que han repercutido en la vida cotidiana de los sujetos. Se hace referencia aquí del paso de la modernidad sólida, donde las actividades de la vida de los sujetos estaba claramente delimitada en tiempo para el trabajo, tiempo para la familia, tiempo para sí mismo. Con la restructuración de la modernidad los límites se hicieron cada vez más difusos, de ahí la liquidez de la que habla Bauman (2003). En esta nueva modernidad, o posmodernidad los límites son cada vez menos claros por varias razones, el Estado –nación desaparece y en su lugar las empresas que se presentan como las nuevas instituciones de valor. En primera instancia éstas promueven la autogestión como modalidad no ya de control de al ser uno mismo su propio jefe debe demostrar aún más sus capacidades puesto que sus logros y éxitos dependen “únicamente” (o en gran parte) de su desempeño.

Lo que se observa en el ámbito laboral de la posmodernidad, frente a la pérdida de terreno de las profesiones, los autores Flores y Gray (2003) hacen referencia a dos formas que han surgido en la vida laboral. Hablan de vida *wired* y vida emprendedora.

La vida *wired*

Estos autores entienden a la vida *wired* como aquella que se reusa al compromiso laboral “para toda la vida”, donde se le debe prestar lealtad a la empresa y al resto de las instituciones sean sociales, familiares, profesionales o religiosas. Quienes asumen el modo de vida *wired* se ven impulsados por los intereses del momento, no proyectan hacia adelante sus vidas sino que se ven motivados a perseguir los intereses del momento. Es por ello que el compromiso no es algo que sientan como algo positivo, así como la estabilidad laboral es percibida como aquello que coarta a la creatividad e inspiración que los caracteriza e identifica.

La vida *wired* se caracteriza por la productividad mediante la realización de proyectos que son a corto plazo y que varían constantemente (Wittke, 2005), al tiempo que permiten el desarrollo de su caudal creativo y liberal. Es ante este nuevo formato de productividad laboral que las empresas comenzaron a incorporar el contrato por proyectos, de esta forma se disminuye la alta rotación laboral.

En general, este estilo de vida *wired* no se siente identificado con la comunidad en que vive pues en muchas ocasiones se caracterizan por su estilo de vida nómada. A su vez, al no establecer relaciones de compromiso (o solo a corto plazo), rehuir de las situaciones de estabilidad y localización fija, las relaciones interpersonal que se establecen también son cambiantes. En este punto quizás este estilo de vida no perciba como problema el hecho de conciliar la vida personal y laboral ya que no se ve motivado a establecer compromisos fuertes y duraderos, viven a través de proyectos cortos, tanto personales como a nivel laboral.

La concepción liberal en la vida *wired* puede presentarse en su máxima expresión, "(...) vivir una vida *wired* implica discontinuidades en los valores, metas y compromiso que serían requeridos para producir una narrativa de vida constante" (Flores y Gray, 2003, p. 156)

En su contra parte, la modalidad *wired* se ve rivalizada por otro modelo de productividad laboral que según estos autores señalan a la vida emprendedora como aquella que devuelve el valor y sentido a la comunidad, como en su momento lo lograban las profesiones impulsadas desde su vocación.

La vida emprendedora

Haciendo referencia a otra de las nuevas dinámicas de la vida laboral productiva, Flores y Gray (2003), desarrollan el concepto de emprendedor. Este modelo, que se contrapone al de vida *wired*, forja su base en el compromiso tanto con la empresa como el ámbito social en que vive. Este espíritu emprendedor ve oportunidades de acciones donde existe una anomalía, o en donde por sus conocimientos y modalidad de vida intenta mejorar el entorno.

Este modelo de vida emprendedora es por aquellos que las empresas luchan por conquistar y atraer, puesto que con su compromiso y lealtad le devuelven lo que en su momento supo aportar la profesión. A sí mismo, el emprendedor se ve movido más por su vocación y proyectos a largo plazo, sea de vida personal o laboral, y no se conforma con los proyectos cambiantes y a corto plazo.

Es ante los conflictos, problemas o dificultades que los emprendedores visualizan su campo de acción, se sienten atraídos por la posibilidad de darle valor a esa situación anormal y se involucra en ella de forma activa.

Estos autores realizan una aclaración con respecto a estas modalidades de vida. Entienden que una no niega a la otra, y se puede tener un espíritu emprendedor e innovador pero que cuente con proyecciones a corto plazo, a ellos los llaman “(...) nueva forma híbrida de vida laboral” (Flores y Gray, 2003, p. 164). Así mismo, anteponen a la vida emprendedora sobre la vida *wired* como aquella que privilegia el compromiso, lealtad y proyección a largo plazo. Esto último da valor tanto a la sociedad como a las empresas ya que promueve el bienestar y estabilidad tanto en lo social como laboral.

En el mundo globalizado y promovido por el consumo en que vivimos actualmente han transformado la dimensión laboral. Es por ello que Flores y Gray analizan las nuevas actividades productivas frente al deterioro de la carrera profesional. La empresa, como dispositivo, ha favorecido estos cambios en la sujeción que promueven la autogestión, autonomía y el éxito. Sin embargo, han favorecido y acentuado las dificultades que presentan los individuos de la actualidad para gestionar de forma balanceada los ámbitos personales y laborales.

4.3- La dimensión del tiempo

Este último punto, pero no menos importante, tiene gran relación con lo expuesto anteriormente. De alguna forma el tiempo es una dimensión que atraviesa la historia, así como el valor que ha tenido en cada momento socio-histórico.

Al momento de pensar en las dificultades para conseguir el balance de la vida personal y laboral se hace necesario detenerse y realizar un análisis sobre el factor *tiempo*. Es decir, como se invierte éste para conciliar el tiempo que se le dedica (o demanda) el ámbito laboral y cuanto se dedica al ámbito personal.

El tiempo se presenta como problema cuando es uno quién lo tiene que gestionar, nuevamente se vuelve a hacer referencia a la necesidad de autogestión a la que empuja la posmodernidad. Es en base al tiempo y su acepción mercantil, el horario laboral, que se organiza la vida de los individuos (Buxarrais, M y Burguet, M. 2014). Bajo estas consideraciones el tiempo que cobra valor es el remunerado, incluso el que se dedica a nivel familiar o personal debe estar inmerso en las lógicas de

productividad y reproductividad (Wittke, 2005). Hay que estar siempre conectados, “enchufados”, por las redes sociales, moverse en ciertos espacios y acceder a determinados objetos.

En tanto, los individuos de la posmodernidad perciben la falta de tiempo como factor que dificulta la posibilidad de conciliar la vida personal y laboral. Sin embargo, el hecho de que se sienta la necesidad de conciliar lo uno con lo otro denota que existe un conflicto, un desorden que debe ser encausado (Buxarrais, M y Burguet, M. 2014). Entonces, no es la falta de tiempo el problema, ello sería una contradicción puesto que el tiempo no varía, lo que se ha transformado en realidad es el modo en que se organiza. El tiempo es el mismo en la modernidad sólida que en la líquida, lo que varía es la percepción que se tiene y el uso que se le da.

Haciendo referencia al tiempo Bauman (2003, p. 119) dice “La historia del tiempo comenzó con la modernidad. (...) la modernidad es el tiempo en que el tiempo tiene historia.” Es entonces con la modernidad que se comienza a hablar del tiempo, donde se comienza a construir y utilizar medios de transporte para acotar el tiempo de ir un punto a otro. Este autor desarrolla a su vez la noción de tiempo y la capacidad de los hombres para transformarlo, no directamente pues lo que se transforma son los medios que se utilizan para que este disminuya.

El tiempo de la modernidad pesada era predecible y estaba rutinizado (Bauman 2003), de esta manera tanto empleado como empleador sabían el tiempo que se le dedicaba a la actividad laboral y por ello era mucho más predecible el tiempo que se iba a designar al ámbito personal. En tanto, con el pasaje a la modernidad líquida nada quedaba dentro de lo predecible e inmediato. Es ante esta inmediatez que se deja el lema de la modernidad pesada “largo plazo” y “para toda la vida” para instaurarse la modernidad líquida el tiempo a “corto plazo” y “no dejar para mañana lo que puedes hacer hoy”.

Si bien el tiempo como dimensión es infinito desde la perspectiva de los individuos es finito, y sin embargo su duración se desvaloriza (Bauman, 2003), cuando el mundo se comienza a regir por leyes de lo inmediato. Como se ha visto la dificultad de los individuos de la posmodernidad para conciliar la vida personal y laboral tiene sus orígenes en la forma en que se utiliza el tiempo, cuando se tiene que gestionar, cuando todo es inmediato y cuando para ello hay que centrarse en el propio Yo. La vida cotidiana así diagramada deja poco lugar para los otros y para sí mismo fuera de la lógica empresarial.

Si bien el tiempo se mide en cuanto tiempo remunerado, se rige por la inmediatez del corto plazo, de las nuevas tecnologías que fomentan las características nómades de los individuos de la posmodernidad y por último se legitima el proceso de individualización, no se puede afirmar que los hombres y mujeres de la actualidad, inmersos en esta lógica de consumo, no se vean afectados. Es más, el hecho de que se perciba como una tensión interna (y externa) la dificultad de lograr un balance entre lo laboral y personal es porque lo personal tiene un gran peso. Es parte de la condición humana ser seres sociales, es lo que los diferencia de los animales y otras especies. Como expresan Buxarrais y Burguet (2014, p. 20) “La identidad personal e individual se define en función de una comunidad de referencia”. Las políticas públicas están diseñadas en su mayoría desde la perspectiva empresarial, y si bien toman en cuenta a la condición humana se ve influenciada inexorablemente por la lógica empresarial.

Por otra parte, es necesario diferenciar algunas acepciones, aunque a la ligera se los suele confundir. En este sentido se hace alusión a los términos de ocio y tiempo libre. Dicha diferenciación tiene sentido en tanto denota como la organización y disposición del tiempo se han transformado y manejado en tiempos económicos, que en definitiva repercute en la sociedad y con ello la dificultad de gestionarlo.

En una primera instancia se presenta al concepto de ocio como término utilizado en la época grecorromana. Éste refería al tiempo que el hombre le dedicaba para desarrollarse como tal, un tiempo para reflexionar y potencial el ideal de hombre. Este tiempo no era controlado por hora reloj, sino que era el tiempo que habilitaba la búsqueda de la dimensión ética e ideal del hombre (Gerlero, 2007).

Cabe destacar que dicho concepto de ocio desaparece como tal, se comienza pues a considerar al tiempo de ocio como algo improductivo. Con la Revolución Industrial y la forma en que el trabajo comenzó a organizar la vida de los sujetos. Adquirió así carácter dignificante para los hombres de entonces relegando del tiempo ocio como aquel improductiva y como aquel que lo alejaba del hombre ideal (Gerlero, 2007).

Con ello el tiempo, en la época industrial, pasó a ser considerado tiempo para el trabajo y tiempo libre. Este último era considerado como aquel en el que no se trabajaba. Dicho tiempo libre fue conciliado entre los sindicatos y las industrias para reducir largas jornadas laborales y a su vez asignar la hora de descanso.

Posteriormente se siguió utilizando el tiempo libre como concepto más amplio, en que las personas realizaban cualquier actividad social que no fuese trabajo

propriadamente dicho. Es con la penetración del capitalismo y la industria que se comienza a organizar la vida cotidiana a través del empleo, quien a su vez dispone la utilización del tiempo bajo sus parámetros. Los sujetos cada vez más sumidos en los dispositivos del disciplinamiento se ven alejados de su propia esencia ética.

Sin embargo, el tiempo libre que quedaba liberado para el ámbito privado y personal no pudo escapar de las lógicas del mercado. Se vio en él un espacio para seguir produciendo y reproduciendo actividades de consumo (Korstanje, 2008). Este aspecto terminó por invadir todos los ámbitos de la vida social, y por ende personal donde se vuelve a producir una nueva dialéctica socioeconómica (Gerlero, 2007).

El tiempo es cada vez menos libre y más conducido a la forma en que debe ser “utilizarlo”. Mientras que en la época industrial se pretendía que el hombre trabajara la mayor cantidad de horas, eliminando en su mayoría los días festivos, en la actualidad se ve a ese tiempo como aquel que posibilita que la lógica del mercado crezca cada vez más.

A modo de síntesis, el tiempo libre al ser utilizando como un instrumento más para seguir desarrollando las lógicas del consumo dificulta que los individuos lo dediquen a desarrollarse en el plano social. Las exigencias que se perciben van desde el tiempo dedicado al trabajo hasta el tiempo que se invierte en lo personal. Se genera así tensión en los individuos la tensión al momento de lograr un balance entre la vida laboral y persona.

Conclusiones

A modo de conclusión cabe señalar la forma en que el mercado laboral, regido por las necesidades económicas imperantes del momento, ha diagramado la actividad laboral, y por tanto la vida cotidiana de los sujetos. Dicha monografía tuvo como base preliminar la premisa de que en la actualidad los individuos sienten como un problema el hecho de conciliar la vida personal y vida laboral. Entonces, si se admite el hecho de que hay que conciliar se reconoce que existe un foco de tensión entre ambos ámbitos. El análisis de diferentes bibliografías han permitido concluir algunos puntos relevantes que se consideran han predispueta la tensión antes expresada, y que a su vez confirman el punto de partida propuesto.

La transformación de la modernidad se ha visto afectada y diagramada por grandes hitos los cuales han revolucionada la forma de pensar, sentir y estar en

mundo. La vida artesanal, el trabajo manual y el tiempo de ocio han desaparecido, y con ello el tiempo para sí y para los otros deja de ser un bien personal para ser un bien que se vende (y se compra). El recorrido desde el inicio de la modernidad hasta la actualidad ha permitido identificar algunas hipótesis. Comenzando desde de la modernidad pesada como consecuencia de la Revolución Industrial hasta llegar a la modernidad líquida y la consecuente Revolución de las Tecnologías.

La primera estaba caracterizada por las estructuras sólidas, instituciones que promovían valores como la familia y la religión, límites claros y tiempo laboral diferenciado del tiempo libre. Los sujetos trabajaban para conseguir la estabilidad a largo plazo, y era en la juventud que los sujetos comenzaban a proyectar su vida hacia el futuro y “para toda la vida”, tanto en el ámbito laboral, profesional como familiar. Sin embargo, la segunda modernidad se instaura con parámetros flexibles, informales y variables. Los individuos, cada vez más individualizados, pasan a ser considerados por la capacidad de consumir, y a su vez producir y reproducir dicho sistema.

En este sentido, el Estado-nación que se ve desmantelado por la empresa como dispositivo. Es decir, con el nuevo paradigma de la globalización se deslocaliza la gestión de los Estados y pasa a ser multinacional. La empresa a su vez consigue que sus trabajadores sientan como propias las obligaciones y fomentan la autogestión, de esta forma los individuos sienten que el éxito propio y de la empresa depende de su desempeño. Frente a este ideal de hombre exitoso, en búsqueda de la excelencia, los individuos tienen que dedicar tiempo y energía, dejando a un lado el tiempo para sí mismo, el tiempo de ocio (visto negativamente en la actualidad) y reflexión así como el tiempo y disponibilidad para con otros.

En la modernidad sólida el ideal de hombre era aquel que consideraba sus limitaciones, que se proyectaba a largo plazo, que le otorgaba valor a familia como institución de valores. Sin embargo, el individuo de la posmodernidad no conoce límites, aboga por ser excelente y en esa búsqueda del ideal sucede muchas veces que la vida personal desaparece, la familia se mantiene en tanto es considerada una empresa la cual brinda servicios y de la cual se puede estar hoy y mañana no.

La inmediatez que han facilitado las tecnologías de la comunicación ha sido el blanco de las multinacionales para organizar y diagramar cada vez más la vida de los individuos. Es decir, la liquidez de la modernidad actual, da cuenta del contexto psicosocial en que los individuos despliegan su cotidianidad. La liviandad de las estructuras, la falta de instituciones de valores sólidos y la instantaneidad que acota o elimina los tiempos han exacerbado en su máxima expresión al narcisismo. En búsqueda del ideal del yo y miedo al fracaso se ha sacrificada a los otros.

En síntesis, es pues, producto de la autogestión, de los límites difusos, de la sobreutilización de las tecnologías y del tiempo medido desde la producción y consumo que los individuos de la actualidad se enfrentan al problema de la conciliación de la vida personal y laboral. ¿Cuánto están dispuestos a resignar de su propio Yo para considerar al otro? Eso dependerá en gran medida el valor que sea capaz de otórgale.

El hecho es que en la medida que la vida esté organizada por el empleo y las lógicas del consumo, quienes no dejan lugar a la improvisación y espontaneidad personal, sino que bombardean de forma constante lo personal, será muy difícil encontrar el balance. De forma metafórica se puede pensar al hombre que cae en un banco de arenas movedizas. Éstas son producto de la falta de solidez de la arena, la densidad viscosa que la caracteriza dificulta la salida de forma ágil, para poder salir se necesita de mucho esfuerzo físico, de lo contrario ante cada movimiento mal hecho éste se hunde. Con la alusión a esta metáfora se intenta reflejar la densidad y liviandad en la que los hombres de hoy se encuentran, y cuanto es el esfuerzo personal y de autogestión que se debe lograr para la conciliación entre lo personal y laboral.

Bibliografía

- Abraham, T. (2011). La empresa de vivir. Buenos Aires: Sudamericana.
- Achúgar, H. (2003). Imaginarios y consumo cultural: primer informe sobre consumo y comportamiento cultural, Uruguay 2002. Montevideo: Ediciones Trilce.
- Ardila, R. (1986) Psicología del trabajo. Chile: Editorial Universitaria S.A
- Bauman, Zygmunt. 2000. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Zygmunt. 2001 La posmodernidad y sus descontentos. Madrid: Ediciones Akal.
- Bauman, Zygmunt. 2003. Modernidad líquida. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Brown, J.A.C. (1970) La psicología social en la industria. México: Fondo de la cultura Económica
 - Buxarrais, M y Burguet, M. (2014). Conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética, La. Edicions Universitat Barcelona.
 - Cappelli, P. (2001) El nuevo pacto en el trabajo. España: Ediciones Granica S.A
 - Castel, R. (1997). Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós.
 - Castell, M. (2000). Globalización, sociedad y política en la era de la información. *Bitácora Urbano-Territorial*, (4), 42-53.
 - Castells, M. (1996). La era de la información: economía, sociedad y cultura (Vol. 1). México: siglo XXI.
 - Castells, M. (1999). Globalización, identidad y estado en América Latina. Santiago de Chile: PNUD.
 - Cortina, A (2000), El sentido de las profesiones. Navarra: Verbo Divino. 13-28
 - Corvey, S. R. (2012). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Décima edición. México: Ediciones culturales Paidós. 9-41
 - De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. In: de la Garza Toledo, E.(coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Mexico: COLMEX.
 - Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo de transformación. En *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós
 - Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile. Recuperado en <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>

- Flores, F. y Gray, J (2003) El final de las profesiones. Nuevas formas de trabajo y de políticas públicas. En *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*. Montevideo: Psicolibros.
- Garretón, Manuel Antonio. 2000. La sociedad en que vivi(re)mos. Santiago: LOM Ediciones.
- Gerlero, J. (2007). Diferencia entre el Ocio, Tiempo Libre y Recreación. Lineamientos Preliminares para el estudio de la recreación. Centro de Documentación Virtual en Recreación, Tiempo Libre y Ocio. Fundación Latinoamericana de Tiempo Libre y Recreación–FUNLIBRE Costa Rica. www.funlibre.org/documentacion.html Consultado Enero, 10.
- Korstanje, M. (2008). Vida de consumo en Zygmunt Bauman. *Nómaditas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 20(4), 523-528.
- Larraín, J. (2001). Identidad chilena. Chile: LOM ediciones.
- Laveggi, V. (2004, Agosto 9). ¿Qué es el trabajo decente?. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana (Vol. 52). Madrid: Narcea Ediciones. 20- 30
- Neffa, Julio Cesar (2014) El trabajo humano, como dimensión de la actividad física. En *Jornada Institucional y Profesional REDAF Documentos*, abril 2014. Buenos Aires: REDAF Recuperado de http://www.redaf.gob.ar/coleccion-virtual/jornada-institucional-profesional-redaf_c96e.pdf
- Ulrich, B. (2008). ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo en respuesta a la globalización. Barcelona: Litografía Rosés S.A. 1-45
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós
- Wittke, T. (2009): Subjetividad: Cultura Organizacional y Procesos Identificatorios. En *Psicología y Organización del Trabajo X*. Montevideo: Psicolibros.
- Zangaro, M. (2010). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. En revista *Trabajo y sociedad* (16) 163-177.