



**Universidad de la República**

**Facultad de Psicología**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

**Monografía:**

**Sentidos y Significados del trabajo para la Generación Y.**

**Relación con los modelos de producción flexible**

**Gabriel Mazza Iorio**

CI: 3930189-3

Tutor: Prof. Agdo. Lic. Tommy Wittke

# Índice

Resumen y Palabras claves	pág. 3
Introducción	pág. 4
Marco Teórico	pág. 6
Sentidos y Significados del trabajo	pág. 6
Diversidad Generacional	pág. 12
Particularidades de la Generación Y	pág. 16
Trabajo. Una aproximación genealógica	pág. 18
Modelos de producción Flexible	pág. 22
Consideraciones finales	pág. 25
Referencias bibliográficas	pág. 30

## Resumen

La presente monografía busca analizar desde la perspectiva de distintos autores, el sentido y significado que la denominada Generación Y atribuye al trabajo, y su posible relación con los modelos de producción flexible. A tales efectos, se realiza un recorrido por los conceptos de sentido y significado del trabajo, y se revisan tanto la diversidad generacional, como la clasificación que los autores exponen sobre las distintas generaciones, prestando especial atención a la Generación Y.

En la actualidad el modelo de producción preponderante en occidente, se asocia a un paradigma productivo flexible. Pero esto no siempre fue así, las formas de organizar el trabajo han ido variado de acuerdo al contexto socio-histórico, llegando en la actualidad al paradigma mencionado. También ha ido variando a lo largo de la historia, el comportamiento y características que la mayoría de los autores asocian a las diferentes generaciones, así como al sentido y significado que estas atribuyen al trabajo. En la actualidad, la Generación Y representa aproximadamente la mitad de la fuerza laboral a nivel mundial (Meister & Willyerd, 2010), presentando características particulares. ¿Existe una relación entre los modelos de producción flexible y los sentidos y significados que la Generación Y atribuye al trabajo? Se entiende relevante abordar esta temática en el entendido de que son fenómenos que se están produciendo conjuntamente. A lo largo de esta monografía se intenta problematizar sobre dicha relación así como favorecer a futuras producciones sobre esta temática.

### **Palabras claves:**

Sentidos y significados del trabajo - Generación Y - Modelos de producción flexible.

## Introducción

El presente Trabajo Final de Grado, en el marco de la facultad de Psicología de la UdelaR, es una monografía a través de la cual se pretende problematizar sobre algunos conceptos vinculados a la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

Se abordarán los sentidos y significados del trabajo, la diversidad generacional y las clasificaciones de las distintas generaciones, profundizando en las particularidades de la denominada Generación Y, con el fin de analizar su relación con los modelos de producción flexible. Para esto, se realizará también una aproximación a las formas de organización del trabajo desde una perspectiva genealógica.

La evolución que a lo largo del tiempo han tenido las formas de organizar el Trabajo y su impacto en relación a los sentidos y significados del trabajo, han sido estudiados por la psicología. El sentido y significado del trabajo, así como la percepción de centralidad del trabajo, han variado a través de la historia.

En mayor o menor medida, los cambios suscitados en las organizaciones a lo largo del tiempo, han cumplido un rol esencial en los procesos de producción de subjetividad. El sentido y significado que la Generación Y atribuye hoy al Trabajo, podría responder a dichos cambios, en un contexto donde impera el aumento de la precariedad del empleo, la alta rotación y los avances tecnológicos.

De esta manera, el presente Trabajo Final de Grado pone foco en los modelos de producción flexible con el fin de indagar su relación con la denominada Generación Y. Ambos fenómenos, tienen puntos de contacto que resultan interesantes de abordar, puesto que parecen estar acompañados en el tiempo, lo que no necesariamente es un hecho casual.

En este sentido, entre otras interrogantes que se proponen en las consideraciones finales de esta monografía, se plantea un posible paralelismo entre la situación actual y el concepto de “ética del trabajo” a través del cual, Bauman (1999) se refiere al significado del trabajo que imperaba en el período industrial. Del mismo modo, se plantean interrogantes acerca de la naturaleza de la Generación Y y sus características, problematizando sobre su origen y proponiendo argumentos que

permitan cuestionarnos si este fenómeno surge; como resultado de un proceso de producción de subjetividad, como respuesta a las demandas y restricciones que impone dicho modelo, o bien, como resultado de ambos procesos.

A lo largo de esta producción, se intentará entonces analizar los sentidos y significados que tiene el trabajo para la Generación Y, su relación con la tendencia hacia la flexibilidad que presentan los modelos de producción actualmente, desde una perspectiva genealógica.

## Marco teórico

Con la pretensión de acercar al lector a la temática de los Sentidos y Significados del trabajo para la Generación Y en relación a los modelos de producción flexible, se desarrollan a continuación las definiciones de algunos conceptos claves desde la óptica de distintos autores.

### Sentidos y significados del Trabajo

Más allá de que se reconoce que en la literatura existen investigaciones donde ambos conceptos se utilizan indistintamente en relación al trabajo, se debe resaltar que sentido y significado no quieren decir lo mismo. Estos dos conceptos han variado a lo largo del tiempo en una relación dialéctica con la realidad. Según Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011), la cultura y la sociedad han sido factores influyentes en esta relación dialéctica. Los autores mencionados, sostienen que es en la década del 1970, que cobran interés para ser investigados por los psicólogos, los conceptos de sentido y significado del trabajo, y hacen hincapié en la necesidad de identificar y subrayar la diferencia entre ambos términos.

Otros dos conceptos, que también se deben discernir, son los de trabajo y empleo. El trabajo está asociado con la transformación de la naturaleza. Como se verá en un apartado más adelante, ha tenido distintas formas de ser concebido desde la antigüedad hasta nuestros días. En tanto la noción de empleo, surge a partir de la segunda mitad del siglo XVII, con la revolución industrial, y tiene que ver con una relación contractual. Borges & Yamamoto (2004), hablan de empleo refiriéndose al vínculo formal con la organización, obligaciones y al hecho de percibir un salario (como se cita en Da Rosa et. al., 2011).

En su raíz etimológica, empleo proviene del latín *implicare*, y está asociado a comprometer a alguien a realizar algo. Es decir que el empleo, está asociado a realizar un trabajo a cambio de un salario. El empleo refiere a una modalidad que adquirió el trabajo en un momento histórico determinado (Neffa, 1999).

Blanch (2003), dice que el trabajo asalariado “es el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social” (como se cita en Díaz, X., Godoy, L., Stecher, A., 2005, p. 17). El mismo

autor considera que en términos psicosociales, el empleo representa un eje que favorece la organización del tiempo así como las rutinas cotidianas, y es una fuente fundamental de bienestar, dignidad, reconocimiento y autoestima (Díaz et al., 2005).

En este sentido, citando a Basso (1998) y a Aguiar (2006), Da Rosa et al. (2011) refieren al significado como una construcción colectiva o social, mientras que el sentido, obedece a la apropiación, a la forma en que dicho significado es asimilado por el sujeto.

Los autores consultados coinciden en que el concepto de trabajo es una construcción social cuyo sentido y valoración, varía de acuerdo al contexto histórico (Marín, Marrau y Luquez, 2002; Blanch Ribas, 2003; Borges y Yamamoto, 2004; Gallardo, 2011). En este sentido, Da Rosa et al. (2011), indican que en las sociedades antiguas, la concepción clásica del trabajo lo concebía como una tortura o castigo. Los mismos autores, hacen referencia al carácter etimológico de trabajo, el cual deriva del vocablo *tripalium*, una herramienta que era utilizada para torturar. Rieznik (2001) plantea que hasta el final de la edad media, no se concebía al trabajo como algo propio de la actividad humana sino como una actividad penosa. En la civilización occidental el sentido del trabajo ha ido variando, produciéndose un cambio relevante, en los siglos XVII y XVIII, con la revolución industrial (Neffa, 2003).

Gallardo (2011) realiza un análisis de los significados, centralidad y funciones psicosociales del trabajo desde una perspectiva histórica y afirma que: “se ha pasado de una concepción tradicional del trabajo como valor periférico, servil e instrumental a una concepción del trabajo en tanto valor central, integrador y expresivo” (p. 170).

Por otra parte, Da Rosa et al. (2011) abordan el sentido del trabajo desde una perspectiva existencialista, refiriendo a la obra de Victor Frankl (2005), quien sostiene que la búsqueda de sentido es la principal fuerza motivadora en el ser humano. En tanto Morín (2001), refiere las principales razones que motivan a las personas a trabajar:

Para esta autora, las principales razones que motivan las personas a trabajar son: actualizar sus potenciales; adquirir seguridad y ser autónomas; relacionarse con otros y tener sentimientos de pertenencia; prestar un servicio y hacer su contribución a la sociedad; y tener un sentido (Da Rosa et. al., 2011, p.180)

En relación a lo dicho anteriormente, Morín (2001) manifiesta algunas características para que el trabajo tenga sentido: debería ser realizado en buenas condiciones, debería brindar oportunidades para aprender y prestar servicios y por otra parte, debería resultar interesante variado y con autonomía. Existe una relación entre el sentido del trabajo y la propia organización del trabajo (como se cita en Da Rosa et. al., 2011).

En los patrones de definición de England y Whiteley (1991) según Morín (2001), existen algunas categorías positivas y otras negativas respecto al trabajo. Entre las primeras, identifica que: es una actividad que agrega valor, debiendo contemplar los resultados de la misma y por otro lado señala la contribución que tiene hacia la sociedad y que da un sentimiento de pertenencia a quien realiza dicha actividad. Por último, plantea que beneficia a otros y agrega valor. Entre los patrones negativos, plantea que el trabajo asalariado remite a una actividad desagradable que se realiza de manera supervisada y que conlleva exigencias físicas y mentales. Por último, la autora señala un patrón neutral, aludiendo al empleo como una actividad por la cual se recibe un salario (Da Rosa et. al., 2011).

Según Marx (1890:2007), el trabajo es:

Un proceso en el que mediante su acción, el hombre regula y controla su intercambio de materia con la naturaleza. Se enfrenta a la materia de la naturaleza como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales pertenecientes a su propia corporeidad, brazos y piernas, manos y cabeza, para apropiarse de los materiales de la naturaleza en una forma útil para su vida. Al actuar mediante este movimiento sobre la naturaleza exterior a él y cambiarla, transforma al mismo tiempo su propia naturaleza. (p.241)

La concepción de trabajo que Marx plantea es amplia. No se reduce a "(...) pura actividad instrumental o a una disciplina social o psicológica coercitiva" (Noguera, 2002, p. 150), sino que abarca la noción de autonomía y autorrealización personal.

Por concepción amplia del trabajo, Noguera (2002), entiende que incorpora tres dimensiones:

El trabajo es una actividad orientada a un fin (dimensión cognitivo-instrumental, o teleológica), pero también es interacción social y comunicación (dimensión

práctico-moral, o social), así como autoexpresión práctica del ser humano, que desarrolla en él «el libre juego de las fuerzas vitales físicas y espirituales» (1872: 319) (dimensión estético-expresiva) (p. 151).

Por otra parte, la autorrealización a la que alude Marx, no está relacionada con el mero consumo, sino que tiene que ver con actividad y esfuerzo. Es por esta razón que Marx plantea que se puede alcanzar por medio del trabajo, entendiendo que para lograr la autorrealización “(...) incluso podría decirse que el trabajo libre y creativo es una de las vías indicadas” (Noguera, 2002, p. 151).

Como se mencionó anteriormente, según Da Rosa et al. (2011) los conceptos de sentido y significado del trabajo, cobran particular interés para ser investigados por los psicólogos a partir de la década de 1970. Berger y Luckmann (2004), citados en Da Rosa et al. (2011) consideran relevante desde una perspectiva social y científica, “(...) comprender los significados y los sentidos del trabajo en la sociedad contemporánea” (p. 178).

El grupo Meaning Of Work (en adelante “MOW”), que en su traducción del inglés quiere decir “significado del trabajo”, desde el año 1978 tiene un programa referente al estudio acerca del significado del trabajo asalariado. Para los investigadores que conforman este grupo, existen tres variables constituyentes del significado del trabajo: la centralidad, entendida como la identificación personal con el empleo; las normas sociales, que refiere a las creencias y expectativas sobre derechos y deberes en el empleo; y por último los valores asociados a los resultados, lo que tiene que ver con las razones para trabajar, por ejemplo: estatus, prestigio o satisfacción.

El significado del trabajo ha ido variando a lo largo del tiempo y con él también varió la centralidad que el trabajo asalariado ocupa en la cotidianidad. La centralidad es un componente del significado del trabajo definida según Ruiz Quintanilla y Claes (2000) “(...) como el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de un individuo en algún punto dado del tiempo” (como se cita en Da Rosa et al. 2011, p. 340). Según estos autores, dos componentes conforman la centralidad: el valor que se le atribuye al trabajo y la importancia que se le da en relación a otras funciones en la vida.

Con respecto a la Centralidad, Noguera (2002) realiza una distinción entre trabajo asalariado como necesidad material o como centralidad social y cultural. En relación a la primera categoría, sostiene que trabajar siempre será central para la subsistencia de

los seres humanos, mientras que social o culturalmente, el trabajo asalariado puede ocupar un valor más o menos central en los individuos. Reconoce que “(...) sólo en la época moderna ha llegado el trabajo a ocupar tanto tiempo y a tener tanta importancia en las vidas de los seres humanos” (p. 147).

La Centralidad es definida como el grado de importancia que se le atribuye al empleo en la vida, presupone una valoración del trabajo en relación a otras esferas de la vida como la familia, la religión, el ocio o la comunidad.

En un estudio realizado por Alonso, M. (2004), sobre centralidad del trabajo, en la que se utilizó una muestra heterogénea, cuya edad en promedio fue de unos 27 años y medio, el autor concluye que: familia, pareja, amigos, y después el trabajo, parece ser el orden a lo que los individuos dan más importancia en sus vidas. El autor reconoce que otras investigaciones, sitúan al trabajo en segundo lugar inmediatamente después que la familia. En el estudio antes mencionado, en el grupo donde se encuentra mayor centralidad del trabajo, predominan personas mayores de 25 años, con lo cual parecería ser, que la edad está relacionada con la centralidad del trabajo siendo las personas menores de 25, las que atribuyen menos importancia en sus vidas.

Otra de las conclusiones a las que arriba Alonso, M. (2004), tiene que ver con lo que los sujetos quieren en un trabajo. La categoría mejor valorada según su estudio, remite a “un trabajo que realmente le guste” (p. 340). Esta categoría, coincide con resultados obtenidos por investigadores de MOW (1987) y se posiciona por delante de otras sentencias que refieren a la estabilidad en el empleo o recibir un buen sueldo.

Gallardo (2011), plantea que producto de grandes transformaciones y cambios ocurridos en la estructura del mercado laboral y de los valores dominantes, la centralidad del trabajo está siendo fuertemente cuestionada. Principalmente en Estados Unidos y algunos países europeos, “(...) se sostiene que el trabajo ha dejado de ser un factor central en la constitución de subjetividades, identidades y acciones colectivas” (p. 175). No obstante, en la investigación realizada en el marco de su tesis doctoral, en la que participaron jóvenes chilenos desempleados, manifiesta que hay unanimidad en el discurso de sus sujetos de estudio, considerando al trabajo como valor central en sus vidas. En este sentido, se entiende que existen variaciones en los significados de trabajo en función de las situaciones sociales en las que los sujetos se encuentren (Gallardo, 2011).

Podemos sintetizar respecto al sentido y significado del trabajo, que los mismos han variado a lo largo del tiempo en una relación dialéctica con la realidad. El significado del trabajo es una construcción colectiva, mientras que el sentido, es atribuido a la forma en que dicho significado es asimilado e interiorizado por el sujeto. También ha variado la centralidad que el empleo ocupa en la cotidianeidad y de acuerdo a diversos estudios, la edad de los sujetos, así como también las situaciones sociales en la que se encuentren, parecería tener incidencia.

## Diversidad Generacional

A continuación se presentan clasificaciones de varios autores sobre las distintas generaciones, exponiendo sus principales características. Se hará hincapié en las distintas generaciones en relación con el mundo laboral, para profundizar más adelante y de manera específica, en las definiciones que se atribuyen a la denominada Generación Y, la cual se considera central para la presente Monografía.

La definición de diccionario, se refiere al término Generación como: “Conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación.” (Real Academia Española, 2006, 22a ed.). La bibliografía consultada, coincide en que el concepto es una construcción arbitraria que abarca, además de un rango etario determinado, un conjunto de similitudes en cuanto a las experiencias históricas vividas (Howe y Strauss, 2000; Lancaster y Stillman, 2002; Ogg y Bonalvet, 2006; Kupperschmidt, 2000).

Cebey, M. Carolina y Ferrari, Liliana E. (2012), agregan que las características atribuidas a un grupo generacional difieren de las experiencias vividas por las generaciones predecesoras.

Cebey et al. (2012) citan a Kupferschmidt (2000), quien entiende por generación, un grupo identificado de acuerdo a su año de nacimiento, cuyos miembros han compartido eventos vitales significativos en estadios críticos de su existencia. Por su parte, Rodríguez, Segura E. y Peláez, García M. (2010) manifiestan que la aparición de generaciones es consecuencia de una multitud de hechos significativos que se han producido desde principios del siglo XX hasta la actualidad y que propiciaron cambios importantes en la sociedad. Estos autores citan a Howe y Strauss (2000), quienes sostienen que además de la edad y el hecho de haber compartido distintas experiencias a lo largo de la historia, deben existir tres atributos para definir la naturaleza de una generación:

El primero es la pertenencia percibida a una generación, es decir que las personas tienen una autopercepción de pertenencia a una determinada generación, empezando en la adolescencia y siguiendo hasta la fase de adultos. El segundo son las conductas y creencias comunes que caracterizan a una generación, porque se tienen unas actitudes hacia los elementos

fundamentales de la vida como la familia, la vida personal, la carrera profesional, la religión o la política muy similares, así como conductas en lo referente al matrimonio, al trabajo, la salud o la ley. El tercero es la localización común en la historia, habiendo vivido hechos o momentos de cambios de tendencias importantes en la historia, tanto durante las fases formativas como en la adolescencia o la juventud. (p. 161)

Se acepta la idea de que hoy en día coexisten al menos cinco generaciones y que por lo menos cuatro de ellas conviven en el mercado de trabajo. Dependiendo de las fuentes, hay multiplicidad de clasificaciones. A los efectos de diferenciar lo que manifiestan algunos de los autores consultados, se describen en el siguiente resumen, las más destacadas según Rodríguez et al. (2010):

Tabla 1

Clasificación de las generaciones:

Glass Amy de (SHRM; 2004)	Veteranos 1925 - 1940	Baby Boom 1941 - 1960	Generación X 1961 - 1976	Milenarista 1977 - 1992	-
Howe and Strauss (2000)	Generación Silenciosa 1925 - 1943	Baby Boom 1943 - 1960	3º Generación 1961 - 1981	G Milenarista 1982 - 2000	-
Lancaster and Stillman (2002)	Tradicionalistas 1900 - 1945	Baby Boom 1946 - 1964	Generación X 1965 - 1980	Milenaristas, Gen Y, 1981 - 1999	-
Martin and Tulgan (2002)	Generación Silenciosa 1925 - 1942	Baby Boom 1943 - 1960	Generación X 1965 - 1977	G Milenarista 1978 - 2000	-
Oblinger and Oblinger (2005)	Maduros < 1945	Baby Boom 1947 - 1964	Generación X 1965 - 1980	Gen Y, Milenaristas, 1981 - 1995	Post-milenaristas 1995 - presente
Ogg y Bonalvet (2006)	Tradicionalistas Hasta 1950	Baby Boom 1951 - 1964	Generación X 1965 - 1983	Generación Y 1984 - 1990	-
Reeves and Oh (2007)	Generación Madura 1925 - 1945	Generación del Boom 1946 - 1964	Generación X 1965 - 1980	G Milenarista 1981 - 2000	Generación Z 2001 - presente
Tapscott (1998)	-	Generación del Baby Boom Boom 1946 - 1964	Generación X 1965 - 1975	Generación Digital 1976 - 2000	-
Zemke et al (2000)	Veteranos 1922 - 1943	Baby Boom 1943 - 1960	Generación X 1960 - 1980	Los siguientes 1980 - 1999	-

Nota. Recuperado de Reeves & Oh (2007). Adaptado por Rodríguez et al. (2010)

La mayoría de los autores abordan la primera generación, indicando que son los nacidos hasta los años cuarenta, dándola a llamar: “Tradicionalistas” o “Veteranos”. Como se mencionó antes, entre otros aspectos engloban a una generación, una serie de sucesos históricos significativos. Rodríguez et al. (2010) afirman en este sentido: “(...) la primera llamada de ‘Tradicionales’ o ‘Veteranos’ nacidos antes de 1940, es decir, entre las etapas más convulsas de la historia moderna como es el caso de las guerras mundiales” (p.162). Por su edad cronológica, son personas que ya no se

encuentran trabajando o son las más antiguas en las organizaciones y se encuentran próximas a retirarse, según indica Tolbize (2008). El mismo autor, citando a Kersten (2002), afirma que se trata de una generación que prefiere la formalidad y una cadena de mando vertical donde las decisiones de deben tomar basándose en lo que funcionó en el pasado. Le dan un valor fundamental al respeto hacia la autoridad. Tolbize (2008), continúa diciendo que los miembros de esta generación son trabajadores leales, tienen un alto grado de dedicación y compromiso con el trabajo en equipo y la colaboración.

Le sigue a esta generación, la de los “Baby Boomers”, Rodríguez et al. (2010), nos dicen que se trata de “nacidos después de la segunda guerra mundial hasta los años sesenta” (p.162). El nombre atribuido a esta generación proviene del auge de nacimientos sucedidos justamente luego de la segunda guerra mundial. Tolbize (2008), manifiesta que esta generación fue testigo de la agitación social y política, la guerra de Vietnam, el movimiento hippie, la revolución sexual, la llegada del hombre a la luna entre otros sucesos significativos, como el asesinato de Kennedy o Martin Luther King en la década del sesenta. Asociado a estos acontecimientos, el mismo autor indica que los Baby boomers, crecieron en una era de prosperidad y optimismo, que los ha llevado a tener la sensación de ser capaces de cambiar el mundo. Glass (2007) afirma que los Boomers se han caracterizado por creer en el trabajo duro y el sacrificio, dando origen al término *Workaholic* para referirse a la adicción al trabajo. Tolbize (2008) entiende que al igual que los Tradicionalistas, esta generación busca la seguridad laboral y muestra lealtad hacia la autoridad, pero a diferencia de ellos, buscan también sus logros personales.

La generación subsiguiente, según la descripción de Rodríguez et al. (2010), abarca a las personas que nacieron desde mediados de los sesenta hasta el principio de los años ochenta. Es la denominada Generación X. Según Santos y Cox (2000) la denominación de esta generación, cobró fuerza luego de la publicación de la novela *Generation X*, publicada por Douglas Coupland en 1991, donde se refería a los individuos que llegarían a la mayoría de edad a finales del Siglo XX.

La guerra fría, la caída del muro de Berlín, la epidemia del SIDA, son alguno de los acontecimientos más relevantes que vivieron las personas pertenecientes a esta generación. “(...) han sido independientes desde niños. Crecieron en la era de los niños que se quedaban solos en casa mientras las madres trabajaban y con altos

índices de divorcio de los padres”. (Chirinos, 2009, p.138). Sugiere Karp, Fuller, & Sirias (2002), que esto ha generado que tengan mayor independencia y adaptabilidad.

A diferencia de las generaciones predecesoras, Karp et al. (2002) manifiestan que con esta generación empieza a vislumbrarse una menor lealtad hacia las autoridades, no así hacia sus familiares y amigos. Según Chirinos (2009), los individuos pertenecientes a esta generación, fueron testigos de los enfrentamientos a la inestabilidad laboral de sus padres, lo cual ha generado que no tengan la misma lealtad hacia la empresa. Citados por Tolbize (2008), Karp et al. (2002), sostienen que no es necesariamente el dinero lo que los motiva, pero la ausencia del mismo, puede hacerles perder la motivación. Los mismos autores, indican que a partir de esta generación surgen los emprendimientos personales, abandonando de a poco el modelo fordista, predominante en las generaciones anteriores.

La cuarta generación según Rodríguez et al. (2010), es la correspondiente a los nacidos entre principios de los años ochenta hasta los noventa: la Generación Y. De acuerdo a Tolbize (2008), el límite inferior para la Generación Y puede ser tan bajo como 1978, mientras que el superior puede ser el año 2002. Estos límites varían según la fuente. En este sentido, citando a Crampton & Hodge (2006), indican que puede incluir personas nacidas entre 1980 y 1999, tomando como referencia la clasificación de The National Oceanographic and Atmospheric Association Office of Diversity (2006), expresa que puede incluir individuos nacidos entre 1978 y 1995. Esta generación recibe múltiples apelativos y tiene diversas características. Por tratarse del segmento generacional que se pretende profundizar en esta monografía, se expondrán dichas características en un apartado más adelante.

Continuando con el orden, la siguiente generación a la que remiten los autores, es la denominada Generación Z o Post-Milenaristas. Oblinger & Oblinger (2005), citados por Rodríguez et al. (2010), entienden que esta Generación surge con los nacidos a partir del 1995. En tanto Reeves & Oh (2007) llaman Generación Z a aquella, cuyos individuos han nacido a partir del 2001. Representa a un grupo de individuos que han nacido y están creciendo en la era digital. La producción bibliográfica hallada para esta generación es menos abundante que para las restantes, tal vez por tratarse de una generación que recién está comenzando a ingresar al mercado de trabajo.

## ***Particularidades de la Generación Y***

Como se indicó anteriormente, en el mercado de trabajo coexisten al menos cuatro generaciones. Abarcan un rango de sesenta años aproximadamente. La Generación Y, es la generación que se está incorporando actualmente al mundo laboral. Presenta características particulares y representa aproximadamente la mitad de la fuerza laboral a nivel mundial, (Meister & Willyerd, 2010). Por otra parte, el modo de relacionarse con la autoridad y su percepción en relación al trabajo, difiere significativamente con las restantes generaciones, con lo cual su estudio ha merecido especial atención.

Algunos de los hitos que marcaron esta generación, fueron los atentados del 11 de setiembre del 2001, las guerras de Irak o Afganistán, así como la recesión económica que comenzó entre el 2007 y el 2008. Esta crisis económica tuvo un gran impacto a nivel mundial y en su contexto, muchos individuos de la Generación Y, comenzaron a incorporarse al mercado de trabajo.

En una investigación llevada a cabo por el centro de investigación PEW, (citada por Stack, L. 2018), se hace referencia a que si bien los hitos mencionados pudieron ser vividos tanto por la Generación Y, como por personas que integran la Generación Z, estos sucesos marcaron la vida de quienes PEW califica como Millennials. En tanto, para las personas que nacieron luego del 1996 aproximadamente, los recuerdos de estos sucesos no son tan vívidos.

Los cambios en la tecnología, también representan un factor clave para la distinción que se propone responder a la pregunta: ¿quién es un Millennial? El sonido que hacía conectarse a internet a través de un módem telefónico, o el hecho de haber tenido un teléfono celular plegable, son consideradas vivencias propias de esta generación según Stack, L. (2018).

Los Millennials han crecido en medio de importantes avances tecnológicos y se sienten cómodos con el uso de la tecnología así como en la realización de múltiples tareas al mismo tiempo, según afirma Kersten (2002), (como se cita en Tolbize, 2008).

Entre la variedad de apelativos que recibe esta generación, una de ellas según Prensky (2001), es la de Nativos digitales

Por tanto la mejor forma de llamarlos es nativos digitales; así mismo, partiendo de una analogía, aquellos que no nacieron en este entorno son llamados inmigrantes digitales, porque han tenido que adaptarse necesariamente a ese nuevo entorno y participar en un proceso de socialización diferente. (Cabra & Marciales, 2009, p.324)

A diferencia de la Generación X, sostiene Chirinos (2009), que los “Y” tienen mayor dependencia de la estimulación externa, y si bien reclaman feedback y supervisión inmediata y continua, presentan dificultades para aceptar el fracaso o gestionar las críticas (Tolbize, 2008).

La bibliografía consultada, coincide en la alta rotación que tienen los Millennials en relación con las restantes generaciones. En este sentido Lowe, Levitt y Wilson (2008), manifiestan que estas personas son muy exigentes en su ámbito laboral y si no encuentran satisfacción por las tareas que realizan están dispuestos a abandonar la empresa en la que trabajan. Por otra parte, los mismos autores, citando a Myers y Sadaghiani (2010) sostienen que esta generación se encuentra motivada cuando tienen tareas importantes. Expresan también, citando un estudio de Schweitzer y Lyons (2010) que los Millennials enfatizan el individualismo, y que priorizan la satisfacción fuera del trabajo.

Respecto al balance entre vida laboral y personal, otra particularidad de esta generación es el valor atribuido a la flexibilidad laboral. Citado por Twenge y Campbell (2012), según la Society of Human Resource Management (2011), la flexibilidad laboral, es para estos individuos un factor decisivo para aceptar una oferta laboral.

En síntesis, de acuerdo a las consideraciones expuestas en relación a las diferentes generaciones, podemos resumir que las mismas son caracterizadas por las similitudes de las experiencias históricas vividas. Conviven al menos cuatro generaciones en el mercado de trabajo actual, y en cada una de ellas varía el modo de relacionarse con la autoridad y su percepción en relación al trabajo. Respecto a la Generación Y, es la más preponderante en el mercado laboral actual y presenta características en relación a sus preferencias laborales y personales, particularmente distintas en relación a generaciones predecesoras, lo cual se atribuye en parte, a su vínculo con los avances en las tecnologías de la información y la comunicación.

## Trabajo. Una aproximación genealógica.

En este capítulo se realiza un recorrido desde una perspectiva genealógica, por las distintas formas que a lo largo de la historia han ido tomando las maneras de organizar el trabajo, en el entendido de que dichas transformaciones han tenido impacto en los significados atribuidos al trabajo, así como en la percepción del empleo como un valor central para los sujetos. Más adelante se profundizará en los cambios suscitados a partir de la década del 1970, prestando especial atención a los modelos de producción flexible.

Como se mencionó anteriormente, hasta fines de la edad media el trabajo no se concebía como algo propio de la actividad humana (Rieznik, 2001). El hombre se limitaba a extraer la riqueza de la tierra, que era considerada un don. “En este contexto en consecuencia, la idea misma de producción humana carecía de sentido; la riqueza no era producida ni acumulada por el hombre” (Rieznik, 2001, p.3).

Las prácticas vinculadas con la agricultura, comenzaron siendo ritos o prácticas de culto. No existía entonces la idea de producto o producción humana. El trabajo para el mantenimiento de la vida humana, se consideraba una actividad obligada y penosa. En efecto Rieznik (2001), hace referencia a la ausencia de una palabra en la lengua griega que sirva para designar el trabajo humano, ya que en la Grecia clásica, el trabajador era el esclavo, no el hombre. El trabajo que se identificaba con la libertad y la esencia del hombre, que podríamos llamar intelectual, se oponía a la naturaleza humillante del trabajo físico. Incluso para la tradición judeo-cristiana, nos recuerda este autor que la connotación atribuida al trabajo, está asociada con el sufrimiento, sacrificio o castigo.

Hermida (2012), realizando un recorrido histórico, cita a Toffler (1981) quien plantea que el trabajo se ha dividido en tres olas: “(...) la primera se caracterizó por el trabajo artesanal, la segunda, por el industrial, y la tercera, por el basado en el conocimiento” (Hermida, 2012, p. 26). Respecto a la primera ola, se extiende hasta mediados del siglo XVII, cuando las sociedades primitivas comenzaron a asentarse como consecuencia de la escasez de alimentos y las comunidades fueron desarrollando la ganadería y la agricultura como principal fuente de producción. En esta etapa surgen los feudos “(...) los señores otorgaban tierras a sus vasallos a cambio de recibir beneficios de la producción” (Hermida, 2012, p. 26). En referencia a esto, Cipolla

(1968), indica que el abandono del nomadismo constituyó un cambio revolucionario (como se cita en Rieznik, 2001).

La segunda ola de trabajo, surge a partir de la segunda mitad del siglo XVII, con la revolución industrial. A partir de ella, nace el período denominado Modernidad. La industria y la manufactura vienen a reemplazar la economía manual, propia de la etapa agrícola. Aquí los individuos, comienzan a recibir una compensación económica desarrollando tareas dentro de las organizaciones. Ya no trabajan sus propias tierras, sino que su esfuerzo físico es utilizado para producir en las fábricas (Hermida, P. 2012). Citando a Echeverría (2000), esta autora menciona que las denominadas “empresas tradicionales” propias de la Modernidad, surgen para mejorar la productividad del trabajo manual. Frederick W. Taylor (1911), a través de sus observaciones, concluye que se hace necesario optimizar los recursos de la mano de obra, separando movimientos y tiempo, “Los obreros deben realizar determinados movimientos en un tiempo previamente estipulado. Asimismo, para lograr la optimización del recurso de la mano de obra, se deben diseñar los movimientos a ejecutar” (Hermida, 2012, p. 27). Estas observaciones conllevan la división de tareas y roles laborales diferenciados. Los desarrollos de Taylor (1911), son sistematizados con la creación de la línea de ensamblaje de Henry Ford (1922). Todo lo cual, se traduce en una mayor producción de bienes.

El modelo de Taylor y Ford pretende consolidar una rutina supervisada en forma de panóptico. En este sentido Bauman (1999), refiere al modelo de panóptico desarrollado por Bentham.

En Bentham la tarea de promover el nuevo orden quedaba despojada de los adornos evangélicos comunes en el debate sobre la ética del trabajo para dejar al descubierto su núcleo central: la consolidación de la rutina regular basada en una disciplina incondicional, asistida y vigilada por una supervisión efectiva, de arriba hacia abajo (p. 30).

Con el desarrollo de la organización del trabajo que introdujo Taylor (1911), no son relevantes las capacidades cognitivas y afectivas de los sujetos, sino que el trabajo humano se reduce a la repetición de movimientos mecánicos y rutinizados (Wittke 2007).

De acuerdo a los estudios de Foucault (1989), Wittke (2007) refiere al papel que el disciplinamiento tiene en estas sociedades operando y actualizándose "(...) como causa inmanente del dispositivo panóptico y del fenómeno del panoptismo" (p. 3).

Es en esta segunda ola, que de acuerdo a Toffler (1981) nace el concepto de empleo. Las organizaciones le dan al individuo un marco en el que les asegura un salario a cambio de su esfuerzo (Hermida, P. 2012). Según Neffa (1999) esta noción de Empleo, refiere solamente a una categoría histórica que adopta el trabajo en un momento dado, brindándole un marco institucional al trabajo realizado por una persona. En este momento, según Bauman (1999), el trabajo ocupaba un valor central:

El trabajo era el principal punto de referencia, alrededor del cual se planificaban y ordenaban todas las otras actividades de la vida (...) Junto con el servicio militar obligatorio -otra de las grandes invenciones modernas-, la fábrica era la principal "institución panóptica" de la sociedad moderna. (p. 35).

En relación al Significado del trabajo en el período industrial, Bauman (1999), hace referencia al concepto de "ética del trabajo" refiriéndose a la misma como una normativa de vida. La finalidad de la ética del trabajo, era eliminar las ideas "tradicionalistas" de los obreros que no pretendían más dinero una vez que sentían que sus necesidades estaban cubiertas. Es así que Bauman (1999), indica que:

Se pensaba que la ética del trabajo mataría dos pájaros de un tiro. Resolvería la demanda laboral de la industria naciente y se desprendería de una de las irritantes molestias con que iba a toparse la sociedad postradicional: atender las necesidades de quienes, por una razón u otra, no se adaptaban a los cambios y resultaban incapaces de ganarse la vida en las nuevas condiciones (p. 26).

Bauman (1999), indica que el concepto de "ética del trabajo" tiene dos premisas: la primera refiere a que "(...) si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago (...) es preciso dar primero para recibir después" (p.17). Refiere a que está mal y es dañino conformarse con lo que se ha conseguido en lugar de buscar más. La ética del trabajo, da la pauta de que trabajar es una actividad noble. Es decir, "Trabajar es bueno; no hacerlo es malo" (Bauman, 1999, p. 17). Lo cual requería renunciar a la libertad para abocarse casi exclusivamente al trabajo.

Garretón (2000), sostienen que en gran parte de occidente luego de la segunda guerra mundial, se fue gestando un tipo de sociedad caracterizada en lo económico, por la producción industrial, donde la idea de “organización” era central. “Había que organizar las actividades de las distintas esferas sociales buscando maximizar la eficiencia y la productividad” (como se cita en Díaz et al., 2005, p. 14). Este tipo de sociedad, intentará alcanzar el desarrollo, entendiéndolo como el crecimiento de la producción industrial. Instituciones tales como la familia, la industria, los sindicatos y la universidad entre otros, materializan la idea de organización, generando reglas claras donde los sujetos pueden construir un sentido de sí mismos. Esto deriva en lo que los autores dieron a llamar, sociedades de modernidad organizada. En ellas, la autonomía personal, es regulada por instituciones fundamentalmente políticas y económicas que determinan la identidad de los individuos (Díaz et al., 2005).

El trabajo adquirió un lugar fundamental en las sociedades de modernidad organizada, consolidándose un nuevo tipo de relación laboral: la relación salarial. Citando a Castel (1997), Díaz, et al. (2005), manifiestan que consistió en comprometer a las personas, lo cual se materializó a través de un contrato de trabajo. “El contrato de trabajo se transformó entonces, en el medio para superar la fragilidad de la relación personalizada de subordinación propia de la relación de alquiler existente en la sociedad preindustrial” (Díaz et al., 2005, p.16)

Hasta la década de 1970, la forma de organización del trabajo que predominaba era el taylorismo-fordismo, en donde “(...) la centralidad de la categoría trabajo, no se pone en cuestión” (Da Rosa et al., 2011, p. 177).

En un contexto en el cual los obreros deben enfrentarse a extensas jornadas de trabajo con controles estrictos, los trabajadores comienzan a sindicalizarse como reacción al capitalismo y repudiando a la disciplina represora (Bula, 2015). Es así como en la segunda mitad del siglo XX, según plantea Hermida (2012), comienza a debilitarse la estructura de las organizaciones de trabajo piramidal y jerárquica. “(...) las organizaciones hacen un viraje desde la fabricación de bienes materiales a la producción de ideas y oferta de servicios” (Hermida, 2012, p. 28).

Empiezan a deconstruirse los paradigmas de la modernidad. De La Garza (2000), plantea que el conflicto obrero patronal que se da en los años setenta, hace que irrumpa la conflictividad que parecía estar bajo el control de las instituciones generando el ascenso de una nueva política económica: el neoliberalismo. Según este

autor, “(...) la flexibilización del mercado de trabajo es una de las tareas ya emprendidas en esta formación socioeconómica neoliberal” (De La Garza, 1997, p.148).

Una vez que se reduce la ofensiva obrera que atravesó el taylorismo-fordismo, entre 1960 y 1980 aproximadamente, en donde las reivindicaciones de los trabajadores se dieron principalmente mediante la protesta, la movilización sindical y el ausentismo, surgieron las nuevas formas de organización del trabajo y las nuevas tecnologías de la información, con el fin de aumentar la productividad y rentabilidad. La crisis del Taylorismo sobre la última década del siglo XX puede ser considerada entonces como ofensiva de la política del capital que sustituye al taylorismo-fordismo por la automatización en las nuevas formas de organización del trabajo (Leopold, 2007).

La tercera ola de trabajo citada por Hermida (2012) está basada en la destreza intelectual. En tal sentido Wittke (2007), señala que “(...) la introducción del modelo ‘toyotista’ significó -en el nivel subjetivo-, la reincorporación de las capacidades cognitivo-afectivas del sujeto al proceso de trabajo, es decir, la introducción del conocimiento, la información y las habilidades y competencias de los sujetos” (p.4).

La forma de gestionar las capacidades cognitivo-afectivas, se da por medio del dispositivo empresa. Wittke (2007) sostiene que así como preponderaba un diagrama disciplinario y un dispositivo panóptico, propio del modelo taylorista-fordista, “(...) el diagrama económico y el dispositivo empresa son los modelos de organización ‘toyotista’ (Wittke 2005) y de producción flexible” (p. 5).

### ***Modelos de producción flexible***

Posterior al paradigma productivo taylorista-fordista, se da el tránsito a través de la posmodernidad hacia un paradigma flexible.

La flexibilidad es la característica principal de la forma de producción postfordista y constituye una etiqueta que pretende marcar una diferencia con respecto al paradigma anterior. La demanda es cambiante, con lo cual la organización debe ser lo suficientemente flexible. A través de estos modelos de producción, se busca reducir los costos, concentrando en una misma persona la mayor cantidad de tareas posibles (Oñoro Martínez, 2007).

De La Garza (1997) indica que el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales a partir de la década de los ochenta. Este concepto, según indica De La Garza (1997) “(...) no tiene un significado unívoco en la polémica teórica; según la fuente conceptual de la que provenga serán su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales” (p. 153).

Todaro y Yáñez (2004), explican que algunas variaciones referentes a la valorización del capital, entre las que se encuentran la globalización de los mercados, ejerciendo presión sobre los costos, tiempos de entrega e innovaciones, es lo que ha llevado a la ruptura del modelo taylorista-fordista, dando surgimiento a un nuevo paradigma de producción flexible, al cual estos autores definen como: “(...) un conjunto de nuevas tecnologías de información y comunicación, nuevos principios de gerenciamiento y relaciones laborales” (como se cita en Díaz et al., 2005).

Además de las nuevas tecnologías que acompañan a este nuevo paradigma, los autores consultados, señalan que otro gran cambio asociado con este modelo de producción, tiene que ver con la precarización de parte del mercado de trabajo, el empleo informal, a tiempo parcial, la subcontratación, entre otros aspectos, hacen que las experiencias de trabajo cambien, con lo cual De La Garza (2000) manifiesta que “(...) sería aventurado afirmar a priori que estas transformaciones no tienen impactos subjetivos y en las identidades.” (p. 20).

En la posmodernidad los valores imperantes en la época moderna, empiezan a quebrarse. “(...) los trabajadores tuvieron que adaptarse a las nuevas organizaciones del trabajo y a la tecnologización imperante, así como a la flexibilidad y la tercerización” (Bula, 2015, p. 4).

Los procesos de modernización, según autores como Wagner (1997) o Berman (1995), ofrecen tanto riesgos como oportunidades para la autonomía de los sujetos, lo que da cuenta del carácter ambivalente de este período (como se cita en Díaz et al., 2005).

Uno de los requerimientos que en los modelos de especialización flexible exigen a la fuerza de trabajo, es mayor polivalencia. Esto implica para el trabajador “(...) dedicar un mayor esfuerzo para aprender y formarse, y adecuarse continuamente a funciones nuevas” (Oroño, 2007, p.92.), y el objetivo es que puedan ser cambiados de puesto de trabajo dependiendo de las demandas de producción. A su vez, otras características

que presenta este modelo de producción, es la subcontratación o la externalización, que implica contratar trabajo a empresas o personas para realizar tareas que requieren habilidades específicas, como servicios de limpieza, de catering, entre otras (Oñoro Martínez, 2007).

Sennet (2000), manifiesta que los cambios que se produjeron en el mundo laboral, llevaron a un nuevo paradigma productivo flexible que modificó los significados y sentidos del trabajo (como se cita en Díaz et al., 2005). Según Lipovetsky (1986), las transformaciones más significativas que se dieron en la posmodernidad, se dieron en el plano subjetivo "(...) surge un nuevo modo de vivir la vida, distinto al de la modernidad" (Bula, 2015, p.15).

Wittke (2005), en relación a los modelos de Organización del trabajo taylorista-fordista y al de producción flexible, manifiesta que se ha ido desde un polo de disciplinamiento a un modelo de sujeción de autogestión compulsiva

A modo de síntesis, podemos decir que desde una perspectiva genealógica, el trabajo ha tenido grandes transformaciones, variables de acuerdo a los momentos históricos y se ha organizado principalmente a partir del siglo XX, por medio de distintos modelos de producción, los cuales han repercutido de diversas formas en las sociedades.

En relación a los modelos de producción flexible, los mismos van de la mano con los avances de las tecnologías de la información y la comunicación, y han llevado a que los trabajadores deban adaptarse a la flexibilidad y tercerización entre otras características propias de este paradigma. Dichos cambios, han modificado las estructuras rígidas propias del taylorismo-fordismo.

## Consideraciones finales

El principal objetivo de esta monografía es indagar y problematizar acerca de la relación existente entre los sentidos y significados que la Generación Y atribuye al trabajo, en relación con los modelos de producción flexible.

Se ha planteado en un primer momento, la distinción entre sentido y significado del trabajo, llegando a la conclusión de que ambos han ido variando a lo largo del tiempo en una relación dialéctica con la realidad. En un capítulo subsiguiente, se hizo referencia a la clasificación de distintas generaciones, abordando las características principales que presentan cada una de ellas, así como los hitos que los autores utilizan como mojones para diferenciarlas entre sí, más allá del rango etario, cuyos límites varían según las fuentes. Finalmente se abordaron las distintas formas que a lo largo de la historia ha ido tomando la organización del trabajo, arribando en la actualidad a un paradigma productivo flexible. Vale señalar que dichas formas de organización, no han seguido un orden rígido, sino que se han superpuesto a lo largo del tiempo y se ha utilizado un modelo u otro, en función de la situación y el contexto.

Reconociendo la existencia de distintas generaciones, se ha profundizado en la Generación Y, en el entendido de que presenta atributos particulares que merecen especial atención. Se trata de la generación que se está incorporando actualmente al mercado de trabajo, y parecería presentar características propias que la diferencian de las restantes generaciones. Interesa destacar aquellos aspectos que se relacionan con el sentido y significado del trabajo, los que han variado de acuerdo a cada generación.

En relación la percepción de centralidad, componente del significado del trabajo que refiere al grado de importancia que los sujetos atribuyen al empleo, existen fundamentos teóricos para afirmar que la misma ha variado a lo largo del tiempo, y que la edad de los sujetos así como la situación social en la que se encuentran, tiene relación con dicha variación. Sin embargo no se han encontrado investigaciones que afirmen que para la Generación Y, el trabajo no ocupa un valor central en sus vidas. En cambio, se ha manifestado que en la época moderna, esta percepción de centralidad adquirió un valor relevante. El trabajo era en ese entonces, el punto de referencia a través del cual se planificaban las restantes actividades de la vida, lo cual se daba en un contexto en el que se requería aumentar la producción de bienes, dejando de lado las capacidades cognitivas de los sujetos.

En referencia al sentido y significado del trabajo, se ha verificado su variación a lo largo de la historia. En un primer momento asociado a una actividad penosa, tortura o esfuerzo físico que carecía de auto-realización. Se manifestó que posterior a la revolución industrial, se le atribuyó al trabajo un valor de auto-realización, promotor del desarrollo humano y pasible de otorgar autonomía a los sujetos. Respecto a los modelos de producción flexible, los mismos modificaron las relaciones laborales a partir de la década de los ochenta.

Las motivaciones y expectativas de las personas frente al empleo han sido diversas a través del tiempo, y las formas que ha adquirido la organización del trabajo parecerían tener incidencia en este fenómeno.

Se ha dicho que entre las principales razones que motivan las personas a trabajar, se encuentra la posibilidad de relacionarse con otros y tener sentimientos de pertenencia, así como también se ha dicho, que el trabajo debería ser realizado en buenas condiciones. En la actualidad, la informalidad y la precarización del empleo, la subcontratación y el empleo a tiempo parcial entre otros aspectos, ponen en duda que dichas sentencias. Las transformaciones en la organización del trabajo han repercutido en los sentidos y significados, generando cambios en el modo de vivir.

Bauman (1999), en referencia al valor central del trabajo en el período industrial, alude al concepto de ética del trabajo, la cual llevaba a los tradicionalistas a abocarse exclusivamente al trabajo para no ser tildados de “conformistas”. Cabe cuestionarse contemplando las variables antes mencionadas, si del mismo modo que lo hiciera la ética del trabajo en el período industrial, los modelos de producción flexible, podrían estar condicionando en la actualidad a la denominada Generación Y, incidiendo en los sentidos y significados que esta generación atribuye al trabajo.

El material relevado para esta producción, esclarece ciertos rasgos característicos de la Generación Y, en relación a los sentidos y significados del trabajo. Sin embargo no parece ser suficiente para explicar algunas aseveraciones descriptivas o particularidades sobre esta generación, donde se tiende a caracterizar a esas personas sin ahondar en el tiempo y espacio en el cual les toca jugar. Parecería no estar del todo justificada la sentencia que afirma que estos sujetos enfatizan el individualismo o que no se comprometen en sus empleos, si no se pone de manifiesto el contexto en el que este fenómeno está transcurriendo. En este sentido, cabe destacar la falta de producciones halladas, que tomen en cuenta las diferencias que

existen entre las distintas generaciones y el lugar que ocupan los sujetos en la sociedad.

Los autores describen determinados hitos característicos para diferenciar las distintas generaciones. Por ejemplo, eventos característicos o claves para enmarcar a los tradicionalistas fueron las guerras suscitadas, previo a la década del cincuenta. En dicho contexto histórico, no se asistía a la globalización del mismo modo que en la actualidad. Cabría suponer que estos sucesos han repercutido de modos muy distintos entre quienes vivieron dicho período en Europa o EEUU, y quienes lo hicieron en países que no fueron directamente afectados por las guerras. No se hallaron producciones que permitan profundizar en esta diferenciación, más allá de Reeves y Oh (2007), quienes manifiestan que las investigaciones realizadas en relación a las diversas generaciones, son de carácter local, sin tener en cuenta poblaciones amplias, que puedan dar una visión completa (como se cita en Rodríguez et al. 2010).

En relación a las formas de organizar el trabajo, los cambios de paradigma suscitados a lo largo del tiempo, se han dado con el fin de maximizar la eficiencia y la productividad. El paradigma flexible no escapa a esta realidad y está sucediendo en concordancia con el estudio del fenómeno generacional. En consonancia con esto, vale decir que cada generación ha atribuido significados diversos al trabajo. Cada una, se ha desarrollado en el marco de un paradigma con diversas formas de organizar el trabajo.

Se han encontrado determinadas características de los modelos de producción flexible, que parecen coincidir con ciertos aspectos que los autores mencionan acerca de la Generación Y. Estas coincidencias parecen no ser casuales. Cabe cuestionar en este sentido, algunas de las aseveraciones relevadas a lo largo de esta monografía. Desde una perspectiva genealógica, se ha constatado que las transformaciones en las formas de organizar el trabajo, han sucedido obedeciendo a la necesidad del mejoramiento de la productividad y el crecimiento económico. Varias de las características que los autores coinciden en expresar sobre la Generación Y, parecerían ir de la mano o contribuir justamente a dicho mejoramiento. Se ha manifestado por ejemplo, que a través de los modelos de producción flexible, se busca reducir los costos ya que se concentra en una misma persona la mayor cantidad de tareas posibles. En tanto, se ha dicho que las personas que componen este grupo etario, se sienten cómodas realizando varias tareas a la vez. La polivalencia es presentada también como una característica de los modelos de especialización

flexible, lo cual se presenta como un atributo de la Generación Y. En consonancia con lo antedicho, en la actualidad se han producido importantes avances en la tecnología, lo cual ha cambiado las dinámicas productivas. En este contexto, han crecido y se han desarrollado los sujetos de la Generación Y. De acuerdo a la bibliografía relevada, cabría suponer que la tecnologización imperante y la tendencia a la flexibilización, han jugado un rol importante en relación a los sentidos y significados del trabajo.

En un mundo de constantes cambios, las nuevas generaciones parecen empezar a quebrar el compromiso que tenían las generaciones predecesoras con las organizaciones. A medida que estas últimas, comienzan a abandonar de a poco el modelo fordista, aparece una imagen más pasajera del empleo, el cual parece ser visto como un medio y no un fin en sí mismo, una instancia de la vida en la cual el trabajador aprende y se desarrolla, pero no necesariamente se queda para toda la vida.

Priorizando la satisfacción fuera del trabajo y con la presunción de que la Generación Y atribuye valor a la flexibilidad laboral, lo cual parecería estar siendo utilizada como una estrategia de competitividad, en un mercado cada vez más exigente, con economías mundializadas, es conveniente preguntarnos: ¿es este fenómeno el que ha llevado en la actualidad, a que muchas organizaciones, con el interés de retener a sus trabajadores (y mantenerlos comprometidos), apuesten a un modelo de trabajo flexible?, ¿o más bien la precarización del empleo, la tercerización y el avance tecnológico, entre otros aspectos, son los factores que determinan el comportamiento de este grupo etario en relación al empleo?

La flexibilidad ha permitido la expansión del empleo a partir de la década del 1980, así como la incorporación de un gran número de trabajadores. Ahora bien, se reconoce que dicha flexibilidad también ha tenido efectos negativos asociados principalmente a la precarización del empleo.

Como manifestó Blanch (2003), el trabajo asalariado permite el acceso a la ciudadanía y representa un eje que favorece organizar el tiempo y las rutinas cotidianas, siendo fuente de bienestar. Podemos concluir en relación a este aspecto que el empleo informal, a tiempo parcial, la precarización del mercado de trabajo, entre otros aspectos, han hecho que cambien las experiencias, el sentido y el significado de trabajo.

Con la pretensión de articular el fenómeno generacional, el modelo de producción flexible y el sentido y significado del trabajo, cabe cuestionar: las particularidades que presenta la Generación Y, ¿se dan como respuesta a las demandas y restricciones que impone el modelo de producción flexible? o bien las particularidades que presenta la Generación Y, ¿son el resultado de un proceso de producción de subjetividad específico para este modelo, a través del cual las sociedades, intentan producir sujetos similares, en pos de mejorar la productividad? Cabe incluso preguntarnos si a través de la historia, con los diversos modelos de producción que han acompasado a las distintas generaciones, pudieron haber sucedido ambos procesos.

Los conceptos evocados a lo largo de este trabajo, varían de manera significativa según la fuente. Se pudo constatar la relación existente entre el sentido y significado del trabajo y la actual tendencia a la flexibilización, la que repercute de manera singular en la Generación Y. Se espera que a partir de las distintas interrogantes planteadas, puedan surgir nuevas oportunidades de análisis que ayuden a profundizar en el abordaje de los sentidos y significados del trabajo, no solo para esta generación, sino para las subsiguientes; las que tendrán cada vez más relación con el uso de la tecnología, tanto como factor fundamental en su vida cotidiana, como eje transformador de la naturaleza del trabajo.

## Referencias Bibliográficas

- Alonso, M. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral. *Revista de Educación*, (335), pp. 319-344. Recuperado de: [http://www.revistaeducacion.mec.es/re335/re335\\_22.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re335/re335_22.pdf)
- Bauman, Z. (1999). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. 2a Reedición. Editorial Gedisa. Barcelona, España. Recuperado de: <https://alaizquierdadelarazon.files.wordpress.com/2013/01/zygmunt-bauman-trabajo-consumismo-y-nuevos-pobres-libro-completo.pdf>
- Bula, G. (2015). El Trabajo en los procesos subjetivos e identitarios en la Hipermodernidad. Trabajo Final de Grado. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: [http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo\\_final\\_grado\\_gisela\\_bula.pdf](http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_grado_gisela_bula.pdf)
- Cabra, F. & Marciales, G. (2009). "Mitos, realidades y preguntas de investigación sobre los 'nativos digitales': una revisión". *Universitas Psychologica*, 8 (2) 323-338. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64712165004>
- Cebey, M. Carolina, & Ferrari, Liliana E. (2012). Generación Y: la función subjetiva del tiempo de acceso al mundo del trabajo. *Anuario de investigaciones*. 19(1), 17-27. Recuperado en 20 de enero de 2018, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-16862012000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862012000100001&lng=es&tlng=es).
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016846007>
- Da Rosa, S., Chalflin, M., Baasch, D., Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Universidad Federal de Santa Catalina. Florianópolis, Brasil.

Recuperado de:  
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/790>

De la Garza Toledo, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina.  
Recuperado de:  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericano-desociologiadeltrabajo/Flexibilidaddeltrabajo.pdf>

De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. The role of the labour concept in the social theory of the XX century.”  
In: de la Garza Toledo, E. (coord.). El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (Latin American Treatise of the Sociology of Labour). México: COLMEX.  
Recuperado de:  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>

Díaz, X., Godoy, L. y 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, Chile.

Gallardo, J. (2011). Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. Universidad Complutense de Madrid, pp. 165-182. Recuperado de:  
[https://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig\\_a2011m11v11n3/athdig\\_a2011m11v11n3\\_p165.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig_a2011m11v11n3/athdig_a2011m11v11n3_p165.pdf)

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. Industrial and Commercial Training, 39, 98–103.

Hermida, D. (2012). Significado del trabajo en épocas de cambio: Su impacto en la construcción de identidad. Revista Virtual de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador. Recuperado de  
<http://racimo.usal.edu.ar/4513/1/587-2272-1-PB.pdf>

Howe, R.; Strauss, W. (2000). Millennials rising: The next great generation. Vintage books USA, New York.

- Karp, H., Fuller, C., & Sirias, D. (2002). Bridging the boomer Xer gap. Creating authentic teams for high performance at work. Palo Alto, CA: Davies Black Publishing.
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager* 19, 65-76.
- Lancaster, L.C.; Stillman, D. (2002). When generations collide. Who are they. Why they class. How to resolve the generation puzzle at work, 1st edn, Collins Business, New York.
- Leopold, Luis (2007): La producción de novedad; en *Innovación y cambio en las organizaciones: nuevas perspectivas para el trabajo humano*. Psicolibros y Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Fac. Psicología, Udelar. Montevideo, págs. 11-26, 264 pp.
- Lowe, D., Levitt, K., y Wilson, T. (2008). Solutions for Retaining Generation Y Employees in the Workplace. *Business Renaissance Quarterly*, 3(3)
- Marín, L., Marrau, C. y Luquez, S. (2002). La concepción del trabajo que construyen jóvenes universitarios en la Argentina actual. *Acta Psiquiátrica de América Latina*, 48(1-4) 85-92
- Marx, Karl (1890/2007). "El Capital". Libro I. Tomo I. Madrid: Akal.
- Meister, J. C., & Willyerd, K. (2010). Mentoring millennials. *Harvard business review*, 88(5), 68-72.
- Myers, K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on Millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business & Psychology*, 25, 225-238.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Revista: Orientación y Sociedad*, vol. 1. Universidad Nacional de la

Plata, Argentina. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88931999000100007](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007)

Neffa, J. (2003). El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece. Grupo editorial Lumen. Buenos Aires-México. CEIL-CONICET.

Noguera, J. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. Revista de sociología, N°68, pp.141-168. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n68/02102862n68p141.pdf>

Ogg, J. & Bonvalet, C. 2006, "The baby-boomer generation and the birth cohort of 1945- 1954; a European perspective", Seminar organized by Cultures of Consumption Research programme (ESRG-AHRC)

Oñoro Martínez, R.C.: (2007) Ensayos de gerencia social otra gerencia es posible, Edición electrónica gratuita. Recuperado en [www.eumed.net/libros/2007c/315/](http://www.eumed.net/libros/2007c/315/)

Real Academia Española. (2006). Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Razón y Revolución, 7, 121. Recuperado de: <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Santos, S., y Cox, K. (2000). Workplace adjustment and intergenerational differences between matures, boomers, and Xers. Nursing Economics, 18(1), 7-13.

Schweitzer, L., & Lyons, S. (2010). New generation, great expectations: A field study of the Millennial generation. Journal of Business & Psychology, 25, 281-292. Stack, L. (2018, 5 de marzo). ¿Quién es realmente un milenial? *Vida*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2018/03/05/quien-es-milenial-generacion/>

The National Oceanographic and Atmospheric Association Office of Diversity (2006).  
Tips to improve the interaction among the generations: Traditionalists, boomers,  
X'ers and nexters. Retrieved April 15, 2008

Tolbize, A. (2008, Agosto 16). Generational differences in the workplace. University of  
Minnesota. Recuperado de  
[http://rtc.umn.edu/docs/2\\_18\\_Gen\\_diff\\_workplace.pdf](http://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf)

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2012). Who are the millennials? Empirical evidence  
for generational differences in work values, attitudes and personality. Managing  
the new workforce: International perspectives on the millennial generation, 152-  
180.

Wittke, T. (2007): Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. Recuperado de:  
[http://www.academia.edu/591987/Articulo\\_Modelo\\_Psicologico\\_Analisis\\_Organizacional](http://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional)