

V Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, San Felipe, 2004.

Trabajo, Desocupación y Configuración de la Subjetividad Laboral en la Región del Biobío-Chile.

Areli Escobar Salazar.

Cita:

Areli Escobar Salazar (2004). *Trabajo, Desocupación y Configuración de la Subjetividad Laboral en la Región del Biobío-Chile*. V Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, San Felipe.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/v.congreso.chileno.de.antropologia/113>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/evNx/anc>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Trabajo, Desocupación y Configuración de la Subjetividad Laboral en la Región del Biobío-Chile

Arelí Escobar Salazar*

Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la clase-que-vive-del-trabajo sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no solo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima interrelación de estos niveles, afectó su forma de ser (Antúnes, 1999: 19).

Resumen

Las transformaciones en la organización del trabajo en el capitalismo contemporáneo, han provocado cambios también en la configuración de la subjetividad de los trabajadores/as ocupados en el sector servicios y desocupados de la región del Biobío-Chile. El involucramiento cooptado, el extrañamiento postfordista, la captura de las capacidades de creatividad e imaginación, la imposición de un imaginario social del trabajo, los procesos de individualización, son ejemplos que dan cuenta de la metamorfosis de la subjetividad en el mundo del trabajo actual.

Introducción

En el escenario del capitalismo global, la reestructuración productiva, la crisis del modelo fordista-taylorista como forma masiva de organización del trabajo y la introducción heterodoxa del toyotismo o modelo japonés¹, han modificado profundamente las formas de producir y de organizar y representar el trabajo. Si bien no existe una tendencia única y generalizada en la organización del mundo laboral y se evidencia como un proceso multiforme y contradictorio (Antúnes, 2002), podemos observar algunas tendencias generales del trabajo en el capitalismo contemporáneo.

La creciente reducción de la población activa ocupada en actividades industriales especialmente en los países del capitalismo avanzado y el un aumento de la población ocupada en actividades de servicios; la flexibilización -que se ha impuesto no sólo en la forma de trabajo sino que también en las jornadas, salarios,

etc.- unida a la desregulación jurídica del trabajo y a una regresión en los derechos sociales y laborales, han generado una amplia precarización del empleo, especialmente en los países latinoamericanos (Aquevedo, 2001); el proceso conjunto de calificación y descalificación de la fuerza de trabajo a través de la asunción de labores de supervisión y regulación del proceso productivo paralelamente a las exigencias de polivalencia o multifuncionalidad; el proceso de segmentación de los trabajadores que se diferencian entre un núcleo central-grupo reducido de trabajadores/as, que cuentan con seguridad y estabilidad laboral y son altamente calificados- y una periferia -amplio sector de trabajadores/as con menor especialización, ocupados en trabajos flexibles, inestables y sin seguridad social (Gorz, 1997; Castells, 1998; Antúnes, 1999; Agacino, 2002); el aumento de la fuerza de trabajo femenina que se incorpora a los mercados de trabajo; y el desempleo que se amplía a nivel mundial y asume un carácter estructural; son algunas de las principales tendencias del mundo del trabajo actual, que se observan también en Chile y en la región del Biobío.

Las profundas transformaciones en el mundo del trabajo que hemos mencionado, no sólo han afectado la materialidad del ser social que vive del trabajo, sino también han producido modificaciones en su subjetividad, han afectado "su forma de ser" (Antúnes, 2002). La imbricación de la materialidad del trabajo y la subjetividad humana se perfila como un ámbito de investigación científico social de la mayor relevancia considerando los profundos cambios que se han producido en la organización del trabajo en las últimas décadas y la importancia de la captura de la subjetividad laboral como un factor clave en el postfordismo. La relación entre los cambios materiales y subjetivos en el trabajo, orientó este estudio a explorar las modificaciones que se podrían producir en la subjetividad de los trabajadores/as, en los imaginarios sociales y en las formas de representación, en

* Docente Universidad Arcis-Arauco. areli21@vtr.net

las formas postfordistas de extrañamiento y en el universo de la identidad. Este ámbito general de estudio se plantea como uno de los ejes emergentes de investigación de los analistas del mundo del trabajo en América Latina y se instala en una creciente discusión sobre el término de la sociedad salarial y la pérdida de centralidad del trabajo, la subsunción de la subjetividad en el toyotismo y la reconstrucción de los nuevos procesos identitarios.

En este escenario es posible preguntarse, ¿se han modificado los imaginarios sociales, las representaciones y significaciones del trabajo que se extendieron durante el fordismo?, ¿continúa siendo el trabajo una base conformadora de sentido en la definición identitaria?, ¿se ha modificado la conciencia de constitución como seres sociales que viven del trabajo, ha dejado el trabajo de integrar en un colectivo?, ¿continúa siendo el trabajo la base sobre la cual se construye proyecto de vida?, ¿se manifiesta la extendida situación de precariedad e inestabilidad en el trabajo como una conciencia común, reconocida, y en tanto tal, constitutiva de identidad?, ¿inciden las relaciones sociales de género en las significaciones y representaciones del trabajo?. Estas preguntas constituyeron interrogantes de este estudio, que se orientó a conocer las transformaciones que se han producido en la configuración de la subjetividad laboral de los trabajadores/as ocupados en el sector servicios y trabajadores/as desocupados de la región del Biobío, en el marco de la nueva organización del trabajo.

Iniciativas empresariales de captura de la subjetividad e involucramiento de los trabajadores/as del sector servicios

Se constata en las grandes empresas la implementación del principio toyotista de captura del pensamiento de los trabajadores/as, a través de la integración de su iniciativa, creatividad e imaginación en los objetivos de la producción: concursos que incentivan la iniciativa de los empleados, la elaboración de proyectos, la motivación permanente a presentar ideas en las diversas áreas de funcionamiento de la empresa, la aparente "horizontalidad" en la organización interna -que facilita la fluidez en la comunicación y la captación de las capacidades de creatividad, innovación y de resolución de problemas de los trabajadores/as-, son parte habitual de la dinámica laboral de los trabajadores/as de las grandes empresas. A diferencia de la concepción fordista clásica de los trabajadores/as como "naturalmente" fal-

tos de iniciativa y por lo tanto sujetos a rígidos controles, se observa en estas empresas, la consideración y movilización de las capacidades subjetivas de los trabajadores/as. Se constata, como señala Gorz (1997), que si bien para el taylorismo era necesario dominar la personalidad obrera señalada como peligro de rebelión y desorden, en el postfordismo se incorpora y explota el ingenio y la creatividad de los trabajadores/as.

Junto a los procedimientos de captura de las iniciativas e ideas de los trabajadores/as, las grandes empresas han instalado mecanismos que potencian el involucramiento de los empleados con los intereses corporativos de éstas. La elección periódica de los mejores vendedores y supervisores; las reuniones mensuales de integración; la aparente "humanización" de las relaciones laborales, a través de la integración de la vida personal de los empleados y la instalación de la noción de la "*empresa como familia*"; las posibilidades de ascenso definidas directamente con el grado de involucramiento²; las evaluaciones de desempeño que relevan la identificación con la empresa, son ejemplos de estos procedimientos. Los mecanismos de involucramiento de los trabajadores/as señalados, se implementan paralelamente a los incentivos relacionados directamente a la productividad -tales como estímulos monetarios por cumplimiento de metas, campañas para productos de baja venta, incentivos, ticket de sorteos, premios, bonos de producción, etc.-, que actúan como formas de estimular el compromiso, en cuanto la calidad e intensidad del trabajo es regulado por el propio empleado/a sin necesidad de control externo.

Si bien, los mecanismos de cumplimiento de metas, de premiación permanente, etc., podrían potenciar una competencia extrema entre los trabajadores/as, las empresas parecen incentivar una "competitividad individual", que se establece en relación a la productividad y logros del mismo trabajador/a. Se constata la presencia de otro elemento característico de las formas postfordistas de organización del trabajo, lo que Gorz (1997) denomina como el reemplazo de las jerarquías por la "cooperación productiva". Si bien las jerarquías se mantienen en la estructura empresarial, se potencia la cooperación entre los trabajadores/as y entre este estamento y sus superiores.

Los procedimientos señalados tienen un impacto significativo en los trabajadores/as de las grandes empresas, efectivamente estos se sienten identificados con la empresa, lo cual confirma la presencia de un *involucramiento cooptado* como lo denomina Gounet (1999), que le permite al capital apropiarse no solo del hacer sino también del saber de los trabajadores/as.

Sin embargo, se evidencian notorias diferencias en las iniciativas orientadas a capturar la subjetividad de los trabajadores/as en las grandes empresas y en las empresas medianas, la mayoría de ellas de capitales nacionales. En la mayoría de las medianas empresas, se mantienen los procedimientos tradicionales de organización y control del trabajo fordistas, y sólo en algunas de ellas se comienzan a instalar procedimientos que estimulan la creatividad y el involucramiento de los trabajadores/as con los intereses empresariales, pero de manera poco sistemática y con escasos resultados.

También incide en la aplicación de las políticas empresariales de captación de subjetividad la relativa autonomía con que operan las sucursales de la región del Biobío de las medianas empresas. A diferencia de las grandes empresas donde se aplican los mismos mecanismos en todas las sucursales del país, las empresas de menor tamaño tienen una mayor ingerencia en las casas matrices que en las sucursales regionales, limitando las iniciativas empresariales de captación de subjetividad en estas últimas.

En las medianas empresas de servicios, la división interna del trabajo se mantiene más rígidamente -lo cual restringe la captación de las capacidades de creatividad y propuesta de los trabajadores/as-, la noción de la empresa como una gran familia no se estimula o en menor medida que en las grandes empresas, y los trabajadores/as mantienen una relación más formal con sus empleadores y de escaso involucramiento con los intereses de la empresa. Esta dinámica se observa claramente en las empresas que basan los salarios y la permanencia de los trabajadores/as en el cumplimiento de metas y en los trabajadores/as de agencias subcontratistas de promoción, quienes se encuentran en una relación laboral con tres estamentos empresariales simultáneamente (la agencia de promoción que los contrata directamente, las empresas de productos específicos, la gran tienda donde la empresa de "marca" es promocionada), lo cual genera una débil o nula identificación con las empresas a diferencia de los trabajadores/as que son contratados directamente.

Se logró constatar que en las empresas donde se desarrollan múltiples mecanismos de captura de la subjetividad los trabajadores/as están efectivamente más identificados y comprometidos con los intereses empresariales que en aquellas empresas donde estos no se implementan o muy escasamente. El grado de involucramiento logrado con los intereses empresariales se vincula entonces a las estrategias que las empresas desarrollan, y estas a su vez dependen de la rela-

ción laboral que esta establezca con sus trabajadores/as, ya sean trabajadores estables o part time. En este sentido, la estabilidad laboral con que cuentan los trabajadores/as entrevistados y las evaluaciones de potenciación, entre otros factores, parecen indicar la intención empresarial de mantener un grupo estable de trabajadores/as, que doblemente seleccionados en su incorporación y en su paso a trabajadores/as estables, les asegure el compromiso con los intereses corporativos de la empresa, y, por lo tanto, mayor productividad. Se observan además diferenciaciones de género en la identificación con los intereses empresariales, en cuanto las mujeres trabajadoras demuestran un mayor grado de involucramiento que los trabajadores varones. Las trabajadoras parecen más permeables a las nociones dominantes de la empresa, especialmente las concepciones de la empresa como una gran familia y la aparente humanización de las relaciones laborales. Al parecer, los procesos de socialización en el mundo occidental patriarcal, que señalan al ámbito familiar y a la afectividad como cuestiones fundamentalmente femeninas, están generando una mayor incidencia de estos aspectos en la configuración de la subjetividad de las trabajadoras. Es relevante señalar que una de las transformaciones en el mundo del trabajo contemporáneo es el tránsito desde las actividades industriales y agrícolas a las de servicios que aumentan crecientemente en las últimas décadas y que son justamente las mujeres quienes se integran masivamente a este emergente sector laboral. En este escenario, si efectivamente las mujeres son más permeables a las estrategias de captación de la subjetividad laboral, es posible sostener que los grados de alienación en las décadas futuras podrían ser aún más profundos que en la actualidad.

Se observa además en los resultados del estudio que las empresas que desarrollan estrategias de captación de la subjetividad de los trabajadores y de involucramiento con la empresa, logran obtener mayores grados de autoexigencia de los trabajadores/as: mayor extensión horaria, cumplimiento de metas, mejor disposición a la polivalencia, etc., mecanismos que permiten una mayor intensidad y productividad del trabajo. En general, es posible sostener que el involucramiento logrado con los intereses de la empresa, les permite a las grandes empresas prescindir de mecanismos de control, estos ya no son necesarios en cuanto los trabajadores/as se sienten comprometidos personal y laboralmente con los intereses empresariales, y la intensidad y productividad del trabajo se asegura a través de los múltiples mecanismos institucionales antes men-

cionados. Esto se observa no solamente al interior de la sucursal de cada empresa, sino también en la gran autonomía que mantienen la mayoría de las sucursales regionales de empresas nacionales respecto a las casas matrices y el escaso o nulo control que estas últimas ejercen.

Se constata, como señala Gounet (1999), que el involucramiento cooptado posibilita al capital apropiarse de las capacidades subjetivas de los trabajadores/as permitiendo una nueva apropiación gratuita de las fuerzas naturales del trabajo social. Esta apropiación sin costos para el capital promueve la intensificación del trabajo, por lo tanto, permite mayores grados de explotación de la fuerza de trabajo. Como sostiene Agacino (2002), la gran mayoría de las empresas en Chile no pueden resguardar sus tasas de ganancias sino a través del uso de la fuerza de trabajo. Si bien los procesos de flexibilización son el eje central de la maximización de las ganancias del capital, sería necesario incorporar también el involucramiento cooptado como un mecanismo utilizado por las grandes empresas para aumentar la intensidad y productividad del trabajo.

El mundo del trabajo desde la perspectiva de los trabajadores/as ocupados y desocupados: significaciones e imaginarios sociales

Se evidencia que efectivamente se ha instalado un imaginario social dominante en el mundo del trabajo en Chile que impone en la sociedad la "naturalización" de la nueva organización del trabajo, especialmente de la flexibilidad de la producción y del trabajo, como pensamiento único, es decir como el único ideario posible, dotado de vigencia y racionalidad. Sin embargo, tanto los trabajadores/as ocupados como los desocupados constatan claramente la situación actual del mundo del trabajo e identifican las diferencias en la organización del trabajo y en las condiciones laborales entre el período fordista y el actual modelo. La situación del trabajo en el contexto actual actúa como mecanismo de disciplinamiento para los trabajadores/as ocupados y desocupados. Ante el riesgo de perder el empleo, el conformismo se consolida, se incorpora como parte de las representaciones actuales del trabajo, y se instala en lo que Castoriadis (1989) reconoce como *conformismo generalizado*. En el reconocimiento que los trabajadores/as realizan de la no naturalización de las formas que

asume la nueva organización del trabajo, se evidencia que el pensamiento dominante antes mencionado, no se instala como fatalidad, sino, como señala Antunes (2002), como un campo de disputa entre alienación y desalienación. Es posible constatar, como sostiene Baeza (2000), que los sectores dominados no se identifican fatalmente con las propuestas ideacionales de los sectores dominantes, el imaginario dominante no se impone homogéneamente y deja intersticios en los cuales otros idearios e imaginarios emergen.

Por otra parte, la centralidad que el trabajo asume en la vida de los trabajadores ocupados y desocupados permite confirmar que el trabajo como actividad general es conformadora de sentido de vida y de significados sociales para los trabajadores/as. Si bien el trabajo es señalado por los sujetos de esta investigación como un ámbito que permite la integración social y que otorga legitimidad individual y social "...*tú vuelves a ser persona cuando tú estás trabajando...*", su reconocimiento como *medio* de subsistencia es también de la mayor relevancia tanto en los trabajadores/as ocupados como en los desocupados. El reconocimiento de sí mismos como sujetos que viven y dependen de la venta de su fuerza de trabajo otorga una importancia central al trabajo en la vida de los trabajadores/as y construye significatividades relevantes. Estos resultados, considerados desde la perspectiva de los propios sujetos, colocan en cuestión las aseveraciones de la pérdida de centralidad del trabajo en el capitalismo contemporáneo. Si bien como plantea Gorz (1997) el trabajo es una construcción social, es posible sostener, como se constata a lo largo de los resultados de esta investigación, que esta efectivamente ha sufrido una metamorfosis significativa en relación a las transformaciones estructurales en la organización del trabajo en el capitalismo contemporáneo, cambios que sin embargo, como sostiene Antunes (2002), no permitirían sostener la obsolescencia del trabajo.

El imaginario social de un trabajo estable en el cual se inicia y finaliza la vida laboral está absolutamente desdibujado del imaginario actual del mundo laboral. La amenaza permanente del desempleo se instala como un aspecto permanente y característico en el mundo del trabajo de hoy, que se internaliza y actúa como mecanismo de disciplinamiento para ocupados y desocupados, y se instala en la conformación de un nuevo imaginario social del trabajo. Como señala Murillo (2003) en base a sus estudios empíricos del mundo del trabajo en Argentina, el creciente desempleo, la amenaza y la angustia permanente de ser expulsados del mercado del trabajo

son elementos que forman parte de la nueva configuración de la subjetividad laboral en el capitalismo contemporáneo.

Si bien se constata la centralidad del trabajo en la vida de los trabajadores/as ocupados y desocupados como se ha señalado anteriormente, el derecho al trabajo, que se instaló durante décadas en nuestro país como uno de los derechos humanos fundamentales, se desdibuja del imaginario del trabajo de los ocupados y de los desocupados y surge la concepción del trabajo como un “bien escaso ypreciado”, como un “privilegio” que se obtiene por esfuerzos individuales y que es necesario resguardar. Se constata como señala Castel (1997), que la individualización se impone en el intercambio social a través de la particularización de los derechos sociales, en este caso del derecho al trabajo, que dejan de ser derechos colectivos. Así, la rápida desinstalación del derecho al trabajo como eje relevante del imaginario social del trabajo forma parte del proceso de individualización que se impone en todas las esferas de la vida social en el capitalismo contemporáneo.

La movilidad social a través de la formación profesional y el empleo, que se instalaron casi como cuestiones de sentido común en períodos anteriores, son nociones que se han desdibujado del imaginario social del trabajo en los desocupados. Más bien parecen consolidarse las nociones que identifican a la calificación como un mecanismo que *facilita* el acceso al empleo pero que de ningún modo lo asegura, y que la inestabilidad laboral y la ampliación de la desocupación perfilan al trabajo como un mecanismo que no asegura las posibilidades de modificar las condiciones generales de vida. Sin embargo, la movilidad social a través del empleo aún es relevante en el imaginario de los ocupados del sector servicios, estos se perciben en un status diferente no sólo a los desempleados, sino también a los ocupados en otros sectores productivos, especialmente a los que reconocen como “obreros”. La obsolescencia de la idea de “progreso” en base al ascenso educacional y a las posibilidades laborales que se constata en los estudios de los sectores medios argentinos (Nieto, K. et. al., 2003) se asimila a lo evidenciado en los desocupados entrevistados. Al parecer la reestructuración productiva y las profundas crisis del país vecino han generado un impacto ampliado, afectando no sólo a los sectores empobrecidos, sino también a los sectores medios. Lo anterior permitiría sostener que las nociones de progreso y de movilidad social se han desdibujado fundamentalmente del imaginario de los sectores más fuertemente afectados por la desocupación y el subempleo, pero como se

evidencia en el caso de los ocupados del sector servicios, continúa siendo relevante en las concepciones de los trabajadores/as con estabilidad laboral.

La identificación con la empresa, el involucramiento cooptado y la cooperación productiva mencionadas en el punto anterior, en las cuáles se establecen relaciones de colaboración y fluida comunicación e interacción entre los diversos estamentos empresariales, parece instalar como parte del imaginario social dominante la disolución de las contradicciones entre capital y trabajo. Las diferencias de intereses parecen obsoletas en un imaginario que impone la concepción de empresas operando no sólo para el bien común de todos los trabajadores/as, sino también como se observa en el último período, para el bien de toda la sociedad a través de las nociones de “responsabilidad social empresarial”. El trabajo humano como creador de riqueza que formó también parte de un imaginario social relevante en períodos anteriores se disuelve también ante la imposición de un nuevo imaginario que establece a la empresa como principal generador y distribuidor de riqueza a través del “chorreo”.

En Chile, al igual como lo constatan los estudios latinoamericanos analizados (Grinberg, 2003; Leite, 1997), se han instalado discursos que perfilan una nueva racionalidad en la producción de la subjetividad. Nociones como flexibilidad, emprendimiento, innovación, adaptabilidad, competitividad, creatividad, autoresponsabilidad, etc., son parte del discurso dominante en el mundo del trabajo en el país y no es poco habitual encontrarlas como características esperadas en la selección de nuevos trabajadores/as. Estos discursos que se constituyen en aspectos relevantes en la constitución del imaginario social dominante y expresan nuevas lógicas y principios en el ejercicio de ser sujeto en el escenario actual, no han permeado sustantivamente los discursos de los trabajadores ocupados y desocupados entrevistados, y se podría sostener que no constituyen parte de los imaginarios del trabajo en estos casos.

Se constata, como señala Baeza (2000), que existen tentativas permanentes de apropiación de los imaginarios sociales por parte de los sectores dominantes, la alienación se observa en la aceptación de los imaginarios dominantes, en el hecho de “imaginar con medios prestados”. Si bien, las nociones del trabajo como “bien escaso”, de la riqueza creada por las empresas, de la armonía entre capital y trabajo, entre otras, se instalan como parte del imaginario dominante y conforman nuevas formas de alienación en el mundo del trabajo, se observan paralelamente resistencias a estas ideaciones y representaciones dominantes, como por ejemplo, en la

no “naturalización” de las formas contemporáneas de organización del trabajo o en la no interiorización de los discursos dominantes. Se constata, como señala Castoriadis (1989) que la forma instituida de pensar no establece un cierre absoluto de lo social, si bien hay un uso inmediato de lo simbólico e ideacional en el que el sujeto puede dejarse dominar -como se observa en el caso del involucramiento cooptado-, hay también un uso reflexionado de estos. Los imaginarios dominantes no se imponen fatalmente, como sostiene Baeza (2000), algunas dimensiones logran efectivamente mayores grados de interiorización y otras son resistidas o mediatizadas en hibridismos complejos con los imaginarios anteriores.

Impacto de la desocupación en la vida cotidiana y social

Los procesos de individualización se observan claramente en los mecanismos de búsqueda de empleo de los desocupados. Las vinculaciones y contactos personales, se definen como la principal herramienta de búsqueda de empleo, validando las interacciones individuales por sobre la especialización y experiencia del trabajador/a, y especialmente, por sobre el derecho al trabajo, que se desdibuja como tal ante las posibilidades individuales de interacción y los requisitos de relacionamiento social. La individualización y la particularización de los derechos que se observa en el mundo del trabajo, se evidencia también en el mundo del no trabajo. No sólo los propios individuos deben definir su propia identidad laboral e intentar su reconocimiento en la interacción personal como sostiene Castel (1997), sino también es necesario movilizar los recursos personales, profundizando el “*individualismo de masas*” que la flexibilidad y la desregulación han instalado en el capitalismo neoliberal, en tanto cada uno debe “arreglárselas como pueda”.

Es posible observar que las vinculaciones personales que generalmente se entretienen en un campo más bien delimitado territorialmente, focalizan la búsqueda de empleo a un circuito de tránsito cotidiano de los desocupados, es decir, casi exclusivamente en los círculos familiares y de amigos. En este sentido, no se observa una dinámica de movilidad laboral importante, sino más bien una intensificación en el uso de lo que podríamos llamar el “capital social”³ de los desocupados.

Al igual que los resultados de los estudios empíricos realizados por Suaya (2003), constatamos que la desocupación implica, junto a las cuestiones económicas,

una serie de manifestaciones afectivas de gran impacto personal, como angustia, decepción, decaimiento, enojo, etc. Estas expresiones podrían formar parte de lo que Castoriadis denomina la “sociedad del malestar”, que se expresa en la región del Biobío, a través de violentas manifestaciones de sujetos puestos en el límite de sus capacidades de sobrevivencia física y espiritual. Se evidencia, como señala Ramtín (1997), que la desocupación genera una mayor intensificación de la deshumanización material e espiritual, alcanzando extremos de desesperanza.

En el caso de los desocupados se observa la tendencia a una mayor integración de las mujeres al mercado de trabajo impulsada generalmente por la desocupación del “jefe de hogar”. La desocupación de los varones reconocidos como “jefes de hogar”, obliga a las mujeres a integrarse al mercado de trabajo, modificando los roles socialmente asignados al interior de la unidad doméstica. Sin embargo, constatamos que estas modificaciones son situaciones temporales que se revierten nuevamente cuando la mujer es excluida del mercado del trabajo. El proceso continuo de incorporación y expulsión de las mujeres del trabajo remunerado y doméstico, y también el aumento del trabajo femenino con el desarrollo conjunto del trabajo productivo y reproductivo (que en muchos casos las mujeres realizan igualmente cuando los varones están desempleados), orientan a sostener que no se estarían generando modificaciones significativas en la división sexual del trabajo al interior de las unidades domésticas. Más aún la desocupación y la dinámica permanente de inclusión y expulsión del mercado de trabajo que sitúa a las mujeres como las más afectadas por el desempleo, son aspectos necesarios de incorporar en una noción de explotación aún más intensificada del trabajo femenino en el capitalismo contemporáneo.

Construcción de procesos identitarios en el mundo del trabajo contemporáneo

En relación a la identificación primaria de los trabajadores/as ocupados y desocupados, se observa una clara diferenciación de género. En general, la mayoría de las trabajadoras sitúan en primer lugar su identidad ligada al ámbito de la reproducción biológica. Sin embargo, la identidad como trabajadoras es también relevante y en el caso de las mujeres desocupadas se podría sostener que los procesos identitarios de cierto modo también se *flexibilizan* de acuerdo a las inestables condiciones de

trabajo: durante los períodos de ocupación las mujeres sí otorgan relevancia a su identificación como trabajadoras, pero rápidamente reasumen una identidad ligada a la reproducción social y biológica cuando son expulsadas del mercado de trabajo. Coherentemente con las asignaciones de género tradicionalmente aceptadas en las sociedades occidentales contemporáneas, y a diferencia de las mujeres, los hombres ocupados y desocupados se reconocen en primer lugar como trabajadores. La situación de desempleo no desdibuja en los desocupados esta identificación primaria, aún ante prolongados períodos sin actividad laboral. Sin embargo, la noción de *trabajadores desocupados* no forma parte de sus ideaciones, desconociendo el trabajo acumulado como riqueza creada socialmente que permitiría la no utilización de la fuerza de trabajo en ciertos períodos.

Por otra parte, a diferencia de la constitución de la clase social que vive del trabajo en segmentos de trabajadores diferenciados por oficios específicos durante el fordismo, evidenciamos claramente en los desocupados, una desvinculación de las segmentaciones laborales tradicionales. Tanto los trabajadores que desarrollaron una trayectoria laboral estable vinculada a oficios definidos durante parte importante de su vida laboral, como quienes se integran al trabajo, reconocen los requerimientos de multicalificación de la nueva organización del trabajo y asumen una diversificación de labores de acuerdo a las posibilidades de inserción en el contraído mercado de trabajo. La adecuación a las necesidades del mercado obliga a los trabajadores/as a aprender permanentemente y a redefinir constantemente las actividades que realizan. Al igual como constata Murillo (2003), se evidencia que la lógica de renovación constante del mercado impone a los trabajadores/as a un rehacerse permanente, con lo cual las habilidades de los sujetos caducan permanentemente y los lazos con los otros trabajadores/as y con la sociedad toda se complejizan.

El reconocimiento como obreros u obreras no se perfila como parte de la identidad individual ni colectiva de los trabajadores/as ocupados y desocupados. La noción de obrero/a que identificó durante décadas a la clase que vive del trabajo, se logró desdibujar en pocos años de los procesos identitarios actuales, y más aún, se ha internalizado con una connotación más bien negativa, asociada a actividades más bien fabriles y a las formas fordistas/tayloristas de organización del trabajo.

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores/as del sector servicios se reconoce como “ejecutivo/a de ventas”, “jefe de local”, “promotor” o “asociado”. La noción

de “vendedor” parece no integrar la multiplicidad de tareas que sus trabajos implican, y fundamentalmente, no otorga el status que los trabajadores/as reconocen en sus empleos⁴. Sin embargo, conjuntamente a la identificación como “ejecutivos de venta”, se identifican a sí mismos como trabajadores/as y reconocen en el trabajo una necesidad de primer orden sin el cuál no es posible la sobrevivencia.

En el complejo proceso de deconstrucción y de reconstrucción de identidades en el mundo del trabajo, los entrevistados/as, si bien reconocen la existencia de una realidad común en cuanto sujetos sociales que viven de su trabajo, relevan el perfil personal y las posibilidades individuales en las definiciones de las trayectorias laborales. Se constata entonces, que una de las características de las nuevas identidades laborales es su carácter fundamentalmente individual. Las identidades colectivas que asumieron un carácter central en décadas anteriores, se desdibujan y emergen los perfiles de identificación individual, lo cual señala que el profundo proceso de individualización que ya hemos mencionado, se evidencia también en la constitución identitaria laboral. Esta incapacidad de generar representaciones colectivas produce la emergencia de lo que Castoriadis (1989) denomina “hombres privatizados” y convierte a la sociedad en un espacio público sin sentido más que la sobrevivencia material, en un escenario de trivialidad e insignificancia.

En el caso de los trabajadores/as del sector servicios, las empresas proponen una “identidad corporativa” que es asumida por éstos ante una sociedad de identidades fragmentarias. Se constata, como señala Gorz (1997), que la “cultura de la empresa” sustituye el sentido de pertenencia social de los trabajadores y se convierte en una “comunidad” de trabajo en la cual los conflictos de intereses entre capital y trabajo no existirían pues se presupone que las empresas funcionan para el bien común de todos sus integrantes. La subsunción del ideario del trabajador al ideario del capital se evidencia como un obstáculo real en la re-instalación de una identidad colectiva de los trabajadores/as en el mundo laboral contemporáneo.

Si bien para los trabajadores ocupados es la empresa quien propone una ‘cultura’ que sustituye su sentido de pertenencia social, como señala Antunes (1999), la ampliación del extrañamiento a otros ámbitos de la vida social en el postfordismo, impone también a los trabajadores/as desocupados la ideología dominante. Se constata entonces, que en el capitalismo contemporáneo el extrañamiento no se restringe sólo al proceso producti-

vo sino que se extiende a otros ámbitos de la vida societal, que permite por una parte aceptar y naturalizar los requerimientos impuestos por el capital a una fuerza de trabajo que se integra a una dinámica laboral con escasos o nulos controles y jerarquías, y por otra, imponer los imaginarios sociales dominantes en el mundo del trabajo a quienes se encuentran al margen de éste o en un proceso de integración y expulsión. La profundización de los procesos de individualización en todos los ámbitos societales, la instalación de idearios e imaginarios sociales dominantes -que imponen no sólo en el mundo laboral sino en toda la sociedad la "naturalización" de las nuevas formas de organización del trabajo-, y la aparente disolución de las contradicciones entre capital y trabajo, entre otros, son ejemplos de la ampliación del extrañamiento más allá del ámbito estrictamente laboral.

Es posible constatar que el imaginario social del trabajo que se constituyó en el período de organización fordista del trabajo dio paso a sólidas identidades individuales y colectivas que se modifican en el período actual. La identificación por oficios y el reconocimiento de la figura del obrero se desdibujan de la identidad laboral y la identidad colectiva como seres sociales que viven de su trabajo -que se constituyó como una fuerte identidad de clase en décadas anteriores-, no forma parte de los nuevos procesos identitarios en el ámbito laboral. Junto a las nuevas representaciones del trabajo se constituye una identidad compleja que integra, por una parte, las concepciones impuestas por el ideario dominante -tales como la identificación con la empresa o el reconocimiento como "ejecutivos de venta" o "asociados"-, y por otra, mantiene la identificación individual como "trabajadores". Esta última parece reflejar la centralidad que el trabajo ocupa en la vida de los ocupados y de los desocupados y el reconocimiento -también individual- de sí mismos como sujetos que viven y dependen de su trabajo.

Extrañamiento postfordista y subsunción de la subjetividad

Se constata en este estudio, como señala Gounet (1999), que la nueva organización del trabajo en el capitalismo neoliberal no suprime el extrañamiento, sino que este ha asumido nuevas características y dimensiones en la nueva organización del trabajo. A una fuerza de trabajo integrada masivamente al mercado laboral, con mecanismos rígidos de división y control del trabajo durante el fordismo, se asocia un extrañamiento también masivo

y homogeneizador. El extrañamiento postfordista, en cambio, no solo se objetiva en el proceso de producción, sino que se amplía a los diversos segmentos laborales y asume características específicas para cada uno de estos sectores, como constatamos en los casos estudiados.

El involucramiento cooptado, señalado anteriormente, se constata en este estudio como una de las formas principales del extrañamiento postfordista para quienes se encuentran incorporados al mercado de trabajo. Esta nueva forma de extrañamiento, junto a las formas "clásicas" de enajenación del producto y del proceso del trabajo señaladas por Marx (1993), constituyen una forma aún más intensificada y profunda de extrañamiento que la evidenciada en los modelos capitalistas anteriores de organización del trabajo.

La profundización del proceso de individualización anteriormente mencionada, y en relación a ésta, las tensiones que se evidencian en las construcciones identitarias a nivel individual y colectivo en los desempleados, podrían señalarse también como expresiones del extrañamiento del ser social respecto al género humano, en donde el trabajo se convierte en *medio* de vida individual. Igualmente la manipulación a través del consumo, en expectativas tensionadas con el acceso real de los desocupados a éste, y las manifestaciones sociales crecientes y potencialmente explosivas de los desempleados, especialmente en la región del Biobío que es una de las zonas de más alta desocupación en el país, son también expresiones de este extrañamiento de nuevo tipo.

Parece posible sostener que el extrañamiento en el capitalismo contemporáneo implica una nueva forma de subsunción de la subjetividad de los trabajadores al capital en cuanto se amplía -no sólo a los diversos segmentos laborales directamente insertos en los procesos productivos sino también a los trabajadores desocupados- y se diversifica, asumiendo formas distintivas en cada uno de los sectores que componen el mundo del trabajo actual. La ampliación y la diversificación del extrañamiento postfordista permitiría corroborar un proceso de intensificación y de mayor interiorización que en el fordismo, y, como sostiene Gounet (1999), una *densidad manipulatoria* mayor que en otros períodos del capitalismo.

Se constata además en el estudio realizado, que las formas de alienación se amplían también a los que se encuentran en el no trabajo o en una dinámica permanente de incorporación y expulsión del mercado de trabajo, expresada en la desesperanza, frustración e impotencia que genera la expulsión de un ámbito reconocido

como eje clave de la integración y legitimación social. Si bien, como sostiene Antunes (2002), en el no trabajo la alienación asume la forma de pérdida de su propia unidad y aumentan las contradicciones entre los desempleados y la sociedad en general, se constata que esta dinámica está atenuada por las formas que asume el disciplinamiento. Los conflictos que se generan en torno a la expulsión del empleo se han mantenido en el ámbito laboral y aún no se expresan como el problema social de las reales dimensiones que asume en el país.

Notas

¹ Como respuesta a la crisis del fordismo en la década del 70 y en la búsqueda de mecanismos de maximización de las ganancias, surge en Japón el toyotismo u ohnismo, que se amplía al resto del mundo en la década del 80, como modelo adecuado a las necesidades de acumulación del capital en la época de crisis de la superproducción y también a la nueva base técnica de producción capitalista. Durante las décadas del 70 y 80, diversos principios y técnicas fueron importadas desde Japón, tales como los CCQs (Círculos de Control de Calidad), el kanban, Just In Time JIT, el concepto de la calidad total, la polivalencia operaria, innovaciones institucionales intrafirma (nuevas formas de pago de salarios) o interfirmas (tercerización), protocolos organizacionales del toyotismo que se inscriben en una nueva vía de racionalización del trabajo y que asumen diversas formas de acuerdo a las particularidades sociales, históricas y culturales (Gounet, 1999).

² El grado de compromiso con la empresa, es definitorio entre la posibilidad de ascenso de un número minoritario de "seleccionados" o de ser expulsado del mercado de trabajo y continuar la rotación laboral.

³ El concepto capital social es utilizado aquí no en sentido estricto, sino más bien para dar cuenta de la utilización de los relacionamientos personales y comunitarios como estrategia de sobrevivencia que actúa como soporte de la desocupación.

⁴ El relacionamiento que el trabajo en el sector servicios implica, el desarrollo de habilidades de comunicación, de gestión, etc., son factores que han formado una representación del empleo en este sector como un trabajo "limpio", "liviano" y de mayor status y reconocimiento social que el de otros sectores productivos.

Referencias bibliográficas

AGACINO, R., 2002. Notas sobre el capitalismo chileno y antecedentes para una plataforma de lucha por los derechos generales de los trabajadores. *Revista Economía crítica & Desarrollo*. Año 1 N° 2: 161-190. Chile.

AQUEVEDO, E., 2001. *Reestructuración, flexibilidad y Mercado de trabajo en América Latina*. Universidad de Concepción. Chile.

ANTUNES, R., 1999. *¿Adiós al trabajo?. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Editorial Antídoto. Argentina.

ANTUNES, R., 2002. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Editorial Boitempo. São Paulo.

BAEZA, M., 2000. *Los caminos invisibles de la realidad social. Ensayo de sociología profunda sobre los imaginarios sociales*. Ediciones Sociedad Hoy. Chile.

CASTELLS, M., 1998. *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*.

Volumen I. La sociedad red. Alianza Editorial. Madrid.

CASTEL, R., 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*.

Paidós. Argentina.

CASTORIADIS, C. 1989. *La institución imaginaria de la sociedad, volumen 1: Marxismo y teoría revolucionaria, volumen 2: El imaginario social y la institución*. Tusquets. Barcelona.

GORZ, A., 1997. *Miserias del Presente, riqueza de lo posible*. Paidós.

GODELIER, M., 1984. *L' idéal et le matériel*. Ed. Fayard. París.

GOUNET, T. 1999. *Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel*. Boitempo Ed. São Paulo.

GRINBERG, S. 2003. Racionalidad, biopolítica y relatos de la formación de la subjetividad competente. Ponencia presentada al *XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú.

LEITE, J., 1997. Subjetividade e linguagem do trabalho. *Revista Estudos del trabajo Año 3*. 5: 87-93. Trabalho e Sociedade: Desafíos Teóricos. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Argentina.

MARX, K. 1993. *Manuscritos Economía y Filosofía*. Alianza Editorial. España.

MURILLO, S., 2003. Algunas consideraciones acerca del trabajo y las subjetividades en la Buenos Aires actual. Ponencia presentada al *XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú.

NIETO, K. et al., 2003. La pobreza desde la perspectiva de la subjetividad. El anclaje de la idea de progreso. Ponencia presentada al *XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú.

RAMTIM, R., 1997A note on automation and alienation. Citado por Antunes, 2002.

SUAYA, D. El trabajo: un constructo de la subjetividad humana. Ponencia presentada al *XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú. 2003.