

El trabajo y la postmodernidad

Un análisis desde la Sociología del Trabajo de la asociación entre las transformaciones en la organización del trabajo y la atmósfera cultural de la posmodernidad latinoamericana

Work and Post-Modernity:

An Analysis from a Work Sociology Perspective of the Association between the Transformations in Work Organization and the Cultural Atmosphere of Post-Modern Latin America

Patricia A. COLLADO

Maestranda de FLACSO. Becaria de formación de postgrado del CONICET/Argentina

RESUMEN

El presente artículo intenta evidenciar cuáles son las características de la posmodernidad en el seno mismo del proceso de trabajo, desde una reflexión para América Latina. Por lo mismo se propone una mirada de lo posmoderno no como contexto sino como características imbricadas en las nuevas formas de organización laboral, las que al mismo tiempo proveerían a la atmósfera cultural latinoamericana de un nuevo sustrato material.

Palabras clave: Trabajo, postmodernidad, América Latina, sociología.

ABSTRACT

This paper attempts to determine what the characteristics of post-modernity, found within the work process, are, based on reflections on Latin America. In order to do this we look at post-modernity not as a context in and of itself, but as characteristics superimposed on these new forms of labor organization, which at the same time provide a Latin American cultural atmosphere of a new material substrata.

Key words: Work, post-modernity, Latin America, sociology.

INTRODUCCIÓN

Si hay un piso común entre la posmodernidad y las nuevas formas de organización del trabajo es su aparente transparencia; las descripciones de ambos escenarios nos hacen sentir inmersos en una suerte de tecno-paraiso, que amalgama la fuerza irresistible de la imagen de los productos, los procesos y la gestión, con las tecnologías de información; para llegar a la compleja automatización de las empresas de punta, sin espacio, sin tiempo y sin “sujeto”.

En este complejo campo de transformaciones laborales se enlazan el rechazo por el sujeto social / colectivo (el asalariado, el proletariado, el “trabajador”) y la razón instrumental (la organización científica del trabajo -OCT, con su imposición de gestos rutinarios monótonos, especializados, parciales) con el ocaso de los grandes relatos, en especial el del progreso y desarrollo económico, unido al pleno empleo de los factores productivos (especialmente de la fuerza de trabajo).

Aquí es donde la atmósfera de la posmodernidad latinoamericana se hace funcional a las nuevas formas de organización del trabajo. La dominancia del pastiche cultural puede ser observada en términos de empleo en los perfiles requeridos para el reclutamiento de la fuerza de trabajo: polivalencia, flexibilidad, rotación, adecuación, cambio, aceptación e involucramiento de la mano de obra.

En este sentido y para América Latina, no se puede apreciar al “nuevo modelo flexible” aplicado en todos sus rasgos; el “nuevo modelo” en nuestra región, se conforma a partir de la implementación alterna de un conjunto de rasgos novedosos unidos a otros pertenecientes a tipos anteriores (tayloristas-fordistas). De allí la expectativa, de algunos investigadores, de encontramos frente a una etapa de transición donde se superponen estilos productivos, que adoptan características diferenciales según la formación socio económica que se trate, a la espera que se cristalice o consolide el modelo de orden superior. Esto llevado a sus últimas consecuencias terminaría por establecer un desarrollo unilineal, nuevamente para América Latina, la que siguiendo el sendero de los países desarrollados, terminaría por implementar el modelo en su completitud; el que al no verificarse necesita una denominación teórica que de cuenta de la escasa maduración de este proceso o su transitoriedad.

A este respecto es clarificadora la lectura y análisis sobre modelos productivos que realiza E. de la Garza para quien: “Hay otros tres recursos utilizados en esas teorías para sostenerlas, a pesar de la aparición de muchos casos que las falsean. La utilización de sufijos (pre, proto, sub, neo, seudo) que denominan generalmente un periodo de transición o escasa maduración, algo semejante al antiguo concepto de subdesarrollo; el concepto de equivalentes funcionales y el de hibridación”¹. Según este autor es más acertado hablar de configuración productiva, que según las necesidades de desarrollo de capital y de la formación socio – económica de la que se trate, conjuga diferentes elementos, conjuntos de características o formas productivas de distintos tipos.

1 De la Garza, E (1999): *Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción*, CLACSO. A propósito de la discusión sobre las características de las formas productivas en la región, el autor propone la categoría de “configuración” como arreglo de características que se extraen de la misma realidad, es decir como resultado más que a priori sometido a verificación, donde hay que considerar el nivel de complejidad a tener en cuenta.

Partiendo de esto, es importante detenerse en los elementos que encontramos del posmodernismo en el mismo proceso innovador de organización del trabajo, donde se perfila un nuevo disciplinamiento (más allá de los lugares de encierro) a partir de la mutación de la organización laboral. En un doble sentido: al interior del ámbito de trabajo, adaptando la subjetividad del trabajador a los designios de la nueva empresa, interesada no sólo en la capacidad de “hacer”, de producir, sino modulando una forma de “ser” acorde a la imagen de la empresa la que, por otra parte, es aceptada, incorporada, por los trabajadores, debido a la segunda consecuencia planteada desde el contexto social: la aceptación de los condicionamientos actuales de precarización y vulnerabilidad, de cooperación e implicación del asalariado, por la presión ejercida en vistas a la cada vez más generalizada y extensiva carencia de puestos de trabajo.

Por lo que planteamos como hipótesis de relacionamiento entre posmodernidad y posfordismo el traslado de características de la producción flexible a nuestro ámbito regional lo que evidenciaría un nuevo sustrato material (la producción flexible) a la realidad cultural posmoderna, mirada desde latinoamérica.

En el intento de comprender los múltiples cambios en el escenario laboral en el presente período, se apela constantemente a transformaciones de un orden mayor, macroeconómicas, culturales, tecnológicas, ¿ideológicas? cuya sola invocación hacen a las actuales determinaciones del trabajo más inaprensibles, oscuras y finalmente inabordables o inobjetable.

El objeto de este trabajo es plantear la discusión sobre las transformaciones laborales en sentido inverso, tratando de encontrar elementos o señales que desde la esfera de la organización del trabajo sirvan a la comprensión de la atmósfera cultural de la posmodernidad latinoamericana.

EL “BOTÍN” DE LA CULTURA

*“Quien hasta el día actual se haya llevado la victoria,
marcha en el cortejo triunfal en el que los dominadores de hoy pasan
sobre los que también hoy yacen en tierra.
Como suele ser costumbre, en el cortejo triunfal llevan consigo el botín.
Se le designa como bienes de cultura...”*
W. Benjamin

Posmodernidad y posfordismo son conceptos implicados mutuamente, más allá de los que denota el prefijo post: “después de”. Ambos señalan el fin de un proceso de modernidad anclado en el desarrollo económico, enlazados por la idea de crecimiento y progreso, con una fuerte connotación de transformación del mundo.

Si, como señala M. Berman², la modernidad (como experiencia vital) y el modernismo (proceso económico político) se relacionan en la experiencia de la modernidad; la pos-

2 Berman, M. (1991): “Brindis por la Modernidad”, en: *El debate modernidad -posmodernidad*, Puntosur, Buenos Aires.

modernidad encuentra su asidero material en las innovaciones de acumulación y desenvolvimiento (desigual y combinado) del capitalismo tardío.

Más allá que la posmodernidad emergiera como crítica radical a la modernidad, a los relatos totalizantes y totalizadores, como deconstrucción de la cultura occidental y sus instituciones, presenciamos en el momento actual su funcionalidad a la mutación del capitalismo global y flexible cuyas expresiones culturales sirven como caja de herramientas para apuntalar, ya no la cultura del trabajo, de la sociedad salarial, sino la cultura del empleo flexible.

Lo que permite el empalme de ambas corrientes y realidades (posmodernidad-posfordismo), es el cambio en la experiencia vital del mundo del trabajo, el que se produce y generaliza a partir de la transformación en las reglas de juego sociales políticas y económicas. Desde la década de los noventa hemos sido espectadores de este cambio vertiginoso en las formas de organizar el proceso de trabajo y un cambio asociado en el empleo en América Latina. Estas formas, que ya se presentaban en germen desde décadas anteriores, se extendieron en la escena laboral de la mano de la Reforma del Estado o de la reforma de las legislaciones laborales³ y la apertura de las economías regionales a los imperativos de la globalización, por las cuales las empresas locales, frente a la competencia de empresas extranjeras o en la búsqueda de conquistar nuevos mercados o segmentos de mercado regionales (en proceso de contracción o franco deterioro), debían aumentar su rentabilidad incorporando tecnología y generando un cambio de envergadura en la gestión, adecuando, recorriendo y calificando a su plantel de trabajadores; para bajar, finalmente, los costos de contratación de la mano de obra. Por ende, los principales cambios fueron aquellos que apuntaban a dar cabida a la flexibilidad del trabajo, modificando la relación laboral (al interior de las empresas) y permitiendo la rotación entre diferentes empresas (flexibilización externa).

Las reformas en materia legislativa y normativa del trabajo, se manifestaron en el mercado de trabajo regional, donde “los recortes a la protección no se tradujeron en un mejor desempeño del empleo; si tuvieron algún efecto, éste fue precisamente el opuesto, a causa tanto de la expansión de los despidos como del avance del empleo temporario”⁴. El cambio formal aporta legitimidad al nuevo sustrato material del proceso laboral, constituido por las formas flexibles de organizar el trabajo, las que requieren de un importante recorte de las plantas de personal estable, la captación de mano de obra joven calificada y formada en el manejo de nuevas tecnologías duras y blandas, sin experiencia sindical y con contratos laborales “flexibles” y por lo tanto, con menores pretensiones salariales.

Como saldo de la crisis económica de la década de los '80, sumada a las exequias dictatoriales de extrangulamiento externo; la metamorfosis del incompleto Estado de Bienestar latinoamericano, fundamentalmente en sus aspectos keynesianos⁵ y la reformulación

3 Marshall, A (1997): “Protección del empleo en América Latina: Las reformas en los '90 y sus efectos en el Mercado de Trabajo”, en: E. Villanueva (Comp): *Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en la Argentina*. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires. p. 427 y subs. La hipótesis de la autora se refiere a los cambios efectuados en materia de legislación laboral en un estudio realizado a siete países (Argentina; Colombia; Ecuador; Perú; Brasil; Chile; Venezuela) y que impactaron en el deterioro del mercado de trabajo. Puede agregarse que tales cambios se generaron por la necesidad empresaria de responder a las nuevas pautas de competitividad (acumulación del capital).

4 Ibid., p. 455.

5 Sobre las diferencias entre Estado Benefactor Keynesiano ver Isuani, Aldo (1991): *Bismarck o Keynes. Quién es el culpable. Notas sobre la crisis de acumulación*”, CIEPP, Miño/ Dávila, Buenos Aires.

de las legislaciones que servían como reaseguro al trabajador, se abrió un período de transformación del escenario laboral en el seno mismo del proceso de trabajo. Mientras que la década de los '90 fue atravesada por la discusión de los avatares sobre lo público y lo privado para permitir el ingreso del neoliberalismo que precisaba de la retracción del estado, en su rol regulador y como empresario y/o empleador, más allá y, sirviéndose de este telón de fondo, el proceso de trabajo mutaba hacia un modelo de vulnerabilidad flexible, ahora legitimada.

El nuevo “modelo” de organización de trabajo, responde a características específicas del desarrollo del capitalismo en la región, donde se combina el desmantelamiento de la industria nacional con la entrada de importantes empresas extranjeras y el crecimiento del sector servicios, fundamentalmente personales y domésticos, de carácter precario⁶, en el marco de desregulación y minimalización del Estado.

EL “DEBER SER” DEL MODELO

Qué características presentan y cómo son estas nuevas formas de producción flexible. El modelo de organización laboral parte de un objetivo central constituido por el discurso modernizador de reconversión de las empresas para hacerlas más competitivas. Para ello, estas deben modificar sus formas de organización en un contexto de achicamiento de los mercados o del consumo en general.

Con el eje de producir solo lo que demanda el mercado y hacerlo “justo a tiempo” se verifica un nuevo ordenamiento de la producción, adaptable a las necesidades de los compradores. Este puede sintetizarse en los siguientes puntos, según Julio César Neffa⁷: a) la producción es flexible en cuanto a cantidades y variedades de modelos; b) su organización interna es cooperativa y descentralizada, con el fin de reducir la burocracia y el trabajo indirecto; c) la guía del proceso es producir continuamente innovaciones que lo perfeccionen; d) al disminuir el trabajo indirecto y trasladarlo hacia la línea de producción, se asignan más tareas y responsabilidades a los productores directos; e) el trabajo de ensamblaje de la producción se lleva a cabo por equipos compuestos por trabajadores polivalentes que tiende a integrar producción con calidad; f) la organización y producción de la empresa se sirven del criterio de justo a tiempo interno para economizar tiempo de trabajo, g) las empresas estrechan relaciones simbióticas y de cooperación con las firmas subcontratistas; h) se procura establecer una ingeniería simultánea del proceso de trabajo cooperativo, continuo e integrado; i) los trabajadores deben prestar continua atención al cliente interno y externo de la empresa procurando su continua fidelidad a la marca de fábrica; j) las empresas deben dedicar un monto considerable de tiempo y recursos a la selección del personal y a la mejora permanente de información y calificación profesional de sus trabajadores; k) dentro de los equipos el trabajo es más confiable y eficaz que antes pero al mismo tiempo mucho más intenso y prolongado; l) desaparecen las divisiones rígidas entre puestos de trabajo.

6 Sobre los procesos de terciarización económica y su desarrollo desigual, ver Nochteff, H (2000): “¿Del Industrialismo al Postindustrialismo?: Las desigualdades entre economías”, en: *Realidad Económica*. n° 172, Mayo-Junio.

7 Neffa, J. C. (1999): “Crisis y emergencia de los nuevos modelos productivos”, en E. de la Garza (Comp.): *Los retos de los estudios teóricos del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO. pp. 101-110.

El modelo flexible, en su versión original del Japón de posguerra, fue ideado como solución específica a la debacle económica; se asentó en un contexto de derrotas obreras, un incipiente mercado interno, crisis financiera y de acceso a materias primas y finalmente, escasez de mano de obra⁸. Todo ello hacía inaplicable un modelo productivo taylorista-fordista, sostenido por un mercado interno y mundial en expansión, donde la rentabilidad se basaba en el aumento progresivo de los niveles de producción, disposición de materias primas, tecnología y máquinas herramientas, como así también masiva disponibilidad de mano de obra. En definitiva, hacía inaplicable el gigantismo fabril de occidente y las economías de escala sustento de la competencia en el mercado mundial, en el anterior período.

De lo anterior se desprende porqué el cambio es organizacional más que tecnológico y también la aplicación del necesario enriquecimiento de tareas en cada puesto de trabajo: la importancia de obreros múltiples, multifacéticos, polifuncionales; la urgencia de la cooperación de los trabajadores con la “misión” de la empresa.

El obrero polifuncional debe necesariamente ser creativo y también necesariamente estar involucrado, implicado con los objetivos de la empresa.

Para hacer posible este tipo de producción “tensa”, de respuestas rápidas y eficaces a las señales del mercado es importante trascender los compartimentos estancos de los niveles jerárquicos de control gestados por el viejo modelo; es decir, es de vital importancia la comunicación horizontal, el achatamiento de la pirámide organizacional, el burocratismo en exceso. El control, el disciplinamiento se efectuará, ya no desde una vigilancia externa, sino interna: la vigilancia se traslada a los equipos de trabajo, cada obrero controlará a su grupo de pares, y en cada uno funcionará la autodisciplina, en forma de involucramiento obrero en una mayor productividad y mejora de calidad. Así, del grupo depende la producción, el control de calidad y el mantenimiento, y también, del grupo o equipo (de su productividad, de su rendimiento) dependerá la mejora salarial.

Los logros del toyotismo en Japón, se van a fundar en una contrapartida eficaz para su puesta en marcha: el empleo vitalicio y los altos salarios, unidos a la expectativa de un mercado interno de capacitación profesional (generado por la misma empresa) lo que aporta a la expectativa de crecimiento laboral basado en un piso doble de aprendizaje innovación – antigüedad experiencia.

Sin embargo el traslado de elementos de esta nueva formulación productiva a nuestra región, extrapola elementos desconectados, se sirve del vuelco neoliberal de las economías nacionales y finalmente realzan y dan un nuevo sustrato material a la realidad cultural posmoderna. Lo que colabora a cristalizar y profundizar la lógica fragmentaria de la posmodernidad latina.

LO “POSTMODERNO” EN EL PROCESO Y RELACIONES DE TRABAJO EN LA REGIÓN

Para poder remarcar las características que se presentan, desde nuestro punto de vista, como las más relevantes en la imbricación entre posmodernidad y posfordismo en Amé-

8 Para el desarrollo de este tema ver Benjamín Coriat (1992): *Pensar al Revés*. Siglo XXI, Buenos Aires.

rica Latina, se realiza a continuación una enumeración, que no intenta ser taxativa, sino que su objeto es señalar elementos que sirvan para verificar su articulación.

Primero, en cuanto al pastiche o imitación de elementos muertos o recontextualizados de los diferentes modelos de producción que conviven indiferentemente, siguiendo cada uno su propia lógica o combinándose en cócteles caóticos, que si bien intensifican el trabajo y lo hacen más rentable, generan contradicciones técnicas y socio culturales que los modelos típicos intentaban salvar o que en el momento histórico de su implementación en nuestra región permitieron el reaseguro de la reproducción de la fuerza de trabajo (intensificación del trabajo con la contrapartida de derechos laborales y seguridad social); así, lo que se extiende son formas de “japoneización de pacotilla”⁹, donde el modelo es en sí mismo la articulación desarticulada de características desconexas que producen el efecto socio-económico de desestructuración.

Segundo, esta convivencia de modelos, o más precisamente, la actual configuración productiva, conjuntamente con el impacto de las tecnologías de la comunicación y su desigual distribución en América Latina prefiguran diferentes conformaciones del espacio y tiempo.

Considerado históricamente, hasta hace poco tiempo, nuestras vidas estaban regidas por los ciclos de producción agrícolas; con el advenimiento de la revolución industrial y fundamentalmente con la organización científica del trabajo pasamos a depender (generalizada, aunque no homogéneamente) de los ritmos de producción fabriles regidos por el reloj; las modernas sociedades capitalistas se desarrollaban gracias al control de los tiempos y movimientos de los cuerpos y a la complejización de su administración burocrática, conformando un tipo especial de sociedad disciplinar, dominada por el cronómetro y los espacios de encierro.

La nueva concepción flexible del tiempo en la producción, en el mercado de trabajo, se centra en la velocidad, la cual nos da una percepción de simultaneidad y de continuo proceso. Es decir, no podemos identificar el comienzo y el fin, como en la era del cronómetro, ya que el ciclo es perpetuo; la mixtura de configuraciones productivas hace convivir pasado, presente y futuridad, lo cual se vivencia como un tiempo - atemporal, donde prima el *continuum* circular, y la superposición de tiempos. Si lo apreciamos desde el mundo del trabajo: la realidad social se disocia en “sociedades paralelas”¹⁰, la de los conectados y la de los excluidos.

Esta misma inclusión/exclusión se multiplica en dos sentidos con respecto al trabajo, por una parte la de los insertos en el mercado de trabajo o con posibilidades de inserción, por otra los excluidos que quedan al margen de la economía, la producción y el consumo, en los umbrales de la supervivencia.

Aún así el mismo lugar de inserción no es unívoco, constituyéndose “sociedades paralelas” conformadas por los formalmente incluidos (trabajos estables, de contratos permanentes y que gozan de las garantías de la seguridad social) y los informalmente incluidos o

9 Alain Lipietz, se refiere así a las maquilas en Tijuana, donde junto a los círculos de calidad, equipos de trabajo y justo a tiempo, la segmentación entre concepción y ejecución es muy rígida, los salarios bajos, la estabilidad en el empleo no existe. Citado por Enrique de la Garza (1999), en: *Epistemología de las teorías sobre Modelos de Producción*. CLACSO.

10 Barbero, J. M. (1998): “Hegemonía comunicacional y descentramiento cultural”, en: Follari, R y Lanz, R (Comp.): *Enfoques sobre la posmodernidad en América Latina*. Ed. Sentido, Caracas.

precarios (masa de personas cada vez más heteromorfa que abarca desde los trabajadores en negro a los facturados, aquellos que se hacen cargo de sus beneficios sociales hasta el servicio doméstico).

Los “realmente” incluidos son los que se emplean en empresas que toman los nichos tecnológicamente más desarrollados de la economía y los mercados más competitivos, los que disponen, efectivamente de la oferta de bienes y saberes.

Salvo este segmento de población, para el grueso de los trabajadores se hace más presente la crisis que atraviesa el cambio de formas que adopta el trabajo, son los sectores mayoritarios los que se encuentran a la deriva. La nueva configuración temporal también prefigura los espacios, en cada espacio se viven temporalidades diferentes, las asimetrías del capitalismo en cuanto a inserción económica, distribución inequitativa de la riqueza, heterogeneidades de la pobreza abren un sinfín de sociedades paralelas que se mueven a distintos tiempos con diferentes lógicas: del desarrollo y modernización (no como fenómeno extendido sino fragmentario, en nichos productivos), del atraso, del tribalismo, de decadencia, de la marginalización y del pauperismo, todas conviviendo en la nueva red social, a la manera de nodos interconectados, pero desigualmente insertos. Este profundo cambio nos lleva a vivir en un tiempo y espacio multiforme en el que la organización social se adapta a una nueva concepción. Como señala M. Castells: “Este tiempo lineal, irreversible, medible y predecible se está haciendo pedazos en la sociedad red, en un movimiento de significado histórico extraordinario (...) es la mezcla de tiempos para crear un universo eterno, no autoexpansivo, sino autosostenido, no cíclico sino aleatorio, no recurrente sino incurrente, el tiempo atemporal...”¹¹.

Tercero: La actual configuración productiva en la región, se monta en el horizonte incierto de la empleabilidad. La estabilidad laboral del empleo asalariado proveía antes un horizonte cierto de desarrollo laboral y profesional; una referencia proyectual de vida basada en la certeza de inclusión laboral y aseguramiento en el período de inactividad (por enfermedad, desempleo, jubilación). Ahora las trayectorias de empleo son eclécticas, no capitalizan la experiencia laboral anterior, no aseguran conseguir el trabajo ya que no validan la experiencia acumulada. La búsqueda se vuelve un fenómeno permanente y estructural reforzado al interior de los ámbitos laborales por la precariedad de las relaciones laborales.

Dos elementos más colaboran a diseñar un horizonte de incertidumbre: para los que están buscando un empleo, porque la formación en el desempeño de un puesto de trabajo es específica y no universal y entonces corresponde a la empresa formar al trabajador, el cual puede contar o no con nivel de calificación formal pero al que se le exige para su desempeño un “saber ser” específico de la empresa; una dimensión actitudinal que corresponde a la imagen elaborada por la empresa. Así, ante cada nuevo empleo, se vuelve a empezar de cero.

En segundo término, para los que tienen un empleo, por el mismo proceso de trabajo. El trabajador, se vuelve máquina periódica, en el sentido descrito por B. Sarlo “las máquinas son un infinito periódico, cada tanto termina un ciclo y recomienza otro ciclo básicamente igual pero, al mismo tiempo, caracterizado por variaciones. Como un infinito periódico, hipnotizan e inducen a que se persiga un límite inalcanzable, después del cual, cada

11 Castells, M. (1998): *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Vol. 1. La Sociedad Red, Madrid, Alianza. p.467.

jugador vencería a la máquina”¹². El buen jugador no es aquí el que le gana a la máquina, el secreto del “justo a tiempo”, es el mismo que describe B. Sarlo con respecto al jugador del video-game “El buen jugador, en cambio, es el que trabaja con el tiempo: es sólo lo suficientemente rápido, no más rápido de lo suficiente. Los malos jugadores van contra la lógica del juego”¹³. Los mejores jugadores de la empresa son aquellos que entienden la lógica del ciclo, la velocidad, la exigencia de una buena y cada vez mejor performance y el bombardeo, para comenzar de nuevo.

En la organización flexible los ritmos de producción se establecen de acuerdo al proceso general, las cadencias ya no son impuestas por la cadena de montaje, la supervisión y el control no son de tipo panóptico y jerarquizado; el tiempo y el control lo vivimos desde dentro, está implicado en toda la organización y en nosotros mismos. Ni más rápido ni más lento, el tiempo mejor es el “just in time”.

Cuarto: la construcción de la imagen del asalariado feliz; la mascarará yuppie de la vulnerabilidad. En la esfera del trabajo la lógica mediática se hace omnipresente en la conexión permanente y en la autoconstrucción de una imagen del asalariado distanciado de las antiguas formas colectivas de ser del obrero, implicado en la cultura de la empresa, sin capacidad de pensamiento crítico, de distanciamiento.

Los cambios organizacionales del trabajo refuerzan la identificación del trabajador con la empresa. Estos se incorporan con la ética indolora, posmoral, que los abraza y, aparentemente no mutila, haciendo pie en el mundo del trabajo a través de los discursos de calidad total que pregonan la autonomía del trabajador, la liberación de su creatividad, la cooperación y la corresponsabilidad. Como señala G. Lipovestky¹⁴: el “imperativo” posmoral es laxo, trabajar mejor porque nos conviene a todos, no es un deber, es una moral sin obligación ni sanción.

La nueva cultura del trabajo es hoy la “cultura de la empresa”, grabada por la cultura posmoralista: “La obligación ha sido reemplazada por la seducción, el bienestar se ha convertido en Dios y la publicidad en su profeta”¹⁵. Los nuevos ambientes laborales vaciados de sentido, de memoria y espesor histórico, construidos según la lógica de total visibilidad donde el trabajador no es más (no solamente) el rústico vendedor de su fuerza de trabajo sino un elemento decorativo y comerciable que encarna la imagen de la empresa. Los empleados se transforman en “clientes”, entonces ya no hay más entrega personal ni deber no retribuido, sino colaboración. Junto a esto también hay “otros” imperativos insalvables: optimizar las potencialidades, aumentar la calidad, trabajar sobre nosotros mismos (para adquirir el perfil que necesite la empresa) construirnos socialmente dentro de la empresa, para obtener lo “mejor” y que lo “mejor” redunde en aumento de productividad.

Los analistas de estas nuevas formas de implicación con la empresa llaman a esto una nueva forma de “ser-hacer”, clave de las tecnologías blandas organizacionales que se imparten como necesaria reconversión de las empresas para competir en el nuevo milenio.

12 Sarlo, B (1994): *Escenas de la vida posmoderna*. Ariel, Buenos Aires. p. 46.

13 Ibid., p. 51.

14 Lipovestky, G (1994): *El crepúsculo del deber*. Anagrama, Barcelona, 1994.

15 Ibid., p. 53.

Como en el mundo de la cultura, en el del trabajo se buscará la polivocidad, la polivalencia, la adecuación del placer al trabajo; el pensamiento ingenieril moderno montado en los controles automáticos será desmontado para imponer otro más dúctil, más inespecífico, más eficaz y abordar así aquello que para la anticuada OCT era inabordable, la subjetividad, ese último resquicio de libertad.

Así, también aquí: "...se trata, de exaltar la vida, la desterritorialización, la capacidad constante de metamorfosis del sujeto, el deseo como productor (...) el sujeto crecerá en su capacidad de reproducir máscaras múltiples, de asomarse a sus propias posibilidades impensadas, a-ser-siempre-otro y la realización lo es en la aventura de la variabilidad y la búsqueda mismas..."¹⁶. El sujeto va ha ser puesto contra sí mismo, ni trágica ni culposamente, pero tampoco gozosamente.

La construcción de una imagen del trabajador, eternamente joven, dinámico, creativo y adaptable, se refuerza con la atemporalidad que atraviesa nuestro ciclo vital donde la mejor edad es la juventud. Construimos nuestra imagen sólo para el presente gracias al avance médico y la cosmética. Construimos una imagen (y esto sí es un deber) ya que de esta construcción depende la obtención de trabajo y su manutención.

Quinto: La crisis de representación, los imperativos de individuación y de rechazo a la asociación gremial, llevan a la fragmentación y borramiento de los colectivos de participación y estos a la desidentificación de un "nosotros", como ámbito de pertenencia o como forma de representación.

Los cambios sociales y los avances tecnológicos que se coagulan en la revolución de las formas de organizar el trabajo, se sirven de la crítica a la razón para encontrar su basamento, conjuntamente con la crisis de la sociedad salarial y sus modelos de encierro, sin los macro representantes colectivos que mediaban en el espacio público o en el ámbito "privado" del trabajo para dejar paso, una vez más a la mano invisible del mercado, que acorrala a la fuerza de trabajo, esta vez enfrentada individualmente a la metamorfosis de la empresa. De allí su nueva denominación como recursos humanos, alejada ésta de su contenido económico-político, de sus atributos de agregación sindical, de su connotación como sujeto colectivo; frente al proletariado, fuerza de trabajo de la primera revolución industrial o el asalariado, sujeto de derechos del Estado Benefactor. Los recursos humanos son plurales y diversos, individuales y por lo tanto divisibles y, descarnadamente "son" recurso.

Los estudios de la escuela socio-técnica (antecedentes del modelo flexible) que comenzaron un nuevo análisis del espacio laboral y de las relaciones por este prefiguradas ante la frontera humana del disciplinamiento fordiano al aumento de productividad (límite técnico y social evidenciado en las faltas de cuidado de la producción, la exacerbada fatiga y el cansancio, la inadecuación del hombre a la máquina, cuya consecuencia económica estaba dada por el aumento excesivo del tiempo improductivo), vinieron a fundamentar los nuevos supuestos en que se funda la flexibilización y así ha obtener resultados. Estas reformulaciones comienzan a adecuar al sujeto productor a cambios organizacionales, a refuncionalizar los recursos humanos: en sus premisas ya no hay centro, no hay sujeto, no hay historia ni colectivo.

Este punto se conecta con la erosión del mundo societal que hace referencia J.M.Barbero¹⁷ como efecto de la política neoliberal y con el repliegue desocializador hacia lo hogareño. Si bien hay un rechazo a dejarse representar, la empresa, fundamentalmente en su versión “Toyota” busca la implicación de sus empleados, regulando los horarios de trabajo hasta en la vida privada, en permanente conexión vía el ordenador o el celular, el conocido: *management* por estrés.

Con la introducción de actividades organizadas por la empresa en el tiempo libre, con la intromisión de ésta en la educación de los hijos, parecemos más libres cuando en realidad estamos más conectados (en nuestra región la empresa se conecta en nuestra vida de maneras menos sutiles pero más eficaces la conexión se da por el aumento de la jornada laboral y por la disposición en cualquier tiempo y lugar de la fuerza de trabajo contratada).

Esto se hace presente en las formas nuevas de concertar entre la empresa y sus empleados, los cuales establecen un pacto de “ayuda mutua”. El lugar de representación y lucha del sindicato ha sido borrado, como así también la experiencia histórica de las fábricas, las formas de movilidad ascendente del fordismo, parte de este pacto intergeneracional se ha roto, y a través de la implicación, también se disuelve su posible conflictividad. Se verifica una creciente desafección política y una creciente afirmación hacia la empresa (“motivada” por la escasez del empleo). Al fragmentarse la sociedad salarial y al desvincularse los sujetos del mundo de representación que constituía el trabajo, el asalariado queda aislado, sin representación y conminado a la exacerbación de su individualidad.

Sexto: la vivencia de un nuevo disciplinamiento, dentro y fuera de la empresa, acorde a los tiempos “posmodernos”.

Si la organización científica del trabajo vislumbró su primer triunfo al expropiarle al obrero su “conocimiento” del proceso productivo acabando con el oficio, en la imposición de la división intelectual- manual dentro de los talleres, estableciendo que dirección y ejecución del proceso productivo serían a partir de ese momento dos instancias diferenciadas y diferenciadoras, su segundo gran triunfo fue el de establecer una nueva forma de dominación a través de las técnicas y tecnologías. Estas proyectaron el crecimiento espectacular de la moderna sociedad capitalista, puesta a punto por la organización científica del trabajo y su racionalidad productiva: la ciencia ayudó al hombre a dominar a la naturaleza y, en este camino, lo ha dominado a él mismo.

Sin embargo, el momento posterior en lo que atañe a la deriva cultural y a la crisis de los modelos productivos, hizo creer al observador no avisado que la razón instrumental había tocado a su fin. Esta se había perdido en los laberintos de deconstrucción, en el desmontaje del pensamiento iluminista, pero para volver, con mayor fuerza en el atardecer del mismo siglo que presencié su encumbramiento, aunque esta vez aún más descarnada: despojada de todo sentido, de toda promesa de redención final.

Frente a la crisis del paradigma taylorista-fordista, y en un nuevo contexto, había que encontrar otras formas de disciplinamiento ya que el conocimiento especializado en el que se montaba la OCT había sido deslegitimado. Por otra parte, era necesario abandonar las técnicas de medición y cuantificación por las que ya no se lograba mejorar la productividad

17 Barbero, J. M. (1998): “Hegemonía comunicacional y descentramiento cultural”, Op. cit., pp. 41-42.

y hacer pie en aquella esfera no mensurable ni cuantificable: la de la subjetividad, con el fin de aumentar el rendimiento del trabajo.

Las sociedades disciplinarias que había analizado M. Foucault se estaban mutando. Los lugares de encierro, entre ellos las fábricas, estaban en crisis, comenzaba a verificarse un nuevo tipo de organización: las sociedades de control. “Los encierros son moldes, módulos distintos, pero los controles son modulaciones, como un molde autodeformante que cambiaría continuamente, de un momento a otro, o como un tamiz cuya malla cambiaría de un punto a otro (...) en una sociedad de control la empresa ha reemplazado a la fábrica y la empresa es un alma, un gas...”¹⁸.

El control en la empresa operará ahora sobre un trabajador flexible, desespecializado. Control no de los gestos y del cuerpo (no solamente) sino interno, como una modulación, donde el poder se internaliza como consigna. El disciplinamiento no es sólo del cuerpo sino de la subjetividad; la empresa trabaja sobre lo comportamental, sobre las competencias del trabajador, sobre sus destrezas, medidas en términos actitudinales y aptitudinales; la isla o célula productiva colabora a mejorar el rendimiento cooperativo de la fuerza de trabajo, aquí se disciplina al grupo de trabajo; en torno a los mismos, control y autocontrol son las bases del mejor rendimiento de la producción flexible, sin vigilancia externa sino internalizada.

Séptimo: El producto y sus cambios cosméticos. La erosión de los mapas cognitivos.

La sociedad vivencia entonces una crisis de identidad, rotos los parámetros de ubicación temporal, espacial y las relaciones que las prefiguraban; los lazos sociales que establecían tanto el lugar de uno como grupo o clase como el de los demás. Así, el lugar del Estado Nación se esfuma en lo global, el del burgués en el capital volátil de los accionistas y el del proletariado o asalariado se deslocaliza y desterritorializa (desmigajado en fragmentos o nichos productivos) ya no en fábricas, sino en el éter de la empresa.

En este contexto: “...a la crisis de mapas ideológicos se agrega una erosión de mapas cognitivos”, que nos deja sin categorías de interpretación capaces de captar el rumbo de las vertiginosas transformaciones que vivimos...¹⁹”. Obreros especializados cuya rama de actividad ha desaparecido o está desapareciendo, personas cuyos oficios están perimidos, mujeres expulsadas sin formación al mercado laboral, jóvenes que ingresan por vez primera y cuya formación no es adecuada a las nuevas exigencias de las empresas (salvo en lo que toca a su no tradición o formación sindical), personas que por la edad no tienen posibilidades reales de ingreso (inadaptables a las nuevas tecnologías y estrategias de gestión).

Esta erosión, fuertemente relacionada con la precarización de las relaciones laborales está anclada en la flexibilidad, que impone un continuo comenzar, agiornado pero básicamente igual. El “cambio”, la transformación se vuelve el valor más buscado y también su contrapartida, la adaptación. Todo se resuelve en la realización de producción flexible, cambiante sólo en su superficialidad, la que no cambia objetos producidos en su esencia. Los cambios son cosméticos, reconocibles, estéticos, pero fundamentales. El espacio de creatividad y autonomía del trabajador se asientan en ellos, sobre estos modos y formas su-

18 Deleuze, G (1991): “Postdata a las sociedades de control”, en: AAVV: *El lenguaje libertario 2, Filosofía de la protesta humana*. Christian Ferrer Comp. Montevideo, Nordon Comunidad.

19 Ibid., p. 40.

perfiles, la producción es materia opinable, discutible, criticable, sobre los problemas que genera la mejora continua. Con este horizonte que lleva al límite las capacidades del equipo, del nuevo trabajador: la nueva “marcha forzada” de la producción está en el logro de perfección, “cero error”.

En la superficialidad de los objetos producidos, la hondura del cambio, forzando al límite la “autoactivación” productiva, implementando la disciplina de procesos y de la tiranía del objeto que encubre la “autonomación” de los equipos de trabajo (autonomía más automatización). Un nuevo despotismo de los objetos en perpetuo cambio, de estetización del producto y del proceso. Un cambio de envergadura, en el proceso de trabajo, para que nada cambie, mirado en términos de aumento de la rentabilidad.

La atmósfera de la posmodernidad latinoamericana denota pesadez y enrarecimiento; mixtura de modelos productivos, producción flexibilizada y extenuante, explotación e intensificación ilimitada del trabajo, espacios donde conviven sociedades diferentes de incluidos y excluidos con todas sus heterogeneidades y donde las marcas de la cultura posmoderna en su seno muestran la capacidad de mutación, del desarrollo del capitalismo en la región. No deja de ser sin embargo, una vieja historia, con mil rostros nuevos, donde sin duda predominan los de la pobreza, la exclusión, la vulnerabilidad, la incertidumbre.