

Autor: Rosa Vera García

EXPERIENCIA LABORAL, FLEXIBILIDAD E IDENTIDAD

*“El trabajo aleja de nosotros tres grandes males: el hastío, el vicio y la necesidad”
(Voltaire, Candide, XXX.)*

“El trabajo humano es siempre un proceso colectivo, social. El hombre nunca ha afrontado la transformación de la naturaleza en solitario, sino en colaboración solidaria con los demás, en una división del trabajo y en un conjunto de relaciones personales (justas o injustas) con sus congéneres” (Buttiglione, R.: El hombre y el trabajo. 1984)

Tanto Voltaire como Buttiglione dicen grandes verdades, pero hoy en día, la cuestión a resolver es cómo se siente el trabajador en un contexto social de flexibilidad económica y globalización. *“Cambia, todo cambia, lo sólido se desvanece en el aire”*, decía Marx en el "Manifiesto Comunista". Estamos inmersos en una nueva época del capitalismo, el "Capital-Parlamentarismo", que inaugura el "Postfordismo".

Este ensalzamiento del **trabajo como elemento de autorrealización y de vertebración social** no ha sido siempre una constante histórica. Desde la Grecia clásica, en la que el trabajo era cosa de esclavos, pasando incluso por momentos en los que se tachó de “alienación” (dejando de ser la realización del ser humano sino su destrucción -Marx), hasta llegar hasta nuestros días en que el trabajo ha sido organizado según las exigencias de eficiencia económica, descuidando su aspecto humano: se propugna la necesidad de «liberarse del trabajo», de reducir el tiempo de trabajo y dedicación a él, buscando la satisfacción personal al margen de la sociedad salarial y del mundo laboral.

Sin embargo, aún en nuestros días, todos hemos crecido con el mismo interrogante: ¿Qué vas a ser cuando seas mayor? y se sigue replicando esta pregunta a nuestros hijos. La mayoría de las personas se definen a sí mismas por su trabajo: son lo que hacen; si no hacen nada, no son nada. La exigencia de ser un ciudadano productivo está arraigada en la mayoría de nosotros. Si no se encuentra trabajo o se pierde y no se logra reinsertarse en la vida activa, nuestra autoestima cae. El empleo es mucho más que la fuente de ingresos, es el origen de la autovaloración. Sin trabajo los hombres se sienten humanamente improductivos e inútiles.

En nuestra era, la sociedad se ve abocada a adaptarse a las nuevas exigencias empresariales. El conocimiento ha reemplazado a la producción en masa como base

de toda riqueza, poder e interacción social. Nos enfrentamos a un cambio radical en estereotipo fordista de un trabajador asalariado.

El **modelo social del fordismo**, de producción en masa y expansión de consumo en anchas franjas de la población, con crecimiento acelerado de sectores medios, implicó un derecho laboral en permanente evolución. El Estado de este modelo, garantizaba cierta participación y protección a los sectores populares. Organizaba y regulaba el mercado de trabajo y el consumo masivo mediante derechos y garantías consagrados legalmente. Era un estado grande y poderoso, conocido como de bienestar, brindando a la mayor parte de la población un mínimo de seguridad social, salud, educación, vivienda, transporte, etc... y también interviniendo directamente en la realización de actividades productivas, protegiendo el desarrollo de su industria. En ese modelo de sociedad, los trabajadores no cumplían una función de meros productores, como en una primera época del modelo capitalista, sino que además eran importantes como consumidores y por eso mismo lograron un reconocimiento en otras áreas, incluyendo la participación política. Bajo este modelo societario, el individuo se sentía partícipe de la sociedad, miembro activo de su comunidad, con un proyecto de futuro, con un fuerte compromiso y responsabilidad de su trabajo.

El proceso de globalización del mercado mundial, y la reducción constante de la tasa de ganancia del capital, entre otros factores, impacta duramente en el modelo para dar comienzo a otro de características sumamente diferentes: la demanda actual de las empresas es cada vez mayor en los aspectos: preparación, implicación en el proyecto empresarial, polivalencia, nuevas formas de producción, círculos de calidad, mejora constante, nueva gestión y organización del trabajo, círculos de calidad, etc..., que constituyen la llamada flexibilización.

A raíz de todo esto, se van a producir una serie de importantes impactos **en la identidad de cada individuo** y en cómo se percibe y se siente. ¿Qué motiva realmente a los individuos? ¿Qué opinión tienen de sí mismos como personas individuales y como parte de una sociedad?

La psicología social va a nacer en la conformación social provocada por los cambios sufridos en todas las áreas del desarrollo humano, que son indiscutiblemente el germen para el nacimiento de una nueva ciencia que estudie y analice el comportamiento colectivo de los hombres como ser social.

La conducta humana se puede entender desde tres perspectivas: personal, interpersonal y social y las tres se interrelacionan en la explicación de la misma. La sociedad es una construcción de los individuos y las relaciones que mantienen entre sí. A lo largo del desarrollo de la disciplina, han existido diferentes paradigmas teóricos, en muchas ocasiones enfrentados.

Los autores clásicos contemplaron abiertamente a la organización como un punto de partida para la interpretación y explicación de la sociedad como un todo articulado.

Weber tuvo, entre otros objetivos, el estudio del poder y la orientación de la racionalidad que lo nutre; en sus textos, la organización fue un punto fundamental para articular ambos niveles de análisis, y conjuntamente con su enfoque interpretativo logró focalizar a la acción social y a las motivaciones que incitan a los individuos a ejecutarla. Por otro lado, **Marx** vio a la organización como el nicho propicio para el desarrollo del proceso productivo, y para la articulación de las relaciones de subordinación y subsunción al interior de la misma.

Los planteamientos clásicos son necesarios para analizar los nuevos rumbos de esta formación social hasta la organización flexible de las empresas, que ha dado pie a una expansión global del capitalismo. Aportan elementos para el análisis histórico al rastrear la dinámica de las organizaciones en el tiempo en que ellos vivieron y al compararla con las actuales tendencias, y para la utilización de principios teórico/epistemológicos que nos permitan construir conocimientos sobre la intergénesis de la organización con el todo social.

Partir del estudio de la organización como proceso sustantivo de la realidad social nos acerca a esta posibilidad tan necesaria en momentos en que el dogmatismo, el empirismo, el inmediateísmo y el cortoplacismo en el análisis se aceleran con intensidad.

La **dinámica social se ha reconfigurado por efecto de la “globalización”**, entendiéndose como resultante de la confluencia de factores estructurales y coyunturales económicos de mercado de las naciones desarrolladas. Se constituye una estrategia fundamentada en una lógica del mercado que ha logrado permeare los diferentes sectores de la vida económica, política, social y cultural.

Se producen profundas inequidades, en los diferentes órdenes del complejo y cambiante ordenamiento mundial, expresándose en las relaciones que se establecen sobre el telón de fondo de la estructura social, con expresiones y matices en múltiples niveles (desde la macro-economía y la macro-política hasta las más pequeñas e inmediatas estructuras sociales en las que tienen lugar las vivencias cotidianas de los sujetos).

La sociedad entera está cambiando, la ciencia y la tecnología se están desarrollando vertiginosamente, **lo que es novedad hoy mañana es obsoleto**, las fronteras culturales se desdibujan por efectos de los medios de comunicación y los límites entre las profesiones sociales se hacen cada vez más ambiguos. El entorno de las empresas en el siglo XXI, es cada día más complejo, entre otros: aumento de la incertidumbre debido al agotamiento de los recursos naturales, la crisis del petróleo,

la deuda externa y las crisis bursátiles. Protagonismo de la competencia por lo intangible. Incremento en la velocidad del cambio tecnológico. En este entorno, es muy importante la capacidad para asimilar, adaptar, mejorar y desarrollar las nuevas tecnologías.

Así, en este marco, se plantea la necesidad de comprensión holística de los fenómenos humanos y las vivencias de los actores sociales. En las condiciones actuales de desarrollo es indispensable un **re-examen de la identidad** de los trabajadores. Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de identidad?

De forma simple, podemos decir que la identidad es aquello que, independientemente del campo de acción, del nivel de intervención y del contexto en el que se ubique, le permite reconocerse a sí mismo como individuo, como integrante de la sociedad, como trabajador...

Ante este escenario, en el que se da una **confusión de sentimientos y emociones**, en una sociedad rápida y cambiante, y parafraseando a Sennett, *¿Cómo decidimos lo que es de valor duradero entre nosotros? ¿Cómo perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto? ¿Cómo sostener la lealtad y compromiso en instituciones en continua desintegración o reorganización?*

El **nuevo orden exige una continua reinención** y búsqueda de beneficios inmediatos.

Esta aceleración del sistema puede llevar a un aislamiento de los individuos y un camino sin referencias.

Richard Sennett, en su libro "La corrosión del carácter" enumera una serie de ejemplos muy representativos de la realidad de los trabajadores de nuestra era. Valga el siguiente como ejemplo: *"Los empleados de una panadería están de brazos cruzados. Ellos operan una computadora para fabricar el pan, pero ésta se ha roto y esperan al técnico que realiza el mantenimiento. Como buena parte de la tecnología actual está deliberadamente encapsulada, y no admite reparaciones caseras, ninguna prueba por ensayo y error es posible. Además, su sentimiento de inutilidad se exagera porque tampoco es posible refugiarse en la identidad que antaño proporcionaba el oficio. No se sienten "panaderos" sino operadores de una máquina".* Este es un excelente ejemplo en el que se puede observar la relación establecida por los trabajadores con la empresa (panadería). Ellos son manipuladores de una máquina y su función está cumplida, en tanto que no pueden hacer más si ésta no funciona. Además la máquina está preparada para aumentar esa sensación de no pertenencia, no existe ningún nivel de preocupación ni emoción ante el problema, porque no se sienten parte de él. Este hecho, además, favorece

una progresiva destrucción de la creatividad laboral y de los trabajadores, de muchas prácticas que anteriormente se honraban en hacer.

En esta nueva sociedad del conocimiento, de la tecnología, de los avances en genética,... en **continuo cambio vertiginoso**, incluso aquellos trabajadores que se mudan de un trabajo a otro a lo largo de su vida laboral, se encuentran incómodos y, en múltiples ocasiones, no saben exactamente cuál es el rumbo.

No existen **valores para dar cimientos a las formas de continuidad**, para educar a sus hijos, convivir en su comunidad vecinal, no se da una situación adecuada para la búsqueda de su identidad a través del trabajo, no hay sitio para la iniciativa individual o solidaridad social. Se perciben a sí mismos como individuos de valores tradicionales, pero con vidas de inconexión y con un fuerte sentimiento de ruptura continua, provocada por el cambio consecutivo de cultura empresarial.

En mi opinión, este sería un claro ejemplo de las consecuencias personales del trabajo en el nuevo ordenamiento económico.

Como resultado de la reestructuración actual, el trabajador no tiene esperanza de carrera profesional en una misma empresa, por lo que se hace más difícil reclutar y retener personal dentro de grandes organizaciones jerárquicas. El objetivo del trabajador brillante es el de ir a compañías nacientes de menor tamaño donde pueden establecer tanto sus ideas propias como sus fortunas..Es necesaria una nueva forma de pensar respecto a las vidas económicas de los individuos.

Los fundadores del pensamiento social europeo reconocían los beneficios sociales y psicológicos de una división del trabajo en profesiones y ocupaciones bien definidas. **Emile Durkheim** advirtió tal división del trabajo como un remedio para la anomia — la enfermedad de la aspiración infinita a la que, a su juicio, las culturas individualistas eran especialmente vulnerables.

Los temores que invaden a la vida laboral hoy en día se concentran en la marginalidad social a la que conduce la posibilidad de la no continuidad laboral, la exclusión prolongada del empleo y, de forma más profunda, la disipación del significado que llega cuando el trabajo se ha hecho profundamente eventual. Durkheim con su teoría anticipó este efecto.

En la **era del posfordismo**, se están produciendo cambios significativos como la emergencia de un nuevo tipo societal, la ruptura en las instituciones sociales y la separación creciente entre el objeto y sujeto. Además, la integración social ya no puede entenderse como una correspondencia entre el actor y el sistema, la política y el trabajo dejan de ser determinantes y **la identidad va estar centrada en el**

primado del Yo, es decir, que los individuos se definen a distancia de las estructuras sociales y a veces en contra de los colectivos sociales.

Se produce el deterioro y descomposición de los magmas de sentido colectivo y de determinados grupos: fe en el progreso, conciencia de clase, por ejemplo, que pertenecen a la cultura de la sociedad industrial. Todos los esfuerzos se centran en la figura del individuo.

Este proceso de individualización significa un proceso de revinculación y desvinculación a nuevas formas de vida en la sociedad. No se trata de una atomización, aislamiento o soledad, sino que significa la desintegración y **sustitución de las formas de vida socioindustriales por unas nuevas** en las que el individuo se libera de las normas obligatorias, las estructuras dejan de ser determinantes. El entorno cultural ya no es valorado y la conducta del individuo no está sujeta a normas fijas sociales. Para el nuevo individuo social, la familia deja de ser la unidad de reproducción social.

Este nuevo concepto de individualización hace que el individuo sea actor, diseñador de su propia biografía, de su identidad. El **individuo está obligado a vivir de una manera más abierta y reflexiva** que en las generaciones anteriores, permanentemente al borde del “abismo”.

Una empresa es una interacción social articulada, dinámica, orientada por decisiones negociadas y con una determinada división técnica del trabajo, siendo un punto para la convergencia de intereses y principios portados por individuos, los cuales están motivados por incentivos que les permiten contribuir a la consecución de objetivos y metas más allá de sus inquietudes personales, inmediatas y efímeras. Esta organización empresarial se garantiza en tanto exista una compenetración cultural entre los miembros para contribuir a una cohesión de éstos y a una identificación con sus objetivos. Una compenetración cultural que incluye el manejo de un mismo lenguaje que propicie la comunicación fluida entre los miembros y la identificación con principios que la rijan. Por su parte, el individuo, orientado hacia intereses específicos, trata de realizarlos racionalmente mediante la ponderación de los medios con la idoneidad para alcanzar los objetivos de la organización. La empresa y su entorno social se encuentran en constante interacción e intercambio, redefiniéndose recíprocamente. Como sistema parcial o como subsistema, la organización está ubicada dentro de un sistema social más amplio, siendo los factores externos indispensables para funcionar y perpetuarse.

Cómo conseguir el equilibrio entre las aspiraciones individuales y la cohesión social es uno de los principales temas de reflexión. La sociedad moderna también necesita de una serie de valores o visión del mundo compartida, que modere las aspiraciones individualistas, absolutamente egoístas, y que exista una

unión de intereses comunes por encima de los particulares, pero sin eliminar tampoco estos últimos. Esto conllevaría a la permanencia de la identidad individual y a una equilibrada interacción social para su buen desarrollo.

Durkeim sostuvo que la división del trabajo no produce la dispersión o incoherencia, sino que las funciones al estar en contacto las unas con las otras, se equilibran; siendo esta adaptación y contacto una regla de conducta, no sustraída al libre arbitrio individual. Reconoció que la división del trabajo y solidaridad del cuerpo social, que permite a los miembros de la sociedad conservar su autonomía y su identidad diferenciada.

El problema social fundamental no era el económico sino un problema de consenso social, de comprensión de la superioridad moral de la sociedad y de interiorización de todos los imperativos, normas y obligaciones requeridas para su buen funcionamiento. Sus ideas que crearon escuela fueron: idea de institución social, la relación de los conceptos sociológicos de cultura y sociedad, el análisis estructural-funcional, construcción de tipologías, acotamiento de los principales campos temáticos de la Sociología, desarrollo de teorías específicas como la anomia.

Esta teoría podría ser de aplicación, para definir el trabajador flexible de hoy en día. Sigue siendo válida, en mi opinión, pero el problema es que se ha producido una revalorización del trabajo, a causa de la ampliación de las funciones asignada a los trabajadores y a una mayor consideración de las competencias, valorando cada vez más su vertiente individual y automática en el trabajo. Ello exige al individuo un continuo cambio, casi podríamos decir que "a marchas forzadas", lo cual hace que le cree confusión en el camino a seguir hacia sus metas y objetivos individuales. Dice Sennett, *"el trabajo seguro y estable dentro de una misma empresa es algo prácticamente imposible de conseguir"*: esta conducta empresarial llámese ETT's, contratos indefinidos con garantía de despido prácticamente libre por parte de la empresa, centralización para reducción de costes mediante la reducción de la "inteligencia", etc... hacen que el individuo trate de "sobrevivir" en la empresa, más que involucrarse y hacer de los objetivos de la empresas sus objetivos.

¿Estaremos llegando a una anomia social? En la sociedad moderna, del consumo, del cambio, en la que parece que "todo vale", los individuos no pueden orientar con precisión su conducta. El individuo pierde poco a poco sus marcas normativas de referencia, se siente perdido, no sabe rehacer, dirigir su conducta para lograr sus metas y objetivos, sin dejar de aportar valor añadido a la sociedad.

Para **Weber**, en palabras de Sennet, "los trabajadores vivían bajo lo que él denominó *"la jaula de hierro"*, una estructura burocrática que racionalizaba el uso del tiempo del trabajador de forma que el trabajador disfrutaba de una seguridad y

estabilidad laboral hasta llegada su jubilación y después disfrutaba de una pensión estatal. Evidentemente, esa figura hoy en día ha desaparecido, me aventuraría a decir que por completo en la empresa privada.

Por tanto, el trabajador flexible no encajaría en su teoría, no sabría cómo desenvolverse, no encontraría validez a los esquemas que presenta Weber. En la sociedad, en la que nos encontramos inmersos, en la que no existen horarios, no hay seguridad de continuidad en el empleo o ni siquiera en la función dentro de la misma organización ... El individuo se siente perdido, con un sentimiento de desprotección e indefensión.

El individuo, de **Weber**, básicamente racional con respecto a sus metas, adapta sus fines y valores, ajustando sus conductas. Las personas actúan con una orientación según las tradiciones y costumbres sociales. Siendo, por tanto, **esta conducta de alguna forma predecible y regular**.

Su acción social se produce en unos marcos específicos, en los que se puedan observar “una regularidades de hecho”; la teoría de Weber no podría acoplarse, por tanto, a la conducta de un trabajador flexible, que se adapta a las necesidades del mercado, en continúa demanda de cambio, reciclaje, más y más formación, disponibilidad total por encima de sus necesidades, de las necesidades de su familia, de su círculo, de su persona.

La sociología, en mi entender, tiene un gran trabajo que hacer en el sentido de intentar entender las circunstancias presentes para tomar conciencia de las consecuencias sociales y personales que los cambios en el mundo del trabajo van a tener en el devenir del individuo y en su interacción con los demás individuos, con la sociedad.

No debería centrarse en el análisis de un solo nivel (macro frente a micro) ni decantarse por una única teoría, cayendo así en el reduccionismo, **en nuestra era no funciona una sociología dicotómica ni reduccionista**, sino que los diversos enfoques deben ser capaces de dar respuestas al individuo de la sociedad moderna y a los diversos matices del ser humano actual.

Una marco teórico válido, en mi opinión, podría ser el nuevo **Interaccionismo Simbólico** que combina ideas autóctonas con otras procedentes de teorías micros tales como la teoría del intercambio, la etnometodología y el análisis conversacional, la fenomenología, integración de teorías macro como el funcionalismo estructural y de teorías macro tales como Parsons, Durkheim, Simmel, Weber, Marx. Los Interaccionista simbólicos se esfuerzan también por integrar ideas de posestructuralismo, post modernismo y el feminismo radical.

“El problema reside en el hecho de que el colectivo social sigue convenciendo a todos de que la única manera de acceder a la identidad social y personal consiste en acceder a un trabajo remunerado en un empleo estable”. “El trabajo se convierte en una forma de prostitución, porque de algún modo venden el cuerpo, la pluma, la inteligencia, las capacidades, la fuerza, caracteres todos que no pueden separarse del sujeto mismo, de la persona” (Gorz 1998).

El trabajador depende absolutamente de quien lo emplea y lo contrata, y da todo de sí por mantener su fuente de trabajo (su salario), por no perder la dignidad de "hacer algo socialmente reconocido". Existe una gran verdad en estas palabras, que me lleva a una cuestión: ¿quién puede frenar esta vorágine? ¿Hasta dónde se va a “flexibilizar” el trabajador para no perder su identidad como participe en la sociedad?

Un poco más lejos, hasta en las actividades menos pensadas cada uno puede hacer uso de un espacio virtual en tiempos flexibles que facilitan el acceso a los mismos y que nos alejan un poco más los unos de los otros, donde no existe presencia física. Creo que éste sería también otro debate largo e interesante.

Volviendo al que debate que nos ocupa, lo que para los antiguos trabajadores -que acoplaría perfectamente en la teoría de Weber- era normal, como es un sueldo decente, seguridad en el trabajo, derechos, se ha convertido para los jóvenes en algo excepcional. Ellos, que acceden por primera vez al mercado de trabajo, no sólo ven su situación como "natural", sino que además se les conmina a afrontarla de una manera individual: sólo su esfuerzo y su preparación les posibilitarán la obtención de beneficios en un mundo competitivo, cambiante y flexible. Para tener éxito en la nueva economía, los trabajadores deben estar mejor formados y más especializados, pero al mismo tiempo deben ser más adaptables, más flexibles y estar entrenados según los nuevos estándares mundiales.

Esta generación **ha crecido en el desencanto** y opta por una aceptación pasiva de las reglas del juego, colocándose al margen de todo compromiso social, político o económico, sin identificarse con la comunidad a la que pertenecen.

Ante este panorama tan oscuro que puedo haber presentado en este documento, no existen muchas posibilidades de cimentación de identidad entre los individuos sino es mediante la **creación de una educación formadora de hábitos y abierta a valores profundamente humanos** que propicie el pensamiento crítico y creativo para afrontar un futuro cambiante.

Al mismo tiempo, se debería romper con el hombre unidimensional y **educar para el tiempo libre y el ocio, con una amplia formación cultural** que permita encontrar otras posibilidades de realización.

Quizá una **educación polivalente que forme en competencias humanas y culturales** universales y que desarrolle la capacidad de aprender, adaptarse y vivir humanamente. Se debe frenar el creciente egoísmo que caracteriza a los individuos de nuestra sociedad motivado por unas condiciones sociales-laborales de competencia, materialismo y consumo que lleva a éste al individualismo, frente a un sistema laboral que pretende que prime, cada vez más, el trabajo en equipo. Este sería un nuevo largo debate. ¿Cómo se explica este requisito en el entorno social actual?

Se puede imaginar una **educación que civilice y no una educación que especialice**.

Aquí aparecen algunos de los gérmenes de un cambio de perspectiva radical, de **nuevos conceptos de hombre, actividad humana, tiempo y sociedad**. Si se utiliza la flexibilidad del trabajo de forma positiva, se podría dar paso a la recuperación del tiempo libre (ocio), recuperación del hombre social, que se interrelaciona con los suyos y tiene un proyecto de vida social y humana.