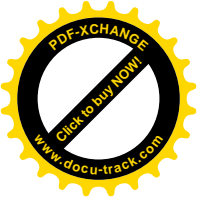


TRABAJO, CALIDAD DE VIDA Y SUBJETIVIDAD BAJO EL NUEVO ESPÍRITU DEL CAPITALISMO

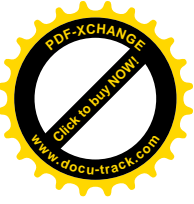


programa de
estudios psicosociales
del trabajo
facultad de psicología

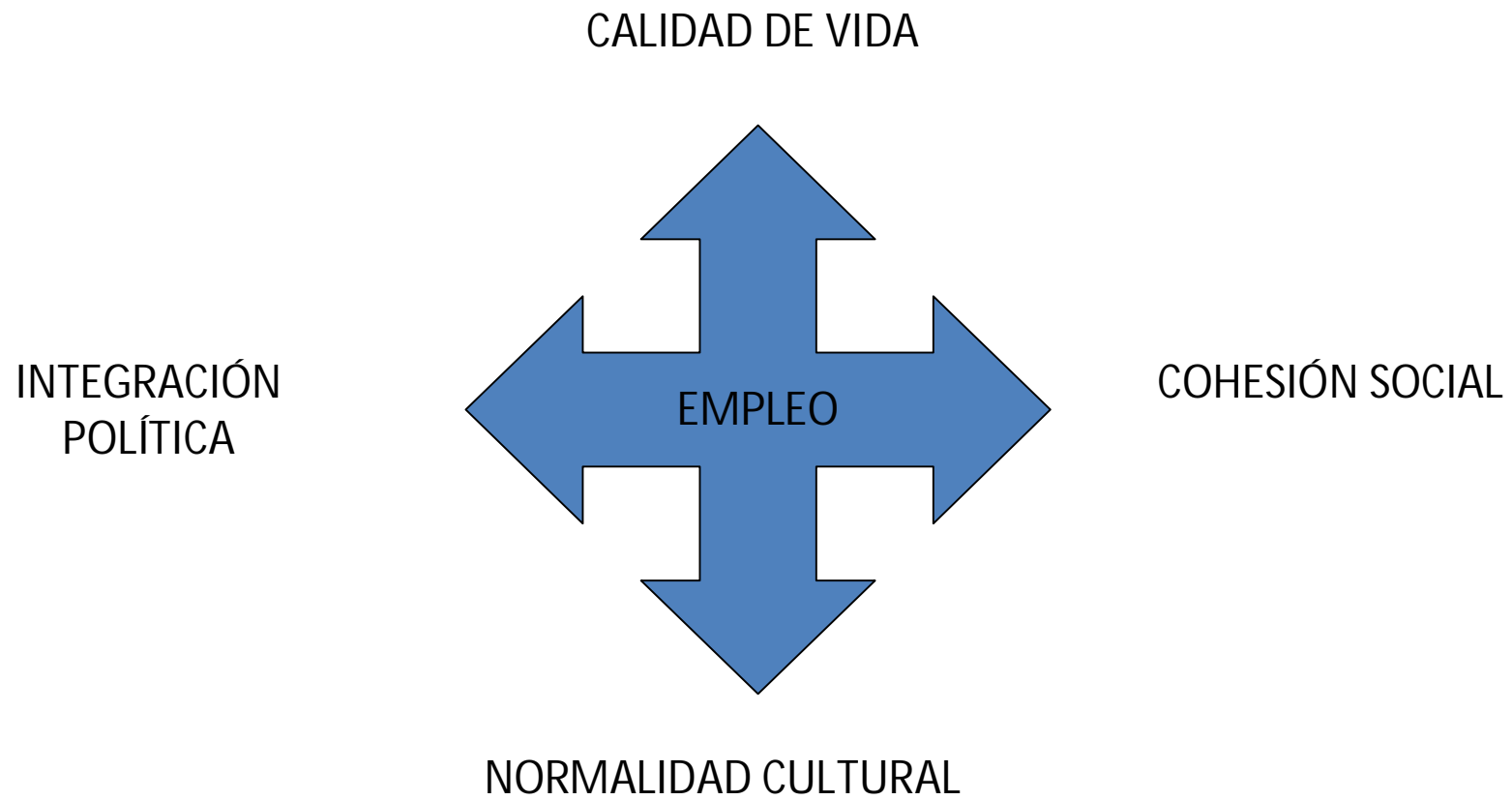
JUAN PABLO TORO
Bogotá, sept. 2010



- INTRODUCCIÓN
- LAS TRANSFORMACIONES SOCIOCULTURALES Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- EL TERCER ESPÍRITU DEL CAPITALISMO: EL POSTFORDISMO Y EL FLEXISMO
- LA EXPERIENCIA DEL TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN POSTFORDISTA
El postfordismo en un país latinoamericano
- LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO, SUBJETIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL



SE DEBILITA EL EMPLEO COMO PANACEA UNIVERSAL:

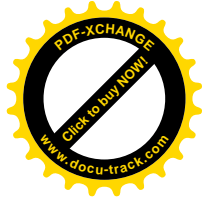
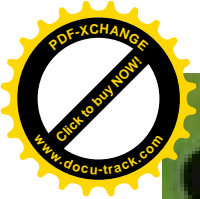




La nueva prueba del trabajo:

- Seguridades domésticas (de tipo burocrático) de mantener o lograr posición jerárquica se desvanecen: antigüedad y oficio ya no bastan.
- La prescripción objetiva (tiempos, cuotas de producción) se reemplaza por la subjetiva: control sobre los flujos, trabajador empresario de sus propias tareas.
- Nuevas modalidades de control (horizontal, mediado por instrumentos informatizados) se suma al control vertical.
- Se hacen difíciles de reconocer cuáles son las pruebas, el éxito o fracaso en ellas, su durabilidad

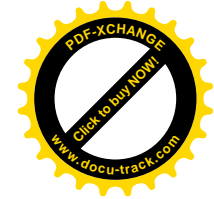
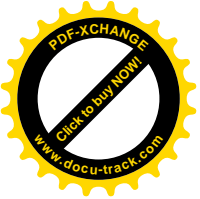
(Perilleux, 2008)



WEBER: EL ESPÍRITU DEL CAPITALISMO

“El ascetismo veía el summum de lo reprehensible en la búsqueda de la riqueza como fin en sí mismo y, al mismo tiempo, tenía por un signo de la bendición divina la riqueza como fruto del trabajo profesional. Más importante aún, la percepción religiosa del trabajo sin descanso, continuo, sistemático, en una profesión secular, entendido como el medio ascético más elevado y, a la vez, como la prueba más segura y más evidente de la regeneración y de la auténtica fe, ha podido constituir el más potente trampolín para la expansión de esta concepción de la vida que hemos llamado hasta ahora espíritu del capitalismo”





Crisis del modelo de acumulación: antes (1970) después

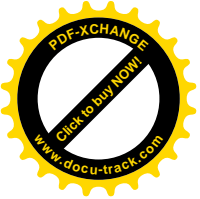
Taylorismo-Fordismo: producción en masa /consumo en masa	Post-Fordismo – Toyotismo: pequeñas series, calidad
Estado protector /Keynes, pacto social, regulaciones laborales	Estado subsidiario /Neoliberal, desregulaciones del trabajo
Mercados nacionales o regionales, estables, predecibles.	Mercados globalizados, complejos, dinámicos, inseguros, competitivos



Relación salarial taylorista-fordista:

- Empleo estable en relación de dependencia, subordinado y regulado por contratos indefinidos
- Trabajador. Hombre, "cuello azul", semi o no calificado, único proveedor.
- Jornada completa, 8 horas en un solo empleo.
- Trabajo intensivo en grandes establecimientos.
- Alta división social y técnica, puestos de trabajo jerarquizados y con remuneración asociada.
- Fabricación masiva de productos homogéneos. Estado interviene para asegurar demanda interna.
- Salarios, beneficios y condiciones pactadas por negociación colectiva
- Sistemas de previsión y seguridad social...

(Neffa, 2003)



El escenario flexible

- Potencial elástico de las nuevas TIC
- Descentralización y mercantilización de las organizaciones (internalización / outsourcing)
- Trabajo flexible: la erosión del empleo normal y normado (salario única fuente de ingreso / estabilidad)
 - Heterogeneidad del empleo dependiente
 - Desestandarización de las trayectorias laborales
 - Pérdida de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo
- Cambios socioculturales / relaciones de género.



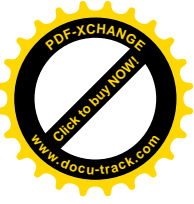
EROSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL NORMAL:

- *creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente.*
- *desestandarización, diversificación y desestabilización de las biografías laborales*
- *pérdida de fuerza reguladora y protectora del sistema normativo legal laboral y social.*



NUEVOS MODOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

- Intensificación (del) e implicación (por) el trabajo, Mentalización, responsabilización.
 - Riesgo es transferido a los trabajadores y el trabajo deviene en una relación privilegiada de SERVICIOS (Neffa).
 - El contrato psicológico supone más demandas al individuo, imponiendo la necesidad de que éste se autogestione.
 - Estas formas de organizar el trabajo generan “una sobreexplotación de sí mismo, un autocontrol y disciplinamiento, en tanto se es jefe de sí mismo o aún más, se es una organización (Wittke).
- = nuevos modos de producción de subjetividad en la organización del trabajo. La prescripción subjetiva (Perilleaux)



Subjetividad

“...aquella trama de percepciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que nos impulsa y nos da una orientación para actuar en el mundo.”

Güell, 2001. “Subjetividad social, desafío para el nuevo siglo”. Polis. Revista académica de la Universidad Bolivariana (Santiago de Chile) 1, no. 2.



CENTRALIDAD DEL TRABAJO

Pérdida de centralidad del trabajo: el trabajo como juego estratégico a corto plazo, algo excepcional, no planificado

Transitoriedad y precariedad lo despojan de su perspectiva firme de futuro

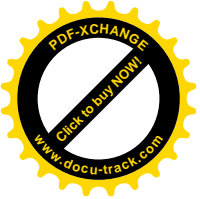
- Pérdida de la ética del trabajo del capitalismo industrial: gratificación inmediata del consumo sustituye a la virtud del trabajo por sí mismo: **de la ética del trabajo a la estética del consumo** (Bauman)



EL IMPACTO SUBJETIVO DE LAS TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO

- Mientras las nuevas formas de gestión y su soporte jurídico-formal flexible e individualizado sobre-demandan “desde fuera” a los trabajadores con menores niveles de calificación, en el caso de los mandos medios y niveles gerenciales, estas demandas son internalizadas como “ideología managerial”

(Aubert y de Gaulejac, 1993).

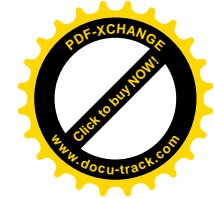
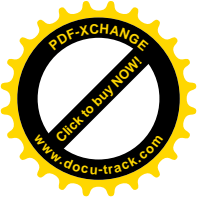


¿Qué es la RSE?

“Las empresas hoy en día juegan un rol cada vez más activo en las sociedades en las que operan; ya no sólo son generadoras de empleo y riqueza sino que aportan al desarrollo de las comunidades en las que están insertas.

En Chile y Latinoamérica la opinión pública como la sociedad civil, en general han comenzado no tan sólo a esperar sino que a exigir que las empresas se comporten como "buenos ciudadanos corporativos". Desde el punto de vista de las empresas que operan en Chile, esto ya no es sólo una condición ética sino un imperativo para el éxito de sus negocios en el largo plazo.”

(Acción RSE – Chile)

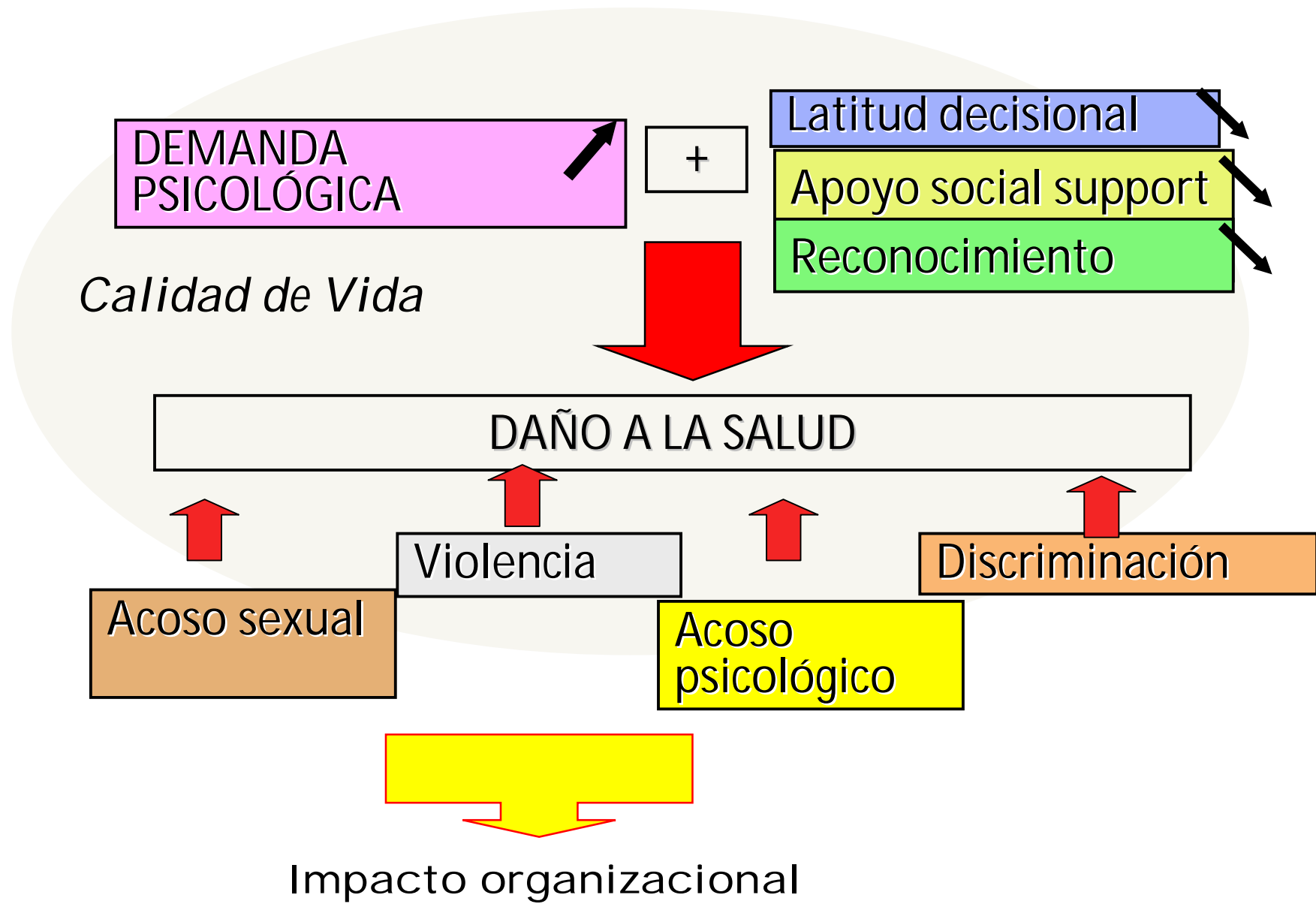
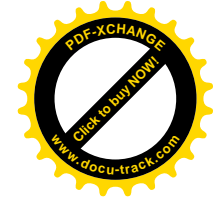


GRANDES FIRMAS CON PÉSIMO CLIMA LABORAL EN CHILE

LAS PEORES EMPRESAS PARA TRABAJAR

Ripley, Agrosuper, Cencosud, BancoEstado, D&S, Falabella, Banco del Desarrollo, Telefónica. Son algunas de las compañías con más utilidades, pero acumulan millonarias multas por prácticas antisindicales, vulnerar los derechos maternales, simular contratos, extender las jornadas laborales más allá de la cuenta o no pagar imposiciones. Esta es la lista que no se ve linda en couché.





(Vézina, 2007)

