

LA METAMORFOSIS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Artículo de reflexión



Sibyl Italia Pineda S.

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana y Ayudante de Posgrado en el Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Ciudad de México. Correo: sibylpineda@gmail.com.

Fecha de recepción: 26/02/2017

Fecha de aceptación: 03/03/2017

Resumen

La fase neoliberal del capitalismo ha significado una transformación profunda de las relaciones económicas en las sociedades contemporáneas y, con ello, ha sucedido una “metamorfosis en el mundo del trabajo”¹. El origen de dicha metamorfosis se identifica, por un lado, en las condiciones objetivas, que cada vez más se basan en principios de flexibilidad y estructuras laborales más diversas; y por otro, por las transformaciones subjetivas de la clase trabajadora, que han ocasionado que la identidad de clase sea sustituida por una diversidad de proyectos individualistas. Por lo tanto, el objetivo de este artículo es analizar el origen de esta metamorfosis a partir de dos grandes transformaciones estructurales: el toyotismo y la acelerada expansión de los mecanismos financieros.

Palabras clave: trabajo, toyotismo, subjetividad

¹ Hace referencia al término que utiliza el sociólogo Ricardo Antunes (2002) y al libro de André Gorz (1991) titulado *Metamorfosis del trabajo*.

Abstract

Neoliberal capitalism has transformed not only the production process by introducing more flexible, diverse, precarious and informal labor, but also has had a great impact on the subjectivity of the working class. These transformations are interpreted as a labor’s metamorphosis. Thus, the aim of this paper is to briefly discuss the two main structural changes that have produced this major transformation in today’s labor relations: toyotism and financial mechanisms.

Keywords: labor, toyotism, subjectivity

Introducción

Las sociedades capitalistas se han transformado profundamente durante los últimos treinta años y, con ello, las relaciones sociales contemporáneas han tomado nuevos rumbos. La entrada en vigencia de un nuevo proyecto político, a finales de la década de los años setenta, impulsó una nueva forma de acumulación del capital que modificaría por completo las relaciones laborales y que, al mismo tiempo, generaría el surgimiento de tendencias laborales cada vez más heterogéneas, complejas y contradictorias.

Para el sociólogo Ricardo Antunes (2000), el surgimiento de ciertas tendencias en la contratación de trabajo como lo son las formas flexibles, parciales, precarias y que marginalizan a ciertos sectores de la población; pueden considerarse como los elementos a partir de los cuales se ha originado una mutación de las relaciones laborales. Dicha mutación involucra un rompimiento no solo en la manera en que se desarrollan las actividades objetivas de producción, es decir, las condiciones bajo las cuales los trabajadores se insertan, organizan y desenvuelven dentro de los procesos productivos, sino también en los esquemas subjetivos de los trabajadores, es decir, la forma en la que estos se perciben a sí mismos, su razón de ser y el papel que creen desempeñar dentro de la sociedad.

El objetivo de este artículo se centra en discutir brevemente las razones por las que las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo, han posibilitado el surgimiento de una metamorfosis del mundo del trabajo. Para ello, se presenta la discusión en tres secciones: en la primera, se presenta una discusión sobre el impacto de las transformaciones en la forma de organización productiva generada como resultado de la implementación de los principios toyotistas, así como el papel que han desempeñado los mecanismos financieros en la división del trabajo; en la segunda sección, se discute el

surgimiento de una nueva subjetividad en la clase trabajadora, a partir de la cual se ha desarrollado una visión particular del papel que cree desempeñar en la sociedad, para finalmente concluir, que son estas condiciones las que han originado una metamorfosis en el mundo del trabajo.

1. Transformaciones objetivas de producción

Al analizar la historia económica de las últimas décadas, es evidente que las tendencias laborales que son dominantes hoy en día se han originado en una serie de reestructuraciones productivas propuestas por el japonés Taiichi Ohno, alrededor de los años cincuenta, con el objetivo de innovar el modelo de gestión de la industria automotriz japonesa de Toyota. Este modelo se funda, por un lado, en la introducción de un conjunto de estrategias basadas en mecanismos tecno-científicos, cuyas características son opuestas a las formas de organización del trabajo taylorista y fordista², y por otro, en el establecimiento de estructuras laborales diversas, flexibles y polivalentes.

La relevancia de este nuevo modelo de gestión para el establecimiento de un nuevo orden en las relaciones laborales puede analizarse a partir de sus dos principios fundamentales:

² El taylorismo se refiere a una forma de organización de la producción industrial que se basa en los principios de organización científica desarrollados por Frederick W. Taylor en 1911, cuyo objetivo era aumentar la productividad a través de la reducción del control del obrero de oficio sobre los tiempos de producción. Estos principios son relevantes en cuanto a que marcaron una época de fuertes modificaciones en los procesos de producción industrial y que, posteriormente, ejercerían una fuerte influencia en la forma de producción fordista. Por su parte, el fordismo se refiere a la forma productiva capitalista puesta en práctica a partir de la década de los años treinta, y que daría paso a la gestión industrial basada en la producción en masa. Este sistema fue fundamental en cuanto a que no solamente configuró nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la fábrica, sino que transformó por completo la esfera del consumo y el papel que se consideraba debía desempeñar el Estado en la reproducción de la clase trabajadora.

- a. La automatización³: el elemento a partir del cual la fábrica puede dotar de una cierta autonomía a las máquinas⁴. Este principio fue aplicado inicialmente en la industria textil y se refiere, principalmente, al hecho de que un solo obrero debe trabajar con, al menos, cuarenta tejedoras a la vez (Coriat, 1992); principio que, trasladado a la industria automotriz, significaría impulsar un criterio de linealización de la producción. La linealización, por su parte, se refiere a un conjunto de recomendaciones diseñadas para modificar las prácticas productivas de la fábrica con el objetivo de lograr un aumento de la productividad por medio de la flexibilidad. Estas recomendaciones permitían, por lo tanto, una adecuada implantación de las máquinas dentro de la fábrica, así como una asignación apropiada de los trabajadores en torno a ellas, de manera tal que se puede lograr una reducción significativa del número de trabajadores, así como implementar una división del trabajo alrededor de puestos polivalentes.
- b. El “justo a tiempo”: este principio se enfoca en la necesidad de reducir la fábrica al mínimo, proponiendo deshacerse de todo aquello que se considera como superfluo. Esto implica que, dentro de la fábrica, se deben movilizar todos los recursos para mantener en ella únicamente aquello que se considere como estrictamente indispensable para lograr satisfacer la

demanda, incluyendo el número de personal permanente contratado. El objetivo de este principio es la implementación de una estructura organizativa lo suficientemente flexible para acomodarse a la demanda.

Estos principios se constituyen como los elementos centrales a partir de los cuales el sistema productivo fabril sufriría una revolución importante, pues estas innovaciones organizacionales modificarían, por completo, la forma de racionalización del trabajo, pues traerían consigo la desaparición del sistema caracterizado por las grandes firmas, la producción en masa y el trabajo estandarizado, así como la superación de las formas de división del trabajo rígidas que establecían jerarquías que dividían el trabajo de supervisión del trabajo manual (no calificado). En su lugar, aparece entonces un sistema con formas de trabajo más flexible, polivalente, creativo, basado en conocimientos y que se desenvuelve en un contexto productivo enfocado principalmente a la esfera de los servicios (Thompson, 2003).

Con ello, la estructura de la clase trabajadora se diversifica al menos en tres sentidos:

- a. Inicia un proceso de desespecialización de los trabajadores profesionales, los cuales ya no se perciben como obreros parcelarios, sino como plurioperadores, profesionales polivalentes o trabajadores multifuncionales.
- b. Se busca implementar un proceso dinámico de aprendizaje dentro de la fábrica, de modo tal que se modifica el nivel de exigencias de los empleadores hacia los trabajadores en relación con las capacidades, los conocimientos y el nivel de esfuerzo que se espera que estos aporten al proceso productivo.
- c. Se amplían los límites del concepto mismo de productividad, ya que los trabajadores ya no

³ Este concepto se refiere a un neologismo formado a partir de la contracción de las palabras autonomía y automatización, propuesto por Ohno (Coriat, 1992).

⁴ Es evidente que la tecnología desempeña un papel central en el nuevo modelo de gestión, pues se espera que los avances tecnológicos posibiliten la implementación de estos principios. Si bien, en este artículo no se aborda el papel del elemento tecnológico, reconocemos implícitamente que esta representa el elemento que ha posibilitado la transformación de las condiciones objetivas del trabajo, pues los avances tecnológicos permiten potenciar al trabajo vivo.

se concentran en ejecutar tareas en un solo puesto de trabajo, sino que se les incorpora en actividades cuya naturaleza es variable tanto en la cantidad producida como en el número de actividades realizadas.

- d. Se modifica la estructura laboral, de manera que esta pueda adaptarse a los requerimientos de la demanda, que se fundamenta en la reducción de los trabajadores que son contratados de forma permanente, así como en el aumento del número de trabajadores temporales, precarios o “informales”⁵. Esto significa que cuando la demanda del bien que se produce es elevada o con tendencia creciente, los trabajadores temporales se verán favorecidos y, con ello, se abre paso a una bonanza económica; mientras que una demanda reducida o decreciente implica dos cosas: la reorganización de las actividades de los trabajadores permanentes, a manera de intensificar sus tareas dentro del proceso productivo y, al mismo tiempo, se incrementa la exclusión de los trabajadores temporales o informales.

Ahora bien, no se debe olvidar que las transformaciones productivas han sucedido dentro de un contexto histórico y social bastante particular. Para comprender este contexto, es fundamental, según Boyer (2011), identificar tres momentos claves:

- La década de los años setenta: representa el período en el que se empieza a registrar una reducción significativa de las ganancias por productividad; hecho que se interpretaba como el inevitable agotamiento del régimen de producción que funcionaba bajo los criterios fordistas y que se desarrolló principalmente bajo una forma de regulación keynesiana⁶. Esta década se considera como un momento clave, debido a que representa el momento en que el toyotismo empieza a ganar espacios en nuevos sectores.
- La década de los años ochenta: empieza a surgir un proceso de internacionalización de las grandes empresas, lo que significó el establecimiento de un nuevo imperativo: la competitividad. La búsqueda por un mayor nivel de competitividad significó dirigir toda la estrategia empresarial hacia la moderación salarial (o de reducción de costos) y al aumento de la intensidad del trabajo. Paralelamente, se liberaron progresivamente las reglamentaciones concernientes al acceso al crédito; elemento que se constituyó como el inicio de la liberalización y expansión del sistema financiero.
- La década de los años noventa: ya para esta década, el sistema financiero se convertiría en el actor principal de las economías, transformando al valor accionario en el imperativo que superaría cualquier otro objetivo estratégico dentro de las empresas, multiplicándose las formas de remuneración

⁵ Es decir, trabajadores con contratos a tiempos parciales, de corto plazo o, incluso, sin contrato. Trabajadores que no gozan de ningún beneficio o prestación laboral.

⁶ Es decir, una forma de regulación en el que el Estado desempeñaba un papel central en términos de políticas económicas para promover el crecimiento, el pleno empleo, el estímulo de la demanda efectiva y la regulación del sector financiero.

directamente indexadas a la evolución del curso bursátil, así como una explosión de la riqueza de los altos dirigentes y del sector financiero que, para Boyer, resultaría en una colusión de los intereses de estos dos grupos sociales en detrimento de los salarios; elementos que aseguraron la expansión global del capital.

Este proceso histórico permite comprender que el sector financiero ejerce una influencia muy importante, al menos, en dos ámbitos: primero, en las condiciones productivas y las formas de organización del trabajo, pues los criterios de valorización bursátil y de rendimiento financiero ejercen presión sobre los núcleos productivos, debido a que la comunidad financiera busca que en el ámbito productivo se generen los ingresos suficientes para cubrir las obligaciones de deuda; y, con ello, que se busque constantemente reducir los costos laborales; y segundo, porque en el proceso de su acelerada expansión, los mecanismos financieros han posibilitado al capital alcanzar nuevos espacios para su valorización; condición que modifica profundamente la esfera del consumo.

Esto último se refiere a que la esfera financiera, en los últimos años, ya no se relaciona exclusivamente con los inversionistas productivos, sino que también ha encontrado una importante contraparte en los trabajadores asalariados (Lapavitsas, 2011). Esta nueva relación implica una modificación profunda de los patrones de consumo⁷ de la clase trabajadora, no solo porque se estimula el consumo por medio del sobreendeudamiento de los hogares, sino porque se han creado y estimulado la creación de fondos mutuos y de fondos de previsión privados, que canalizan los ahorros salariales hacia los mercados financieros. Esto, para Lapavitsas (2011), representa una transformación en las configuraciones de las relaciones capitalistas y laborales, pues la acumulación de deuda de la clase trabajadora, en especial, la deuda sobre los ingresos salariales es lo que permite garantizar la continuidad del sistema.

Hasta este punto, es innegable que, tanto las innovaciones en la forma de organización del trabajo, como la acelerada expansión de los mecanismos financieros, han ocasionado una transformación profunda en las relaciones laborales. Estas nuevas condiciones son fundamentales porque posibilitan la construcción de una nueva subjetividad de la clase trabajadora.

2. Una nueva subjetividad

El término subjetividad se vincula con la formación de la identidad, la cual surge de las distintas relaciones e interacciones sociales y cuya formación está fuertemente influenciada, tanto por las relaciones y condiciones económicas, como por las relaciones de poder. La identidad laboral, por lo tanto, se puede construir alrededor de tres conceptos:

⁷ El capital de hoy es dependiente, para su competitividad, efectividad y rentabilidad, de los consumidores; de manera que sus itinerarios son guiados por la presencia o ausencia de consumidores, así como por las oportunidades de producir consumidores, es decir, con ideas que le permitan generar y alimentar la demanda (Bauman, 2000), como, por ejemplo, los créditos al consumo.

- a. La identidad del empleo, que se refiere particularmente a aquella que surge de las transformaciones productivas. Esta se construye con base en los tipos de oficio, al centro particular donde se trabaja, al proceso de formación tanto académica como profesional o, bien, a partir de las experiencias compartidas con otros trabajadores que pertenecen a un mismo colectivo.
- b. La identidad del trabajo, que se refiere a todo aquello que permite construir una cultura alrededor del trabajo mismo y a todo aquello que permite la dignificación del trabajador a través de esta; son elementos que pueden asociarse directamente con las condiciones de vida y de consumo de los individuos.
- c. La pertenencia a una clase social o grupo específico, cuyos intereses y objetivos sean comunes, la cual se ve fuertemente modificada por las relaciones de poder en el ambiente de trabajo, los conflictos, etc. (Anton, 2008).

Es importante comprender que la construcción subjetiva no representa un simple reflejo de las condiciones objetivas, sino que, en su interacción con estas, se originan mediaciones particulares y se gestan conciencias individuales y colectivas que no solamente dan paso a una gran diversidad y heterogeneidad en las configuraciones laborales, sino que pueden, incluso, garantizar la evolución y consolidación de las condiciones objetivas. Es por esa razón, que se debe entender que la subjetividad conlleva aparejada una noción de relación histórica, es decir, esta no surge de la nada, sino que resulta de las interrelaciones que suceden en un lugar y tiempo determinados, de manera que tratar de comprender las razones por las que los individuos en la actualidad desempeñan determinados papeles sociales o, bien, la manera en la que estos desarrollan una visión particular del papel que creen desempeñar en los espacios laborales, requiere de un análisis de la forma en la que una diversidad de individuos configura sus visiones dentro de un periodo de cambio social

particular y, al mismo tiempo, determinar los patrones en sus relaciones, en sus ideas, y en sus instituciones (Thompson, 1966).

Con esto en mente, es evidente que la subjetividad de la clase trabajadora ha sufrido mutaciones significativas durante las últimas tres décadas; dichas mutaciones surgen por una nueva configuración de la lucha de "clases", que es cada vez más difusa, debido a que la conciencia colectiva ha sido reemplazada por una multiplicidad de proyectos individualistas. Los pilares de esta nueva subjetividad se localizan, precisamente, en los principios onhistas, ya que a partir de los principios de organización y de división del trabajo, se instaura de forma paralela un modelo de gestión basado en lo que se conoce como modelo de mercados internos.

El modelo de mercados internos se refiere a "una unidad administrativa en cuyo interior la remuneración y la asignación del trabajo están determinadas por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos" (Doeringer y Piore, en Coriat, 1992:80).

Dichas reglas internas son fundamentales, no solo porque permiten alcanzar los objetivos productivos a través de la estabilización de las condiciones del empleo dentro de las empresas, sino porque permiten mejorar la calidad del trabajo. Estas reglas establecen "perspectivas de promoción claramente establecidas, así como de líneas de carreras abiertas y conocidas por todos, [que] favorecen el desarrollo de la implicación de los asalariados" (Coriat, 1992:83); de modo que la observación de estas reglas por parte de los trabajadores, tanto formales como informales, les posibilita alcanzar una movilidad ascendente, acceder a mejoras salariales y a jubilaciones (prestaciones) e incluso acceder a la posibilidad de adherirse a un plan de formación continua dentro y fuera de la empresa.

De esta manera, estos criterios establecen sistemas de gestión interna por competencias que son altamente individualizados, pues todas las

prácticas de formación, movilidad y recompensa se establecen a partir de negociaciones y acuerdos estrictamente individualizados, es decir, suceden entre el trabajador y su jefe directo o recursos humanos (Soto, 2009). Las negociaciones, entonces, en términos de la planificación sobre la naturaleza de sus actividades, de control de su trabajo, las remuneraciones e incluso las posibilidades que tiene ese individuo de construir una carrera profesional se basan exclusivamente en los conocimientos, prácticas y habilidades que pueda poseer ese individuo; de modo que, internamente, se hace una valorización sistemática de los individuos a partir de la tendencia a responsabilizarlos por las condiciones de su propia empleabilidad. La noción de empleabilidad, así como la importancia de mejorarla, se vuelve fundamental en este modelo de gestión, precisamente porque ya no es la empresa la encargada de ofrecer las posibilidades que le aseguren la movilidad efectiva y el acceso a una carrera, sino que son los mismos trabajadores los que deben buscar desarrollarla como el medio por el cual pueden adquirir la capacidad individual para encontrar un empleo y, a la vez, para construirse una carrera autónoma (*idem*).

De esta forma, los mercados internos desempeñan un papel clave, en tres sentidos:

- a. Se establece un proceso inminente de individualización de los trabajadores que, reforzado por las condiciones flexibles, episódicas y temporales del empleo, han generado un ambiente laboral altamente competitivo. En la actualidad, el trabajador no encuentra muchos motivos para desarrollar algún apego a su puesto de trabajo o a sus colegas, debido a que, por un lado, está inmerso en sus propias metas individuales y, por otro, porque concibe a cada uno de los miembros del "equipo" de trabajo como una competencia que deben superar para lograr sus objetivos e incluso como elementos de fiscalización de su trabajo (Sotelo, 2010). Esta situación ocasiona que los trabajadores sean

extremadamente cautelosos con cualquier lealtad que puedan desarrollar en su lugar de trabajo, lo que necesariamente desestabiliza las formas de organización de los trabajadores y modifica sus incentivos para hacerlo, ya que el beneficio colectivo ha dejado de ser relevante (Bauman, 2000).

- b. Se da marcha a un dispositivo de control social basado en la autodisciplina⁸. La introducción de mecanismos que giran alrededor de reglas condicionadas se implementan de tal forma que podrían considerarse como instrumentos de coerción flexible (Soto, 2009), pues sus criterios explícitos, tanto de inclusión, como de exclusión, generan estructuras de incitación (Coriat, 1992)⁹ en las que los trabajadores consideran los incentivos demasiado poderosos para motivar su compromiso y las exclusiones demasiado disuasivas para desalentar cualquier resistencia, de modo que los individuos no tienen otra salida más que aceptarlas y obedecerlas. Este se constituye como un elemento fundamental pues permite introducir un cambio de actitud en el trabajador, cuya opinión en favor de la empresa, le permite involucrarse más con los objetivos estratégicos de su empleador (Sotelo, 2010). Esta medida implica un proceso bastante particular de regulación normativa de la conducta de la clase trabajadora, ya que se logra a través de la modificación de lo más valioso que tiene el trabajador: su conciencia, a manera de

8 Para Onho, la autodisciplina y la cultura de cooperación dentro de la fábrica eran conocidos como el "espíritu Toyota".

9 Según Menard (1990; en Coriat, 1992) las estructuras incitativas se pueden concebir como el conjunto de procedimientos que están destinados a inducir a los agentes a mostrar sus preferencias o sus informaciones y, posteriormente, aceptar las consecuencias en sus propias actividades. Además, Coriat (1992) señala que para la teoría de las organizaciones, la incitación se refiere a un conjunto de acontecimientos que permite manipular a un decisor o clase de decisores, con el objetivo de modificar sus actos y aceptar las consecuencias de los actos elegidos por ellos u otros agentes.

hacerla concordar con los intereses del patrón (Olivera en Sotelo, 2010) y porque crea una ideología de servicio y docilidad, en la que se hace un llamado a la responsabilización, a la movilización subjetiva y al involucramiento total en el trabajo (Soto, 2009).

- c. Logra colocar la noción de empleabilidad como “el pilar central para la comprensión de los fenómenos del empleo, al punto de perfilarse como el referente central de igualdad para el siglo XXI” (Gazier en Soto, 2009). Para Boltansky y Chiapello (1999), la empleabilidad podría proyectarse como una especie de capital personal que se centra exclusivamente en la iniciativa individual. Dicho capital les permite gestionar y construir sus competencias de manera completamente adaptable a los valores y a la cultura interna de las empresas, a partir de la adición de competencias que sean completamente moldeables. Dicha noción se desarrolla alrededor de una ideología que Le Goff (1993) llama *managerial*, es decir, ideas vinculadas a la necesidad que tienen los individuos de buscar incesantemente oportunidades que les permitan incrementar sus competencias, de modo tal que pueda construirse una carrera que se ajuste a condiciones cada vez más inciertas e informalizadas. Esta noción se constituye como la piedra angular para la comprensión de los fenómenos laborales contemporáneos, en cuanto a que se proyecta como una ideología que refleja con bastante claridad una característica subjetiva del trabajador contemporáneo, pues este ya no se percibe como un asalariado en masa y como miembro activo de un colectivo social (como lo eran los sindicatos), sino como un individuo que, sobre la base de sus propias cualidades, su iniciativa y su capital de competencias, es libre de tomar decisiones de gestión y elegir sobre aquellas cuestiones que mejor le parezcan en términos de su presente y futuro.

Estos tres elementos tienen un impacto importante en los tres tipos de identidades laborales que construyen la subjetividad de los individuos. Respecto a su identidad del empleo, se borra por completo la certidumbre de un empleo vitalicio y se introducen criterios de corto plazo y de flexibilidad que necesariamente marcan las experiencias con los otros trabajadores miembros del “equipo”. Este equipo no es tal, ya que en este se da prioridad al interés de lograr proyectos individualistas claramente establecidos por los mercados internos, lo que significa un “equipo” cuyos colegas representan individuos que fiscalizan y con los que se compite. El proceso de formación, tanto académico, como profesional, se vuelve sumamente relevante, no por el conocimiento en sí mismo, sino por el hecho de que es este el que permite ser más flexible y adaptable, posibilita la movilidad permanente en el mercado de trabajo, y hace más tolerables los riesgos. Por otro lado, la identidad de trabajo se modifica profundamente, ya que la cultura obrera desaparece y se sustituye por una serie de individuos que buscan producir su propia satisfacción. Además, la dignificación ya no se logra a través del trabajo mismo, sino que se logra por medio de las recompensas extrínsecas que se pueden obtener a través del capital de competencias. Finalmente, la pertenencia de clase desaparece, de modo que es muy difícil lograr alcanzar la “unidad -organizativa, expresiva, simbólica- y una identificación en común” (Anton, 2008: 132).

En consecuencia, consideramos que estas transformaciones, tanto a nivel objetivo, como subjetivo, son fundamentales, debido a que desembocan en un elemento común: que la clase trabajadora se vea en la necesidad de activamente buscar desarrollar capacidades y habilidades que le permiten adecuarse y enfrentar la incertidumbre de las relaciones flexibles y efímeras, y, por tanto, que los faculten para sobrellevar las cargas y riesgos financieros. Con ello se ha generado un nuevo orden social cuya exigencia a los individuos es mayor en términos de las competencias y habilidades que

se espera que estos posean para adaptarse a las nuevas estructuras productivas y financieras, cuyo resultado puede considerarse una metamorfosis del mundo del trabajo.

La naturaleza de una metamorfosis del trabajo se encuentra en el hecho de que los trabajadores han pasado a ser considerados como los responsables de crear y desarrollar las condiciones que les permitan garantizar su propia empleabilidad¹⁰, es decir, insertarse exitosamente al mercado laboral y, al mismo tiempo, capacitarse constantemente para enfrentarse a estructuras productivas que son cada vez más flexibles, inciertas y llenas de riesgos productivos y financieros.

Dicha metamorfosis es primordial en la interpretación de los fenómenos laborales debido a que representa una ruptura en la concepción del trabajo humano, propia de la economía política, pues ya no se trata del uso de una cierta cantidad de fuerza de trabajo durante un período de tiempo determinado, ni tampoco de un problema de combinación eficiente del trabajo como un factor productivo (Foucault, en Agüero, 2013), sino, más bien, de la transformación de la economía y de la sociedad en unidades-empresas. Una construcción alrededor del concepto de sociedades como unidades-empresas implica, al mismo tiempo, una forma básica de racionalización en la que el *homo economicus* maximiza beneficios como un inversor-capitalista, es decir, un individuo poseedor, no de “un capital-dinero, sino de un capital-destreza”, y a partir del cual “deciden dónde invertir -en qué empresa y por cuánto tiempo-”, lo cual implica que la inversión significa todo aquello relacionado con gastos que le permiten acrecentar sus competencias (López-Ruiz, 2006:88).

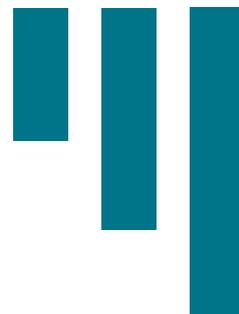
¹⁰ En este artículo, se retoma el concepto de “metamorfosis del mundo del trabajo” presentado por Antunes (2000). Sin embargo, se considera que Antunes únicamente plantea a la metamorfosis en términos del surgimiento de tendencias complejas, heterogéneas y contradictorias, pero aquí se considera que la verdadera naturaleza de la metamorfosis se encuentra en que las transformaciones objetivas y subjetivas del trabajo desembocan a un punto en común: el capital de competencias.

Conclusiones

Las transformaciones políticas y económicas de los últimos treinta años han dado paso a una metamorfosis en el mundo del trabajo. Dicha metamorfosis se caracteriza por trastocar la manera en que se organiza el proceso de producción (formas flexibles, polivalentes, precarias e informales) y por definir una nueva subjetividad de los trabajadores, bajo la cual la cultura colectiva de clase se ha vuelto mucho más difusa al ser sustituida por una serie de proyectos y metas individualistas.

La naturaleza de esta metamorfosis se encuentra en la posibilidad de que a los trabajadores no solo se les conciba como propietarios de un capital-destreza, sino que se les considere personalmente responsables de las condiciones bajo las cuales se insertan en el mundo del trabajo, pues estos poseen las capacidades que les permiten hacer frente a las nuevas condiciones de riesgo, tanto productivo, como financiero.

La importancia de comprender los orígenes de la transformación profunda de las relaciones laborales de la actualidad, así como la naturaleza de la mutación en el mundo del trabajo, radica en vislumbrar, por un lado, el contexto histórico y social específico que la ha generado, y por otro, la necesidad urgente de construir un marco analítico que explique teóricamente la ruptura en la concepción del trabajo y de los trabajadores en las sociedades contemporáneas y, con ello, empezar a plantear el rumbo que tomará el mundo del trabajo.



Referencias

- Agüero, J. (2010). *Vision de futuro*. Recuperado de revistacientifica@fce.unam.edu.ar
- Antón, A. (2008). Cambios de identidades laborales y de clase. *Revista Sociología del Trabajo* n.º 63.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 83-96.
- Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Brasil: Dany Editora Ltda.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Boltansky, L., y Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.
- Boyer, R. (2011). *Les financiers détruiront-ils le capitalisme?* París: Económica.
- Coriat, B. (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organizacion en la empresa japonesa*. España: Siglo XXI Editores.
- Le Goff, J.-P. (1993). Carmagnat Fanny. Le mythe de l'entreprise: critique de l'idéologie managériale. *Réseaux*, 11(61), 143-144. Recuperado de http://www.persee.fr/doc/reso_0751-7971_1993_num_11_61_2412
- Lapavistas, C. (2011). Theorizing Financialization . *Work, Employment & Society*, 611-626.
- López-Ruiz, O. (2006). ¿Somos todos capitalistas? Del obrero al trabajador-inversor. *Nueva Sociedad*(202), 87-97.
- Sotelo Valencia, A. (2010). Crisis capitalista y desmedida del valor. *Un enfoque desde los Grundrisse*. México: Editorial Itaca.
- Soto Roy, Á. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, VIII(2), 102-119.
- Thompson, E. (1966). *The making of the English working class*. EE.UU.: Vintage Books.
- Thompson, P. (2003). Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain. *Work, employment and society*, 17(2), 359-378.