



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Universidad de la República

Facultad de Psicología

TRABAJO FINAL DE GRADO
Monografía

**La construcción de subjetividad de los jóvenes en tiempos de
Hipermodernidad en relación a sus primeras experiencias laborales**

Estudiante:

Shamila Maidana
C.I: 4.625.379-2

Tutor:

Prof. Dra Clara Weisz

Revisor:

Montevideo, Uruguay
Octubre - 2025

ÍNDICE.

| | |
|---|-----------|
| I. RESUMEN..... | 3 |
| II. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| III. DESARROLLO..... | 6 |
| i. Antecedentes de la Hipermmodernidad..... | 6 |
| ii. Hipermmodernidad y nuevos modos en las organizaciones de trabajo..... | 10 |
| iii. Repercusiones de la subjetividad en el trabajo en la época de la hipermmodernidad... | 14 |
| iv. Jóvenes, trabajo y subjetividad en sus primeras experiencias laborales..... | 21 |
| vi. Equilibrio entre tiempo libre y laboral de los jóvenes en la actualidad..... | 26 |
| IV. CONSIDERACIONES FINALES..... | 32 |
| Referencias..... | 34 |

I. RESUMEN

En el presente trabajo se estudia cómo los jóvenes construyen su subjetividad en el contexto de hipermodernidad, especialmente en sus primeras experiencias laborales. El análisis se realiza desde una perspectiva psicológica de la subjetividad y se sustenta en aportes teóricos de autores como Dejours, Bauman, Illouz, Ehrenberg, Han, entre otros. Se examina el pasaje desde la Revolución Industrial hacia la Hipermodernidad y los efectos que estas transformaciones generan en la construcción subjetiva de los sujetos. Se concluye, que en la actualidad, la sociedad hipermoderna - caracterizada por lógicas de autoexigencia, autoexplotación, hiperconsumo y aceleración- presiona a los jóvenes a prepararse continuamente para el mercado y a capacitarse constantemente, lo que en múltiples casos deriva en distintas psicopatologías vinculadas al agotamiento. Asimismo, los jóvenes otorgan gran valor al tiempo libre, en busca de equilibrio entre la vida personal y laboral, aunque dicho tiempo suele transformarse en espacio de consumo, ya sea a través del ocio o de la formación. Buscan trabajos flexibles que les otorguen autonomía e independencia, y valoran el reconocimiento y el éxito personal. Finalmente, los vínculos sociales, aunque necesarios, tienden a volverse frágiles o competitivos debido a las exigencias del mercado.

Palabras clave: jóvenes, trabajo, hipermodernidad, subjetividad

II. INTRODUCCIÓN

La inserción de los jóvenes al mercado laboral simboliza un momento crucial en la construcción de su subjetividad, dado que implica asumir nuevos roles que repercuten en su identidad y en su vida psíquica. Los cambios históricos en las organizaciones de trabajo y en las formas de desempeñar las tareas, influyen directamente en la construcción de la subjetividad de los sujetos y en la forma en que la vivencian. En este trabajo se tomarán estas transformaciones desde el inicio de la Revolución Industrial a la actualidad, considerando el contexto de la hipermordernidad.

Actualmente, este contexto se caracteriza por lógicas de productividad, cultura del rendimiento y fragilización de los vínculos sociales. Estas condiciones influyen en cómo los jóvenes- en este caso, mayores de 18 años- viven sus primeras experiencias laborales, construyen su subjetividad y gestionan el equilibrio entre su vida personal y laboral.

Resulta pertinente abordar esta temática, dado que se trata de un fenómeno propio de la actualidad y de las generaciones que están ingresando al mercado laboral. Es relevante pensarlo desde una mirada psicológica, ya que permite comprender los efectos de las transformaciones sociales y económicas sobre la subjetividad de los jóvenes, quienes se encuentran inmersos en una cultura de hiperconsumo, autoexplotación y competitividad. En este contexto, no prepararse o no adaptarse a las demandas del mercado puede implicar el riesgo de exclusión.

El propósito de este trabajo es comprender las transformaciones que han tenido las organizaciones laborales y cómo se dan en la actualidad, en el marco de la hipermordernidad y el impacto que estas generan en la subjetividad de los jóvenes. Asimismo, se busca reflexionar sobre cómo equilibran su vida personal y laboral en una sociedad atravesada por el consumismo, la exigencia constante de rendimiento y los cambios en los vínculos sociales.

Para ello, el trabajo se estructura en cuatro apartados. En el primero se abordan los antecedentes de la hipermordernidad, describiendo la revolución industrial, los modelos taylorista, fordista y toyotista, así como los cambios en la organización del trabajo.

Luego se analiza el contexto actual de la hipermodernidad y los nuevos modos de organización laboral, el impacto que tuvo la revolución tecnológica en la vida de los sujetos y en su subjetividad, donde patologías como el estrés y el agotamiento cobran relevancia. También se examina el impacto que tuvo la pandemia Covid-19 en las modalidades de trabajo, especialmente el traslado del lugar de trabajo de las oficinas al hogar, lo que generó una línea difusa entre la esfera laboral y familiar, junto con la precarización del trabajo.

En el siguiente apartado, se abordan las repercusiones del trabajo en la hipermodernidad y su influencia en la construcción de los sujetos, analizando la autoexigencia, la subjetividad, la intersubjetividad, la importancia de los vínculos en el trabajo y la competitividad, así como el reconocimiento y sufrimiento. Posteriormente, se examina cómo todo esto influye en la subjetividad de los jóvenes cuando ingresan al mercado laboral y en sus primeras experiencias laborales.

Por último, se analiza el equilibrio entre la vida personal y laboral de estos jóvenes, quienes valoran cada vez más el tiempo libre para poder compartir con sus familias y vínculos, procurando no repetir los modelos laborales de generaciones anteriores. Sin embargo, debido al hiperconsumo, en muchas ocasiones esto resulta difícil, ya que se trabaja para consumir más, e incluso el ocio y la preparación para el futuro se transforman en servicios de consumo. Además, valoran cada vez más los beneficios vinculados al tiempo y la flexibilización horaria, priorizando entornos de trabajo más autónomos.

III. DESARROLLO

i. Antecedentes de la Hipermodernidad

La edad contemporánea estuvo marcada por el surgimiento de la Revolución industrial, instaurándose en Inglaterra a finales del S. XVII y extendiéndose hasta el S.XIX. La misma dió lugar a una transformación en los modos de producción y como consecuencia variaciones en la subjetividad.

Según Grudemi (2018), se caracterizó por un período en el que hubo un desplazamiento paulatino de la mano de obra artesanal al uso de maquinaria, lo que permitió optimizar la producción, disminuyendo los tiempos, la complejidad y los costos, hecho que condujo a que el trabajo de los artesanos fuera disminuyendo debido a las nuevas industrias fabriles. En la misma línea, Supervielle y Quiñones (2008) sostienen que tanto artesanos como agricultores debieron migrar del campo a las grandes ciudades en búsqueda de nuevas oportunidades de empleo con el propósito de poder sustentarse en un nuevo contexto con base capitalista. Esta decisión implicó abandonar a sus familias y expandirse hacia las principales ciudades.

Grudemi (2018) señala además, que en el transcurso de esta etapa surgió la burguesía y la fuerza obrera con sus diferencias de clases, lo que posteriormente dió lugar a la creación de los sindicatos por parte de los trabajadores, para defender sus derechos humanos debido a las exigencias que los burgueses imponían sobre los mismos.

A lo largo de este período surgieron tres modos de producción que fueron desarrollándose según las necesidades del mercado. Estos son los modelos: Taylorista, Fordista y Toyotista.

El modelo Taylorista implementado por Frederick Taylor durante la segunda década del siglo XX consistía en instruir al trabajador en una determinada tarea debiendo ejecutarla de manera reiterada durante toda su jornada laboral por el que a cambio percibía un bajo salario. Asimismo Wittke (2007) plantea que "...La fragmentación de las tareas realizadas en el trabajo, la medición de los movimientos, gestos y posturas del trabajador, implicaron la exclusión de las capacidades cognitivo-afectivas de los sujetos..." (p. 3).

En este sentido lo planteado por el autor se encuentra estrechamente relacionado con lo que Karl Marx plantea en los manuscritos filosóficos de 1844 sobre el trabajo enajenado donde sostiene que:

Así, pues, mediante el *trabajo enajenado* crea el trabajador la relación de este trabajo con un hombre que está fuera del trabajo y le es extraño. La relación del trabajador con el trabajo engendra la relación de este con el del capitalista o como quiera llamarse al patrono del trabajo. *La propiedad privada* es, pues, el producto, el resultado, la consecuencia necesaria del *trabajo enajenado*, de la relación externa del trabajador con la naturaleza y consigo mismo. (Marx, 1844/2001)

De esta manera, las ideas de Wittke (2007) tomando los aportes de Marx(1844/2001) posibilitan entender cómo al realizarse la producción a gran escala y por medio de maquinaria, el producto sufrió modificaciones pasando de ser artesanal a ser todas las muestras de un mismo elemento exactamente iguales. Esto dió lugar a que se perdiera lo que caracterizaba al trabajo artesanal cuyo objetivo principal era crear una pieza única e irrepetible y que la persona que lo adquiría sabía su procedencia y el artesano que lo había realizado. Como consecuencia el trabajo artesanal perdió relevancia debido al alto costo lo que condujo a que lo primordial fuese el producto final, generando así una desrealización de la persona, ya que el producto no era del artesano sino del empleador que impartía las instrucciones de la tarea a desempeñar mientras el empleado era el encargado de llevarla a cabo a cambio de un salario con el cual poder cubrir sus necesidades personales y familiares.

Posteriormente, Henry Ford implementó un modelo de producción en cadena que profundizó la fragmentación de las tareas y el control que se tenía sobre el trabajador. Este modelo era basado en la producción en línea, donde a cada trabajador se le asignaba una tarea específica permitiendo que se llevara a cabo de manera eficiente el ensamblaje de las piezas de los autos, logrando así un resultado idéntico del mismo modelo pero producido a grandes escalas.

Según Wittke (2007) el modelo Fordista potenció al Taylorista y la combinación de ambos fue lo que caracterizó a las fábricas en la sociedad industrial (p. 3). Este modelo de organización del trabajo puede ser comprendido, en términos de Foucault (2002) como dispositivo Panóptico, puesto que las fábricas eran consideradas lugares de encierro donde se pasaban extensas jornadas laborales. El autor lo describe de la siguiente manera:

...El panóptico es un lugar privilegiado para hacer posible la experimentación sobre los hombres, y para analizar con toda certidumbre las transformaciones que se pueden obtener de ellos. El Panóptico puede incluso constituir un aparato de control sobre sus propios mecanismos. Desde su torre central, el director puede espiar a

todos los empleados que tiene a sus órdenes: enfermeros, médicos, contramaestres, maestros, guardianes; podrá juzgarlos continuamente, modificar su conducta, imponerles los métodos que estime los mejores; y él mismo a su vez podrá ser fácilmente observado. Un inspector que surja de imprevisto en el centro del Panóptico juzgará de una sola ojeada, y sin que se le pueda ocultar nada, cómo funciona todo el establecimiento. (p. 188)

De acuerdo con este planteo las fábricas se estructuraban bajo este dispositivo de control. La torre central tal como la describe era el lugar donde se posicionaba el jefe y desde ese único punto era capaz de controlar y vigilar a todo el establecimiento. La incertidumbre de los trabajadores al saber si estaban siendo vigilados funcionaba como mecanismo disciplinario, dado que ante la posibilidad de que esto pudiese ocurrir aseguraba el autocontrol del trabajador y la correcta ejecución de las tareas asignadas (Wittke, 2005; Foucault, 2002).

En ese contexto, Sennett (2000) plantea que durante este período era habitual que los trabajadores concibieran proyectos de vida laborales a largo plazo. El trabajo implicaba un largo período de permanencia en un mismo lugar, lo que generaba vínculos de confianza y lealtad entre el empleado y el empleador. La trayectoria era lineal y los logros acumulativos. Además los lazos sociales eran perdurables, las personas nacían, trabajaban y vivían en un mismo lugar de residencia lo que llevaba a compartir espacios cotidianos con los vecinos. Los avances tecnológicos en cuanto a comunicación y redes todavía no estaban en todo su esplendor por lo que la comunicación era presencial.

Posteriormente, se observaron nuevas formas de organización social, -las predominantes en la actualidad-, caracterizadas por la flexibilidad, precarización e inestabilidad laboral, aspectos que serán abordados en capítulos posteriores.

Continuando con el análisis de las transformaciones de la industria fabril, después del fordismo, surgió el Toyotismo que tuvo lugar en Japón y fue implementado por Ohno (1991), como se señala en su libro "...su implementación se inició poco después de la Segunda Guerra Mundial. Pero no empezó a atraer la atención de la industria japonesa hasta la primera crisis del petróleo en otoño de 1973..." (p. 11). En este punto empiezan a tenerse en cuenta lo que Wittke (2007) denomina como "capacidades cognitivo-afectivas del trabajador" (p. 3) que en el modelo Panóptico no eran consideradas. Además se implementó la multitarea, es decir, que un mismo trabajador ejecutaba diversas tareas simultáneamente, dando lugar a la adquisición de nuevas habilidades y el trabajo en equipo (Wittke, 2005).

Con respecto a estas reconfiguraciones que han tenido lugar en las organizaciones del trabajo, cabe resaltar que, si bien en la actualidad se apuesta a nuevas formas, Dejours (2000) advierte que las tareas propias del Taylorismo y del Toyotismo continúan vigentes:

...Las tareas repetitivas con control del tiempo siguen ganando terreno a escala mundial y colonizan todo el sector terciario, inclusive el sector primario en numerosos países, Por cierto el Taylorismo no está solo hoy en día.

Existe también el Toyotismo o el Ohnismo, la dirección por objetivos y la lenta erosión del asalariado por los contratos individuales de derecho privado que cambian las relaciones de trabajo, sustituyendo el derecho del trabajo por el derecho comercial, es decir que hace retroceder las protecciones jurídicas que benefician a los trabajadores. (p. 2)

Como consecuencia, aunque emergen nuevas formas de organización del trabajo, las anteriores continúan utilizándose en la dinámica laboral contemporánea.

No obstante, justo a esta persistencia de modelos tradicionales, comienzan a configurarse nuevas lógicas laborales. De este modo, Supervielle y Quiñones (2008) plantean que hay una nueva conceptualización del trabajo denominada “Sociedades de resolución de problemas” dado que “...nos encontramos en sociedades crecientemente complejas que requieren progresivas intervenciones humanas para mantener las condiciones de “normalidad” social” (p. 36). Es por esta razón que el trabajo de servicios cobra relevancia expandiéndose y generando nuevos puestos que requieren solucionar problemas de mayor complejidad.

A partir de esta conceptualización del trabajo, Reich (1993) en Supervielle y Quiñones (2008), identifica tres categorías nuevas de trabajadores: “los servicios rutinarios de producción” “los servicios a personas” y los “analistas simbólicos”.

En primer lugar hace referencia a los trabajadores que emplean las tareas al estilo Taylorista-fordista en la industria pero también de las nuevas tecnologías de servicios que requieren de tareas monótonas, a modo de ejemplo son los analistas de datos que están constantemente realizando una tarea determinada. En segundo lugar hace alusión a los servicios que son contratados para personas como cuidado de niños, adultos, limpieza del hogar y similares. Del mismo modo que la categoría anterior, son trabajos rutinarios pero en

este caso se brindan de una persona a la otra. Esta categoría ha tenido un gran incremento en el último tiempo.

Finalmente, en la última categoría se ubican profesionales, especialistas y consultores que brindan solución a los problemas que se presentan, implementan estrategias, generan planificaciones, entre otras tareas inherentes. En líneas generales, el trabajo implica tareas de tipo intelectual por sobre el esfuerzo físico.

En síntesis, estos cambios en las organizaciones del trabajo a través de los años son los que permiten contextualizar los antecedentes de la hipermodernidad de la cual hablaré en los siguientes apartados, abarcando no solo aspectos laborales sino también los cambios culturales y sociales que impactan en el ámbito laboral en la actualidad.

ii.Hipermodernidad y nuevos modos en las organizaciones de trabajo

En este marco resulta relevante introducir el concepto de Hipermodernidad acuñado por Lipovetsky (2006) que se caracteriza por una etapa marcada por la aceleración, el hiperconsumo y autoexigencia. Según el autor la hipermodernidad se basa en:

...hacer más en el menor tiempo posible, obrar sin tardanza: la carrera competitiva lleva a primar lo urgente sobre lo importante, la acción inmediata sobre la reflexión, lo accesorio sobre lo esencial. Lleva asimismo a crear una atmósfera de exageración, de estrés permanente, así como toda una serie de trastornos psicosomáticos. De ahí la idea de que la hipermodernidad se caracteriza por la ideologización y la generalización del reinado de la urgencia. (p. 81)

Estas características de la hipermodernidad se ven reflejadas en el ámbito laboral por lo que resulta pertinente traer a consideración la definición de trabajo que según la OIT(s.f.) es definido como “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”

En consonancia con la definición de la OIT(s.f.), (Dakduk y Torres, 2013) plantean que el trabajo en la actualidad no es ejecutado únicamente para percibir una remuneración a cambio sino que cumple distintas funciones. Entre ellas, comprende que si el trabajador le

atribuye cierto valor a su labor y se siente parte activa dentro de la organización, es capaz de sentir satisfacción por desempeñar las tareas asignadas y formar parte. Además el trabajo aporta estatus social. Ocupar determinados cargos o formar parte de organizaciones con un alto reconocimiento puede incentivar a las personas a integrarse a ellas. En este contexto, el aprendizaje adquiere un rol central, dado que las competencias y habilidades desarrolladas en una organización se incorporan como recursos propios del trabajador, permitiéndole continuar su desarrollo a nivel personal y en futuras experiencias laborales. Asimismo, en las organizaciones de trabajo se debe cumplir con determinadas obligaciones laborales, mediante un contrato de trabajo en el que se establece la carga horaria, jornada laboral, modalidad y otras cuestiones relacionadas. De este modo, el compromiso con este contrato constituye no sólo la aceptación de las normas, sino también en el caso de las primeras experiencias laborales conduce a la adultez en la que se adquieren autonomía e independencia para el futuro.

Estos modos de trabajo actuales se inscriben en un proceso de transformación tecnológica que comenzó Según Castells (2000) a finales del siglo XX, en el que se pasa a un paradigma tecnológico marcado por las nuevas tecnologías de la información, lo que implica importantes avances y descubrimientos. La característica principal de esta revolución es la utilización del conocimiento en dispositivos que lo procesan y generan información. Inicialmente, estas tecnologías se concentraron en California (EE.UU.) durante los años 70; posteriormente se extendieron a algunas ciudades de Europa Occidental, y finalmente, se difundieron a nivel global con un ritmo acelerado entre 1970 y 1990. No obstante, el acceso y la velocidad de implementación no se dió en todo el mundo por igual: algunas ciudades y clases sociales no se incorporaron al mismo ritmo.

Este nuevo paradigma cambió la economía industrial en una economía global, generando nuevas competencias. Las empresas debieron modificar sus modos de organización, pasando de estructuras verticales a horizontales, visibilizándose en algunas compañías de EE.UU. a partir de 1990. En esta década la tecnología creció abruptamente debido a "...la digitalización de la red de telecomunicaciones, el desarrollo de la transmisión en banda ancha y el aumento espectacular del rendimiento de los ordenadores conectados por la red..." (Bar & Borrus, 1990, citado en Castells, 2000, p. 65).

En este contexto, Beck (2000) señala que "...La economía global se apoya en la capacidad para anular distancias y organizar un proceso de trabajo fragmentado a nivel planetario. La consecuencia es que se modifica la estructura interna y la arquitectura categorial de la sociedad..." (p. 42).

Este fenómeno no solo transformó la economía industrial a la global, sino también la estructura social y las relaciones laborales. Según Dejours (2000) en 1979 se realizó un coloquio en el que se abordó cómo el desempleo masivo, producto de la revolución tecnológica, podría afectar la salud mental de los trabajadores, considerando que la llegada de nuevas tecnologías aumentaría la desocupación. Aunque inicialmente se atribuía a la automatización, actualmente se reconoce que el desempleo no se debe únicamente a esta (p.1).

Como consecuencia de la nuevas formas de organizaciones del trabajo, menciona que surgieron nuevas psicopatologías mentales denominadas de “Sobrecarga” tales como “agotamiento, problemas músculo-esqueléticos y lesiones por esfuerzos repetitivos, incluidas en tareas que no implican ninguna manipulación, consumo masivo de psicotrópicos y dependencias, tentativas de suicidio y más recientemente, suicidios hasta en los lugares de trabajo” (Dejours, 2000, p. 2).

En este marco, los cambios en la organización laboral, junto con la revolución tecnológica y la expansión de las TIC, transformaron profundamente las formas de trabajo, generando nuevas exigencias y mayores niveles de sobrecarga en los trabajadores. Con la llegada de la pandemia por Covid-2019, estas transformaciones se intensificaron, ya que muchos sujetos debieron migrar su espacio laboral al hogar, lo que difuminó los límites entre su vida laboral y familiar. Esto derivó en mayores niveles de agotamiento, estrés y consumo de medicación , evidenciando la fragilidad del equilibrio entre ambas esferas.

Debido a ello, a raíz de la pandemia de Covid-19, se incorporan nuevas modalidades de empleo que se integraron a los procesos existentes, siendo las TIC (tecnologías de la información y comunicación) de especial relevancia. Tal como lo plantea Wittke et al. (2023) en esta circunstancia se consideró pertinente que los trabajadores desarrollaran el trabajo desde sus hogares en el caso que el puesto lo permitiera como por ejemplo, puestos administrativos y de oficina. Este cambio ocurrió de manera abrupta y sin las herramientas necesarias. A pesar de que se venía aplicando en ciertos sectores entre ellos el de TI, software y empleos directamente relacionados a la tecnología, no existía un marco de regularización para llevar a cabo esta modalidad de empleo. Asimismo, generalmente era necesario que el trabajador pagará el internet o costeara los gastos de teléfono para comunicarse con el resto del personal de la organización y realizar sus tareas. Como consecuencia de este hito los empleadores se vieron en la necesidad de adoptar nuevas medidas y formas de ejercer el control y poder sobre los empleados.

En respuesta a esta situación, ante los cambios efectuados en las organizaciones de trabajo, se configuró en el año 2021 la ley 19.978 “Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo”. Esta normativa establece los derechos y obligaciones que tienen empleado y empleador, en la que regula aspectos como la carga horaria laboral, la salud laboral, la protección de los trabajadores y la compensación por el uso de herramientas y servicios de su domicilio con fines laborales, entre otras cuestiones pertinentes.

Si bien la pandemia impulsó cambios y nuevas implementaciones en los modos de trabajo dentro de las organizaciones, también tuvo efectos significativos en otros ámbitos del comercio como la expansión de las ventas por distintos medios digitales que se potenciaron por las TICs. Las organizaciones debieron adaptarse a esta nueva economía y a las nuevas modalidades de venta, que si bien ya existían, con la pandemia se consolidaron como el principal medio de comercialización debido al cierre temporal de los negocios. Como consecuencia de las ventas digitales se consolidó el reconocimiento de los influencers, quienes en su mayoría son jóvenes, que reúnen un gran número de seguidores y por medio de sus redes sociales promocionan diferentes productos, obteniendo a cambio compensaciones económicas o “canjes” (productos de las marcas) por recomendarlo, lo que contribuye a nuevas formas de economía y marketing digital.

Asimismo uno de los aspectos centrales de la hipermodernidad es el trabajo precario, tal como sostiene Araujo (2011) :

El trabajo precario es otro de los modelos que surge con fuerza: tiempos cortos, inciertos, inestables, prescindibles.

Tiempos “descartables”, a deseo y voluntad del empleador, que se va transformando cada vez más en verdadero empleador “virtual”. Estos Tiempos y empleos precarios y descartables, producen heridas en nuestro universo psíquico.

Para los más jóvenes, quizás, para los más “aptos”, representan formas de “pruebas” laborales para ir ascendiendo y “fogueándose” en el camino al éxito y a la excelencia total... para los otros, para la gran mayoría, implican incertidumbre cargada de angustia y de impotencia libidinal.

Para unos y otros genera stress, ansiedad y síndrome de agotamiento psíquico, social , corporal.

Sin embargo, ese stress, esa ansiedad por permanecer en la esfera de la producción reconocida y gratificada, es vivido también como estímulo y tensión “creadora”, como fuente de posible éxito, como signo de un tiempo nuevo y un espacio universal a conquistar. (p. 7)

La precariedad laboral descrita por la autora permite abordar un análisis más amplio sobre la hipermodernidad, en el que se evidencian desigualdades a nivel social y cultural así como efectos psicológicos y emocionales en los trabajadores. Esta aproximación sirve como eje inicial para el próximo apartado, en el que se profundizará sobre la influencia de los medios de comunicación, la cultura del exceso de positividad y productividad, y la autoexigencia propias de la hipermodernidad.

iii. Repercusiones de la subjetividad en el trabajo en la época de la hipermodernidad

Un aspecto central de la hipermodernidad es cómo los cambios culturales han transformado la subjetividad del trabajo. Desde fines del Siglo XX a la actualidad, las organizaciones de trabajo han atravesado cambios significativos, sobre todo en la dimensión cultural y subjetiva, entre ellos el pasaje de la organización de un modelo en el que era irrelevante la vida afectiva del trabajador hacia el presente en el que resulta evidente que el sujeto no puede separar lo laboral de lo personal.

Frente a estas condiciones laborales resulta pertinente considerar el trabajo también desde sus dimensiones subjetiva, intersubjetiva y de sufrimiento planteadas por Dejours (2000) las cuales se presentan a continuación:

Entiende por trabajo subjetivo que es la relación que el trabajador tiene consigo mismo durante la realización de sus tareas. En este proceso, el sujeto se pone a prueba con el resto (mundo exterior y/o laboral) e internamente con sus propias resistencias, teniendo en cuenta sus limitaciones y desconocimientos. Este enfrentamiento constituye un desafío constante que puede dar lugar al sufrimiento pero que también permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Al superar estos obstáculos ocurre que las resistencias con el exterior y consigo mismo se vencen por lo que el sujeto se transforma desarrollando su subjetividad. Es a través de las experiencias que se generan nuevos aprendizajes y crecimiento personal (p. 4).

Como segundo concepto, el trabajo intersubjetivo supone que no implica únicamente una relación del sujeto consigo mismo sino que también involucra a otros. El trabajo siempre se desarrolla en relación con otros (superiores, colegas, clientes, etc.) y repercute en el vínculo

social. Este vínculo no se constituye de la misma manera que en la vida amorosa, sino que se sostiene por la búsqueda del reconocimiento en las relaciones laborales (p. 5).

En última instancia, para el autor el trabajo implica sufrimiento aunque este no debe ser visto necesariamente como negativo. Enfrentarse al sufrimiento en el que surgen resistencias, límites y frustraciones supone también una oportunidad de trabajo subjetiva y crecimiento personal. Las adversidades que surgen en la práctica laboral impulsan al sujeto a repensar estrategias, elaborar nuevas ideas y soluciones. Sin embargo el proceso conlleva riesgos porque implica tomar decisiones que pueden generar resultados indeseados o erróneos. Además cuando se trabaja colectivamente, la búsqueda de soluciones debe ser expuesta a los demás miembros del grupo, incluyendo aquellas que involucran atajos o transgresiones de las normas previamente establecidas. Al realizarlo de forma compartida pueden generarse espacios de tensión y riesgos pero también se dan espacios de cooperación y aprendizaje (p. 5).

Luego de enfatizar en las dimensiones subjetivas, intersubjetivas y el sufrimiento planteados por Dejours (2000) resulta oportuno integrar el aporte de Wittke (2005) sobre el significado que se espera que el sujeto atribuya al trabajo. Sobre este plantea que:

... Entendemos que la asignación de sentido viene dada por la identificación del sujeto con el producto de su trabajo. Esta necesaria, pero cada día menos existente, identificación requiere una red de relaciones significativas entre las personas, que permitan que ellas se conozcan y reconozcan como sujetos con capacidad para transformar la realidad. (p. 20)

Tal como lo plantea el autor en la cita anterior, sería esperable que el sujeto se sienta identificado con su trabajo y le de sentido, lo que se conecta con la idea de trabajo subjetivo propuesta por Dejours (2000) en la que cada uno establece una relación consigo mismo y con su trabajo, sin embargo, esto ocurre cada vez con menor frecuencia. Cuando el sujeto desempeña el trabajo en un contexto que considera el adecuado, y ejecutando tareas que le son significativas, el entorno se torna más propicio y satisfactorio que si las condiciones no son las esperadas.

Asimismo, Wittke (2005) señala que "... el trabajo sigue teniendo un papel central como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana. Brinda una identidad, un lugar social. Es constructor de un espacio de pertenencia, real o simbólico" (p. 25).

En relación con esta dimensión social del trabajo Illouz (2007) observa que:

.... Al mismo tiempo que las interacciones sociales en el lugar de trabajo exigían cada vez más que el yo representara su interioridad auténtica (bajo la forma de emociones y necesidades), la persuasión terapéutica establecía un mecanismo de reconocimiento social por el cual el yo así expuesto podía protegerse. Así, la comunicación es una manera de definir un modo de sociabilidad en el que debe preservarse un sentido del yo siempre precario. La comunicación, entonces, define una nueva forma de competencia social en la cual el autocontrol emocional y lingüístico apunta a establecer patrones de reconocimiento social (p. 55)

En conjunto, las perspectivas de Wittke (2005) e Illouz (2007) resultan relevantes para comprender que las organizaciones de trabajo, constituyen espacios generadores de vínculos. Dichos espacios habilitan la posibilidad de mostrarse auténtico y desarrollar habilidades comunicativas, tanto con el personal interno como con los clientes. Simultáneamente, la organización favorece un sentimiento de inclusión y pertenencia, brindan un cierto estatus social, entre otros aspectos.

Con respecto a la constitución de estos espacios generadores de vínculos, entre estos vínculos se producen códigos que son propios de los equipos y para la organización en su conjunto, los cuales van a influir en la postura adoptada hacia el trabajo. De esta manera si la mayoría del equipo se encuentra conforme con las tareas y las condiciones laborales lo esperado es que el resto se sientan de la misma forma, en cambio, si predomina la desmotivación también será general (Wittke, 2005).

Considerando lo desarrollado previamente, dichos vínculos y/o espacios de trabajo también pueden inducir a la competencia debido a la autoexigencia propia de la hipermodernidad. Los sujetos, tanto dentro de los equipos de trabajo como al aspirar a un puesto en una organización, se ven impulsados a incrementar constantemente su desempeño, con el fin de acceder a mejores oportunidades y poder destacarse del resto. En este sentido Bauman (2007) plantea que "...El progreso se ha convertido en algo así como un persistente juego de las sillas en el que un segundo de distracción puede comportar una derrota irreversible y una exclusión inapelable" (p. 21). De este modo, los logros actualmente dependen cada vez más del propio sujeto por lo que genera dinámicas de competencia ya que deja de estar determinado por un superior que imponga las tareas para pasar a depender del trabajador y

su desempeño. Con el propósito de analizar esta realidad Han (2014) desarrolla el concepto de “sujeto de rendimiento” en el que lo describe de la siguiente manera:

El sujeto del rendimiento, como empresario de sí mismo, sin duda es libre en cuanto que no está sometido a ningún otro que lo mande y lo explote; pero no es realmente libre, pues se explota a sí mismo, por más que lo haga con entera libertad. El explotador es el explotado. (p.19)

Desde una perspectiva más amplia Han (2014) plantea que debido a la globalización y el acceso a la información a través del manejo de internet se han generado interconexiones entre países. Como resultado, los sucesos de un país ya sean positivos o negativos van a repercutir en el resto del mundo. En este contexto, el progreso adquiere un carácter competitivo como mencionaba anteriormente, dado que los puestos de trabajo son inestables, las relaciones de trabajo son precarias y todo se encuentra en constante transformación, de modo que el avance de un sujeto puede repercutir en las oportunidades y desempeño de otros.

Este escenario aumenta la relevancia e inestabilidad del estatus social, ya que cualquier posición económica puede perderse debido a las competencias y presiones del mercado global. Además, la falta de preparación y/o acceso a recursos puede conducir a la exclusión laboral, obligando a los sujetos a asumir empleos en los que no se sienten identificados o que son más sacrificados y con condiciones laborales precarias.

En este sentido, resulta pertinente considerar el caso de los inmigrantes, quienes, si bien son admitidos al llegar, con regularidad son trasladados a diferentes zonas del país para mantenerlos alejados de la urbanización. Otros emigran a países como Bangladesh o China, donde se enfrentan a condiciones de explotación laboral. En estos contextos, es común que no haya regularización del empleo, hay participación de menores en tareas laborales desde edades tempranas, lo que imposibilita que en la adultez puedan salir de ese estrato social porque no pueden adquirir la formación necesaria para las demandas laborales de la sociedad actual. De este modo, vivir en estas condiciones se vuelve un obstáculo a la hora de pensar en una vida digna en la adultez, no por falta de voluntad sino por falta de oportunidades.

Cabe destacar que la precarización laboral no es sólo limitada a las organizaciones de trabajo tradicionales, también afectan al teletrabajo y trabajo independiente aunque inicialmente estas modalidades resulten atractivas para el sujeto.

Tal es el caso del teletrabajo en el sector tecnológico que con frecuencia los trabajadores son contratados para proyectos concretos lo cual genera inestabilidad laboral. Este tipo de trabajo implica la realización de tareas en horarios variados y flexibles, dado que en ocasiones se brindan servicios para empresas extranjeras, pudiendo ser necesario trabajar en distintos horarios incluyendo turnos nocturnos debido a las diferencias horarias entre países. En este sentido Wittke (2005) argumenta que:

El concepto de teletrabajo, por otra parte, plantea un quiebre en el manejo del tiempo y el espacio. En efecto, en un planeta impactado por migraciones masivas, el teletrabajo aparece como una forma de inserción laboral que promueve la ilusión de acortar las distancias a costa de inevitables quiebres identitarios... (p. 23)

Tanto en el teletrabajo como en el caso del trabajo independiente se ven afectadas dimensiones subjetivas e intersubjetivas previamente mencionadas dentro de este apartado, tales como la socialización en el lugar de trabajo y la construcción de sentido de pertenencia. En ocasiones, los trabajadores que desempeñan las tareas desde sus hogares no tienen posibilidad de interacción presencial con el equipo, dado que los trabajadores se encuentran en diferentes países o porque no se generan encuentros físicos.

En esta misma línea, Flores y Gray (2003) citados por Wittke (2005) plantean que:

"la vida emprendedora", en lugar de conducirse por la suerte, los talentos y la inspiración del día, se rige por aportar valor a la comunidad en la que el emprendedor vive. Es decir, "comprende renovar la vida de la comunidad a través de algún producto o servicio nuevo, de un logro político como una ley o institución, de un evento cultural o de un nuevo tipo de servicio social (p.161)

En este contexto, el sujeto es su propio empleador, lo cual, al inicio puede resultar atractivo pero puede llevar a altos niveles de exigencia pudiendo generar altos niveles de estrés si no se cumplen los objetivos deseados.

En esta misma línea de análisis, la hipermodernidad es caracterizada por la autoexigencia y el rendimiento, dimensiones que se mencionaron previamente en este apartado. De este modo, resulta pertinente tomar los aportes de Han (2014), quien plantea que en la actualidad estamos inmersos en una sociedad con exceso de positividad propia de lo que denomina "la sociedad del rendimiento". En ella el sujeto se percibe netamente como

responsable de sus propias acciones y productividad, asumiendo la responsabilidad del esfuerzo del trabajo sobre sí mismo y la autogestión.

Como afirma el autor, "...el sujeto del rendimiento es incapaz de cierre o de conclusión. Se rompe bajo la coacción de tener que producir cada vez más" (p. 40). Este exceso de positividad y la búsqueda constante del deseo de superación puede derivar en diversas patologías, entre ellas, la depresión "...El sujeto narcisista- depresivo está agotado y fatigado de sí mismo..." (p. 11). De esta manera la quietud o el descanso son vividas con rechazo, dado que el ideal hipermoderno impulsa a mantenerse en constante movimiento y productividad.

En relación con lo anterior, tomando los aportes de Dejours (2000) podemos observar que el sujeto del rendimiento se encuentra en búsqueda constante del reconocimiento por su trabajo, sobre esto el autor plantea que:

... Fundamentalmente, el reconocimiento sólo tiene poder simbólico si se dirige al hacer y no al ser. En un segundo tiempo, es el sujeto quien puede repatriar eventualmente este reconocimiento del hacer al registro del ser, como perfeccionamiento, como habilidad, como construcción de sí, como "logro" de si. (p. 6)

Es decir, para que el reconocimiento adquiera carácter desde el campo de lo social y no desde lo afectivo, debe ser dirigido hacia el trabajo o tarea realizada independientemente de quien haya sido el sujeto que la ejecutó. Posteriormente será este quien, en su interior, reelabore dicho reconocimiento y lo integre como logro propio.

En concordancia con esto, Dejours (2000) agrega que este reconocimiento está compuesto por un juicio de utilidad y otro de belleza. El primero es emitido por la línea de la jerarquía y quienes se benefician del trabajo o tarea, en función del aporte que se realizó a la organización. En cambio el de belleza es proveniente de los pares, es decir, de aquellos que tienen sólidos conocimientos sobre ese logro o tarea y con quienes se comparte las reglas y normas del oficio dentro de la organización. Este tipo de reconocimiento es el más importante para el sujeto, ya que contribuye a su realización personal y a la construcción de su identidad, la cual se sostiene en lazo con los otros y fortalece el sentido de pertenencia.

Profundizando en este planteo, se retoma la relevancia del trabajo en la constitución subjetiva y en la salud mental del individuo:

...el trabajo es el medio, tal vez es también un derecho de aportar una contribución a la sociedad, y a cambio obtener ese reconocimiento que puede inscribirse en el proceso mayor de realización de sí mismo. Esta es la razón principal por la que aquellos que están privados de trabajo sufren una tal “morbilidad” psicopatológica. Privados del derecho de aportar una contribución a la sociedad, también están privados de la posibilidad de proseguir la construcción de su identidad. (Dejours, 2000, p.7)

Teniendo en cuenta esto, resulta relevante considerar cómo se inscribe este fenómeno en la sociedad hipermoderna. En este contexto, no solo la falta de trabajo implica la percepción de no contribuir a la sociedad y como consecuencia en ocasiones da lugar a diversas patologías, sino que además el movimiento constante y la hiperestimulación, tal como lo plantea Han (2014) refuerza la lógica del hiperconsumo. Se trabaja para consumir más, se estudia para acceder a mejores oportunidades de empleo y así tener una mejor calidad de vida.

Siguiendo esta línea de análisis, Illouz citada en Han (2014) señala que :

...hoy internet contribuye a la “posición del individuo moderno como sujeto deseante que anhela ciertas experiencias, fantasea con diversos objetos o estilos de vida y vive en un universo imaginario o virtual”. A su juicio, el sujeto moderno percibe cada vez más sus deseos y sentimientos de manera imaginaria a través de mercancías y de las imágenes de los medios. Su imaginación está determinada sobre todo por el mercado de los bienes de consumo y la cultura de masas. (p. 57)

Este fenómeno también se refleja en el análisis de Baudrillard (2009), quien señala que el consumo se construye a partir de imágenes que nos muestran por televisión e idealizamos, como, por ejemplo, la idea de tener el cuerpo soñado. Estas representaciones generan en el sujeto la necesidad de comprar determinados productos para acercarse al máximo posible a ese ideal. Sin embargo, son los propios sujetos los que le otorgan valor y significado a esas imágenes.

En definitiva este apartado permite apreciar cómo la hipermodernidad ha transformado la subjetividad en el trabajo que afecta dimensiones individuales e intersubjetivas. Se ha demostrado cómo el sentido de pertenencia, el reconocimiento en el ámbito laboral y la construcción de identidad están marcados por la sociedad del rendimiento e

hiperconsumo. Estos procesos servirán para analizar en el siguiente apartado cómo se dan estas transformaciones específicamente en los jóvenes cuando ingresan al mercado laboral y en sus primeras experiencias laborales formales.

iv. Jóvenes, trabajo y subjetividad en sus primeras experiencias laborales

A raíz de lo expuesto, resulta pertinente analizar cómo las dinámicas de la subjetividad en la hipermodernidad repercuten en los jóvenes -en este caso, tomaremos aquellos que son mayores de 18 años- al momento de su inserción laboral y sus primeras experiencias dentro de las organizaciones de trabajo. Dicho ingreso ocurre en un contexto que es caracterizado por la lógica del rendimiento, el consumismo, la búsqueda del reconocimiento, la autogestión y los entornos constantemente competitivos.

En consonancia con lo desarrollado previamente, en la sociedad actual los sujetos se ven impulsados a exigirse a sí mismos cada vez más, orientando sus objetivos hacia la productividad y la superación. Esta exigencia cobra especial relevancia en los jóvenes quienes deben aprender a ser sus propios jefes internalizando la responsabilidad de su desempeño y éxito. De este modo, retomando los aportes de Wittke (2005) Sobre el trabajo autogestivo, el autor plantea que:

...El propio sujeto es transformado en una organización del trabajo, que ya no sólo es "libre" de vender su fuerza de trabajo, sino que es responsable de sí mismo, y está librado a su propia iniciativa. En consecuencia, la empresa es percibida como una forma de trabajar en aquello que a cada uno le gusta, permitiéndole depender de sí mismo. Es decir, es percibida como la posibilidad de que el control de la realidad sea "interno" se ubique en el propio sujeto. (p. 155)

En relación con este planteo, los jóvenes no permanecen ajenos a esta dinámica, sino que se encuentran en búsqueda constante de superación para evitar la exclusión. Resulta relevante comprender que es esperable que el sujeto le otorgue un cierto significado e identificación a su trabajo, no obstante, habitualmente en las primeras experiencias laborales el joven no trabaja de lo que le gusta realmente. Cuando recién se insertan en el mercado laboral con frecuencia no están preparados para poder desempeñarse en una actividad que sea afín a sus intereses, fundamentalmente cuando son oficios o profesiones en las que se requiere formación previa. Sin embargo, trabajar en una organización o

actividades aunque no sean especialmente de su agrado proporciona herramientas vinculares y sociales que sirven para posicionarse en un mercado que resulta altamente competitivo. Cabe señalar que, no implica lo mismo la situación de un joven que estudia una carrera y al culminarla se inserta en el mercado laboral, que la de aquel que trabaja y estudia en simultáneo, a este último la carrera probablemente le tomará más tiempo pero tendrá mayor experiencia y se encontrará mejor preparado para enfrentarse en el campo laboral en el que se formó. Asimismo los jóvenes se exigen cada vez más para acceder a mejores oportunidades laborales y continuar con sus estudios apostando a trabajos que le sean de su interés.

Debido a la autoexigencia del mercado laboral, es que se encuentran constantemente en la búsqueda de adquirir nuevas experiencias y confianza en sí mismos, además fomenta su desarrollo profesional continuo. En este proceso surgen temores e inquietudes relacionadas a sus elecciones a futuro académico y laboral: que carrera elegir, duración de los estudios, salida laboral, entre otros aspectos.

De esta manera los jóvenes se encuentran ante desafíos constantes, tanto en el ámbito laboral como personal. Con frecuencia sucede que, al culminar la enseñanza secundaria y comenzar la educación terciaria, se incorporan al mercado laboral y perciben que su elección académica inicial no está alineada con sus interés, pudiendo generar frustración y angustia. No obstante, esta experiencia contribuye a su crecimiento personal y profesional.

Asimismo, estas circunstancias, explica, en parte los cambios frecuentes de empleo, dado que el sujeto se encuentra en constante exploración de las áreas en las que se siente más cómodo mientras va descubriendo sus preferencias laborales, siempre que tenga las condiciones dadas para poder elegir. Los fracasos y obstáculos que se presentan en esta etapa le brindan nuevas experiencias y conocimientos, generando la capacidad de poder adaptarse a entornos desconocidos y promover un aprendizaje basado en la reflexión de su propia trayectoria.

Estas experiencias dan cuenta de cómo se configura la subjetividad de los jóvenes en la hipermodernidad, determinada por la autoexigencia, la búsqueda de sentido al trabajo y la necesidad de reconocimiento. En este caso el reconocimiento ocupa un lugar central dado que Dejours (2000) plantea que:

... trabajar supone un compromiso en profundidad de la subjetividad y la libertad, y de la responsabilidad, Trabajar es, con frecuencia a un alto costo, aportar una contribución a la organización del trabajo.

A cambio de esta contribución a la vez subversiva y arriesgada a la evolución de la organización del trabajo real, el sujeto espera una retribución. Y la retribución que espero de la movilización de mi subjetividad y de mi persona entera, toma una forma muy específica:es una retribución cuya potencia se encuentre esencialmente en su dimensión simbólica y no en su dimensión material. La retribución esperada es el reconocimiento. (p. 6)

En relación con lo planteado por el autor, el sujeto se encuentra en búsqueda constante de reconocimiento. En el caso de los jóvenes, que atraviesan sus primeras experiencias laborales, esperan que sus esfuerzos sean reconocidos y que la aprobación de las tareas realizadas les permitan resignificar su trabajo, sintiendo gratificación por el efectivo cumplimiento de los objetivos propuestos. Además en este proceso de aprendizaje va adquiriendo nuevas competencias y herramientas que contribuyen a su desarrollo a futuro.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, comenta que el trabajo implica inevitablemente sufrimiento, pero este resulta necesario, ya que permite al sujeto vencer ciertas resistencias y adquirir nuevos aprendizajes, Tal como expresa:

El sufrimiento es también un punto de partida: es a partir de la dimensión práctica de la relación con el trabajo que pienso, que tengo ira, que imagino, que invento soluciones para hacer frente a lo real. La inteligencia en el trabajo, como creatividad, inventiva, astucia ingenio, finalmente, es hija del sufrimiento." (Dejours, 2000, p.5)

De esta manera, tanto el reconocimiento como el sufrimiento no pueden ser comprendidos únicamente desde la subjetividad individual, sino que se constituye en relación con la dimensión intersubjetiva. Es por medio de los otros que el trabajo adquiere valor -al ser reconocido o rechazado-, y es también en ese intercambio que el sujeto puede sentirse integrado o excluido dentro de la organización (Dejours, 2000).

En esta misma línea, resulta pertinente considerar cómo las transformaciones del contexto laboral han impactado en la forma de vincularse de los sujetos. En las sociedades líquidas nos encontramos frente a vínculos frágiles e inestables lo que dificulta la construcción de relaciones largas y perdurables en el tiempo (Bauman,2007). En el caso de los jóvenes, buscan construir su identidad en base a lo laboral e integrarse con sus equipos de

trabajo. Sin embargo, frente a los vínculos de corta duración y los cambios constantes de equipo -ya sea por la rotación de los miembros del equipo o nuevas búsquedas laborales del propio joven- generan inestabilidad pudiendo derivar en ansiedad e inseguridad.

Esta inestabilidad se ve reflejada en sus primeras experiencias laborales, quienes con frecuencia ingresan a empleos caracterizados por la temporalidad y la flexibilidad que son propias del mundo laboral actual. Según Sennett (2000), "...La flexibilidad es sinónimo de juventud; la rigidez es sinónimo de vejez." (p. 97), lo que demuestra que los jóvenes son quienes se adaptan con mayor flexibilidad a las condiciones de trabajo flexible. Sin embargo esta flexibilidad contribuye a la inestabilidad de los vínculos, al igual que en el teletrabajo donde la interacción presencial es limitada o nula y la construcción de los vínculos se dificulta. Además como menciona Dejours (2000) "los vínculos sociales en el trabajo, o por el trabajo, no son neutros o igualitarios; están atravesados por relaciones de desigualdad entre los sujetos, o más exactamente por relaciones de dominación" (p. 4). Asimismo cabe resaltar que el reconocimiento es posible si se da en un contexto intersubjetivo, donde los pares y superiores comprenden y valoran los aportes del sujeto. Esto contribuye al fortalecimiento de la autoestima, la confianza y el sentido de pertenencia.

Sin embargo, en la actualidad la dimensión intersubjetiva entra en tensión con el sujeto narcisista propio de esta época. En este sentido, Han (2014) plantea que:

... el actual sujeto narcisista del rendimiento está abocado, sobre todo al éxito. Los éxitos llevan consigo una confirmación del uno por el otro. Ahora bien, el otro, despojado de su alteridad, queda degradado a la condición de espejo del uno, al que confirma su ego. Esta lógica del reconocimiento atrapa en su ego, aún más profundamente, al sujeto narcisista del rendimiento. Con ello se desarrolla una *depresión del éxito*. El sujeto depresivo del rendimiento se hunde y ahoga en sí mismo... (p. 11)

Es posible apreciar que el sujeto actual se encuentra inmerso en la búsqueda del éxito constante. Dicho éxito necesita ser validado por un otro; sin embargo ese otro no es reconocido en su singularidad, sino que se utiliza como medio para obtener aprobación externa. Esta validación nunca es suficiente, dado que siempre se aspira a más. De este modo, el vínculo con los otros, que inicialmente podría considerarse intersubjetivo, es transformado fundamentalmente en un mecanismo orientado a la obtención de reconocimiento y aprobación social. Siguiendo esta lógica, Illouz (2007) percibe que:

La narrativa del sufrimiento psíquico reformula las biografías del éxito como biografías en las que el propio yo nunca está del todo “constituido” y en las cuales el sufrimiento se convierte en un elemento constitutivo de la identidad. En la nueva autobiografía terapéutica el éxito no es lo que impulsa la historia, sino que es precisamente la posibilidad de que el yo pueda desarticularse en pleno éxito. (p.119)

En consecuencia, el sujeto nunca alcanza la sensación de plenitud completa debido a la presión constante característica de la hipermodernidad por rendir más, incorporando al sufrimiento como elemento constitutivo de su identidad. El éxito externo, no garantiza el bienestar ni la satisfacción plena. Esta realidad repercute en los jóvenes en sus primeras experiencias laborales, ya que al ingresar al mercado laboral, se enfrentan a exigencias cada vez mayores y perciben presión constante por rendir y demostrar sus competencias.

De esta manera, el sujeto del rendimiento se concibe como responsable de sí mismo y sus logros, lo que aparentemente le otorga libertad; sin embargo esa libertad tiene un costo. Han (2014) plantea que “la proclamación neoliberal de la libertad se manifiesta, en realidad, como un imperativo paradójico: *sé libre*. Precipita al sujeto del rendimiento a la depresión y el agotamiento” (p. 20). Este patrón no solo afecta a los adultos, sino también a los jóvenes, quienes pueden experimentar agotamiento debido a la presión por rendir y la competencia constante, recurriendo frecuentemente a la atención psiquiátrica y medicación. Illouz (2014) deja en evidencia que “la industria farmacéutica, está muy interesada en la expansión de las patologías mentales que pueden tratarse con medicación psiquiátrica (p.134), demostrando que las experiencias individuales están interconectadas con fenómenos sociales y económicos más amplios.

En este contexto, la búsqueda del éxito y el reconocimiento, entendidos como parte del desarrollo personal, lleva a que los jóvenes en la hipermodernidad experimenten una sensación de agotamiento constante. La exigencia permanente de hacer y producir se manifiesta en un desgaste psíquico, que en múltiples casos, deriva en la medicalización como recurso para sostener el ritmo de vida impuesto por la sociedad actual. Esto desemboca en el análisis de cómo los jóvenes intentan equilibrar su vida laboral con la personal, gestionando su tiempo libre y proyectando su futuro, al mismo tiempo que intentan no ceder ante trastornos como la ansiedad o la depresión.

vi. Equilibrio entre tiempo libre y laboral de los jóvenes en la actualidad

Desde esta perspectiva, resulta pertinente analizar cómo los jóvenes intentan equilibrar su vida laboral con la personal, considerando que experiencias como el fracaso o sufrimiento pueden tener efectos positivos, favoreciendo al desarrollo personal o, negativos, conduciendo a la sobreexigencia y al malestar psicológico. Este equilibrio se observa en la constante toma de decisiones que deben realizar respecto a su tiempo libre, debiendo elegir entre descansar, estudiar y prepararse para el futuro o socializar. Asimismo, en la época del consumo, característica de la hipermodernidad, el tiempo libre es utilizado para adquirir o disfrutar de productos y servicios, de modo que el trabajo y el consumo se entrelazan incluso fuera del ámbito laboral. Además, se aborda cómo los jóvenes perciben este equilibrio y qué esperan de sus experiencias laborales, priorizando el tiempo libre para su bienestar, desarrollo personal y vida social.

En este sentido, Lipovetsky (2006) en referencia al tiempo y la repercusión en la vida cotidiana plantea que “los efectos inducidos por el nuevo orden del tiempo sobrepasan ampliamente el universo del trabajo y repercuten en la relación con la vida cotidiana, con uno mismo y con los demás...” (p.81). Por lo tanto, lo que ocurre en el ámbito laboral repercutе directamente en la vida cotidiana; es decir, si el sujeto experimenta agotamiento debido a las exigencias, este malestar también será trasladado a otras áreas de su vida. Asimismo, cuando no logra constituir las experiencias de fracaso o sufrimiento como oportunidades de desarrollo personal, la sobreexigencia puede derivar en trastornos de ansiedad o depresión. En relación con ello Ehrenberg (1998) plantea que:

...la depresión y la ansiedad revelan afectos, emociones inherentes a lo humano, lo que Freud, recordemos, designa como “sentimientos del Yo”. Partes de nuestra constitución normal, no son patológicas más que a partir de cierta intensidad, a diferencia de la histeria, o de la esquizofrenia, que no necesitan de estos cálculos (p. 94)

A partir de su planteo, puede entenderse que todos los sujetos vivencian momentos de ansiedad o tristeza; sin embargo cuando se supera cierto umbral, estas emociones se vuelven patológicas. Además, como característica de la depresión, menciona que esto conlleva “... un sentimiento de desvalorización de sí mismo, que colorea todos los otros aspectos que comportan la reducción y lentitud del curso de las ideas, de la incitación y de la acción: la tristeza causa atascamiento, el cual es, finalmente, secundario...” (p.118).

Su análisis permite comprender que el sujeto moderno se encuentra atravesado por diversas ambiciones y contradicciones, debido a las exigencias existentes de progreso y la productividad, lo que en ocasiones conduce al malestar psíquico, y en consecuencia al uso de medicación para poder sobrellevar el malestar. En sus palabras afirma que:

El hombre moderno “tiene demasiadas ambiciones y contradicciones; la civilización occidental no comporta nada más que ventajas y, en todo caso, se las hace pagar caras por medio de “estados de malestar neuropsicológico”. El papel de las drogas psicotrópicas es devolver a los pacientes la alegría de vivir, a la cual, justamente la vida moderna y el progreso de la técnica no cesan de atacar (p.167).

De esta manera, las ambiciones y contradicciones propias del sujeto hipermoderno, que se dan en un contexto de precarización del trabajo, lo conducen a la búsqueda constante de nuevas oportunidades de superación. Según Lipovetsky (2006), “... con la precarización del empleo y el paro insistente aumentan la sensación de vulnerabilidad, la inseguridad profesional y material, el miedo a la devaluación de los títulos, a las actividades no especializadas, a la degradación social...” (p. 74).

Esta inestabilidad repercute directamente en la vida personal de los jóvenes. Genera tensiones entre las demandas laborales y sus proyectos personales. Esto incide en cómo los sujetos manejan su tiempo libre, aunque con frecuencia lo utilizan para la preparación para el futuro o la búsqueda de estabilidad, más que para disfrutar o descansar. Sobre esto el autor plantea que:

Los jóvenes actuales se muestran muy pronto intranquilos a la hora de elegir estudios y ante las salidas que tienen estos. La espada de Damocles del paro obliga a los estudiantes a optar por formaciones largas, a embarcarse en una carrera de títulos, que se considera un seguro contra el porvenir. También los padres, evidentemente, han asimilado las amenazas de las desreglamentaciones hipermodernas. Pocos piensan que el principal objetivo de la escuela sea la satisfacción inmediata de los deseos del hijo: lo prioritario es la formación para el futuro; de ahí el auge del consumismo escolar, de los cursos particulares, de las actividades para escolares de estímulo. (p.75)

De este modo, los jóvenes que trabajan y estudian deben tomar decisiones que implican proyectar su futuro. En múltiples ocasiones, como consecuencia, deben renunciar a ciertas actividades que generan descanso o placer para poder alcanzar los objetivos. Su análisis da

cuenta de que se enfrentan, entonces, al interrogante de cómo utilizar su tiempo libre: si disfrutar de los placeres del presente o pensar en el porvenir. El sujeto hipermoderno, frecuentemente, se queja de la escasez de tiempo libre. Esto ocurre en circunstancias donde los sujetos hiperactivos llevan una vida centrada en el trabajo. Por otro lado, en el extremo opuesto, están quienes se encuentran desempleados y no saben cómo emplear el exceso de tiempo libre del que disponen. En concordancia con esto, Dejours (2015) considera que:

...lo que aprendemos de la clínica del trabajo es que existe una segunda esfera de la realización personal que es la que se vincula al campo de lo social, y esto pasa por el trabajo y siempre va a pasar por el trabajo, entonces aquellos que están privados de trabajo están en una situación psicológica mucho más precaria que aquellos que tienen la suerte de poder ponerse a prueba de la sublimación. (p.16)

Por lo tanto, si bien trabajar en exceso genera cansancio y la falta de tiempo libre puede implicar cierto malestar, estar desempleado resulta poco saludable y genera efectos negativos, ya que el sujeto se ve impedido de ponerse a prueba o de desafiar a sí mismo, así como la sensación de no tener un lugar desde donde aportar ni sentirse útil y reconocido por la sociedad, lo cual debilita su construcción de subjetividad y afecta los vínculos sociales.

En este marco, y considerando el sujeto del rendimiento y su agotamiento, resulta pertinente abordar cómo se equilibra el tiempo de trabajo con el tiempo libre. Al respecto Baudrillard (1974) señala que:

El tiempo es una mercancía rara, preciosa, sometida a las leyes del valor de intercambio. Esto está muy claro cuando se trata del tiempo de trabajo, puesto que se lo vende y se lo compra. Pero cada vez más se da la situación de que el tiempo libre, para poder ser «consumido», debe comprarse directa o indirectamente (p.190)

Esto demuestra que en la hipermodernidad incluso el tiempo libre está condicionado por lógicas de consumo y productividad. Al igual que el autor, Lipovetsky (2006) destaca la importancia de la:

nueva relación con el tiempo que las pasiones consumistas ilustran igualmente. Nadie duda de que la fiebre de comprar es, en el mejor de los casos, un mal menor,

una forma de consolarse de las desgracias de la vida, de llenar el vacío del presente y el futuro. (p. 83)

De esta manera, sostiene que el consumo es utilizado para mitigar los malestares de la vida, se trabaja para consumir y esta lógica se extiende al tiempo libre, que con frecuencia es destinado a capacitarse con el fin de mantener la competitividad. Siguiendo esta línea de análisis, Antunes (2005) pone de manifiesto que:

Sin embargo, esta lucha por el *derecho al trabajo en tiempo reducido y por la ampliación del tiempo fuera del trabajo* (el llamado “tiempo libre”) sin reducción de salario- lo que, dicho sea entre paréntesis, es diferente a flexibilizar la jornada, en medida que esta flexibilización se encuentra en sintonía con la lógica del capital- debe estar articulada íntimamente a la lucha contra el sistema de metabolismo social del capital, que convierte el “tiempo libre” en tiempo de consumo para el capital, en el que individuo es obligado a “capacitarse” para “competir mejor en el el mercado de trabajo, o incluso a agotarse en un consumo con significado y fetichizado enteramente desprovisto de sentido. (p.172)

Por lo tanto, los jóvenes se encuentran inmersos en una lógica de capitalismo, donde el trabajo está orientado al consumo y a mantenerse competitivo en el ámbito laboral. Esta dinámica es reflejada en diferentes áreas: trabajo como lugar de socialización, para adquirir capacitaciones o bienes de consumo que son utilizados en el tiempo de ocio, cómo lo son los dispositivos tecnológicos o servicios de entrenamiento. Generalmente el tiempo libre, es muy poco utilizado para el descanso, ya que la experiencia de aburrimiento es percibida como improductiva y el sujeto se siente vulnerable ante esa situación. En este sentido Han (2012) desarrolla la idea de que:

Quien se aburra al caminar no tolere el hastío deambulará inquieto y agitado, o andará detrás de una u otra actividad, pero en cambio, quien posea una mayor tolerancia para el aburrimiento reconocerá, después de un rato que quizás andar, como tal, lo aburre. De este modo, se animará a inventar un movimiento completamente nuevo, correr no constituye ningún modo nuevo de andar sino un caminar de manera acelerada. La danza o el andar como si estuviera flotando en cambio, consiste en un movimiento del todo diferente. (p. 36)

En esta línea, el autor permite apreciar como en la hipermodernidad se ha reducido la capacidad de los sujetos para tolerar la inactividad, donde el tiempo libre debe ser utilizado

para ser productivo. Retomando esta cuestión, Mariela Golik (2013) llevó a cabo un artículo sobre jóvenes de la generación “Y”. Si bien, esta generación antecede a la que actualmente se está incorporando al mercado laboral- generación “Z”-, sus intereses y expectativas coinciden e incluso en algunos aspectos se ven intensificadas. Su análisis da cuenta de que es lo que los jóvenes esperan del mercado, qué tipo de entornos laborales valoran, las cualidades que consideran necesarias y cuales son sus motivaciones. En relación al *tiempo libre* y al *ocio*, sostiene que adquieren gran relevancia para las nuevas generaciones, convirtiéndose en eje central en la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y personal.

De esta forma, continuando con su trabajo, se observa que los jóvenes en la hipermodernidad priorizan modelos de trabajo flexibles, que les permitan conciliar ambas esferas de su vida. Manifiestan preferencia por los horarios part time, entornos que promuevan la autonomía, aprendizaje continuo y desarrollo profesional. Además, valoran espacios desafiantes y la posibilidad de progresar dentro de la organización. Asimismo debido a la libertad, característica de la hipermodernidad, muestran un fuerte deseo de emprender y gestionar con autonomía sus tiempos, ritmos de trabajo y espacios. De este modo, buscan avanzar a nivel profesional para acceder a mejores oportunidades laborales sin perder de vista el equilibrio entre la vida personal y la laboral.

En este sentido, resalta que los beneficios laborales son altamente valorados por los jóvenes en la actualidad. Entre ellos, se destacan los de índole económica, como bonos de desempeño y las ayudas económicas para capacitación, por otro lado, los relacionados con la gestión del tiempo, tales como el día libre por cumpleaños, mayor cantidad de días por estudio de los que establece la ley, o flexibilidad horaria por parte de los empleadores. Inicialmente la relevancia se encuentra en el sueldo y las recompensas económicas; sin embargo posteriormente los beneficios que permiten el equilibrio entre el tiempo de trabajo con el tiempo de la vida personal suelen ser los de preferencia. Esto implica que las empresas, teniendo en cuenta las expectativas de los jóvenes y la importancia que le otorgan al tiempo libre, deben diseñar propuestas laborales cada vez más atractivas para captar talento altamente calificado.

Asimismo, considerando que las experiencias laborales de generaciones anteriores influyen en las expectativas de los jóvenes, al observar que sus padres desempeñaban trabajos de larga duración y con extensas jornadas, y que en algunos casos fueron despedidos, los jóvenes tienen desconfianza hacia las empresas por lo que no suelen permanecer en ellas por períodos prolongados. En este contexto, la familia adquiere un rol fundamental a la hora

de proyectar sus elecciones futuras. Además, la actitud que toman los jóvenes frente a su trabajo se encuentra medida por las experiencias laborales de sus progenitores.

De esta manera, se puede apreciar que, para los jóvenes, la familia cumple un rol fundamental en sus decisiones y en la forma en la que se enfrentan al trabajo. Asimismo, buscan empleos flexibles en término de espacio y tiempo, que les otorguen autonomía, oportunidades de aprendizaje y la posibilidad de poder continuar con sus estudios. Del mismo modo, resulta crucial para esta generación disponer de tiempo libre y mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

A modo de conclusión, el presente trabajo se centró en cómo los jóvenes mayores de 18 años construyen su subjetividad en torno a las organizaciones laborales, a partir de sus primeras experiencias en el contexto de hipermodernidad.

Para ello, se tomó como punto de partida la Revolución Industrial entendida como el inicio de la edad contemporánea, junto con las transformaciones que fueron surgiendo en las organizaciones de trabajo, tales como el Taylorismo, el Fordismo y el Toyotismo. Que a pesar de las modificaciones posteriores Dejours (2000) plantea que estos modelos aún continúan vigentes en diversas organizaciones.

Asimismo, puede observarse un pasaje desde la sociedad disciplinaria, conceptualizada por Foucault (2002), hacia la sociedad del rendimiento planteada por Han (2014), la cual implicó cambios profundos en la esfera social de los sujetos. En este contexto, la vida laboral y la personal tienden a entrelazarse, generando condiciones de autoexplotación, aceleración y sobreexigencia propia de la hipermodernidad.

En este marco, caracterizado además por la precarización del empleo, surgen nuevas patologías ligadas al rendimiento donde el sujeto se ve impulsado a rendir cada vez más para no quedar excluido. A esta lógica se suma la del hiperconsumo en la que se trabaja para consumir más (Dejours (2002); Han (2014); Illouz, (2007)).

Asimismo, debido a la Revolución tecnológica planteada por Castells (2000) a fines del siglo XX, se produjo un cambio de una economía industrial a una global, tal como lo menciona Beck (2000). Dejours (2000) señala que esto dió el surgimiento a nuevas patologías de sobrecarga como el agotamiento y el estrés, problemáticas que se acentuaron con la llegada de la pandemia debido a los límites difusos entre las esferas personal y laboral.

A su vez, Dejours plantea que el trabajo es subjetivo e intersubjetivo, dado que se construye en el vínculo con los otros. Trabajar es sinónimo de sufrimiento, pero este puede tener un sentido positivo o negativo según la reelaboración que cada sujeto haga. El autor también destaca que los individuos buscan el reconocimiento, lo que implica la necesidad de establecer vínculos significativos con otros en el ámbito laboral.

De otro modo, podemos observar que los jóvenes en la actualidad buscan empleos que les permitan equilibrar su vida laboral y personal. Buscan trabajos flexibles que, en caso de desearlo, les permitan viajar, estudiar o disponer de más tiempo libre, aunque frecuentemente ese tiempo se destina a consumo de productos, servicios o actividades formativas. Además, si bien trabajan por un salario, valoran especialmente los beneficios relacionados con compensaciones económicas y tiempo libre disponible. Asimismo buscan empleos significativos que les permitan autonomía e independencia, lo que explica el interés por el trabajo independiente (Fueron utilizados autores como Lipovetsky (2006); Ehrenberg (1998); Antunes (2005) y Golik (2013)) entre otros.

Esto demuestra que los jóvenes, al ingresar al mercado laboral, enfrentan grandes desafíos. La sociedad del rendimiento y la autoexigencia se viven desde edades tempranas en diferentes esferas, como la educativa, donde se los prepara constantemente para rendir y proyectarse para el futuro, generando riesgos de agotamiento cuando no pueden cumplir con las expectativas propias o familiares. Desde una perspectiva psicológica, experimentan altos niveles de estrés y agotamiento; el hiperconsumo y la constante exposición a redes sociales y medios de comunicación refuerzan la sensación de vivir para el futuro más que en el presente, generando miedo e inseguridad frente a la incertidumbre.

Asimismo, los vínculos sociales se tornan frágiles, ya que el poco tiempo disponible para la vida personal y el descanso es reducido por la acumulación de actividades y las jornadas laborales. Los vínculos sociales suelen ser breves, los trabajos son inestables y el tiempo libre se transforma en un espacio de consumo. De este modo, los jóvenes se enfrentan a un entorno cada vez más exigente y competitivo, lo que aumenta la sensación de pérdida, agotamiento y necesidad de darle un sentido a sus trayectorias laborales y personales.

Referencias

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Ediciones Herramienta / Taller de Estudios Laborales.
- Araújo, A. M. (2011). *Acerca del tiempo y desde los espacios inciertos de la hipermodernidad: La sociología clínica* [Ponencia]. Jornadas de Adolescencia 2011, Asociación Psicoanalítica del Uruguay, Facultad de Psicología, Universidad de la República, Uruguay.
- Baudrillard, J. (2009). *La sociedad de consumo: Sus mitos, sus estructuras*. Siglo XXI de España Editores.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos: Vivir en una época de incertidumbre*. Tusquets Editores México.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Argentina: Paidós.
- Castells, M. (2000). *La sociedad red*. Alianza Editorial.
- Dakduk, S., & Torres, C. C. (2013). *Los nuevos significados del trabajo*. Debates IESA, XVIII(2), abril-junio.
- Dejours, C. (2000). *Psicodinámica del trabajo y vínculo social*. Actualidad Psicológica, (274).
- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Topía Editorial.
- Editorial Grudemi (2018). *Revolución Industrial*. Recuperado de Enciclopedia Iberoamericana (<https://enciclopediaiberoamericana.com/revolucion-industrial/>). Última edición: abril 2024. Consultado el 30 de octubre de 2025.
- Ehrenberg, A. (1998). *La fatiga de ser uno mismo: Depresión y sociedad*. Nueva Visión.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión* (A. Garzón del Camino, Trad.) [Versión digital]. Siglo XXI Editores Argentina.
- Golik, M. (2013). *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Cuadernos de Administración, 26(46),

107–133. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20527100005>

Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial.

Han, B.-C. (2014). *La agonía del Eros*. Herder.

Illouz, E. (2007). *Intimidades congeladas: Las emociones en el capitalismo*. Katz Editores.

Lipovetsky, G. (2000). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Anagrama.

Lipovetsky, G., & Charles, S. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Editorial Anagrama.

Marx, K. (1844/2001). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844* [Versión digital]. Biblioteca Virtual "Espirito". <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/>

Ohno, T. (1991) *El sistema de producción Toyota: más allá de la producción a gran escala* [Editorial desconocida]

Organización Internacional del Trabajo (OIT) / Cinterfor. (s.f.). Recuperado el 20 de octubre de 2025 <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama.

Supervielle, M., & Quiñones, M. (2008). La evolución del trabajo en el Uruguay y los significados atados a su desarrollo. *Relaciones laborales*, (16), 11-33.

Wittke, T. (2005). La empresa. Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. *Trabajo y Subjetividad. Entre Lo Existente y Lo Necesario*, 147–164.

Wittke, T. (2007). Modelo psicológico de análisis organizacional. In *Actas de V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. El Campo Organizacional y las nuevas fronteras de lo público y lo privado. Buenos Aires, versión CD*.

Wittke, T., Fagundez, D., González F., Nion S., Ottado D. (2023). Teletrabajo en Uruguay en la Pandemia del COVID 19 Tensiones, Desafíos y Perspectivas. *Innovación y Tradiciones. Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones En Iberoamérica*.