



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

Trabajo Final de Grado, Modalidad:
Monografía

“HIPERMODERNIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO”

María Baratte Barneche

Docente Tutor: Dra. Ana María Araújo

Montevideo, julio de 2015

ÍNDICE

Resumen.....	3
Fundamentación.....	4
Antecedentes	7
Introducción	13
Desarrollo teórico-analítico	16
Hipermodernidad: aproximaciones generales.	
Características del trabajo en la Hipermodernidad.	
Los nuevos retos del ámbito laboral.	
Algunas repercusiones psicosociales emergentes del trabajo en la actualidad.	
Reflexiones finales	41
Referencias bibliográficas	44

RESUMEN

En la presente monografía se pretende contextualizar al lector en la era de la hipermodernidad, para luego pasar a analizar la actual realidad laboral, recurriendo para ello a la lectura de diversos autores que han abordado éste campo temático.

Se busca dar cuenta de cómo opera la hipermodernidad en el mundo del trabajo y como dichas influencias se traducen a nivel psicosocial en la vida de los trabajadores.

Dentro de este contexto se intenta visualizar las repercusiones de la hipermodernidad en la construcción y deconstrucción de subjetividades en dicho ámbito.

Palabras Clave: Hipermodernidad – Trabajo – Repercusiones

ABSTRACT

The intention of the present monography is to contextualize the reader at this era of hypermodernity, and then to analyze the labor reality of these days, by reading the texts of various authors who have dealt with this subject field.

It seeks to describe how the hypermodernity operates in the world of work and how such influences are reflected at a psychosocial level in the live of the workers.

Within this context, the attempt is to visualize the repercussions of hypermodernity in the construction and deconstruction of subjectivity in this ambit.

Keywords: Hypermodernity - Work - Repercussions

FUNDAMENTACIÓN

Desde comienzos del siglo XXI, son muchos los indicios que nos llevan a pensar que entramos en la era en que todo tiende a adoptar un carácter excesivo, caracterizado por el prefijo "hiper": hipercapitalismo, hipermercados, hiperconectividad, hiperconsumo, cambios que aparecen acompañados de vulnerabilidad, incompletud e incertidumbre. En este sentido, compartimos la idea de Lipovetsky (2006) en la que expresa que no nos encontramos frente al fin de la modernidad, sino ante la presencia de una exacerbación de la misma.

Dentro de dicho contexto, nuestro entorno social y la relación con el mismo ha cambiado notoriamente, prevaleciendo y dominando la sensación de un futuro incierto, enlazado a la carrera por el bienestar individual, la felicidad, el éxito y el desarrollo personal al ritmo de la urgencia. Los ideales se hallan anclados en la supremacía del dinero, las ganancias y el logro personal, no existiendo lugar para perdedores.

El culto del perfeccionismo, la urgencia y la excelencia, se configuran como el actual modo dominante de regulación social. Se contempla la vida como un goce ilimitado en el que se vive frenéticamente en una cultura de excesos, síntomas que afectan profundamente todos los ámbitos de nuestra vida, pudiendo llegar a convertirse en fuente de angustia y sufrimiento.

El ritmo acelerado de los cambios se manifiestan también en el mundo del trabajo, donde se aprecian fuertes tensiones, demandas y presiones por parte de la organización, en busca de obtener el máximo estándar de desempeño del trabajador. La superación de tal estándar de perfección, implica "sobrevivir" a la confrontación de extensas horas laborales bajo un ritmo de movimiento de productividad acelerada, donde dicha carga excesiva de "hiperfuncionamiento" desencadena la expresión de diversos síntomas psicosociales, entre ellos, stress, burn out ("estar quemado"), mobbing, absentismo acompañado de certificaciones médicas asiduas, agotamiento psico-físico y demás.

Precarización y flexibilidad laboral se convierten en los grandes pilares del mundo capitalista, impactando sobre la cotidianidad y los vínculos, generando así nuevas subjetividades.

La demanda de requisitos y obligaciones laborales, se torna cada vez más exigente bajo la lógica impuesta de la competencia, que responsabiliza al trabajador de sus éxitos y fracasos y le crea la ilusión que puede ser y tener todo.

Dentro del universo managerial, se ponen en marcha dispositivos a través de los cuales, se procura la búsqueda del alcance de la máxima obediencia e incondicionalidad ante la identidad corporativa y el continuo ajuste a las directivas que se imparten, exponiendo así al trabajador a elevados grados de incertidumbre y temor al desempleo.

Si bien son escasas las investigaciones realizadas hasta el momento en Uruguay, acerca de los efectos psicosociales que producen las actuales condiciones laborales, se sabe que tales circunstancias han producido transformaciones que recaen directamente en el funcionamiento y estilo de vida de los trabajadores. Por consiguiente se hace referencia a una configuración de subjetividad e identidad social, que trae consigo múltiples repercusiones psicológicas y emocionales, que denotan grandes malestares.

Respecto a lo antedicho, es posible hacer referencia a la investigación titulada "Condiciones de Trabajo y Salud" realizada en el año 2008 por el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina - UdelaR, en la cual se señala que: "Los malestares vinculados a aspectos de salud mental en el trabajo, presentan una alta frecuencia de consultas en este servicio, en la policlínica de salud mental. Entre ellas: situaciones de estrés, Síndrome de Burnout, depresión y acoso moral (Mobbing)" (Tomasina, F. et al, 2008, p. 27).

A través del informe general sobre la primer encuesta: "Condiciones de Trabajo, Seguridad, y Salud Laboral en Uruguay", llevada adelante en el año 2013 por el Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional de la Facultad de Psicología - UdelaR, se conocen datos estadísticos referidos a la afectación del indicador estrés en un 25,20% de trabajadores, por su parte la depresión abarcaría un 9,30% y un 10,20% a problemas relativos al sueño (p.94).

Se torna así fundamental, desde la disciplina de la Psicología, abordar el modo en que se comprenden y vivencian los cambios en las actuales condiciones laborales, de manera que nos permita ampliar nuestra visión acerca de los efectos psicosociales

que se producen en los trabajadores, para posteriormente generar insumos y herramientas estratégicas con el propósito de conducirlos hacia el empoderamiento de tales recursos, en el marco de los dispositivos organizacionales. Se vuelve muy necesario ahondar y reflexionar sobre las nuevas patologías que surgen de la subjetividad "hipermoderna", tratando de "descodificar" estos cambios para así formular alternativas y lineamientos que contribuyan a poder afrontar las repercusiones de esta realidad.

En definitiva, la fundamentación presentada registraría y daría cuenta del interés por la elección del tema, así como el compromiso asumido al momento de elaborar la presente monografía. La misma, estaría reflejando el fruto obtenido a través de las instancias de aprendizaje y adquisición de saberes, recibidos durante mi pasaje por esta casa de estudios, en el Seminario: "Repercusiones psico-socio-culturales de la hipermodernidad en el Uruguay actual", del mismo modo que también se incluyen otros conocimientos alcanzados a lo largo de mi tránsito académico, en orientación a la temática desarrollada a continuación.

ANTECEDENTES

El momento histórico actual aparece representado por una configuración donde se intensifican los rasgos de la modernidad, cuyas características nos conducen a adentrarnos en la era de la Hipermodernidad.

La formulación del concepto de hipermodernidad como idea de exacerbación del tiempo moderno, aparece definido en los estudios realizados por el filósofo y sociólogo francés Guilles Lipovetsky en su libro "Los tiempos hipermodernos". Para este autor todo se encuentra elevado a la potencia "hiper": hipercapitalismo, hiperclase, hiperterrorismo, hiperindividualismo, hipermercado, hipertexto (Lipovetsky, 2006, p.55)

En sus escritos, la hipermodernidad, lejos de ser una relación de discontinuidad con la era moderna, se halla signada por el progresivo debilitamiento de las normas tradicionales y el culto de exaltación al presente, bajo la lógica de un valor extremo al hedonismo individual.

Rigen con gran fuerza los imperativos del consumo, validados por la impronta del instante, la inmediatez, el disfrute y la artificialidad. El papel del consumo se ha expandido de manera tal que denota una sociedad mercantil, en la cual el hiperconsumo se apodera y se filtra en nuestra cotidianeidad, absorbiendo cada vez más a las personas, dando lugar a la internalización del mismo.

Desde la visión del sociólogo y filósofo Zigmunt Bauman (2004) acerca de la evolución de la sociedad, se estaría ante el pasaje de una modernidad sólida a una modernidad "líquida". Los sólidos son más estables, más resistentes, reflejan la idea de durabilidad, fiabilidad. A diferencia, los líquidos, presentan mayor movilidad y son claramente más ligeros, resbaladizos y efímeros.

Bauman, utiliza la metáfora de "la liquidez" para definir la sociedad actual, en la que se vive un sensación de fluidez, volatilidad e incertidumbre, donde en la búsqueda de la satisfacción instantánea se va prescindiendo de lo duradero y glorificando las posesiones fugaces.

En el modelo de vida contemporánea, los objetivos que se persiguen son frágiles y fluctúan rápidamente. Las instituciones, normas de referencias y creencias varían

previo a que pueda generarse un proceso de solidificación conceptual. Se produce una fragilización del individuo que se ve avasallado y vulnerable frente a la inestabilidad e incertidumbre al momento de la búsqueda de referentes estables "sólidos", en quienes legitimar las "certezas" que le otorgan sentido a su existencia.

Trascurren profundas tensiones debido al aumento de la disociación de la tradición y al desafío de afrontar un futuro incierto, en el que se van debilitando los valores y referencias de épocas anteriores, que servían como sostén para encauzar los deseos, aplacar angustias e inquietudes.

El individuo hipermoderno se halla muy confundido, desorientado ante la incertidumbre provocada por la creciente disolución de los valores instituidos, gestándose en él, lazos de indiferencia que lo conducen cada vez más a distanciarse de sus semejantes, lo cual le produce una gran sensación de vacío que al mismo tiempo lo convierte en un ser más individualista.

Según dicha apreciación, podríamos decir que se ha venido dando un decaimiento del sentido de lo colectivo en función de la alteridad, haciendo énfasis en la figura de la individualidad. Por consiguiente, los nuevos atributos de la sociedad actual se encuentran presentes a su vez en la fragilidad del afecto, predominando sentimientos hedonistas. Los vínculos sociales pasan a compartir el carácter "desechable" de lo material, denotándose un gran liviandad de los compromisos.

Por su parte, para Eugene Enríquez (2010) "El individuo hipermoderno sería entonces la confirmación del individuo moderno, que solo tiene un deseo egoísta, (...), y que intentó a lo largo del siglo XIX y del siglo XX liberarse de los obstáculos sociales y del colectivo" (p.1).

El hombre se identifica con un individuo perverso que se halla obstinado en alcanzar el goce personal, interesándole únicamente conseguir su disfrute y bienestar, pudiendo llegar a tener comportamientos que impliquen utilizar al "otro" como objeto para alcanzar sus fines, sin tener por ello ningún tipo de remordimiento. La consagración del hedonismo, conjuntamente con la hipervaloración de la adquisición de bienes y servicios, conllevan a que el individuo se vuelva más frívolo centrando sus intereses en el plano material.

Asimismo, se ve envuelto en una sobreabundancia de información en la que se aprecia una exaltación de la tecnología al servicio del hombre. La globalización ha dado lugar a que las relaciones de espacio y tiempo se desregulen en cierta medida, permitiendo acceder prácticamente a un gran caudal de información en tiempo real, independientemente del lugar físico en que se encuentren los usuarios. Con la ayuda del recurso tecnológico, la información puede llegar a todo el mundo en cuestión de segundos, disminuyendo así las barreras del espacio.

El espacio "tecnologizado" va transformando el modo de ver, pensar y sentir de los seres humanos, otorgándole un carácter efímero, desechable, transitorio. Vivimos en una especie de actualización "continua", en la cual la sociedad globalizada nos hace sentir la necesidad de cambiar, de correr siempre tras algo nuevo.

La Dra. Ana María Araújo expresa al respecto que "estamos viviendo una verdadera mutación civilizatoria que nos habla no solamente de la vertiginosidad del pasaje del tiempo, de la aceleración de las transformaciones tecnológicas, de la aparición de un universo virtual donde el cyber-mundo construye y de-construye subjetividades" (Araújo, 2013, p. 26).

Sin dudas que su libro titulado: "Todos los Tiempos y el Tiempo" (2013), constituye un pilar importante para adentrarnos y comprender la mutación civilizatoria que se da a nivel laboral, vincular y en toda la vida cotidiana. Se describe a través de los diálogos de los diversos interlocutores, la vivencia del tiempo dentro de ésta hipermodernidad, abordando la vertiginosidad del pasaje del mismo y su consecuente repercusión en la transformación de las subjetividades.

En este sentido, los aportes del pensador coreano Byung-Chul Han, expresados en su libro "La sociedad de la transparencia", nos sirven a su vez como fuente de información para entender las transformaciones sociales que acompañan a la sociedad contemporánea.

De su obra surgen líneas de investigación muy interesantes sobre los cambios que produce vivir dentro de una sociedad con todas las tecnologías conectadas visiblemente (facebook, twitter, WhatsApp), que le llevan a desarrollar la idea de que nos encontramos bajo la estructura de un "panóptico digital". "La peculiaridad del panóptico digital está sobre todo en que sus moradores mismos colaboran de manera

activa en su construcción y su conservación, en cuanto se exhiben ellos mismos y se desnudan" (Han, 2012, p. 89).

La transparencia como figura central de este paradigma no deja lugar al tiempo necesario para tomar una actitud de distancia y nos "impulsa" entonces, a una sociedad en la cual se vive un estrés permanente con el fin de poder cumplir cada vez más con la lógica del rendimiento empresarial competitivo, poder adquisitivo, fama, éxito, entre otros. Su pensamiento revela además, que la sociedad de la transparencia es también una sociedad de la desconfianza, que termina apostando a los mecanismos de vigilancia y control.

El recorrido por las mencionadas generalidades de la hipermodernidad habilita a la comprensión del contexto social en el cual se halla inmerso el trabajador, para a posteriori realizar un estudio analítico en torno a la actual realidad laboral.

A modo de antecedente más reciente para ilustrar dicha temática se puede hacer mención al Informe: "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El empleo en plena mutación" realizado por la OIT en el presente año, en cuyo marco se destaca que el empleo se ha diversificado pero las relaciones que se dan dentro del mismo se tornan cada vez menos seguras, haciéndose muy notorias las condiciones de trabajo informal, enmarcadas en contratos breves y horarios laborales irregulares.

Igualmente, se aprecia además en dicho informe que el auge de las tecnologías constituyen factores determinantes de cambios organizacionales dentro de las empresas, conduciendo ello a que la mayoría de los empleados deban afrontar grandes dificultades a la hora de cumplir con las nuevas políticas establecidas en relación con el modelo estándar de empleo.

Otra investigación relacionada con la temática, es aquella publicada por la Facultad de Medicina (UdelaR) en el año 2008 referente a "Condiciones de Trabajo y Salud", cuyo contenido describe la situación de salud de los trabajadores en nuestro país. Se aborda dentro de la misma los cambios que operan actualmente en el mundo laboral, señalando que la precarización del trabajo ha conducido a la existencia de condiciones poco decentes y saludables.

Como resultado, se presentan algunos de los efectos del trabajo producidos en la salud y se despliegan además algunas líneas de acciones estratégicas para

transformar tal realidad, como por ejemplo, la implementación de un lugar de referencia que permita a los actores vinculados a la salud y el trabajo, acceder a información y/o recursos que faciliten y colaboren al conocimiento de dicha área, con la finalidad de desarrollar beneficios para los trabajadores.

La primer encuesta "Condiciones de Trabajo, Seguridad, y Salud Laboral en Uruguay" realizada por el Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional de la Facultad de Psicología - Udelar, constituye un significativo aporte para entender las actuales condiciones laborales.

En referencia a los riesgos psicosociales laborales, se concluye que éstos presentan índices muy bajos, de los cuales se menciona que un 7% de los trabajadores ha sido sometido en distintos grados a amenazas físicas y un 3% sufre esta situación de forma habitual. Por su parte, los comportamientos abusivos surgieron en alguna medida en 10% de ellos, persistiendo frecuentemente en un 3% (p.38).

Con respecto a la prevención de riesgos psicosociales, un 30,7% de los trabajadores considera que sería oportuno brindar mejoras en cuanto a la prevención del estrés laboral y un 13,8% opina que convendría disminuir las demandas emocionales en dicho entorno (p.88). Se destaca en este sentido, que el estrés aparecería en los trabajadores en un 25,2%, la depresión en un 9,3% y el padecimiento de problemas vinculados con el sueño afectaría a un 10,2%. (p.94).

Otro aspecto destacable dentro de la encuesta hace referencia a que el ritmo y la carga laborales aparecen como una de las mayores preocupaciones entre los trabajadores.

Es posible observar también que los conflictos entre trabajo-familia mantienen puntuaciones moderadas, en las cuales un 46% de los trabajadores manifiestan que en distintas medidas su trabajo interfiere con llevar adelante su vida de forma satisfactoria y relajada, un 38% declaró no haber podido cumplir con compromisos familiares o sociales a causa de su trabajo.

Asimismo, la monografía titulada "Las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en la formación de la subjetividad en la hipermodernidad", realizada por Mariela Castro en el año 2014, como requisito para obtener el Título de Licenciada en

Psicología (UdelaR), constituye un insumo más a tener presente a la hora de pensar aquellos aspectos laborales que inciden en nuestra vida contemporánea.

Cabe mencionar que en la misma se despliega y sistematiza la relación del mundo laboral y la hipermodernidad, resaltando aspectos claves tales como: "Trabajo e Identidad", abordando a su vez aquellas enfermedades que se generan como producto del trabajo excesivo, exigente y competitivo.

Si bien enfatiza en el recorrido histórico que se ha venido dando en la conceptualización del término "trabajo", se denota también su interés por hacer mención a los actuales cambios de las condiciones laborales, desarrollando las relaciones que se llevan a cabo entre los trabajadores y que repercuten a nivel socio-familiar, ocasionando en muchos casos, afectaciones en la esfera psico-física de la salud.

Por todo lo antedicho, es que la construcción de esta nueva figura de la subjetividad hipermoderna, merece ser tomada como objeto de estudio por parte de la Psicología, en consonancia con sus repercusiones en el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

A partir del inicio de este siglo XXI hemos transitado por una era atravesada por la vertiginosidad del tiempo, la satisfacción instantánea, la competencia y el placer narcisista, que refleja además una sociedad en la cual la ética ha entrado en un callejón sin salida.

Estamos inmersos en un presente en el que adquiere hegemonía el paradigma del éxito, la necesidad de vivir con la mayor intensidad posible abarcando lo máximo que se pueda, donde parece nunca llegarse al objetivo ya que siempre surge uno nuevo creando heridas narcisistas. Dichos aspectos conllevan al individualismo, a la competencia y el egoísmo, o como lo denomina Eugéne Enríquez (2010) a un individuo perverso que quiere gozar a toda costa y sin contratiempos.

El individuo se debate en una vida codiciosa y sin límites en la que quiere triunfar sin ningún tipo de sacrificio, centrándose cada vez más, en la defensa de sus intereses particulares, demostrando indiferencia hacia las personas con las cuales no se comparten los mismos. Se busca el disfrute de todo al mismo tiempo, aventurándose a vivir toda la emoción del mundo, en el tiempo de aquí y ahora (tiempo del evento y la oportunidad).

En este proceso la figura del "otro" puede representar una amenaza para la satisfacción inmediata de sus deseos, convirtiéndose así en un obstáculo que hay que superar a cualquier precio. Las personas presentan un gran desarraigo de todo lo relativo a la dimensión espiritual, de modo que, los sentimientos y emociones se reducen a una dimensión material basada en una moral que adquiere validez en la utilidad del provecho propio. Dentro de dicho contexto se va abriendo paso así a una competencia con el "otro" sin ningún tipo de remordimiento, en el cual se está dispuesto a utilizar todo lo que tiene al alcance en pro de cumplir con los objetivos de sus propósitos.

El tiempo de hoy se encuentra caracterizado por la instantaneidad y la explosión individualista que se presenta acompañada por la aparición de un modelo de socialización completamente distinto, en el que resulta fácilmente perceptible visualizar cómo se van disolviendo las formas de vida tradicionales. Los sujetos se van liberando del peso moral y marco colectivo convencional, demostrando un notable abandono a la

subordinación de los dogmas y preceptos transmitidos antiguamente. Resulta muy lejano ya, el modelo de sociedad tradicionalista donde las nuevas generaciones reproducían y continuaban lo que dijeron o forjaron sus ancestros.

Las nuevas tecnologías ponen en juego un gran escenario que atraviesa los distintos campos de experiencias de las personas, dentro de los cuales las mismas se comunican, trabajan, establecen relaciones afectivas y sexuales, al mismo tiempo que gestionan su identidad. El hombre hipermoderno, vive impregnado por este nuevo mundo de la información digital que va generando transformaciones en la manera de pensar, vivir, relacionarse, producir y consumir.

El capitalismo hipermoderno rinde culto impetuosamente al materialismo, en donde a través de los medios de comunicación y el buen manejo del marketing proveniente de las grandes empresas, se nos seduce constantemente con la última novedad de la moda dentro del universo de consumo. La adquisición de bienes de consumo, representan símbolos de éxito dentro de la sociedad contemporánea, en la cual los mismos son velozmente desvalorizados de su admiración, ya que aparece rápidamente en el mercado un objeto superior. La vida se transforma así, en una búsqueda continua por sustituir un objeto por otro, es decir, intercambiar un deseo por otro.

Esta influencia basada en la seducción y el hedonismo se torna ilimitada y aplicable a todos los estratos sociales, trayendo consigo además en sus discursos la “necesidad” de ser feliz como una mercancía; realidad social que en muchos casos se torna sofocante y fuente de conflictos emocionales.

El mercado laboral sigue la lógica de la información rápida y las innovaciones tecnológicas, a través de las cuales se van diversificando oficios y negocios. Dicho escenario favorece la flexibilización y precarización del trabajo, lo cual conduce a que el individuo deba ser cada vez más dinámico y adaptativo a las crecientes exigencias, soportando asimismo la presión de ser eficiente y competitivo.

"Los «nuevos dioses», que hoy construye el poder y acompañan al trabajo, son la competitividad, el consumo, la tecnologización de la vida, el conocimiento técnico, el éxito individual. Y sustancialmente, el dinero, vinculado al objetivo de logros inmediatos, (...)" (Araújo, 2002, p.144).

La organización se rige bajo la imposición del principio de la eficiencia de todas las actividades, implementando para ello distintas políticas de trabajo que únicamente contemplan la búsqueda del máximo desarrollo de la productividad, en beneficio de sí misma. Esta realidad representa para el trabajador someterse a un proceso continuo de altas exigencias y cambios repentinos cargados de altos grados de incertidumbre que pueden resultar muy abrumadores.

Distintos síntomas sociales, son atravesados por estas nuevas modalidades que adoptan las condiciones laborales en la hipermodernidad y que ya no se hallan simplemente asociadas a problemas de salud físicos, sino que han conducido además a diversos efectos psicológicos que implican sentimientos de inseguridad, ansiedad, tensiones, angustia, estrés, ataques de pánico, entre otros.

Sobre la base de lo expresado anteriormente es que en esta monografía se intentará realizar un acercamiento a la realidad laboral del mundo hipermoderno, temática de mucha actualidad, donde el devenir de estas transformaciones trae consigo múltiples repercusiones psicosociales.

DESARROLLO TEÓRICO- ANALITICO

HIPERMODERNIDAD: APROXIMACIONES GENERALES

Hipermodernidad: "tiempo"

Dentro del presente apartado, se abordan a grandes rasgos, las características que adquiere la noción de "tiempo" como construcción cultural y social en la era de la Hipermodernidad.

La categoría temporal del futuro abrió paso a la supremacía del tiempo actual. En tal sentido vale mencionar que es prioritario ocuparnos del tiempo en su fluidez, en el cual los distintos sucesos van dejando atrás las cuestiones vinculadas a un tiempo cronológico, a un tiempo lineal, muy bien definido.

En la Hipermodernidad se vive bajo un estado de apremio constante, en la que se constata una falta de valoración hacia al tiempo futuro y un exceso de inversión en el tiempo actual, es decir, en lo inmediato, en el ahora, que va desafiando nuestros hábitos y costumbres.

"La sociedad hipermoderna se presenta como una sociedad en la que el tiempo se vive de manera creciente como una preocupación fundamental, en la que se ejerce y se generaliza una presión temporal en aumento" (Lipovetsky, 2006, p. 79).

La consigna hipermoderna parece apuntar a una necesidad imperiosa por encontrar la forma de "dominar" el fluir del tiempo o en lo posible prolongarlo, con la finalidad de obtener una mayor disponibilidad del mismo, para la realización de muchísimas más cosas. El transcurrir inexorable de éste, provoca un gran desasosiego, en el que se intenta hacer todo en el menor tiempo posible, observándose una consecuente pérdida de la capacidad de espera y la tolerancia.

Se sobrevalora la inmanencia del presente que aparece caracterizado por los excesos, los deseos orientados al goce instantáneo y una búsqueda continua por eternizar la juventud y alcanzar el éxito.

El tiempo en esta modernidad exacerbada, toma una vertiginosidad sumamente relevante, en donde el individuo parece no tener tiempo para acordarse del pasado, ni

tampoco de pensar en un futuro, sino que solo le queda vivir la inmediatez. La satisfacción del presente se convierte en uno de los ejes primordiales del sujeto, dejando de lado cualquier sentido de continuidad histórica con las generaciones antepasadas.

"El sujeto constructor de historia está demasiado ocupado, demasiado hinchado de sí mismo, de estímulos invasivos e insistentes, para construir" (Araújo, 2013, p.30).

Estamos frente a un tiempo "líquido", que se vuelve cada vez más fugaz e instantáneo y se potencia con el advenimiento del universo virtual, viéndose así nuestra vida invadida por múltiples estímulos que resultan muy difíciles de procesar. Los continuos flujos de información provenientes de los medios de comunicación y del cyberrmundo, están provocando transformaciones en la subjetividad de los individuos, reflejando intensos cambios que nos conducen a la necesidad de conocer y adaptarnos a nuevas tecnologías, que están siempre en constante renovación. En este sentido, vale mencionar que cuando se logra acceder a una, ya está o hay en vista otra aún más avanzada, y de no poseerlas quedamos automáticamente por fuera del grupo de "winners" o "vencedores".

"La nueva instantaneidad del tiempo cambia radicalmente la modalidad de cohabitación humana y especialmente la manera en que los humanos atienden (o no atienden, según el caso) sus asuntos colectivos, (...)" (Bauman, 2004, p. 135).

La aceleración reviste la vivencia del tiempo, la cual atraviesa todas las esferas de la vida humana, con una relevancia tal, que va obturando la posibilidad de encontrarnos con nosotros mismos, interfiriendo así con poder proyectarnos hacia el futuro.

Predomina un tiempo de libre autonomía del comportamiento de los individuos en el que prima el accionar conforme a sus deseos y aspiraciones, bajo la impronta de la urgencia. Estas transformaciones también se trasladan a los vínculos los cuales adquieren una marcada tendencia a ser "descartables".

Nos encontramos inmersos en una "Sociedad de la Transparencia" como menciona el filósofo Byung Chul Han (2012), en la cual permanecemos expuestos a las transparencias de las redes sociales y a un tiempo que se torna inaprensible.

Vivimos una sobreestimulación virtual que nos incita a estar hiperconectados, volviéndose muy dificultoso poder alejarnos de la "conexión continua", ya que nos atraviesa todo el tiempo, generando una necesidad imperiosa de chequear nuestros mails o redes sociales, actividades que pueden convertirse en fuente de estrés y ansiedad.

El desarrollo vertiginoso de la tecnología digital facilita que el intercambio se dé en tiempo real, por lo cual la comunicación se torna inmediata y simultánea, produciéndose entonces una aceleración e intensificación del tiempo. Se aprecia una pérdida del nexo original del tiempo con el espacio, se flexibiliza. La relación espacio - tiempo adquiere un nuevo significado a partir del auge de las tecnologías informáticas, ya que permite trascender fronteras en un instante, a través de un "clic", superando así la barrera del tiempo lineal.

Por otra parte, es preciso señalar que la era digital no atraviesa a todos de la misma manera, dado que la actual generación de jóvenes ha crecido con internet y el desarrollo de las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

Estos jóvenes descritos por Howard Gardner y Katie Davis (2014) como "La generación APP" se desarrollaron inmersos en los medios digitales, es decir rodeados de tecnologías, informaciones e ideas, a las que pueden acceder en cualquier momento a través de una app. Dichas aplicaciones pueden convertirse favorablemente en app-capacitadoras, cuando se les otorga una utilidad capaz de permitir la exploración de nuevos caminos que conlleven a, la innovación, la creatividad o a desplegar una identidad única y significativa. Por el contrario, un mal uso de las app beneficiarían al desarrollo de personas holgazanas que no piensan por sí mismas y se convierten en app-dependientes (p.22).

Los avances tecnológicos también llegan a las empresas, favoreciendo que los trabajos se desarrollen con menos esfuerzos físicos, pero teniendo como contrapartida que el alto rendimiento que brindan las máquinas, incrementa muchas veces la tasa de desempleo.

El tiempo de esta "sociedad líquida" como la define Bauman (2004), va generando a su vez transformaciones en relación a la forma de organizar el mismo laboralmente, manifestándose pronunciadamente a través de un modelo de trabajo precario, caracterizado por tiempos cortos, inciertos e inestables, vinculados a la desprotección

de las seguridades y garantías que se dan dentro de dicho ámbito. Surge además el apogeo del trabajo flexible, en el cual los trabajadores son expuestos a una movilidad constante en cuanto a ritmos, horarios y funciones.

Cabe mencionar aquí, que muchas veces se vuelve innecesaria la presencia física de las personas para continuar trabajando ya que pueden realizarlo conectados a través de distintos dispositivos tecnológicos, tornándose así casi inexistente la división entre el tiempo laboral y el no laboral. Todos estos cambios van produciendo además una desterritorialización de los conocimientos de los trabajadores que conllevan a una vulnerabilidad de su salud psíquica.

En este sentido, dentro de este tiempo tecnologizado y virtual, quizás la "generación app" sea la más "apta" para estas condiciones laborales, en las cuales podrían llegar a vivenciar las mismas como "pruebas" para alcanzar el éxito, mientras que para el resto posiblemente acarree sentimientos de aflicción e incertidumbre cargados de altos niveles de stress y ansiedad.

En suma, el tiempo hipermoderno va dejando a su paso múltiples huellas en todos los ámbitos, ya sea en el plano afectivo, sanitario, laboral, vincular, educativo, financiero, religioso e inclusive dentro de las redes sociales.

Hipermodernidad: vínculos

Nadie puede negar que vivimos en una "Modernidad Líquida" como la denomina Zygmunt Bauman (2004), donde "las pautas y configuraciones no están «determinadas», y no resultan «autoevidentes» de ningún modo" (p. 13). "La vida líquida" es una vida precaria de vínculos humanos y en general la principal preocupación se centra en el temor de no estar al día con lo último propuesto dentro de la lógica consumista.

En la sociedad hipermoderna, se aprecia una notable apatía hacia cualquier realidad en la que no se compartan los intereses inmediatos, valores o fines sociales. El hiperindividualismo reinante solo conduce a empatizar egoístamente, tendiendo a fundar las configuraciones de las relaciones humanas en función del binomio costo - beneficio.

Bauman (2004) menciona que "sacrificar el interés individual en pos de acrecentar el poder grupal y sacrificar el presente en nombre de la dicha futura no resultan una propuesta atractiva ni sensata" (p.173).

La idea de progreso colectivo se desvanece, pasando a centrarse en una aspiración exclusivamente individual, donde en la búsqueda del bienestar propio, se actúa cada vez más insensiblemente con respecto a los demás. Se visualiza una gran falta de "entusiasmo" y solidaridad ante el "otro", que va generando sentimientos de indiferencia hacia personas con "gustos" muy distintos o pocos semejantes a los propios, ya que al parecer no hay manera de sostener la tensión del conflicto que provocan las diferencias. Dicha falta de interacción entre personas con distantes ideologías, podría conducir a la intolerancia y la discriminación, situación que llegaría a transformarse en un grave problema social.

Las metas del individuo hipermoderno, se basan en fines exclusivamente personales y egoístas que lo van apartando de cualquier tipo de intereses compartidos socialmente. Los grandes proyectos colectivos van desapareciendo, al igual que los proyectos a largo plazo. Va cambiando el lugar psíquico que ocupa el "otro" en la vida, en los proyectos personales, denotándose una gran preocupación concerniente a temas meramente individualistas. Se resalta en este sentido, una excesiva preocupación por el desarrollo personal, que va dejando a su paso, un prominente desarraigo afectivo en la aceleración por alcanzar el éxito, quedando así relegada a un segundo plano, la familia, las amistades y la religión.

Lo efímero va impregnando el espacio íntimo y social tornando todo transitorio y fugaz, imposibilitando la generación de relaciones de "confianza" tales como las concebíamos anteriormente. La superficie de lo efímero conduce a una aceleración del tiempo, en la que domina una sensación de desconfianza e incertidumbre que llevan al hombre a encerrarse en sí mismo.

"El drástico descenso de la confianza en los demás tiene implicaciones muy importantes para la intimidad y el aislamiento social. Si no confiamos en que los demás jueguen limpio, es mucho menos probable que nos abramos y establezcamos vínculos fuertes, (...)" (Gardner & Davis, 2014, p. 103).

El mundo psico-afectivo se ve perturbado con el aumento de la incertidumbre, potenciando la división de los intereses colectivos, construyendo a su vez, lazos muy

débiles que conllevan a una insatisfacción constante, donde al parecer el compromiso y la lealtad no gozan de muchas oportunidades de subsistir.

En dicho contexto los vínculos afectivos aparecen notablemente desdibujados, son poco sólidos y se caracterizan por la superficialidad y frivolidad de la expresión del afecto, volviéndose así muy precarios y volátiles. Las personas tienden a establecer lazos afectivos "artificiales" y "frágiles", que denotan dificultades para establecer y conservar relaciones estables.

"El individuo tiene dificultades para generar y mantener vínculos estables y duraderos; convertido en "cosa" carece de fe, tiene poca capacidad de espera, baja tolerancia a la frustración y menos disposición para amar" (Castro, 2014, p.8).

Los compromisos duraderos están siendo reemplazados por breves encuentros banales que se definen por su carácter efímero. El amor romántico característico de épocas anteriores se está volviendo obsoleto, expresándose cada vez más de forma notoria el "touch and go", como consecuencias de las relaciones circunstanciales o "descartables", dando lugar al cumplimiento del deseo o goce instantáneo.

Con relación a estas transformaciones, Eugene Enríquez (2010) manifiesta que: "el individuo puede ejercer su sexualidad fuera del matrimonio y/o con personas del mismo sexo, lo que era mal visto y castigado hace unos treinta años. El hombre tiene derechos pero tiene cada vez menos obligaciones" (p.3).

Su pensamiento contiene además las ideas de que nuestra intimidad es cada vez más solicitada para ser exhibida en la esfera pública, y aclara: "la desnudez física, social y psíquica es palabra mayor" (Enríquez, 2010, p.7).

En la sociedad de la transparencia como la denomina el escritor Byung Han, "cada sujeto es su propio objeto de publicidad. Todo se mide en su valor de exposición, (...), el exceso de exposición hace todo una mercancía, que «está entregado, desnudo, sin secreto, a la devoración inmediata»" (Han, 2012, p.29).

Con la aparición de las TICs y sus constantes innovaciones informáticas, se producen transformaciones en las prácticas culturales, especialmente en el campo de la sociabilidad. Respecto a ello Gardner & Davis (2014) expresan que "las tecnologías

digitales han reconfigurado significativamente la Identidad, la Intimidad y la Imaginación durante las últimas décadas" (p.17).

En este sentido, vale mencionar que la generación App es la más proclive a desarrollar una identidad cada vez más "prefabricada", en función de transmitir una imagen socialmente deseada cuando están conectados virtualmente, de modo que el foco de atención se aleje de cualquier tipo de conflictos o dificultades personales. La motivación para esmerarse en ofrecer la mejor imagen de sí mismos, podría surgir como respuesta a las altas demandas de competitividad que se da en todos los ámbitos de la sociedad actual.

La hiperconectividad existente nos brinda la posibilidad de explorar nuevos territorios, permitiéndonos traspasar fronteras y comunicarnos con personas que se encuentren en cualquier parte del mundo, expandiéndose de esta manera nuestra vida social. Resulta muy interesante poder mantener a la distancia un intercambio fluido, sin caer por ello, en la idea de que puede llegar a suplir a la comunicación profunda que se da personalmente.

"Como resultado de estos avances, las personas son cada vez más identificables en línea y sus vidas virtuales están cada vez más entrelazadas con sus vidas off-line, (...), los jóvenes actuales apenas distinguen entre ambas identidades" (Gardner & Davis, 2014, p.71).

El uso de blogs, facebook, twitter, WhatsApp, Badoo, entre otras redes sociales, aparecen como un elemento importante en la comunicación de las personas, al mismo tiempo que favorecen a la idea de poder estar en todas partes simultáneamente, superando así prácticamente las barreras del espacio.

"El poder se ha vuelto verdaderamente extraterritorial y ya no está atado, ni siquiera detenido, por la resistencia del espacio" (Bauman, 2004, p.16).

No obstante, dentro de esta sociedad hipermoderna, la soledad atraviesa profundamente al individuo, paradójicamente a pesar de la cantidad de contactos sociales que posee virtualmente, que bien podrían entenderse como una tercerización de las relaciones humanas que pretenden generar la impresión de la existencia de fuertes vínculos.

"Las redes sociales emergen en algunos espacios, como respuesta ante esta soledad, para colectivizar la angustia y redimensionar la importancia de «lo colectivo», de lo social, explicitándolo de otra forma" (Araújo, 2013, p.28).

Los medios digitales, sus relaciones y procesos tienen impacto en la realidad creando nuevos significados, aflorando de manera más llamativa el discurso del éxito que divide al mundo simbólico en ganadores y perdedores, obstaculizando desde el punto de vista de la dinámica social, la integración de elementos que contribuyen a la cohesión social tales como la inclusión y sentido de pertenencia.

Hipermodernidad: valores

"Vivimos en una sociedad de la velocidad, de la urgencia, que privilegia el instante presente, que no ofrece más valores comunes, sino una serie de valores diferentes según el grupo al que pertenecemos, esto alienta a la competencia, la rivalidad" (Enríquez, 2010, p.5).

Los valores cambian rápidamente y se desvanecen los límites impuestos por la familia, el estado, la religión y las grandes ideologías, los cuales repercuten en todo el tejido social generando nuevas construcciones subjetivas y formas de establecer los vínculos sociales.

Mariela Castro (2014) expresa al respecto que "los marcos colectivos de referencias y pertenencias, como la familia, la educación, la fábrica, y el estado han adoptado nuevas formas, también inestables y resquebrajadas" (p.4).

Los modelos de conducta tradicionales no gozan actualmente de mucha legitimidad social, reduciéndose entonces la posibilidad de que puedan reproducirse en las nuevas generaciones. Del mismo modo, podríamos visualizar también que los valores sociales hoy en día se caracterizan por la superficialidad y la instantaneidad, pudiendo ser remplazados por otros rápidamente.

Vale decir, como menciona Han (2012), que "el fundamento moral de la sociedad se ha hecho frágil, que los valores morales, como la honradez y la lealtad, pierden cada vez más su significación" (p.92).

La velocidad, la transitoriedad y la desechabilidad son las huellas más pronunciadas dentro de la sociedad hipermoderna. Lo verdadero y duradero ya no genera beneficios, por lo que se vuelve necesario descartar, sustituir, prevaleciendo como ejemplo de mejora y progreso todo lo efímero, lo liviano.

"Viajar liviano en vez de aferrarse a cosas consideradas confiables y sólidas por su gran peso, solidez e inflexible capacidad de resistencia, es ahora el mayor bien y símbolo de poder" (Bauman, 2004, p.19).

Vivir el momento parece ser la gran pasión dentro de la sociedad hipermoderna, en la cual se ha perdido el sentido del tiempo histórico privilegiando al presente. Las demandas de necesidades se convierten en una satisfacción instantánea, no se puede esperar, hay que satisfacerla de inmediato como sea y en lo posible sin realizar ningún esfuerzo para ello. Se busca la satisfacción inmediata apostando todo en el "aquí y ahora".

Una repercusión de esta realidad social, es la traducción de las metas y nivel de desarrollo de la sociedad en términos puramente monetarios, en la cual el dinero se convierte en una especie de fetiche sagrado. Así, todo se compra, todo se vende, todo tiene un precio.

Nuestra vida se ve envuelta por el hiperconsumismo, donde se "hipoteca" excesivamente para obtener cada vez más, y conservar lo ya adquirido a cualquier precio. Se busca a través del consumo de determinados bienes y servicios un "yo" socialmente valorado y aceptado por los demás, en el cual "Tener es Ser".

Como menciona Han (2012), se valora la exposición. "Las cosas, convertidas ahora en mercancía, han de exponerse para ser, desaparece su valor cultural a favor del valor de exposición, (...), las cosas se revisten de un valor solamente cuando son vistas" (p.26).

La sociedad denota una banalidad rampante sobre todo aquello que podría generar satisfacción humana. Se visualiza un modelo de vida superfluo, caracterizado por el interés de acumulación ilimitada de diferentes productos de consumo, que terminan siendo consumidos por lo que representan y no por su utilidad.

Siguiendo a Bauman (2004) se deja entrever que ya no compramos para satisfacer necesidades, sino el deseo, el cual es muy insaciable y se mantiene como objeto constante (p.80).

Emerge un nuevo Narciso que trasciende el propio enamoramiento de su imagen en el espejo y sale a buscar una identificación en un “hiperconsumismo”, pretendiendo alcanzar la sensación de completud.

El poderío del imperio de lo efímero como lo denomina Lipovesky (2000), valida abiertamente el culto al placer instantáneo y la cultura de la sociedad del consumo, pasando a ser considerado como parámetro de distinción social y prestigio. El hiperconsumo absorbe cada vez más, parte de nuestra vida social, que es apoyada en criterios individuales conforme a una lógica emocional y hedonista, que va intercediendo en las relaciones que tenemos con nuestros afectos, con los demás, con la vida.

El desarrollo tecnológico conjuntamente con los distintos medios de comunicación, buscan “tocar” emocionalmente a las personas, revelando en sus mensajes el comportamiento social exitoso, mostrando el supuesto camino a seguir para alcanzar la felicidad, ser admirado e idealizado por el resto de los individuos, estableciendo de esta manera cuales son los ideales de progreso humano.

La moda y el capitalismo se retroalimentan, de manera tal que, fomentan la búsqueda de formas de vida creadas artificialmente asociadas a su vez a la posesión de bienes deseados, que contribuyen a crear una sensación de autorrealización. Estar a la vanguardia con las nuevas tendencias y ser feliz todo el tiempo parece ser la regla a seguir dentro de la sociedad hipermoderna.

El mundo contemporáneo está fascinado por la estética, convirtiéndose la imagen corporal en uno de los mayores mercados de la sociedad de consumo. Podría decirse entonces, que la hipermodernidad es la época donde irrumpe con mayor fuerza el imperio de la “venta de imagen”, la “mercantilización del cuerpo”, en donde se otorga un mayor valor a su cuidado y para lograrlo se recurre al consumo de alimentos “light”, gym utilizada excedidamente, medicamentos, cirugías estéticas, entre otras.

Aparece de manera muy notoria la transformación del cuerpo, pretendiendo frenar la decrepitud del mismo. Se teme envejecer, por lo cual a través de los avances de la

tecnología y la ciencia se intenta no mostrar el pasaje del tiempo en el cuerpo. Emerge entonces, la necesidad de buscar lucir siempre jóvenes, esbeltos y delgados, llegándose a concebir esto como esencial para nuestras vidas.

Dentro de este tiempo corporal, la imagen personal y la moda son determinantes de gran importancia, en la que Narciso celebra las apariencias al mismo tiempo que condena a las personas a una soledad y angustia, si se encuentran fuera de las normas impuestas de belleza, encanto y sensualidad. Esta nueva búsqueda de la apariencia corporal va generando un gran desasosiego frente a un cuerpo que se haya escindido entre lo natural y lo artificial y que debe someterse a constantes reestructuraciones para permanecer dentro del estándar de belleza.

La moda se convierte en una de las vías a través de las cuales las personas encontraron la forma de competir socialmente, legitimando el sentimiento de pertenencia dentro de la sociedad, cuando se alcanza a obtener lo elegido como estándar de éxito.

De esta manera, dentro de esta sociedad capitalista y globalizada, dominada por el narcisismo y el consumo, los valores son manipulados por la publicidad y los medios de comunicación, en donde la imagen del cuerpo aparece asociada a la salud, funcionando también como un imperativo social relacionado al status.

El consumo se acelera y personaliza, haciendo que todo sea desechable, incluyendo los trabajadores, quienes se hallan en medio del círculo vicioso de producir para “consumir”, debiendo resistir para ello a todas las múltiples transformaciones que vienen acaeciendo dentro del mundo del trabajo y que se pasaran a desarrollar en el apartado siguiente.

Características del trabajo en la Hipermodernidad

Antes de comenzar a desarrollar las características del trabajo en la hipermodernidad, es preciso definir desde que lugar se aborda el mismo.

"El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que

produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1999).

Este enfoque propuesto por la OIT, ubica al trabajo decente como algo primordial para alcanzar el bienestar de las personas, ya que el mismo constituye una fuente de ingresos que fomenta el progreso socio-económico, a la vez que fortalece las perspectivas de las personas y su comunidad.

El Dr. Jacques Rhéaume (2007) entiende al trabajo como una actividad que permite el desarrollo de la salud en los individuos, pero aclara que si el mismo se encuentra mal encarado, se constituye en un factor capaz de generar una desestructuración de la personalidad (p.10).

Para la Dra Ana María Araújo (2013) "el trabajo aporta «un lugar en el mundo», una red social de vínculos y afectos, un sentido de pertenencia, una redistribución material, económica, por la tarea realizada, un sentido a la existencia" (p.37).

Otra definición de trabajo, meritoria de ser tenida en cuenta, es la planteada por Mariela Castro (2014), quien concibe al mismo como "espacio de identidades, de vínculos sociales, así como ejercicio y reproducción de relaciones de poder, de ejercicio ciudadano, como estructurador de cotidianidades" (p.4).

Ya establecida la noción de trabajo sobre la cual nos posicionamos, pasaremos ahora a exponer las características más destacables que adquiere el mismo en la hipermodernidad.

"En las sociedades hipermodernas, el mundo del trabajo está impregnado por la "desterritorialización" del capital y del trabajo, por la flexibilidad laboral, por nuevos vínculos con la naturaleza" (Araújo, 2013, p.34).

Dentro del terreno laboral actual, el trabajo aparece circundado por la precariedad, la flexibilidad, la incertidumbre, el individualismo, la competencia desleal, la falta de

oportunidades, la tecnologización del mismo y la mirada colocada en el utilitarismo de cuánto podemos producir.

"La empresa tiene que ganar todo lo que se pueda ganar y el tiempo es un elemento más, es decir, sacar la mayor producción posible en el menor tiempo posible" (Oxley en Araújo, 2013, p.47).

El funcionamiento del capitalismo managerial, está enfocado en la "ley del beneficio" que busca obtener a partir de la "explotación" del trabajador, el cual debe tener como objetivo principal conseguir la excelencia dentro del mismo. Este sistema empuja al trabajador a buscar constantemente una excelencia que no se alcanza nunca, en donde debe ser cada día más rápido y mejor que el resto para mantener su lugar dentro de la empresa.

...el acto de trabajar se parece más a la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo sin un alcance que vaya más allá de las próximas dos o tres jugadas. Lo que cuenta son los efectos inmediatos de cada jugada y los efectos deben ser aptos para su consumo también inmediato. (Bauman, 2004 p.148)

Con la actual globalización, se nos abrió las puertas al poder fascinante del ciber mundo (ciber espacio y ciber tiempo), acompañados de grandes avances tecnológicos en materias de comunicaciones, que van desterritorializando y virtualizando al trabajo. Estos cambios traen aparejados también mayores exigencias que implican el tener que adaptarse a una movilidad de funciones, espacios y ritmos.

Habitamos en un mundo cibernético, en el que emergen nuevas tecnologías para los tradicionales oficios y se compra y vende a través de internet; "Por lo tanto el dinero se desplaza en tiempo real por todas partes en el mundo. Y los imperios financieros se hacen y deshacen a la velocidad de Internet" (Rhéaume, 2007, p. 6).

De la mano del crecimiento de las tecnologías de punta aparece el ciber-trabajo, que posee la ventaja de poder trabajar en cualquier horario, pero a su vez puede tener como contrapartida, la posibilidad de que se desdibuje el ámbito laboral del familiar.

Con el uso de internet y los dispositivos móviles, los empleados pueden trabajar en diversos horarios y lugares, ya que la utilización de estas herramientas les permite estar informados y tomar decisiones, lo que a su vez representa estar accesible para

la empresa en cualquier momento del día, conduciendo ello a un aumento del tiempo de dedicación al trabajo.

Dichas circunstancias configuran las relaciones laborales dentro de un contexto capitalista, que no solo le interesa la fuerza física del trabajador sino también su intelecto, en otras palabras, la capacidad intelectual se convierte en un elemento más destinado a formar parte esencial en el desarrollo de fuerzas productivas.

La nueva cultura hiperorganizacional de la empresa trae consigo, el desarrollo de nuevos términos que se refieren a la actividad laboral, como por ejemplo: “el winner”, “el looser”, “el marketing”, entre otros, a los cuales el trabajador debe adaptarse, de igual modo que al convivir con paradojas tales como, poseer capacidad para poder trabajar en equipo y ser luego evaluado únicamente por su desempeño individual.

El capital humano dentro de la empresa debe mantenerse en permanente actualización para lograr el más fructífero desenvolvimiento laboral, es decir, que el trabajador tiene que adaptarse y funcionar de acuerdo con las vigentes leyes del mercado, para lograr “producir” y garantizar un desempeño convincente y de aprobación para la organización. Se requiere, para ser un "triunfador" dentro de la empresa, tener una gran capacidad adaptativa que permita afrontar las incertidumbres, conciliando además los intereses particulares con los empresariales.

"Además se elige, en el momento de atribuir promociones, a aquellos que presentan muy buenos resultados en términos de realizaciones, y éstos se transforman en la norma o el modelo para los demás" (Rhéaume, 2007, p.22).

En tal contexto, es posible divisar dificultades para hacer frente a la frustración y abordar de forma asertiva las nuevas exigencias del mundo laboral, en donde el trabajador es sometido a elevados grados de responsabilidad y a una competitividad permanente.

Para "realizarse y ser alguien" dentro del sistema capitalista se debe competir ferozmente por dicho puesto; el trabajador experimenta así la necesidad de mantenerse en una continua “supervivencia”, en la que percibe a sus compañeros como “rivales” que están amenazando su oportunidad de alcanzar el éxito en dicho ámbito, situación que entorpece la construcción de lazos sólidos entre los mismos.

Dicha supervivencia no es sólo económica sino social y psicológica, ya que el trabajo se visualiza como la vía que permitiría alcanzar la realización personal, por lo tanto, el mundo laboral se convierte rápidamente en un fenómeno complejo, que por un lado contribuye a la superación de la calidad de vida del hombre, pero por otro, lo impulsa a una realidad que lo abrumba y absorbe.

El trabajador no posee ninguna garantía de permanencia en la empresa dado que sus conocimientos están sujetos a cambios vertiginosos y se van devaluando a medida que surgen nuevas prácticas, por lo cual para conservar su fuente laboral, debe actualizar asiduamente. La calificación con la que se cuenta para el puesto de trabajo nunca es suficiente y siempre está en continuo proceso de evaluación.

Asimismo, puede llegar a sumarse también a dichas dificultades, los efectos provenientes de la fuerte tendencia a individualizar las situaciones de los trabajadores, con el fin de evitar la consolidación de una identidad social-laboral compartida, que promueva reclamos colectivos. Hoy en día, los trabajadores ya no cuentan con los sólidos soportes generados a través de estrategias colectivas que ayudaban a sobrellevar los conflictos laborales, siendo claro ejemplo de esto, el debilitamiento de los movimientos sindicales. Dentro de este escenario, signado por la falta de solidaridad entre sus trabajadores, resulta muy complejo poder consolidar sentimientos de pertenencia que habiliten a la formación de sindicatos.

Según la encuesta "Condiciones de Trabajo, Seguridad, y Salud Laboral en Uruguay" (2013), solo un 19% de los trabajadores se encuentra afiliado a un sindicato, un 3% lo estuvo alguna vez, y un 78% nunca se afilió a una organización sindical (p.25).

"Frente de las transformaciones y a las exigencias del capital, el mundo sindical no está teniendo la rapidez o no está pudiendo seguir ese tiempo vertiginoso del mundo del capital y las finanzas como para dar respuestas y enfrentarlas" (Oxley en Araújo 2013, p.48).

Por otra parte, cabe mencionar que las organizaciones cuando no obtienen las ganancias esperadas, se trasladan a otros países que les permitan continuar aplicando su política económica, con mayor rentabilidad y sin desmanes (sociedades descartables). Tal escenario, muchas veces causa en los trabajadores incertidumbre por una posible desaparición de la empresa y temor a un despido.

Según manifiesta el empresario Kompel, "es la empresa la que genera la inestabilidad y crea inseguridad. (...), la gente no se siente segura en su trabajo, (...), porque la pueden echar en cualquier momento, porque la empresa le va mal o porque al país le va mal" (Araújo, 2013, p.75).

La precariedad del empleo constituye una de las características que más sobresale dentro de la hipermodernidad, apreciándose una gran fragilización de las condiciones laborales, las cuales se encuentran signadas por la falta de seguridad y garantías.

No está de más recordar que el trabajo organiza y da sentido a la existencia humana ayudando a la integración social, por lo que ante una situación de desempleo, es probable que aparezcan dificultades en el bienestar psíquico de las personas, quienes pueden llegar a experimentar sentimientos de inutilidad, culpabilidad, pérdida de autoestima, depresión, ansiedad, estrés, distanciamiento social, que repercuten en distintos ámbitos de su vida, principalmente a nivel familiar y social.

"Cuando no hay una consciencia social, sindical o política, el «estar» desempleado se vive como una herida identitaria que genera culpa, vergüenza y trauma" (Araújo, A. & Weisz, C, 2004, p.4).

Dentro de este panorama, la vertiginosidad del tiempo y la flexibilidad laboral parecen haber terminado con el compromiso del trabajo estable, reflejándose entonces en la sociedad un gran deseo "desesperado" de seguridad y un gran miedo al fracaso, a perder la estabilidad: el desempleo. El trabajo hoy en día, se ha convertido en sinónimo de falta de garantías, inseguridad e incertidumbre.

En este sentido, es importante mencionar también que: "«La flexibilidad» reestructura y desconstruye relaciones laborales, crea nuevas territorialidades, nuevos mapeos, siempre en transformaciones tan rápidas que no dan tiempo de integrar una posible grupalidad" (Araújo, 2013, p.38).

Ante estas dificultades los trabajadores tienden a no buscar el cambio o cuestionar dicha realidad, sino apenas adaptarse a ella, viviendo así en un continuo entorno de incertidumbre laboral, haciendo hincapié en aprovechar al máximo las oportunidades, incluso si son efímeras y angustiantes.

Los nuevos retos del ámbito laboral

"En todas las organizaciones las expresiones claves son flexibilidad, rentabilidad, "justo a tiempo", "cronocompetencia", demora cero: orientaciones que dan testimonio de una modernización exasperada que vuelve a encerrar al tiempo en una lógica de la urgencia" (Lipovsky, 2006, p. 66).

Nos encontramos en un mundo de rentabilidad y eficiencia, donde todo debe resolverse al ritmo de la urgencia, debiéndose estar siempre alerta para responder de manera eficaz, al constante devenir de las posturas dictadas por la producción capitalista.

"El hombre se verá empujado a superarse, a hacer cada día más, mejor y más rápido, a responder ante cualquier cosa que la empresa le pueda pedir" (Aubert & Gaulejac, 1993, p.101).

Las organizaciones adquieren un protagonismo exacerbado en el cual se busca "moldear" al trabajador conforme a sus preceptos, proyectos e ideas, pretendiendo obtener como resultado un hombre managerial que encuentre su identificación narcisista de perfección, en los valores provenientes de la empresa. La organización pretende "encarnarse" en la imagen de este nuevo individuo, idéntico a ella, intentando convertirse así en su espejo.

Cada individuo acaba siendo la encarnación de los valores de la empresa y los otros le ven como símbolo del éxito, de la excelencia. El hombre cree que así logrará la satisfacción de sus deseos de ser querido, admirado, de que se le reconozca y aplauda, porque piensa que se lo quiere a él, a sus cualidades, a su éxito, y no piensa que todo lo que es, todo lo que representa no es otra cosa que el modelo de conducta establecido por su empresa (Aubert & De Gaulejac, 1993 p. 92).

Dentro del entorno organizacional, la mentalidad de los trabajadores parece estar enraizada a la idea de que realizar "sacrificios" en pro de la productividad de la empresa, es parte del camino al éxito, es decir que, los mismos se validan y justifican con el fin de alcanzar relevancia social al demostrar su capacidad y eficiencia, sin perjuicio de las largas y estresantes rutinas tanto físicas como emocionales.

La cultura empresarial imperante, busca maximizar sus beneficios, poniendo en práctica distintas normas que permitan alcanzar una regulación de la conducta de los trabajadores al sistema y el mantenimiento del lucro.

El “mundo laboral” parece estar diseñado para la competición, ganar ser mejores que el resto, factor que requiere desarrollar un perfil polivalente, considerándose importante además, poseer un excelente currículum que habilite el desempeño en diversas áreas, factibles de poder utilizarse en provecho de la organización.

Se visualiza al trabajador como el recurso que se debe “explotar” por excelencia, implementando para ello toda una lógica individualista y competitiva, dentro del discurso organizacional, al que casi sin darse cuenta el empleado se adhiere, canalizando todas sus energías en pro del éxito de la empresa, pero siendo percibido por el mismo como objeto de deseo personal. (La organización proyecta “nuestro yo deseante” en función de sus objetivos).

Como menciona Ana María Araújo (2003) "La empresa exige cuerpos deseables pero no deseantes" (p.57).

Las organizaciones se convierten en fuente de estatus social para los trabajadores, por medio de como se valora su lugar dentro de ella. La empresa intenta concedernos el estatus que tanto ansiamos a cambio de una subordinación completa, reprimiendo cualquier intento por revelarse.

El individuo busca conseguir prestigio rápidamente en la empresa y así poder acceder a un lugar de privilegio, búsqueda que en su deseo de aprobación y reconocimiento, puede llevarle a transitar un estado de insatisfacción y ansiedad constante.

La empresa nos exige, impone, gratifica, pero para poder tener un lugar dentro de la misma, se debe avanzar, escalar posiciones, y todo eso tiene un costo, “el costo de la excelencia”. En el camino hacia la excelencia, el trabajador se enfrenta a asumir costos no muy agradables por ello, que lo llevan a un gran deterioro interno tanto físico como mental, así como también a la necesidad de tener que dejar muchas veces de lado, los intereses personales para enfocarse en los provenientes de la empresa.

En la búsqueda de un ascenso o mejora salarial, se intensifica la lucha de lugares entre los empleados, en donde se observa al “otro” con desconfianza, como un posible

competidor al que se debe superar, dando lugar a una competencia liberal y desenfrenada que acentúa y confirma la exaltación del individualismo hipermoderno. Irrumpe dentro del ámbito laboral ideas tales como: “siempre hay alguien listo para quitarme mi puesto”, “si no progreso yo, progresan los otros”, que son parte constitutiva de la ideología que transmite el capitalismo a sus empleados.

La velocidad con la que se producen los avances científicos y tecnológicos desafían continuamente la certeza de los conocimientos de los trabajadores, generando tensiones entre los distintos miembros de la empresa ya que cada uno debe demostrar que es el más indicado para ese puesto de trabajo, viéndose exigidos en caso de un ascenso a tener que demostrar que el cargo otorgado no fue un error.

Los trabajos se vuelven inestables y todo está regido por la ley de “la oferta y la demanda”, que se puede traducir en el hecho de que permanecemos en un trabajo hasta que aparece un mejor “candidato” para el puesto que tenemos y entonces somos destituidos del cargo. La inestabilidad del empleo es un indicador de la precariedad del mismo y fuente de sufrimiento.

Alcanzar la excelencia se convierte en un fin en sí mismo, en el cual se torna imposible encontrar la satisfacción, debido a que cuando se logran alcanzar los objetivos, siempre aparecen otros que nos inducen a mantenernos en una auto-superación permanente. Cohabita así, una sensación de nunca llegar a esa excelencia exigida por el “mundo empresarial”, que toma el poder sobre determinadas personas y crea nuevos lenguajes para lograr sus objetivos.

Por otro lado, la tecnología ha permitido una aceleración de la productividad, generando transformaciones en las relaciones laborales, conforme a los plazos y objetivos impuestos por la organización capitalista. Las exigencias del mercado laboral han cambiado y a menudo el trabajo no termina dentro del horario estipulado y es “llevado a casa”, reduciendo así las horas para realizar otras actividades fuera de ese ámbito.

En este proceso de flexibilización laboral, el trabajador no tiene bien definida su jornada de trabajo ya que depende de las necesidades establecidas por la empresa, debiendo ser capaz de moldearse a su constante “vaivén”, lo cual puede ser propulsor de un enorme desgaste psíquico y mucha ansiedad.

Se abre paso dentro de este contexto también, a una hiperactividad laboral, que se manifiesta en una sobrecarga de horas laborales que se hace continua, se perpetúa en el tiempo y corresponde a una exigencia de la organización del trabajo. No obstante, ésta exigencia no se expresa a través de una obligación, sino de una invitación, la cual favorece a generar en el trabajador la impresión de estar haciendo una elección voluntaria, pero que en realidad estaría respondiendo a una interiorización de la dominación ideológica impartida por la empresa y por ende, aceptar la misma, es vivida como una autorresponsabilidad.

Muchas veces el hipertrabajo surge como producto de vivir dentro de una sociedad regida por el hiperconsumo, donde las personas son expuestas a constantes estímulos que despiertan sus deseos hedonistas y por ende para satisfacer los mismos y aumentar sus posesiones, recurren a extender sus horas laborales, ya sea dentro de la misma organización o a través del multiempleo.

Es importante resaltar en este aspecto, que los bajos ingresos económicos proporcionados por el mercado laboral, pueden constituir otro de los motivos por el cual las personas se ven en la necesidad de trabajar horas extras, buscar y/o tener más de una inserción laboral, con todo lo que ello implica (trastrocamiento de los ciclos vitales, combinar horarios de descanso y vigilia, etc).

Siguiendo por esta línea, es preciso mencionar que sobreviene en los trabajadores nocturnos un desfase en su biorritmo interno, lo que conlleva a que generalmente se vean avejentados y presenten un mayor desgaste vital. Dichos aspectos se hallan relacionados a la diferencia en la calidad y cantidad de sueño, que tienen los empleados que se encuentran bajo la órbita de éstas situaciones laborales.

En relación a ello, el médico Fernando Tomassina, menciona que: "nosotros estamos programados psíquicamente y biológicamente para dormir en la noche, (...), hay una programación que tiene que ver con la luz solar, (...), ciclo circadiano, es decir, todo lo que implica la relación entre lo neurológico y lo hormonal" (Araújo, 2013, p. 55).

Dentro de la complejidad del contexto laboral actual, el trabajador se convierte en una mercancía que puede ser consumida al igual que cualquier otro producto, tecnología o servicios ofrecidos en el mercado, ya que se encuentra sujeto a la posibilidad de ser "desechado" en la medida que se vuelva menos "útil", "práctico" e "innovador" para la

empresa. Esta situación puede implicar mayores riesgos de desempleo para las personas con menor formación o ya avanzadas en edad.

Se habla en general que la época del “trabajo para toda la vida” ha llegado a su fin, en otras palabras, los empleos son “descartables”, y florece la idea de que es mejor desvincularse rápido y no cultivar sentimientos que puedan crear dependencia.

Antiguamente los trabajadores permanecían dentro de la empresa durante extendidos períodos de tiempo, escenario que va cambiando en forma radical, fundamentalmente con la llegada de las empresas transnacionales, en las que se procede a la rotación del personal más asiduamente.

Concluyendo, dichas condiciones laborales son influenciadas por los rasgos que va adquiriendo la hipermodernidad, procediendo a continuación a mostrar entonces algunas de las repercusiones psicosociales emergentes de este ámbito.

Algunas repercusiones psicosociales emergentes del trabajo en la actualidad

La atmósfera laboral contemporánea ha experimentado notables transformaciones en lo que refiere a la productividad del trabajo, el cual se reformula adoptando formas de empleo flexibles y precarias. Frente a este complejo panorama de las relaciones laborales, prolifera entonces la informalidad de las condiciones del empleo y el aumento de contratos de trabajo temporales que confluyen anclados a los objetivos y fines del imperio productivista. Dichas transformaciones generan múltiples repercusiones a nivel psicosocial en la vida de los trabajadores.

"En la empresa hipermoderna, el objeto de control tiende a desplazarse del cuerpo a la psiquis, de la actividad física a la actividad mental: más que encuadrar a los cuerpos, se trata de canalizar las pulsiones y controlar los espíritus" (De Gaulejac en Araújo, 2013, p. 143).

Las organizaciones laborales, adquieren un poder capaz de desplegar una dominación psicológica en las personas que quieran ser incluidas dentro de las mismas, debiendo éstas adaptarse completamente al desarrollo y políticas impuestas. En este sentido, la empresa busca ejercer desde su posición de poder, un control perverso sobre el

trabajador, no solamente exigiendo mejores resultados sobre su rendimiento laboral, sino también estableciendo influencias a nivel psíquico en pro del éxito empresarial.

En dicho escenario, la esfera laboral se traslada cada vez más a la esfera personal, en donde los estilos de vida de los empleados deben ser capaces de fusionarse con los objetivos y requerimientos que demanda la organización, la cual trae aparejada la idea de que a una mayor disponibilidad para cumplir con dichos fines, se demuestra su compromiso y por ende amplía las posibilidades de ser exitoso dentro de la misma.

Se difumina el tiempo de trabajo y no trabajo, realidad que se ve favorecida por los dispositivos tecnológicos que permiten ubicar fácilmente al trabajador cuando se lo necesite, lo cual provoca que las personas pasen a estar "hiperconectadas" la mayor parte del tiempo a disposición de la empresa.

"El trabajador hipermoderno está obligatoriamente conectado todo el tiempo. Puede trabajar permanentemente con el conjunto de sus "interfaces" y sus nuevas tecnológicas con el mundo entero. Ya no hay necesidad de un escritorio fijo; el escritorio se transporta con él" (De Gaulejac en Araújo, 2013, p. 144).

Nos encontramos atrapados bajo la influencia de un paraíso tecnológico que ha posibilitado un mercado laboral sin fronteras, abriendo nuevas modalidades de empleo que se vinculan con lugares y horarios distantes, que van trastocando el ritmo fisiológico de descanso y vigilia de los trabajadores. Dicho entorno puede llegar a ocasionar un envejecimiento prematuro, a causa de que se produce un mayor desgaste vital en la búsqueda de adaptarse a estas condiciones y así continuar dentro de la organización.

La búsqueda del perfeccionismo y la "excelencia total" en el mundo de la empresa, requiere de un mayor grado de compromiso y dedicación que reportan dificultades en los trabajadores a la hora de "administrar" el tiempo para encontrar en el día a día, disponibilidad horaria para dedicar al ocio, la familia y los amigos. Atender los requerimientos de la empresa, pasa a ser una de las grandes prioridades de los trabajadores, lo cual influye en que se vayan deteriorando sus vínculos afectivos, provocando en ocasiones, una pronunciada disminución de su vida social. Esa constante búsqueda utópica por alcanzar la "excelencia", acompañada por la inestabilidad y flexibilización de las condiciones del mercado laboral, se traduce en consecuencias perjudiciales para la salud de las personas. Tal situación conduce a

los trabajadores a cambios conductuales y emocionales, en los que puede devenir la presencia de malestares físicos y psíquicos tales como estrés, ansiedad, fatiga crónica (psíquica y corporal), crisis de pánico, contracturas, angustia, insomnio, trastornos digestivos, impotencia y desgano sexual, entre otras enfermedades.

Con el término estrés se alude a una respuesta fisiológica natural, que se manifiesta como mecanismo de defensa ante una situación que se percibe como amenazante, provocando síntomas tales como temblores, aceleración cardíaca, sudoración, tensiones físicas y emocionales. "El estrés ya fue descrito en la década del 30 como modelo de respuesta a una situación de alarma derivada de las organizaciones del trabajo. No es un fenómeno individual sino colectivo, social" (Tomassina en Araújo, 2013, p. 53).

El estrés aparece como una de las principales consecuencias de la competitividad laboral (lucha de lugares) y la vertiginosidad con las que se deben llevar adelante el cumplimiento de las exigencias de la empresa, muchas veces bajo la influencia también de extendidas jornadas de trabajo con breves descansos, al que el trabajador intenta adaptarse.

"Los dispositivos institucionales y organizacionales de los «Nuevos Modelos de Desarrollo» crean una relación con nosotros mismos de hiper exigencia y stress; y con el otro, una interrelación de competencia constante" (Araújo, 2003, p. 62).

Otras características que pueden asociarse al estrés tienen que ver con la precariedad y el miedo al desempleo. Los cambios y la falta de certezas laborales producen en los trabajadores, un estado de tensión, de estrés permanente que puede derivar en prolongadas certificaciones médicas, o en el desarrollo de conductas poco saludables vinculadas al consumo de drogas, alcohol o psicofármacos, con la intencionalidad de conseguir ser capaces de lidiar con esta situación.

Desde la visión de la OMS (2004), " Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan".

Dentro del paradigma utilitarista, ser eficientes y productivos, se constituyen como los objetivos más importantes de alcanzar, que acompañados por la entronizada competencia característica de este escenario, forja en los trabajadores el desarrollo de

una "hiperexigencia" de su rendimiento laboral, que abarca toda la integralidad del ser. Dichas condiciones, conllevan a un gran desgaste interno producto de la sobrecarga psicofísica, que puede determinar la aparición del síndrome de burn out.

"El síndrome de burn out es un tipo de estrés laboral prolongado que consta de un estado progresivo de agotamiento físico y mental, al involucrarse el trabajador en situaciones laborales emocionalmente demandantes por un tiempo prolongado" (Gonçalves, 2005, p. 271).

El burn out, aflora entonces, como resultado del desmesurado esfuerzo por conseguir superar los fines fijados por la empresa, que conllevaron a que el trabajador experimente un estrés crónico y agotamiento de sus recursos tanto físicos como mentales. Pero a pesar de esto como dice el político Tarson Núñez, "igual sigues siendo funcional al sistema, y continuando con este ritmo..." (Araújo, 2013, p.136).

La demanda y presión ejercida por parte de la empresa conlleva a que el trabajador tome decisiones muchas veces en contra de sus creencias, con el fin de asegurarse su lugar dentro del mercado laboral. Ese temor por no "complacer" a la organización representa una amenaza para conservar su contratación dentro de la misma y se convierte entonces en fuente de inseguridad y ansiedad.

"La inseguridad y ese miedo a la pérdida y al fracaso, genera vulnerabilidad y desasosiego que, a su vez, son productores de ansiedad y angustia" (Araújo, 2013, p.27).

La depresión, constituye otra de las expresiones más dominantes dentro del entorno laboral hipermoderno, que deviene asociada a la frustración por no lograr ser capaces de cumplir con los "hiperobjetivos" impuestos.

Según la OMS (s/f), "la depresión es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración".

"Diferentes formas de violencia en el trabajo son relatadas por los trabajadores de distintos sectores; una de las que ha tenido mayor presencia ha sido el denominado acoso moral o mobbing" (Tomasina, 2012, p.63).

El Mobbing, aparece como una de las figuras más característica de los entornos laborales contemporáneos, término que describe al acoso moral que pueden experimentar los trabajadores durante el transcurso de sus actividades, a través de distintas conductas abusivas que implican actitudes y comportamientos hostiles por parte de una o varias personas, con la finalidad de provocar en la víctima el abandono del puesto de trabajo. Tales circunstancias generan conflictos a nivel laboral y grandes costos psíquicos en la salud del trabajador "hostigado", consecuencias que repercuten en todo el entramado social.

En síntesis, las actuales condiciones que adopta el trabajo en la hipermodernidad, repercuten en múltiples aristas en las dimensiones tanto individuales como sociales. Individualmente, en términos generales, engendran cambios en su estilo de vida, donde se aprecia con bastante notoriedad como se desdibujan los límites del plano personal con las condiciones laborales, erosionando así la posibilidad de combinar sus compromisos. Asimismo, otra de las principales resonancias del trabajo contemporáneo, se van expresando psicosomáticamente.

Con respecto al plano de la familia, los nuevos requerimientos laborales, podrían ser generadores de una desestructuración en cuanto a su planificación, debido a la flexibilidad de horarios a los que deben readaptarse los trabajadores, donde muchas veces la rotatividad conlleva a que existan dificultades para poder constituirse como referentes identitarios y normativos sólidos para sus hijos. Del mismo modo, entre otras consecuencias relevantes se puede señalar que las demandas organizacionales a las que se debe "ajustar" el trabajador, son promotoras la mayoría de las veces de desavenencias familiares, debilitando así sus vínculos.

A nivel social, los efectos producto del trabajo, se traducen frecuentemente en un resquebrajamiento de los vínculos, donde la figura del "otro" es percibida como un riesgo potencial, capaz de arrebatarse el lugar tan anhelado. Se resalta en este sentido, que el éxito laboral se presenta como un eje central en la vida de los trabajadores, en la cual la dedicación full time, parece ser un requisito ineludible para alcanzar dicho objetivo.

En concordancia con ello, la sobrecarga laboral, va comprometiendo la afectividad de los trabajadores, no dejando mucho espacio para una construcción sólida de vínculos interpersonales.

REFLEXIONES FINALES

En la hipermodernidad, se mantiene el conflicto del binomio "capital – trabajo", pero adquiere nuevas dimensiones, apostándose a la subcontratación y concepción de un trabajo precario, flexible, que va imponiendo transformaciones a nivel de las relaciones intersubjetivas.

El entorno laboral hipermoderno, produce múltiples repercusiones psicosociales, emergentes de un paradigma en el que prevalecen patrones de gestión empresarial, fundados en la eficiencia y una extrema competitividad. Conforme a esto, los actuales preceptos laborales, tienden a medir la calidad del desempeño de sus empleados, basándose en la efectividad demostrada y su consecuente utilidad inmediata a los fines organizacionales (rentabilidad y eficacia), circunstancias proclives de convertirse en desencadenantes de situaciones de acoso moral (Moobing), estrés, burn out, depresión, entre otras.

Las transformaciones laborales en la hipermodernidad parecen poner fin al contrato sólido y estable, proliferando una gran incertidumbre que va abriendo grietas en los individuos. La desvalorización constante del conocimiento del trabajador, a medida que van surgiendo nuevos cursos, habilidades y tecnologías, constituye otra de las principales características de dicho ámbito. Esta situación se vuelve cada vez más compleja cuando la preparación para el mercado laboral se torna confusa y se desconoce o poco se sabe, que es lo suficiente para acceder a éste o en su defecto para evitar una posible expulsión del mismo.

La vanguardia de la ciencia, la tecnología y la globalización, propician que el trabajo se vaya diversificando y ampliando cada día más. Asimismo, es posible visualizar conjuntamente, como el proceso incipiente de altos grados de desregulación, va cambiando la concepción del tiempo laboral y su forma de organización. Se aprecia una notable transformación entre los parámetros de la relación trabajador – empresa, convergiendo en una casi inexistente separación del individuo frente a los objetivos empresariales.

El tiempo disponible y la dedicación exclusiva, se convierten en uno de los ejes primordiales para persistir dentro de la empresa, siendo posible observar una fragmentación del trabajador, en cuanto a su capacidad para estructurar su tiempo de ocio en conciliación con su vida laboral. Vale mencionar aquí, que muchas personas

se encuentran bajo los efectos de una hiperactividad laboral a raíz del pedido proveniente de las nuevas lógicas empresariales, a las cuales el trabajador se siente asediado a responder para evitar formar parte de la cifra de desempleados. Tales políticas organizacionales desencadenan que el trabajador en innumerables oportunidades, deba cumplir jornadas laborales extensas que demandan elevadas exigencias de producción física e intelectual.

Asimismo, otra causa que podría conducir al multiempleo se halla asociada con que el hombre hipermoderno vislumbra a través del mismo, la posibilidad de satisfacer sus deseos consumistas. Resulta importante señalar también, que los factores económicos podrían constituir otro de los motivos que conllevan a las personas a buscar una multiocupación.

La competencia laboral se muestra muy naturalizada, promoviendo el desarrollo de una "hiperexigencia" por conseguir el "top level", en el que siempre se requiere "dar más y más", agotando hasta los últimos recursos en pro de la productividad y el éxito en la misma. Las promesas de éxitos y prestigio provenientes de la cultura empresarial, capturan las fantasías de sus empleados, instalándose en su imaginario que solo se puede acceder a ello bajo una exacerbada aceleración, donde se pretende que el trabajador responda siempre satisfactoriamente a todas las demandas. Los empleados deben ser cada vez más multifacéticos y versátiles, al ritmo vertiginoso con que deben cumplir sus actividades.

Dentro de este panorama, los trabajadores van dejando relegada casi por completo toda reflexión de la realidad laboral y su papel dentro de la misma, que les permita liberarse de la manipulación que ejercen hábilmente los preceptos empresariales. En este sentido, se percibe una fragilización del trabajador, ya que el mismo es expuesto a un comportamiento de obediencia, jerarquía y sumisión, sin poder manifestarse o tener mucho tiempo para analizarlo o resistir. Esta situación obtura que los trabajadores puedan reconocer sus limitaciones y por ende, refuerzan las dificultades para afrontar los problemas. La imposibilidad de consolidar una fuerte conciencia social muchas veces se ve truncada por la influencias desplegadas organizacionalmente, quienes brindan reconocimiento social otorgando premios simbólicos o materiales que pueden llegar a incluir hasta viajes, con la mera finalidad de mantener "enmascarada" la idea de pertenecer a una "gran familia" y así restringir todo intento de que sus empleados traicionen la política de trabajo impuesta.

Trabajar en la hipermodernidad implica la adhesión ideológica a todo un sistema de valores y filosofía que tienen dentro de sus principales fundamentos "la excelencia", cuya proyección exige que las personas mantengan la productividad por encima de todo. El empleado recibe un hiperdisciplinamiento en el cual se da una interiorización de la filosofía de la empresa, a la cual debe adaptarse por completo para permanecer dentro de la misma. Los valores personales deben amalgamarse con los valores de la empresa, es decir, que la fuente de satisfacción esté en el trabajo y se desarrolle una identificación con las tareas realizadas. De esta manera la empresa, tiene un empleado "listo" para generar beneficios a cualquier costo.

En función de todo lo expuesto precedentemente, nos convoca para un futuro, tratar de acercarnos a algunas interrogantes tales como: ¿Resulta posible para los trabajadores sentirse satisfechos laboralmente dentro de las condiciones anteriormente descritas? ¿Hasta qué punto seremos capaces de sostener la carga psicofísica, generada por las actuales políticas empresariales?

A modo de cierre, más allá de todo lo descrito, queda mencionar que el camino recorrido para la elaboración de la presente monografía fue sumamente disfrutable, quedándome como fruto de este proceso, una mayor aproximación al conocimiento de las actuales tendencias y exigencias organizacionales del mundo laboral. Dado que dichas transformaciones con frecuencia, inciden psicosocialmente en la vida de los trabajadores generando sufrimiento y por ende colateralmente en la sociedad, se torna necesario continuar avanzando en la búsqueda de líneas estratégicas, que favorezcan las condiciones laborales desde una perspectiva sanitaria, así como también al desarrollo de su capacidad de resiliencia.

Destaco además, como aporte central, el hecho de haber podido efectuar un recorrido bibliográfico muy interesante y productivo, que me facilitó acercarme a las nuevas modalidades de subjetividad, que surgen dentro del contexto socio-histórico de la hipermodernidad. Todo ello adquiere especial importancia, a los efectos de poder arribar al entendimiento de las nuevas formas de subjetividad, donde los sujetos desarrollan su pensamiento, sus prácticas sociales y establecen sus vínculos interpersonales, con las cuales me encontraré en mi futuro ejercicio profesional.

La dimensión de tal problemática es muy amplia, ameritando que se continúe indagando y reflexionando al respecto, por lo cual el presente trabajo representa para mí, una apertura hacia dicho camino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araújo, A. (dir.). (2002). *Impactos del Desempleo, Transformaciones en la subjetividad*. Montevideo: Argos.

Araújo, A. (2003). Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial hacia una posible utopía de la vida. En *Sociología Clínica I* (pp.55-63). Montevideo: Argos.

Araújo, A. & Weisz, C. (2004). *Desempleo e incertidumbre laboral: transformaciones en la subjetividad*. XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <http://www.academica.com/000-029/395.pdf>

Araújo, A. (comp) (2009). *Trabajo-No trabajo*. Montevideo: Nordan.

Araújo, A. (2013). *Todos los tiempos, el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros

Araújo, A. (2014). *Modernidad y vida cotidiana*. Recuperado de <https://hiperboleblog.wordpress.com/2014/05/06/ana-maria-araujo/>

Arciniega, R. (2009). El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. *Revista Psicología Iberoamericana*, 17(2), 13-23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609003>

Aubert, N & Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*. Barcelona: Paidós

Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE.

Castro, M. (2014). *Las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en la formación de la subjetividad en la Hipermodernidad*. (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología de la UdelaR. Montevideo, Uruguay. Recuperado de http://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_mariela_castro_0.pdf

Cuando el hipertrabajo nos atrapa (2006). *Prevención express: Boletín de actualidad técnica sobre prevención de riesgos laborales*. 364, 11-14. Recuperado de http://www.apaprevencion.com/fotos/articulos_tecnicos/PX_0364.pdf

Enríquez, E. (2010). *El ideal tipo del individuo hipermoderno: ¿un individuo perverso?*. Traducción Leticia Ehrlich.

Gardner, H & Davis, K (2014). *La Generación App. Cómo los jóvenes gestionan su identidad, su privacidad y su imaginación en el mundo digital*. Barcelona: Paidós.

Gil Monte, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29(2) 237-241. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>

Gonçalvez, L (2005). *Clínica laboral del Burnt Out, del trauma vicario y el desgaste por empatía*. Montevideo: Psicolibros

Han, B. (2012). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder.

Íñigo, D & Díaz, A. (2013). *I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay. Informe General*. Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional de la Facultad de Psicología de la Udelar. Montevideo. Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Encuesta_Uruguay.pdf

Jacques Rhéaume, (2007). *Hipermodernidad y trabajo: un abordaje interdisciplinario desde la Sociología Clínica*. Conferencia en el paraninfo de la Facultad de Psicología de la Udelar. Montevideo, Uruguay.

Lipovetsky, G (2000). *El imperio de lo efímero*. Barcelona: Anagrama

Lipovetsky, G (2003). *La era del vacío*. Barcelona: Anagrama

Lipovetsky, G (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Trabajo decente*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368643.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS) (s/f). *Salud mental, Depresión*. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/management/depression/es/

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Tomasina, F, Stolovas, N, Chaves, E, Novoa, L, Pisani, A, Laborde, A, Bozzo, E. (2008). *Condiciones de trabajo y salud*. Departamento de Salud Ocupacional./Facultad de Medicina de la UdelaR. Montevideo, Uruguay. Recuperado de <http://www.dso.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/materiales/Contenido.pdf>

Tomasina, F (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Revista Salud Pública*. 14 sup (1), 56-67. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v14s1/v14s1a06.pdf>

Weisz, C (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente. *Revista Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4 (1), 133-158. Recuperado de <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/190>