

Universidad de la República
Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado

Monografía

“Trabajo, Reconocimiento y Subjetividad”

Por

Anyelina Yanet Muñoz Cuadros
Tutora: Prof. Lic. Mg. Sylvia Montañez Fierro



Montevideo, Uruguay. Octubre 2015.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Resumen.....	1
Introducción.....	2
1. Trabajo y Reconocimiento. ¿Determinantes de Salud - Enfermedad?.....	4
2. Trabajo.....	7
2.1. Algunas acepciones.....	7
2. 2. Sistema y Organización del trabajo.....	9
3. Reconocimiento.....	13
3.1. Reconocimiento desde el punto de vista de Charles Taylor.....	13
3.2. Reconocimiento desde el punto de vista de Axel Honneth.....	15
3.3. Reificación.....	18
4. Modernidad e Hipermodernidad, contextualización.....	20
Conclusiones.....	24
Referencias Bibliográficas.....	27

Resumen

El presente texto trata, fundamentalmente, de la importancia del trabajo, la relación de este con el reconocimiento y la influencia de ambos sobre la subjetividad. La organización y la concepción del trabajo han sufrido cambios a lo largo de la historia y, según la concepción que se tenga de él, incide y es afectada, a su vez, por la conformación social de cada época. En el contexto *sicosociocultural* actual, consideramos que el trabajo es una actividad central en la vida y la cotidianeidad de los sujetos que, junto con el reconocimiento, dan posibles respuestas a ciertos fenómenos y cambios sociales. Destaco, con énfasis, cómo estos aspectos inciden y afectan en la subjetividad individual.

El trabajo es una actividad característica de los seres humanos, siendo uno de sus fines la producción de algo con una finalidad utilitaria. La actividad laboral es parte de la vida de la mayoría de los sujetos; otorga identidad, reconocimiento y es, a su vez, sostén de todo el sistema mundial. Esta actividad atraviesa al individuo como un *sujeto sujetado* por las normas, reglas, pautas, ideologías, deseos, limitaciones y libertades; de forma directa o indirecta, por lo que es, de este modo, una actividad de carácter central y determinante psicosocial.

El trabajo es considerado medular y referente de identidad personal, determina vínculos y relaciones intersubjetivas, provee un medio de realización personal y reconocimiento recíproco. El reconocimiento posibilita o dificulta el desarrollo de la autonomía, autoconfianza y autoestima necesarios para el desenvolvimiento personal y profesional, otorgando sentido a las actividades que realiza el sujeto, las cuales proporcionan posibilidad de reconocimiento y, al ser debidamente reconocidas, promueven sentimientos de dignidad y realización, con el consiguiente otorgamiento de derechos y obligaciones.

Introducción

Para la elaboración del presente texto, se tomaron dos conceptos centrales en la vida de los seres humanos y de fuerte incidencia en la subjetividad, como son el *trabajo* y *reconocimiento* en el contexto actual.

Hoy vivimos en una era que se caracteriza por la exacerbación de la modernidad, o sea, en términos de Bauman (2002), vivimos en una era de lo híper. En la actualidad, convivimos con exigencias de excelencia en todos los aspectos de nuestras vidas y una fuerte competitividad, sobre todo, en el ámbito laboral. Considero a este último central en la vida de los seres humanos y es, mediante una revisión bibliográfica y análisis reflexivo, que pretendo destacar cómo el trabajo ha ido cambiando a lo largo de la historia, su influencia en la conformación de la subjetividad, la importancia de la relación de los sujetos con su medio y de los vínculos, los cuales han ido cambiando en cada época. Se señala aquí al trabajo como determinante psicosocial que otorga reconocimiento y colabora en la constitución de subjetividad.

El trabajo es una actividad indisociable de la vida humana, es un derecho humano esencial y, a la vez, un deber social que el sujeto comparte con su entorno. Es una actividad central en el desarrollo de la especie, pues crea y produce bienes y servicios necesarios para la vida y la reproducción de la humanidad. Es importante, además, porque el trabajo no trata solamente de la obtención de recursos para sobrevivir o la obtención de retribución económica, también involucra la transformación de la naturaleza y, a partir de ello, el desarrollo de todas las dimensiones de la personalidad del trabajador. Es decir, permite relacionarse con los demás, construir un colectivo de trabajo que genera lazos al compartir una misma unidad productiva.

Se trata de una actividad que construye la identidad del sujeto, quien a su vez busca por medio del trabajo, ser reconocido a través de la obra realizada. Podríamos decir que hay un reconocimiento intersubjetivo y recíproco entre los trabajadores, que media entre lo social y lo individual, convirtiéndose así, en conformador de identidades. Es, por esta atribución, que considero el reconocimiento estrechamente vinculado con el trabajo y uno de los conceptos relevantes en el desarrollo y la constitución del sujeto.

Una persona se reconoce como tal en esta interacción intersubjetiva que se establece con los otros integrantes de la sociedad. Así, puede reconocerse como alguien con derechos y deberes —como todos los demás— pero a la vez único y diferente en sus potencialidades.

Como señala Montañez (2013), los sujetos pueden conformar una identidad mediante el reconocimiento que reciben de los demás. La confirmación del reconocimiento de los demás posibilita que la persona se sienta considerada y afirme la autoestima, lo cual le permite alcanzar la realización personal.

Se sostiene que lograr la realización personal se apoya, fundamentalmente, en la relación que se tenga en el área laboral, donde el sujeto pueda desarrollar sus cualidades personales y pueda, entonces, destacarse en su singularidad. El reconocimiento del producto creado por el sujeto como resultado de su trabajo, o el aporte que tiene la labor de este en el medio social, es central para ir gestando la posibilidad de la realización personal.

Es pertinente desarrollar que en el presente la falta de reconocimiento, o el falso reconocimiento, constituyen un daño en la subjetividad de los individuos. Como lo plantea Taylor (2001), representa una injusticia ya que puede lesionar la identidad del sujeto y perjudica su autonomía, autoconfianza y autoestima. (Honneth, 1997)

Creo oportuno especificar que se utilizará el término de *“trabajo”*, y no el término *“empleo”*, con el fin de abarcar el tema desde épocas remotas hasta la actualidad y, sobre todo, para incluir aquellas actividades que son propias del trabajo humano pero por las cuales no se recibe una remuneración al realizarlas, como el trabajo independiente o por cuenta propia, el trabajo doméstico, el trabajo voluntario, entre otros. Por otro lado, el empleo se refiere solamente a aquellas actividades realizadas en el marco de un acuerdo contractual, por el cual se recibe una remuneración económica o material. De este modo, considero pertinente hacer referencia al *trabajo* ya que provee un concepto más abarcativo y pertinente en la elaboración de la presente producción.

1. Trabajo y Reconocimiento

¿Determinantes de salud - enfermedad?

Los seres humanos son seres sociales que siempre han buscado vivir en grupos y han sido determinados por su entorno físico y social a lo largo de la historia. Algunos de estos determinantes son la familia, el país, la ciudad, el barrio, grupo de amigos, la educación formal y el trabajo tomado como eje central para la presente elaboración.

El trabajo es muy importante en la vida de los sujetos ya que puede proporcionar un camino para alcanzar la autonomía económica; posibilita —en muchos casos— el desarrollo de potencialidades y de realización personal. Por otro lado, en determinadas circunstancias, el trabajo puede ocasionar sufrimiento.

Determinados tipos de trabajo pueden generar estrés, depresión, falta de reconocimiento, desánimo; pueden desarrollarse enfermedades tanto físicas como psíquicas y, en el peor de los casos, conducir al suicidio. De este modo, el trabajo oscila entre la salud y la enfermedad y se ubica prevalentemente en uno de estos dos polos dependiendo de los recursos que cada sujeto dispone para afrontar las adversidades y disfrutar de las actividades laborales. (Dejours, 2015)

Debido a la centralidad del trabajo en la vida del sujeto y en el funcionamiento de la sociedad hipermoderna, es importante que ofrezca oportunidades de desarrollo y crecimiento para que el individuo pueda satisfacer sus necesidades de crecimiento personal y, de este modo, fortalecer su autonomía, autorespeto y autoconfianza.

Si el medio laboral proporciona vínculos saludables y ofrece oportunidades de desarrollo personal, posibilita que el sujeto explore sus potencialidades y alcance nuevas metas de realización. Por el contrario, si el ámbito laboral es hostil y no proporciona oportunidades de crecimiento, el sujeto puede verse atrapado en la monotonía, perdiendo su libertad y autonomía en la realización de las actividades laborales diarias, inhibiendo el desarrollo de sus potencialidades y de realización personal.

Podemos señalar que en el trabajo hay personas que no ponen mucho empeño en realizar las tareas laborales pero, por supuesto, también están los que

verdaderamente se esfuerzan para obtener buenos resultados. Por ende, estas últimas —en pro de los resultados— ponen mucha energía en la actividad que realizan. En este caso, lo justo es que se reciba reconocimiento por el esfuerzo realizado. Pero cuando el reconocimiento no se da, cuando este es negado, puede provocar sufrimiento y, sobre todo, conducir al deterioro de la salud mental.

Siguiendo en esta línea, Taylor (2001) señala que la ausencia de reconocimiento, o falso reconocimiento, convierte al individuo en un ente automático o mecánico, realizando tareas que desapruueba, que se siente obligado a realizar por miedo, probablemente, a perder el lugar que se le ha asignado. En este contexto, el sujeto no puede desarrollar plenamente sus capacidades, sino que queda identificado como un ser que solo cumple determinadas tareas, coartando sus capacidades y restringido en todo el potencial de sus posibilidades y/o atributos de personalidad.

En consecuencia, el sujeto se siente probablemente vencido por el desgano y la decepción; se vuelve cómplice pasivo de esta injusticia, es por esto que, como sostiene Montañez (2013), el sufrimiento humano es psíquico y a su vez de índole ético.

Sin embargo, para Dejours (2015), el sufrimiento en el trabajo no siempre conduce a descompensaciones patológicas. Tomando aportes del psicoanálisis, el autor propone que el individuo utiliza mecanismos de defensa que le permiten, hasta cierto punto, aceptar y resistirse a situaciones que le generan angustia, sufrimiento o irritación para poder —de este modo— conservar el equilibrio mental.

“Entonces, trabajar es en primer lugar fracasar y trabajar es en segundo lugar sufrir. Y la solución es una producción directa del sufrimiento” (Dejours, 2015, p. 13). Según el autor, la idea de que el trabajo pueda implicar sufrimiento no debe ser desalentadora, pues señala que mediante el reconocimiento el sujeto puede transformar el sufrimiento del trabajo, en placer. Cuando se reconoce el trabajo realizado —el cual implicó angustia y dolor— el sujeto siente que su esfuerzo no fue en vano (más allá de la recompensa económica) y sus pesares finalmente adquieren sentido, permitiendo que el individuo transforme ese sufrimiento en placer al ser reconocido su esfuerzo.

De este modo, el sufrimiento en el trabajo puede transformarse en positivo cuando el trabajador —impulsado por la idea de finalizar con dicho sufrimiento— se dispone a la búsqueda de una solución: algo nuevo que permita acabar con ese sentimiento. En

este proceso el sujeto se enriquece ya que la experiencia aporta conocimientos a la persona y nuevas formas de hacer.

El trabajador se compromete con su trabajo y hace su mejor esfuerzo para que esto le sea retribuido en forma de reconocimiento. Para Dejours (2015), el reconocimiento en el trabajo pasa por dos juicios: el juicio de utilidad y el juicio de belleza.

El juicio de utilidad refiere a la retribución económica que recibe el sujeto por el aporte que realiza mediante la actividad laboral a la organización y sociedad. Por otro lado, el juicio de belleza sería el más importante en términos de salud mental y aún más gratificante para el sujeto ya que refiere a la calidad del trabajo realizado.

Es decir, mediante el reconocimiento que los demás hacen de la calidad del trabajo que realiza el sujeto lo hacen parte de un equipo, lo integran a la organización, al entorno en el cual convive. Esto aporta a la identidad del trabajador ya que ese reconocimiento puede transformar la forma de verse a sí. La identidad, en parte, se moldea por el reconocimiento de otros.

Por otro lado, quienes no tienen trabajo —y por ende no pueden aportar a una organización y a la sociedad— están privados de retribución en términos de reconocimiento en este sentido, lo que puede dar lugar a serios deterioros en salud física y psíquica.

De este modo, el trabajo se ubica como uno de los principales determinantes de salud-enfermedad además de tener un carácter de centralidad en la vida de los sujetos. A continuación, considero importante destacar algunas definiciones de trabajo y determinar la incidencia de este en la vida de los sujetos y en la sociedad a lo largo de la historia.

2. Trabajo

Las personas han atribuido diversos significados al trabajo a lo largo de la historia. Esto indica que el significado que se le atribuye es siempre una construcción social, determinada por el contexto histórico del momento. De este modo, creo pertinente referir al concepto de trabajo y la diversidad de sus conceptualizaciones.

2.1. Algunas acepciones

Según el Diccionario de la Real Academia Española, trabajar deriva del latín *tripaliāre*, de *tripalium*, término que alude a tres palos o estacas con los que se inmovilizaba a los esclavos que se resistían a trabajar y a los caballos para facilitar su herraje. Esta definición etimológica le otorga al trabajo un sentido que involucra sobre todo mucho esfuerzo físico y humillación.

Por otro lado, el concepto de trabajo como construcción social ha variado y, como referiremos más adelante, en la Modernidad alude a una actividad específicamente humana que transforma la naturaleza para producir algo nuevo que nos sea útil y necesario para sobrevivir.

En las sociedades primitivas, el trabajo se desarrollaba mediante un conjunto de operaciones técnicas que posibilitaban la producción de medios materiales para la subsistencia humana; no se trataba de una remuneración económica como se conoce actualmente.

El trabajo, en ese entonces, era una obligación para con su entorno y no un medio para recibir algún tipo de pago por él. Se trataba de una actividad personal que se desempeñaba en un medio social, sea familiar, grupal o de la comunidad local. Es decir que, al contrario de lo que impone la era moderna, se trataba de una actividad con fines fundamentalmente colectivos y no individuales.

Para los griegos —según filósofos como Aristóteles y Platón— el trabajo tenía como único fin satisfacer necesidades vitales y reproducir la fuerza de trabajo. Para estos, se trataba de meras actividades físicas que solo producían valores de uso, por lo cual el trabajo era una actividad penosa y de deshonra realizada por esclavos. La

vida digna de los hombres libres se basaba, por un lado, en el ocio recreativo dedicado a la teorización, reflexión matemática y filosófica y, por otro lado, en la vida política que refiere a la participación en la gestión de la ciudad. Para Aristóteles el hombre debía desarrollar su razón y libertad para asemejarse a los dioses (Meda, 1995).

En la modernidad, Hegel —en “La fenomenología del espíritu” (1971)— plantea la importancia de la acción del hombre como mediador entre él y la naturaleza. Más precisamente, esta relación está mediada por el trabajo. Según el autor, el ser humano sale de sí para existir verdaderamente en el medio donde cohabita y es superando sus propias necesidades que colabora a superar las necesidades de los demás integrantes de la comunidad. El hombre tiene conciencia de sí al ver el resultado de su trabajo, de lo que produce o de lo que es capaz de crear transformando la naturaleza.

Siguiendo en esta línea, Marx (2006) plantea que no es la naturaleza la verdadera productora sino los seres humanos quienes actúan sobre ella dominándola y transformándola. De esta forma, el trabajo es un acto que ocurre en esta relación que se da entre el hombre y la naturaleza. El hombre sería una potencia natural, pues las fuerzas de las que dispone, por la configuración de su cuerpo, le permiten asimilarse a la materia (naturaleza) para darle la forma deseada y que sea útil para su vida. Es mediante este movimiento que el hombre —al modificar la naturaleza— se modifica a sí mismo, permitiendo desarrollar otras habilidades adormecidas hasta entonces.

El concepto de trabajo queda, pues considerablemente transformado y enriquecido por Hegel ya que designa la mismísima actividad espiritual, la esencia de la historia de la humanidad, que es actividad creadora y autoexpresión. Con ello Hegel está destacando la aportación específica del siglo XIX: la construcción de una esencia del trabajo, y esto en ideal de creación y de autorrealización. Marx y parte de los socialistas considerarán este ideal como la verdadera esencia del trabajo y lo cotejarán con el trabajo real de la época; el resultado será la configuración del esquema utópico del trabajo. (Méda, 1995, p.81)

Marx agrega que los animales también producen, pero solamente bajo una necesidad inmediata para sí o para sus crías. Por el contrario, el hombre tiene una forma de trabajo que es propia de los seres humanos, los cuales pueden crear la actividad primero de forma racional, en su cabeza, antes de ponerlo en práctica en la naturaleza. Tiene conciencia de lo que hará antes de hacerlo y su acción se orienta hacia ese objetivo preestablecido.

Años más tarde, Durkheim —en “La división del trabajo” (1987)— señala que el trabajo contribuye a las relaciones interpersonales, pues la división del trabajo hace que los seres humanos dependan unos de otros. Esta relación de interdependencia

igualitaria es perturbada con la llegada de la industrialización y la perpetuación de la alienación de los obreros que altera la relación de estos con quienes los dominan, es decir, con aquellos que se apropian del producto y hacen del trabajo una mercancía ofrecida por los obreros que se quedan sin nada más que ofrecer.

El trabajo crece como trabajo asalariado; se desarrolla el capitalismo y el trabajo se convierte en mercancía por la cual se paga (el salario), permitiendo que el producto del obrero le sea expropiado.

Al respecto, Araújo (2013) señala que el producto del trabajo se pierde en un sistema complejo y abstracto, quitando la posibilidad de que el trabajador aprecie el fruto de su labor. Según la autora se desnaturaliza el significado del trabajo y la identidad misma del trabajador, las cuales quedan perdidas en la hiperexigencia y la instantaneidad. Sin embargo, agrega que “el trabajo aporta un lugar en el mundo, una red social de vínculo y afectos, un sentido de pertenencia, una retribución material, económica, por la tarea realizada, un sentido a la existencia” (Araújo, 2013, p. 37).

2. 2. Sistema y Organización del trabajo

El sistema y la organización del trabajo se han modificado a lo largo de la historia y, según la concepción que se tenga de ellos, puede incidir en la conformación social de cada época. Un análisis en este campo nos permite reflexionar respecto a los cambios producidos y cómo los mismos han repercutido en la subjetividad y los vínculos sociales hasta llegar a la actualidad.

El ingeniero y economista estadounidense, Frederick Winslow Taylor, implementó un tipo de organización en el trabajo (el taylorismo) que se basa en la especialización táctica de los obreros, así como en la incorporación de conocimientos científicos en los movimientos y tiempos de producción para una mayor acumulación de capital. (Wittke, 2005, p.2)

El taylorismo llega en la época madura de la industrialización, contribuyendo a la alienación de los obreros que se vuelven mayormente especializados en una única tarea; suprimiendo la oportunidad de improvisación, libertad y autonomía en la actividad industrial de los obreros; siendo su puesto actual de trabajo, el máximo estatus que podían alcanzar dentro de la fábrica (Litima, 2010).

Según Litima (2010), este modelo efectivamente logró reorganizar la actividad laboral con la división del trabajo y la reducción de los tiempos y costos de producción. Sin embargo, tuvo fin por el rechazo de los trabajadores, quienes debían producir lo más rápido posible ya que se redujo la paga por pieza para que los obreros se dieran prisa logrando el aumento de la producción; y debido a la crisis de expansión estructural del mercado por la velocidad de circulación de la mercadería.

A la par del taylorismo, surge el modelo de fabricación fordista. Este modelo implementó la producción en cadena llevada a la práctica por el estadounidense Henry Ford con la fabricación del primer automóvil modelo Ford T.

En la organización del trabajo del modelo fordista, las tareas continuaban siendo altamente especializadas y reglamentadas a través de cadenas de montaje. La novedad es que —como estrategia— los salarios pasaron a ser más elevados, lo que permitió el surgimiento de la clase media norteamericana y, con ello, la expansión interclasista del mercado, llevando a que los obreros también pudieran consumir el producto al igual que la élite. A nivel social, se caracterizó por la producción y el consumo en masa. Es decir, ya que los obreros pasaron a ganar el doble de lo que se ganaba normalmente, también podrían consumir el doble (Litima, 2010).

Con un nuevo giro en el mercado, donde la demanda no superaba a la producción, es que los costos del producto comienzan a subir y los salarios a bajar, provocando que los obreros se molestaran con la descalificación y alienación que sufrían en el medio laboral. Esto, apoyado por la creciente fuerza sindical, promueve un movimiento generalizado de malestar con el sistema, culminando con el modelo fordista en los años setenta.

Según el autor, surge entonces otro modelo que también marca y revoluciona el mercado así como los sistemas de producción: el toyotismo. El sistema de producción Toyota fue aplicado en Japón, trayendo innovaciones tecnológicas y de capacitación a los empleados en otras tareas dentro de la fabricación, así como novedades en el sistema de producción y organización del trabajo. Esto significó nuevas lógicas de consumo, logrando implementar la *cultura del más*, válida y potenciada en la hipermodernidad.

Esto significaba más producción, más necesidades, más consumo y, por ende, más producción, más necesidad, más consumo; y así sucesivamente en un círculo

virtuoso que permitía aumentar la producción creando nuevas necesidades de consumo, sistema que perdura en la actualidad y cada vez con más énfasis.

A partir de este momento, gracias al modelo toyotista y sus innovaciones en maquinaria y tecnología, los empleados pueden desarrollar sus habilidades individuales. Se implementa y promueve el trabajo en equipo; el empleado adquiere otros conocimientos con las nuevas implementaciones, llevando a que las personas deban perfeccionarse en el manejo de máquinas y estrategias de producción para realizar su labor. En el antiguo modelo el trabajador era especializado en una única tarea, limitando sus posibilidades de crecimiento personal y laboral. Ahora, el operario aprendía y podía realizar tareas manuales así como hacer funcionar y supervisar la maquinaria tecnológica, comenzando a incrementar los niveles competitivos de la actualidad, donde el sujeto se debe volver cada vez más eficaz en diversas tareas para lograr ocupar un puesto de trabajo y poder competir con otros.

En síntesis, el toyotismo —así como el fordismo en sus inicios— se preocupó por elevar el ingreso salarial de los empleados de modo que permitiera a los trabajadores aumentar sus niveles de consumo. Esta preocupación era parte de una estrategia comercial para aumentar la salida de la propia producción e inventar nuevos bienes y necesidades de consumo creando, a la vez, quienes pudieran consumir más allá de la clase alta.

De este modo, podemos señalar que estos modelos son trascendentes ya que, al voltear el interés a la mejora en los salarios y condiciones de trabajo para los obreros —integrándolos dentro del esquema de mercado en pro de un aumento de demanda y producción—, hacen parte del puntapié inicial a la valoración del empleado, entendiendo que son la clave para la mejora de resultados, pues ellos son productores y consumidores a la vez.

Se puede pensar que los cambios en las organizaciones y modelos de trabajo, entre otros factores, colaboraron a que el trabajo sea concebido como un medio de realización personal. Es decir, una actividad que permite que los seres humanos tomen conciencia de sí, convirtiendo el trabajo en una actividad privilegiada que proporciona identidad y reconocimiento al individuo.

Esto se justifica ya que el trabajo humano no solo se desarrolla impulsado por la capacidad física de la que dispone el sujeto, sino que también se trata de un saber hacer, de una habilidad personal, de las capacidades de adaptación de las que

disponga el sujeto para desarrollar su actividad en determinado contexto y del aprendizaje que se adquiriera, incluyendo autonomía, responsabilidad y creatividad.

Esto es esencial, pues al estar realizando una tarea diseñada y programada por otros, esta no puede ser desempeñada exactamente de la manera que fue prefijada. Esto es así porque en la planificación de la tarea no pueden preverse todos los incidentes y alteraciones aleatorias que surjan en la realidad durante el desarrollo de la actividad y donde es necesaria la intervención del sujeto.

Es difícil realizar el trabajo adecuadamente si el sujeto no cuenta con cierto margen de autonomía y libertad, estas son las condiciones que permiten y promueven la comunicación, cooperación y relacionamiento entre los integrantes del medio donde se desarrolla la actividad laboral.

Es importante que el sujeto pueda desempeñar su actividad laboral con autonomía y libertad, porque el trabajo construye la identidad del sujeto, quien —a su vez— por medio del trabajo, busca ser reconocido a través de la obra realizada.

El reconocimiento intersubjetivo y recíproco entre los trabajadores media entre lo social y lo individual, destacando el estrecho vínculo entre el reconocimiento y el trabajo así como la incidencia de ambos en la vida y la subjetividad de los individuos como señalaremos enseguida.

3. Reconocimiento

Podemos afirmar que el reconocimiento recíproco hace de bisagra entre lo social y lo individual, convirtiéndose así en conformador de identidad. El sujeto se reconoce como tal en esta interacción intersubjetiva que se establece entre los integrantes de la sociedad. De este modo, el reconocimiento es de vital importancia en la constitución subjetiva del ser humano.

3. 1. Reconocimiento desde el punto de vista de Charles Taylor

Para Taylor (2001) la búsqueda de reconocimiento es fundamental pues la identidad se moldea en parte por el reconocimiento o, en todo caso, por la falta de este o el falso reconocimiento que obtenga de otros.

Según este filósofo contemporáneo, el tema respecto a la búsqueda de reconocimiento toma relevancia luego de la extinción de las jerarquías sociales donde la identidad estaba dada a priori dependiendo de la posición social en la que se encontraba el sujeto y de la actividad que realizaba.

Aunque actualmente las personas continúan definiéndose por la actividad que desempeñan: “*soy psicólogo*”, “*soy ama de casa*”, “*soy médico*”, “*soy estudiante*”, etcétera; esta posición no limita las dimensiones identitarias del sujeto, pues en la modernidad cobra relevancia la búsqueda interior de la identidad propia. Es decir, una identidad que no está definida a priori y que —más allá del lugar que se ocupa o la actividad que se realiza en la búsqueda de la identificación y reconocimiento— el sujeto procura encontrar su ser propio, con características únicas y diferentes a los demás pero igualmente dignos de respeto y reconocimiento.

La identidad en el contexto actual se construye fundamentalmente mediante una búsqueda interior, pero esto no significa que ella se haya conformado en soledad, sino que se va elaborando mediante el diálogo, en parte consigo mismo y en parte con los demás y su entorno. Es decir, que en la conformación de identidad son cruciales las relaciones dialógicas que se entablan entre el sujeto con el otro y con el colectivo en general.

Para Taylor, el debate se sitúa entre promover la igualdad universal o la diferenciación. La primera, apunta a que todos somos ciudadanos libres e iguales, por ende, compartimos características en común ya que estamos bajo un mismo sistema político y económico que nos conduce a respetar las mismas normas, leyes, reglas y obligaciones, así como también nos proporciona los mismos derechos. El segundo, apunta a el reconocimiento de las diferencias, donde hay tantas características e identidades como personas en el mundo y donde cada una de ellas tiene algo único y diferente que decir.

Reconocer las diferencias podría disminuir la discriminación y la exclusión, pues de este modo se podría llegar a abolir la estigmatización o prejuicio de quienes pertenecen a otra cultura, orientación sexual, religión, país, ideología política, inequidad económica; entre otras diferencias que son propias del ser humano pues compartimos la misma humanidad y algunas características en común, pero todos contamos con singularidades que son propias de nuestras vivencias, familia, trabajo, amigos, etcétera.

De este modo, no podemos reducir nuestra subjetividad e identidad a la igualdad ciudadana y limitarnos a ello, pues —además de contar con diferencias que serían muy difíciles, sino imposibles de suprimir de nuestra esencia misma como *sujetos sujetados* por nuestra cultura, familia, trabajo, creencias, entre otras y vivencias únicas de cada individuo— somos portadores y transmisores de culturas pasadas y presente. Esta transmisión cultural también es conformadora de identidad, precursora de reconocimiento recíproco y, a nivel colectivo, las posibilidades de esta interacción social permiten aumentar las chances de desarrollo intelectual y espiritual.

Por otro lado, puede darse un falso reconocimiento donde un otro o el colectivo reconocen al sujeto como despreciable, degradante o insuficiente en sus potencialidades, causando un verdadero daño y alienación en el individuo, induciendo a este y/o a un determinado colectivo, a adoptar una imagen inferior y despectiva de sí. En este sentido, podemos apreciar cómo la identidad es sensible al reconocimiento que le otorgan, o no, los otros.

Según el autor el reconocimiento es importante porque se trata de ver al otro, que es distinto a nosotros, como digno de valor y respeto. Esto es fundamental para el desarrollo de su identidad personal, pues el no ser reconocido por sus pares u obtener de ellos un falso reconocimiento, genera situaciones de violencia, injusticia y exclusión social.

3.2. Reconocimiento desde el punto de vista de Axel Honneth

Según Honneth (1997), en la interacción social es importante el reconocimiento recíproco entre los sujetos. De este modo, los sujetos pueden acceder a una autorelación práctica aprendiendo a forjarse desde la configuración normativa de sus pares de interacción, quienes, a la vez, son sus destinatarios sociales.

El autor destaca como central la autorrealización del sujeto, lograda mediante una relación consigo mismo y en vínculo permanente con otros, haciendo énfasis en la importancia del logro de la autoconfianza, el autorespeto y la autoestima. Dicha autorelación se da como resultado de la interacción social y el reconocimiento recíproco.

La autorelación se configura en tres esferas: la esfera del amor, la esfera del derecho y la esfera de la solidaridad; a las que le corresponden tres formas de menosprecio. Es por medio de las primeras que el sujeto es y se siente reconocido, y por medio de las últimas, que el individuo sufre la falta de reconocimiento, falso reconocimiento o reconocimiento negado. Es importante señalar que si no hay cuidado y afecto en las primeras, el sujeto también se siente afectado, no reconocido o dañado.

La esfera del amor nace de la relación primaria entre madre e hijo y consiste en lazos donde los sujetos se reconocen como sujetos con necesidades afectivas. Las carencias o fallas en este aspecto lesionan la subjetividad del sujeto y provocan daño y dificultades en el logro de sus posibilidades de confianza en sí y en los otros; aunque no de manera necesariamente definitiva, pero es muy importante que la persona sea cuidada en sus primeros años de vida.

Dentro de esta esfera se encuentran las personas más cercanas al individuo como son la familia y el grupo de referencia más próximo, con quienes comparte una relación afectiva. Esta esfera permite que el sujeto logre autoconfianza al ser reconocido como poseedor de sentimientos y necesitado de afecto.

Es decir, si el sujeto es reconocido como una persona necesitada de afecto, por lo cual recibe amor y protección de su familia así como de su grupo más íntimo, principalmente en las primeras etapas de su vida, ello posibilitará que el sujeto se desarrolle con confianza en sí, brindándole recursos y herramientas que le permitan enfrentar satisfactoriamente las adversidades que implica crecer y la vida misma.

De este modo, la autoconfianza del sujeto permitirá que se sienta capaz de correr riesgos para alcanzar sus objetivos y superarse continuamente en la búsqueda de su autorrealización personal.

La segunda esfera es la del derecho. El sujeto, a partir del afecto que recibe, se siente reconocido como persona y, por ende, como portador de derechos y obligaciones que los demás integrantes esperan que cumpla. De este modo, el sujeto es reconocido como responsable, digno de poseer derechos y obligaciones, lo que colabora al autorespeto del individuo.

Cuando se reconoce al sujeto como una persona con derechos y obligaciones, este se siente integrante de la sociedad, permitiendo que se desarrolle consciente de que tiene responsabilidades con los otros y con su entorno.

Obtener este reconocimiento en las relaciones intersubjetivas que entabla el sujeto, colabora a la constitución del ser humano como una persona digna y responsable de ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones. Esto también es importante y necesario para aspirar a una vida social en armonía.

Por último se encuentra la esfera de la solidaridad. En esta, el sujeto se ve con cualidades y facultades particulares, mediante las cuales aporta al colectivo y es valorado y reconocido por los integrantes del mismo. Esta esfera también es contextual, pues el aporte que el sujeto haga será reconocido si apunta a los ideales y objetivos que comparte el colectivo en común.

De este modo, el sujeto afirma su autoestima, pues es reconocido y valorado en sus peculiaridades por el resto de la sociedad, identificándose con el colectivo del cual sería parte y con el cual, entonces, compartiría ideales y objetivos aportando a ellos.

Las tres esferas constituyen la posición moral del sujeto pero no se encuentran en perfecta armonía entre sí, sino que coexisten en una tensión permanente. Cuál de las esferas interviene en cada situación no está definido a priori, sino que depende de cómo se van configurando a lo largo de la vida del sujeto y de la jerarquía que este le otorgue a alguna de ellas en la conformación de las distintas relaciones sociales.

Como se indicó anteriormente, a cada esfera le corresponde un tipo de menosprecio que refleja la falta de reconocimiento o el falso reconocimiento. Estos constituyen un daño en la subjetividad de los individuos y representan injusticia ya que pueden lesionar la identidad del sujeto y perjudicar su libertad según Honneth (1997).

Este daño es más o menos grave dependiendo de qué tan profundo dañe la estructura de personalidad de los sujetos.

El menosprecio puede transformar la autorelación o autoreferencia del individuo, quitándole reconocimiento en las distintas esferas de sus relaciones sociales. A cada esfera le corresponde alguna forma de menosprecio.

En la esfera del amor el menosprecio se da como ataque a la integridad física y psíquica de la persona como pueden ser el maltrato, la tortura o la violación. Tomar al sujeto contra su voluntad representa un atentado a la autonomía que posee de su cuerpo y de sus decisiones, logrando de este modo que el individuo pierda la confianza en sí, ya que, ante esta situación de violencia, se ve incapaz de gobernar su cuerpo con libertad.

En la esfera del derecho el menosprecio se puede dar mediante estafas, exclusión o desposesión de derechos, reconociendo al sujeto como menos responsable que el resto para poseer derechos y cumplir con obligaciones, disminuyendo el autorespeto.

El menosprecio en la esfera de la Solidaridad se da mediante injurias, estigmatización y deshonra. Particularmente, creo que es la forma de menosprecio contra la que más se lucha, pues hay que cumplir con exigencias impuestas por el colectivo del que somos parte, cumpliendo una serie de requisitos y siguiendo determinadas reglas sociales que hay que entender y adquirir a medida que crecemos, para poder estar a la altura del reconocimiento de nuestros pares como parte de un colectivo social.

Si a nivel social el individuo no cumple con dichas exigencias —que pretenden homogeneizar la manera de pensar, sentir y actuar del sujeto— es desvalorizado o es reconocido como insuficiente en sus cualidades y capacidades como para realizar algún aporte significativo al colectivo. Este tipo de menosprecio, lleva a la pérdida de autoestima. El sujeto se ve a sí mismo como un ser con cualidades y aptitudes insuficientes y poco trascendentes como para poder colaborar con los ideales y objetivos compartidos por la sociedad a la que pertenece.

Quisiera destacar que las relaciones de reificación, son relaciones en las que hay falta de reconocimiento o falso reconocimiento. Estas relaciones decimos que son cosificadas porque son utilitarias, instrumentales, donde los sujetos quedan atrapados en la búsqueda del propio beneficio.

3.3. Reificación

El término de *Reificación* fue propuesto por Lukács en 1925 (Honneth, 2007). En términos generales, este concepto refiere a la relación *cosificante* que mantienen los sujetos, otorgándoles un carácter de “cosa” a las personas. Para Lukács la reificación es un hecho social, a diferencia de Honneth (2007) quien plantea que se trata de un agravio moral.

Honneth (2007), en un intento de volver vigente el término, hace un análisis conceptual de lo planteado por Lukács, manifestando que para este último, la reificación se trata del desplazamiento de la lógica capitalista a las formas de interacción social. Es decir, así como el sistema económico capitalista consiste en un intercambio de bienes mediante el cual se busca el autobeneficio, las relaciones entre las personas también se rigen por esta lógica de mercado, donde el intercambio intersubjetivo se realiza dependiendo de los beneficios que los otros pueden atribuir en dicha relación. Esta lógica de mercado comienza a usarse en la relación entre las personas y de estas con su entorno.

El cambio de perspectiva así impuesto tiene como consecuencia varias direcciones, que para Lukács constituyen otras tantas formas de reificación. En el intercambio de bienes, los sujetos están impulsados en una relación recíproca a: a) percibir los objetos en una determinada situación solo como “cosas” potencialmente aprovechables; b) contemplar a quienes tienen en frente solo como “objeto” de una transacción beneficiosa y c) considerar su propio patrimonio solo como “recursos” adicional cuando calculan el aprovechamiento. (Honneth, 2007, p.25)

Lukács propone que el capitalismo llevó a que la reificación constituyera la “*segunda naturaleza del hombre*”, donde los sujetos ya no pueden evitar en su cotidianeidad (y por eso lo de segunda naturaleza) verse a sí mismos y a su entorno bajo un carácter simple de cosas. Es decir, no se refiere a la reificación percibida por el sujeto como un efecto en el otro sino sobre sí, donde este adopta una postura contemplativa, pasiva, sin influencia; incapaz de sufrir un afecto emocional a partir de lo que sucede en su entorno.

Sin embargo, Honneth (2007) —para conceptualizar y actualizar el término de reificación— explica la preeminencia del reconocimiento en las relaciones intersubjetivas por sobre el conocimiento. Afirma que el reconocimiento, o mejor dicho, la identificación empática que el sujeto realiza de su entorno, es previo y preciso para el posterior relacionamiento con los demás. Por lo cual, una alteración en el

reconocimiento, que fue realizado a priori, deriva en la reificación, que sería lo mismo que decir que pasa de una actitud original y de reconocimiento a una actitud de cosificación.

La relación de reificación se da luego de que el sujeto olvida que el origen de su relacionamiento con los demás fue a partir de un reconocimiento previo. Por ende, el sujeto percibe a los demás como objetos sin sensibilidad, pues no se identifica con ellos cuando olvida ese reconocimiento que fue anterior al relacionamiento.

Es pertinente aclarar que Honneth no se refiere al olvido como la desaparición del recuerdo como si el hecho nunca hubiera sucedido. El autor plantea que el sujeto hace un desvío de la atención, provocando que este pierda de vista que el relacionamiento se debe al reconocimiento originario.

En este tipo de olvido existen dos dimensiones; por un lado, el olvido producto de la persecución de un objetivo, dejando de lado o desviando la atención del reconocimiento del contexto. La segunda dimensión hace referencia a esquemas propios de pensamiento, donde la atención se centra solo en algunos puntos justamente por tratarse de esquemas.

La actitud reificante puede dirigirse hacia los otros pero también puede dirigirse hacia el mundo de los objetos y hacia nuestras propias vivencias. La reificación hacia los objetos se trata del olvido y el desprecio de los significados que estos objetos tienen para los demás. Es decir, la reificación en este caso se da sobre el afecto que tengan por el objeto y no sobre el objeto como cosa en sí.

La reificación sobre uno mismo se da cuando nuestros deseos y sensaciones son tomados como objeto de investigación, en tanto no están definidos y determinados por uno mismo. Esta relación que entablamos con nosotros mismos de auto observación para un autodescubrimiento o autoproducción, lleva al olvido del auto-reconocimiento anterior.

En síntesis, y como se desarrollará a continuación, podemos señalar cómo las relaciones reificantes se ven acentuadas en la modernidad con la industrialización y la consolidación del capitalismo; y naturalizadas en la hipermodernidad. Esta última se caracteriza por la velocidad en todos los aspectos. Se viven cambios de toda índole constantemente y la lógica de mercado es desplazada a las relaciones intersubjetivas transformándose estas en un intercambio de beneficios, debido a la fuerte

competitividad existente entre los sujetos en la hipermodernidad y el ritmo acelerado en el cual se vive actualmente.

4. Modernidad e Hipermodernidad, contextualización

A partir del surgimiento de la modernidad hasta la actualidad se han vivido cambios muy acelerados y en varias dimensiones. El ideal de “progreso” es el emblema de la modernidad. Se produce un quiebre, en cuanto a concepciones anteriores y en lo que respecta a la dimensión de la subjetividad.

El máximo exponente es Descartes, quien marca un quiebre en la forma de concebir al sujeto, en cuanto a que el atributo por excelencia de la personalidad lo constituye la razón. Si bien el renacimiento es anterior a la modernidad, compone el proceso de cambio de concepción, donde la confianza se desplaza hacia el ser humano como ser racional, íntegro. La herencia cartesiana, que la podríamos resumir en la frase *“pienso luego existo”*, sugiere que es el sujeto el centro del pensamiento, de él depende el desarrollo de sus capacidades y el posible triunfo de los objetivos planteados, por lo que lo diferencia de un sujeto que tiene absoluta confianza en las creencias religiosas, dando paso a un sujeto activo que con su mente conforma o determina la verdad o falsedad del mundo.

En esta concepción filosófica, el hombre tomaría las riendas de su vida y a través de la razón es que interviene en las decisiones políticas, el derecho, el arte, la tecnología, la economía, la cultura; aprendiendo de su propia experiencia, siguiendo sus ideas y representaciones para volverse más libre e independiente de las ataduras tradicionales que decidían por él lo que se debía o no hacer, lo bueno y lo malo, lo verdadero y lo falso.

En la modernidad, si bien con discontinuidades, lo que emerge es la importancia de la relación trabajo-capital. Este lazo se forja, entre otros factores, en la relación de comprar y vender, es decir, los dueños del capital compran mano de obra y quienes proporcionaban la mano de obra deben estar en condiciones físicas para cumplir con las exigencias del trabajo. Se produce una relación de cosificación en el sentido de que se trata a las personas como “cosas” a obtener o comprar como mercancía (Marx, 2006).

Al respecto, quisiera mencionar brevemente el aporte de Marx (2006) en relación a la alienación que sufre el hombre, donde este se convierte en “cosa” utilizada por quienes poseen el poder así como por los propietarios de los medios de producción.

Las personas se transforman en instrumentos y medios para lograr el fin que es la producción de bienes de los cuales no son dueños. Es decir, existe una reificación de las personas y de su entorno en una relación que se vuelve comercial, de intercambio en pro del auto beneficio.

Según Bauman (2002) se produce cierto desarraigo afectivo, fruto de una sociedad competitiva. Existe una carencia de compromiso y lealtad con el otro como forma de poder alcanzar el éxito. Pues, como señalamos anteriormente, las relaciones de solidaridad solo tienen sentido en pro del beneficio que generan para las partes involucradas, pues las relaciones comenzaron a basarse en una relación de “costo y beneficio”.

En este sentido, el autor plantea la prevalencia del miedo a establecer relaciones duraderas y a la fragilidad de los lazos solidarios que parecen depender solamente de los beneficios que generan. Según el autor la esfera comercial lo abarca todo y las relaciones se miden en términos de costo y beneficio.

Siguiendo en esta línea, Lipovetsiky (2006) señala que hay una implementación del individualismo y que la disminución de la importancia de los discursos tradicionales coadyuvó a que la sociedad hipermoderna se caracterizara por la indiferencia del bien público.

La idea de progreso, como mencionamos anteriormente, ya no es la misma, esta concepción va cambiando. Ahora no se trata de gestar un logro en común; el progreso está privatizado, o sea, se espera que los sujetos sean impulsados por sí mismos y de forma individual por su propia audacia, herramientas y laboriosidad, con el objetivo de lograr condiciones más gratas y satisfactorias.

Es decir, en la Modernidad se abre paso a la individualización de la sociedad donde cada uno busca la apropiación de los medios para lograr sus metas, así como una actualización constante de estos medios. El sujeto se va convirtiendo en un ser individualista y consumidor que cree construir su entorno, su mundo, su espacio cultural. Sin embargo, no lo domina sino que es dominado por este y debe someterse

a él. Estos aspectos se van profundizando y van dando paso a lo que ciertos autores han dado el nombre de hipermodernidad (Bauman, 2002).

Lipovetsky (2006) señala que no vivimos el fin de la modernidad, sino que en la actualidad nos encontramos en la era de la exacerbación de la modernidad, elevada a una potencia superlativa. De este modo, como propone el autor, vivimos en tiempos “*Hipermodernos*”.

La expresión “*modernidad líquida*”, acuñada por Bauman (2002), caracteriza la fase tardía de la modernidad que da cuenta del tránsito de una modernidad “*sólida*” y estable a una “*líquida*” y flexible. En esta última, los modelos y estructuras sociales no perduran lo suficiente como para enraizarse, cambian continuamente sufriendo transformaciones constantes.

Según Bauman (2002), la hipermodernidad se caracteriza por el movimiento en todas sus dimensiones. Todo lo que el ser humano realice serán siempre tareas incompletas, inacabadas e insuficientes pues se tiende al perfeccionamiento continuo.

Ambos autores (Lipovetsky y Bauman) están de acuerdo en que no se trata del fin de la modernidad, sino de que vivimos en tiempos en que la misma se ve exacerbada; se ha vuelto aún más veloz, flexible e inestable en todos los sentidos. Nos encontramos en una era de lo “híper”.

En la hipermodernidad, el trabajo, en vías de satisfacer las necesidades creadas por el consumo como medio para alcanzar la mayoría de los logros que se quieren a corto plazo, tomó un papel de relevancia.

(...) 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, 2002, p.148)

El trabajo también clasifica, da un estatus social y una identidad a los sujetos. A la vez, los sujetos deben someterse a la presión de mantenerse en ese estatus social, de lograr una continuidad que requiere quiebres, rupturas y reorganización, por lo cual se vive en una ambivalencia donde el individuo debe lograr un equilibrio dentro del desequilibrio y la fluidez para mantenerse estable en un mundo inestable y flexible. Pues, “lo que caracteriza a nuestro momento sociohistórico es la velocidad con que es vivido el cambio”. (Araújo, 2013, p. 27)

De este modo, podríamos señalar que calificar a los individuos es parte del esquema de pensamiento de una sociedad consumista que fomenta el individualismo, la alienación del trabajo y la degradación de aquellos que no cuentan con empleo, siendo clasificados como “los desempleados”. Estos últimos son los excedentes en la organización pues, debido al desarrollo tecnológico, pasan a ser menos necesarios, a sobrar y, sobre todo, pasan a ser reemplazables por otros en cualquier momento y bajo cualquier justificación.

En este medio competitivo no todos son aptos para cumplir con las exigencias empresariales, porque son muy jóvenes o porque son muy viejos y esto implica más peso, más presión y más trabajo sobre los que *zafan* de dicha exclusión y son los responsables de continuar el desarrollo de la competitividad.

Podríamos decir que se trata de un sistema que funciona y se retroalimenta; aunque nos cause sufrimiento lo abalamos y lo afirmamos, pues, en la búsqueda desesperada para estar actualizados y al tanto de las exigencias empresariales, nos volvemos más competitivos. Es decir, frente a la exigencia de ser competentes y en el esfuerzo por no ser excluidos y perder el lugar en el medio social, fomentamos este sistema. Esto acarrea enfermedades físicas y mentales, así como un ataque en las bases mismas de la identidad del sujeto que vive en la exclusión.

El temor es constante, en el sentido de que, quienes tienen trabajo temen no poder cumplir con las obligaciones de la organización y ser desvinculados del trabajo, y quienes son desempleados temen no poder salir de esa situación.

Conclusiones

La hipermodernidad ha contribuido a que se generen vínculos de reificación. En estos, los sujetos —guiados por una lógica capitalista— tienen dificultades de reconocer al otro como un ser, que aunque diferente, igual en su carácter humano y, por ende, una persona con expectativas, sentimientos, sueños, familia, trabajo, pesares, amigos y metas.

En el ámbito laboral esta relación de cosificación se explica ante la demanda, o mejor dicho, ante la exigencia de trabajar mecánicamente en aras del logro individual, de la eficiencia, del perfeccionamiento e inmediatez, sin considerar al otro como persona. En tiempos hipermodernos el *“justo a tiempo”* requiere que las personas trabajen casi con la misma automatización que las máquinas, asemejando la persona a una cosa, despersonificándola.

Es decir, el otro comienza a ser reconocido y valorado a partir del beneficio que se pueda obtener de él. La lógica capitalista ha atravesado las fronteras del mercado y ha penetrado en los vínculos de intersubjetividad de tal modo que nos vuelve ciegos ante la presencia del otro; anulando la capacidad de ver a ese otro como persona y reconocerlo como tal.

Las relaciones de reificación se han naturalizado. Si bien en el trabajo pueden lograrse relaciones de cooperación y armonía, como vimos, cobran una relevante importancia los logros individuales, los intereses personales; en aras del tan mentado “progreso”. Es decir, se cosifican los vínculos. Particularmente he tenido solo un empleo por el momento y ya me es conocida la frase: *“se viene a trabajar, no a hacer amigos”*.

Se ha derrumbado, en gran parte, la fuerza colectiva que posibilitaba hacer reclamos con más peso en pro de mejoras laborales. Es por esto que decimos que en la actualidad, la identidad parece construirse, ilusoriamente, gracias al esfuerzo exclusivamente personal. Es el caso de los planes curriculares de formación educativa, sustentados en carreras y especializaciones en áreas muy específicas de trabajo profesional individualizado y no en base a formación grupal o trabajo en equipos interdisciplinarios.

En este sentido, vemos cómo los cambios que ha sufrido el mercado laboral desde la industrialización incidieron de forma significativa en el individuo y la sociedad. Es decir, a lo largo de la historia, los modos de trabajo y la concepción que se tenía de este han ido cambiando y —a su vez— han constituido referentes identitarios, promoviendo o inhibiendo la posibilidad de reconocimiento, determinando condiciones de salud y enfermedad física y mental; así como definiendo, construyendo y reconstruyendo los vínculos sociales.

Prueba de ello son las grandes crisis que ha sufrido nuestro país. Por ejemplo, como señala el sociólogo Víctor González (2014), la crisis del año 2002 ha tenido una fuerte incidencia psicosocial, con consecuencias catastróficas en términos de salud. En este caso, me refiero específicamente a las consecuencias más notorias de desestructuración psíquica que han conducido al sujeto al suicidio.

Al respecto, el sociólogo González —mediante el procesamiento de datos arrojados del Sistema de Gestión de Seguridad Pública— concluyó que el pico histórico de suicidios en nuestro país fue alcanzando en 2002 y superó la cifra del año 1933 (Golpe de Estado de Gabriel Terra), las cuales lideraban hasta el momento.

El sociólogo agrega que el índice de suicidio ha venido en aumento. En este sentido, podríamos hacer una relación entre el constante aumento de la depresión y el suicidio; con el aumento de exigencias, de perfeccionamiento y de competitividad en el ámbito laboral, así como el miedo al desempleo que impide a muchos trabajadores renunciar a condiciones de trabajo perjudiciales y hostiles. Pero, por el momento, esta relación no pasa de una simplemente especulación.

En este sentido, es de resaltar la importancia de que en la labor del psicólogo —en el ámbito que sea (laboral, clínico, educacional, comunitario)— es imprescindible tomar en consideración los impactos que ocasiona en los sujetos su inserción laboral, y/o sus proyectos laborales, en la conformación de su identidad y la relación estrecha con el reconocimiento. Aspectos estos relevantes para abordar tanto a nivel de la formación de los psicólogos, como en su práctica profesional. Se necesita tomar en cuenta estas dimensiones para poder avanzar en líneas de estrategias que favorezcan y promuevan la salud psíquica de los trabajadores, su vínculo con el trabajo y con su entorno en general.

No caben dudas de que el trabajo es una de las instituciones que incide de modo fundamental sobre la gran mayoría de los individuos. Por un lado, puede provocar

sufrimiento y patologías en el sujeto pero, por otro lado, puede proporcionar gratificación y un medio de realización personal pues, en la mayoría de los casos, se coloca mucha energía en la actividad laboral y la posibilidad de progreso y de éxito son expectativas que se buscan alcanzar por medio del trabajo.

Respecto a la propuesta de Honneth (2007), donde el olvido del reconocimiento es la base o el origen de la reificación, pero también de acuerdo con Lukács (Honneth, 2007), quien trae a la reificación como un desplazamiento de la lógica capitalista a las relaciones intersubjetivas; personalmente creo que nos encontramos ante un contexto en el que ambos puntos de vista son pertinentes. Considero que en medio de la lógica capitalista —que gobierna las relaciones del sujeto consigo mismo, en el trato con otros y con la naturaleza— se da el olvido de lo humano de cada uno y de los demás, de la posesión de singularidades propias y las singularidades de su entorno, incapacitando al sujeto para identificar y reconocer al otro como único y diferente.

En síntesis, la centralidad que se le otorga al trabajo contiene perspectivas contrapuestas. Por un lado, el trabajo como actividad es una de las principales fuentes de significación, reconocimiento e interacción social, así como el principal medio de autorrealización para los sujetos en el contexto actual. Por otro lado, el cumplimiento de las actividades laborales en la hipermodernidad es percibida por momentos como exigente, demandante, desgastante e incluso usurpadora de otros ámbitos de la vida de las personas.

En mi opinión el sujeto oscila entre ambas perspectivas. Depende del medio ambiente laboral y los vínculos de reconocimiento que se generen en el seno del colectivo, el que prevalezca una sobre la otra. De este modo, el trabajo y el reconocimiento —los cuales están estrechamente vinculados— constituyen determinantes psicosociales de salud y enfermedad, inciden en la construcción de subjetividades, así como en la concepción que tenga el sujeto de sí y de su vínculo con el trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Araújo, A. M. (2013). *Todos los tiempos, el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e hipernmodernidad*. Montevideo: Psicolibros.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad Líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- Durkheim, E. (1987). *La división Social del trabajo*. Madrid: Akal.
- González, V. H. (2014). *Suicidio y precariedad vital en Montevideo. En busca de una vida digna de ser vivida. 2002 – 2010*.(Tesis de maestría). Facultad de Psicología, Universidad de la Republica. Montevideo.
- Hegel, G. W. (1971). *Fenomenología del Espíritu*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.
- Honneth, A. (2007). *Reificación. Un estudio en la teoría del reconocimiento*. Buenos Aires: Katz.
- Honneth, A. (2010). *Dixit Axel Honneth*. Buenos Aires: Katz.
- Lipovetsky, G. (2006). *Los tiempos hipernmodernos*. Barcelona: Anagrama.
- Litima, M. (2010). El neoliberalismo contra el trabajo humano. En Badie, B. y Vidal, D. (Eds), *El estado del mundo* (p.147 – 150). Madrid: Akal.
- Marx, K. (2006). *Manuscritos económico - filosóficos de 1844*. Buenos Aires: Colihue.
- Méda, D (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gerdisa.
- Montañez, S. (2012). *La crisis del reconocimiento. Una discusión de la problemática social de la subjetividad vulnerable*. (Tesis de Maestría). Facultad de

Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de la República.
Montevideo.

Montañez, S. (2013). *Ciudadanía – Subjetividad – reconocimiento. ¿Lazo Social?*.
Presentado en Coloquio Internacional Ciudadanías Contemporáneas.
Cuestionamientos y escenarios. Montevideo: Universidad de la Republica.

Real Academia Española, (2001). Diccionario de la lengua española (22º. ed).
Recuperado de :<http://lema.rae.es/drae/?val=impacto>

Taylor, C. (2001). *El Multiculturalismo y la política del reconocimiento*. México: Fondo
de Cultura Económica.

Wittke, T. (2005). La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del
trabajo. *Trabajo y subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.

Wittke, T. (2007). Modelo psicológico de análisis organizacional. En *V simposio
internacional de Análisis Organizacional*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias
económicas UBA.