

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

# **El Intermediario Cultural. Personalidad y profesión del nuevo trabajador.**

María Eugenia L. Rodríguez.

Cita:

María Eugenia L. Rodríguez (2004). *El Intermediario Cultural. Personalidad y profesión del nuevo trabajador. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/565>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

## **El Intermediario Cultural. Personalidad y profesión del nuevo trabajador(1).**

Autor: María Eugenia L. Rodríguez

Lic. en Comunicación Social, UBA.

e-mail: < mariaeuge\_rodriguez@yahoo.com.ar >

### **Resumen.**

La investigación da cuenta de las estrategias, que realizan los “Intermediarios Culturales”, para ingresar y para mantenerse en este nuevo mercado de trabajo flexible. Es un abordaje cualitativo del ethos del nuevo trabajador argentino a través de varios ejes conceptuales: cambios de empleos, inseguridad laboral, producción de una imagen personal para posicionarse en el mercado, adaptabilidad a los nuevos tiempos de trabajo, dificultad en la construcción de vínculos sociales fuertes, normas de consumo, incapacidad para vislumbrar el futuro, etc. Los problemas que aparecen, las formas de solucionarlos, y por sobre todo esa necesidad de una búsqueda continua. Búsqueda sin límites de experiencias, tratando de encontrar en el cambio un aliado y en la libertad de acción una herramienta indispensable que los ayude a prosperar. Esta Inquietud interna los lleva a tratar de formarse permanentemente y a tratar de aprender constantemente de todas las situaciones.

La relación que se gesta entre la promesa de realización personal y la realidad que proporciona el mercado, el vacío que nace de esta decepción al no poder coagular la vocación(2) con el ingreso monetario.

El IC trata de verse diferente, de ser único, se niegan a ser clasificados, e intenta producir una personalidad acorde con estas reglas de juego, con el objetivo de ser valorado en el mercado de trabajo y no ser atropellado por los demás.

---

1 El trabajo forma parte de una investigación, realizada en el 2003, y presentada en la Carrera de Cs. de la Comunicación, Facultad de Cs. Sociales, UBA, como requisito final para aprobar la Licenciatura.

2 La vocación junto al término “profesión” tiene su procedencia en el protestantismo, y significaba algo más que hacer dinero, implicaba autodisciplina, el cultivo de los talentos otorgados por Dios, y por sobre todo el ser útil a los demás.

**Ponencia.**

**Presentación del problema.**

¿Qué significa ser un profesional de la cultura?, ¿qué lugar le asigna la sociedad a estos nuevos Intermediarios Culturales?. ¿Cómo se forma o forman su Identidad a partir del lugar que ocupan en la sociedad?, ¿cómo se construyen este lugar en una sociedad saturada de trabajadores?.

Por Intermediario Cultural voy a tomar las definiciones de Featherstone y de Bourdieu. Este grupo de “nuevos intermediarios culturales” se hallan dedicados a la provisión de bienes y servicios simbólicos como la comercialización, la publicidad, las relaciones públicas, producción de radio y televisión, locución y animación, periodismo de revistas, periodismo de modas y profesiones asistenciales (trabajadores sociales, consejeros matrimoniales, sexólogos, dietistas, animadores grupales, etc.)(3). Estos comerciantes de necesidades, vendedores de bienes y servicios simbólicos que, como dice Bourdieu(4), siempre se venden a ellos mismos como modelos y garantes del valor de su producto, hacen hincapié en la presentación del mismo. Son individuos que creen en lo que están presentando y que ellos mismos representan. El producto que venden está sellado por su estilo personal. Como estrategia de mercado realizan una presentación de su persona junto a la del producto que venden. El Intermediario Cultural ha tomado un lugar preponderante dentro de las relaciones sociales, y en cierta medida es el paradigma de la personalidad del nuevo trabajador. Por nuevo trabajador se hace alusión a las características que toma el trabajador, al insertarse como tal, bajo las nuevas condiciones que impone la flexibilización laboral. Las pautas, que regían con anterioridad a este proceso, se enmarcaban bajo el respaldo del Estado de Bienestar. Una amplia seguridad social, protegida por leyes, contenía a una organización productiva que se denominó “fordismo”: tendencia al pleno empleo, inserción de la masa de trabajadores en el consumo, mayor estabilidad provocada

---

3 Featherstone, Mike, 1991, pág. 87, *op. cit.*

4 Bourdieu, Pierre, 1999, pág. 369, *op. cit.*

por la protección social y la negociación colectiva del contrato de trabajo, tiempos repetitivos de trabajo, estructuras piramidales de autoridad, etc. Por lo expuesto se deduce que el viejo trabajador se circunscribía a tiempos de producción pautados y planificados. Por el contrario, con el advenimiento de las nuevas reglas de juego, la inserción laboral toma otras connotaciones. El trabajador postfordista, “el nuevo trabajador”, entra a un mercado desregulado, sin protección social y con tendencia al aumento del desempleo, debe diferenciarse del resto para prosperar y ser valorado. El aumento del desempleo tiene consecuencias directas en la negociación del salario, en el juego de la oferta y la demanda, hay una gran oferta de trabajadores y una demanda escasa de los mismos, esto engendra no sólo una baja en el valor del trabajo sino la necesidad de diferenciarse como condición para lograr mayor capacidad de inserción.

Al tener en cuenta que nos encontramos en un período de desorganización personal y social, debido a cambios tanto locales como globales, es preciso entender como los actores sociales, en este caso el Intermediario Cultural, redefinen el mundo exterior para poder establecer una manera de relacionarse y apropiarse de él, y apaciguar el sentimiento de encontrarse a la deriva. Esta sensación de navegar permanentemente sin rumbo fijo, está demarcada por la dimensión temporal del nuevo capitalismo: “nada a largo plazo”. Según Sennett, lo que afecta más profundamente en la vida emocional de las personas es la dimensión temporal del nuevo sistema. “Las condiciones de la nueva economía se alimentan de una experiencia que va a la deriva en el tiempo, de un lugar a otro lugar, de un empleo a otro... el capitalismo del corto plazo amenaza con corroer el carácter, en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible”(5) La sensación de un yo

---

5 Sennett, Richard, 2000, pág. 25, *op. cit.*

sostenible se relaciona con el largo plazo, con la duración de una narración histórica particular y grupal. Pero la vida en el nuevo capitalismo nos impulsa al olvido, al cambio rápido en el corto plazo. Cambio equivale “a la deriva”. Cabe entender, que esta lucha, por redefinir el mundo exterior, es una lucha por insertar este mundo nuevamente en el universo de sentido; el objetivo de la misma es dar coherencia y un rumbo a la vida.

A través de la actividad productiva, al manipular y contraponerse a los objetos, el individuo obtiene la calidad de sujeto. Surge el sujeto, como un ser aislable y opuesto al mundo, que a partir de su trabajo puede alterar la realidad que lo envuelve. En la medida que logra cambiarla transforma su propia subjetividad. Por otra parte, la condición de sujeto se adquiere al mismo tiempo que el propio sujeto se convierte en objeto para sí mismo, es decir, se transforma en una cosa clara y distinta, susceptible de ser conocida y utilizada.

Son los dos aspectos del trabajo. Nos convierte en individuos pero a la vez en mercancía (como “fuerza de trabajo”) que se compra y se vende en un mercado. Libera la subjetividad pero a la vez nos esclaviza en un empleo. Dos aspectos que en apariencia son contradictorios pero están íntimamente conectados, adquieren sentido uno del otro. Cuando reina la armonía entre ambos aspectos, el trabajo puede ser libre y creativo, se asocia con la realización personal, y se hace posible reconocerse en el proceso y en el producto. Este pasa a ser parte de las vivencias de identidad, fortalece la subjetividad, produce una sensación de continuidad y de coherencia interna. Estos sentimientos minimizan la fragmentación y el abatimiento y posicionan al individuo positivamente en la vida.

Pero, en las relaciones concretas en las que se desarrolla el trabajo, es muy difícil hablar de integridad; en un espacio donde el mercado avasalla, se rompe la armonía entre ambos aspectos, y prima el que nos convierte en cosas. El trabajador

postfordista al ingresar al mercado siente esta gran presión que lo desvaloriza, que tiende a convertirlo en un engranaje más -parte prescindible o intercambiable de un mecanismo-. La inserción laboral es la lucha por valorizarse, la lucha por convertirse en sujetos para los demás. En este combate es donde se aprehenden las leyes de juego y se moldea la personalidad.

El presente trabajo tiene como objetivo comprender como el Intermediario cultural aprehende estas leyes, qué pierde y qué gana en esta producción de la personalidad que requiere el mercado, tanto como persona o como integrante de una sociedad.

### **La producción de la personalidad y de la profesión en el Intermediario Cultural.**

El Intermediario Cultural se transforma en el modelo del nuevo trabajador. Este modelo se va construyendo a partir del derrumbamiento de la era fordista y de sus tiempos pautados y rutinarios. El tiempo fordista repetitivo embotaba la mente y condenaba a los individuos a una vida totalmente aburrida. La nueva organización laboral flexible no tiende a conformar un corte tan abrupto con respecto al tiempo de ocio, en los sectores más dinámicos del mercado la rutina está desapareciendo.

Estas experiencias más flexibles, por un lado, parecen estimular de una manera más humana a las personas, exacerbando la espontaneidad y la creatividad. Pero, por el otro, producen un cambio dentro del significado de trabajo, sin coherencia, sin rutina, estresante, siempre al límite. El nuevo sistema dificulta la organización de la vida fuera del trabajo. Este desborde del tiempo dedicado a la productividad por sobre la organización de la vida personal se observó tanto en los Intermediarios Culturales que han optado por trabajar como empleados –en alguna empresa transnacional, consultora, productora audiovisual, etc.- como en aquellos que han podido insertarse en el mercado a partir de un emprendimiento personal. En los primeros toma la

forma de una imposición externa, mientras que en los que logran su propia emprendimiento tienden a experimentar esta situación a partir de la autodisciplina. Las leyes de flexibilización fueron una de las causas de la precarización de la relación laboral, estas profundizaron la desigualdad inherente a la relación capital/trabajo. El trabajo que siempre se consideró como un factor originario de la producción comienza a ser visto de otra manera. Trabajo como producto de una inversión, por lo tanto no un medio de producción originario sino un medio de producción producido. Y no sólo el trabajo sino también el mismo trabajador empieza a ser visto como un medio de producción producido, como capital humano. El trabajador para valorarse en el mercado debe invertir en sí mismo, tanto en formación educativa como en los otros consumos que lo ayuden a posicionarse y enriquecerse simbólicamente (consumo, viajes, tecnología, etc.).

La reforma laboral tiene como objeto eliminar el principio de estabilidad en el empleo. La estabilidad fue el resultado de una legislación que protegía al trabajador, y que se logró a través de años de lucha sindical, durante un largo período que va desde la segunda posguerra hasta 1976. A partir de la ley de empleo, y algunos decretos y convenios colectivos firmados con posterioridad, se establece una nueva forma de contratación, ahora por tiempo determinado, esto destruye la estimación de indeterminación del contrato de trabajo y toda la posible seguridad laboral consiguiente.

Se trasladan los riesgos empresariales al sector trabajo, quedando este último cada vez más vulnerable. A esto se le suma la gran cantidad de trabajo en 'negro' y el crecimiento de los 'independientes'. Dependen de las empresas pero estas no se responsabilizan de las cargas sociales.

A partir de este panorama, el Intermediario Cultural se acerca al mercado desempeñando uno o varios de estos roles (trabajador en negro, independiente,

contratado) en forma simultánea. Ninguna de estas posiciones le da seguridad en el futuro, la mirada a corto plazo es imperante.

En la mayor parte de los casos, el Intermediario Cultural, no se identifica con el resto de los trabajadores; sus valores no resultan de la identificación con los pares sino de la diferenciación con los mismos. Ser diferente se torna un fin en sí mismo.

En forma paralela a la crisis de la concepción del trabajo, se produce un deterioro de los colectivos laborales que operan como marcos de referencia para el trabajador. La identidad del sujeto como trabajador universal se vuelve in-sustentable, en su lugar se forma una nueva subjetividad basada en la diferenciación. Desde este lugar el trabajador universal, prototipo de los sindicatos, cede lugar al individuo contratado con cada vez menos derechos.

El Intermediario Cultural tiende a no participar en los sindicatos. Posee ciertos prejuicios negativos hacia los mismos. Por otro lado, al haber entrado a la vida adulta en plena flexibilización laboral no vivenció los rasgos positivos de esta organización social [los sindicatos], aunque si es conciente de ello. Es conciente de la necesidad de una organización que regule el trabajo y lo defienda. Es importante destacar que esta conciencia agudizada, en la mayoría de los casos, no lo lleva a producir un acercamiento en la práctica. A excepción de casos aislados, no busca protección o seguridad en las organizaciones sindicales.

Nos encontramos en el ocaso de la sociedad salarial, ya no se pertenece a un país integrado en el que cada uno sabía cuál era su lugar, el rol que debía desempeñar en él y las normas que enmarcaban ese desplazamiento. Hoy se vive abstraído en adaptarse permanentemente a nuevos lugares, roles y normas.

Cambio permanente. El Intermediario Cultural es fundamentalmente un individuo móvil. El movimiento se ha convertido en un fin en sí mismo, y es uno de los valores más preciados, se lo asocia a libertad y a renovación.

El “nuevo trabajador” es un individuo que no quiere estar sujeto, no quiere (o no puede) aferrarse a costumbres, familias, empleo fijo –todo lo que en la era fordista configuraba la identidad-. Es un buscador ansioso, insatisfecho, necesitado, pero libre y sin intención de perder esa libertad. Intenta no arraigarse a los objetos, ni a las personas, menos aún a los trabajos. Configurado en la era de las globalizaciones, este Intermediario Cultural se perfila como un ser “cosmopolita”. Christopher Lasch critica este cosmopolitismo de las elites, no tiene lazos nacionales, ni una historia en común, ni un destino en común. El problema, según Lasch, es que cuando la gente no tiene este sentimiento de unión nacional, o regional, o al menos local, se siente poco inclinada a realizar sacrificios o a aceptar las responsabilidades de sus acciones. Se destruye, toda posibilidad de construcción de una identidad fuerte compartida, para pasar a buscar caminos individuales. En palabras de Pierre Rosanvallon “lo que hay que describir ya no son identidades colectivas sino trayectorias individuales”(6)

En estos caminos individuales lo que comienza a prevalecer es el accidente por sobre lo permanente. Todo comportamiento comienza a estar reglado por las circunstancias no por la historia. Se sustituye la historia viva por un tiempo mecánico, fraccionado, que menosprecia y relega importantes perfiles del individuo y de lo social.

La historia ya no como una narración sino como momentos aislables. Lo importante es el momento, encontrar la oportunidad, para tal fin se hace imprescindible tener una “mente abierta”(al mundo). Curiosos e inquietos, grandes buscadores. El Intermediario cultural es por esencia un “turistas”. Interpretes de culturas, acumuladores de sensaciones. Para este trabajador la búsqueda continua es una promesa de felicidad, de plenitud. Tiene una necesidad, expresada de múltiples

---

6 Rosanvallon, Pierre, 1995, pág. 201, *op cit*

maneras, de tener un quehacer en forma continua, ocupa permanentemente la mente en alguna tarea creativa o lucrativa. Intenta aprender de todas las experiencias que le otorga el destino.

En esta fase de individuación, donde predomina el instante por sobre la narración, la construcción del carácter da paso a la producción de una personalidad. Una personalidad que emane esplendor, que resalte del rebaño.

Hay una diferencia muy interesante entre el término de personalidad y el de carácter. Según Richard Sennett, el significado del carácter tiene que ver con el valor ético que se da a los deseos y a las relaciones con los demás, es decir, depende de la forma que se tenga de relacionarse con el mundo. Por el contrario el término personalidad es más restringido, alude a deseos y sentimientos que pueden existir dentro de cada persona sin que nadie más lo sepa. En nuestro tiempo se despliega la era de las personalidades. Todos quieren ser descubiertos en sus fueros íntimos, impactar, mostrar su pasión, ser una estrella y brillar para los demás. Para tal fin, el Intermediario Cultural, produce una personalidad estéticamente llamativa y atractiva. Sentimientos y deseos apreciables por todos, pero íntimos, de cada uno, diferentes, para poder distinguirse. En la medida en que se acentúa la inserción laboral esta estrategia se hace más consciente y elaborada. Esta extroversión de la personalidad es una estrategia de mercado, una producción fríamente pensada, donde advierte consciente o inconscientemente las pautas dominantes que están marcadas por la diversidad. La personalidad queda muy pegada al estilo, a las marcas exteriores que puedan dar cuenta de la individualidad. Tanto Christopher Lasch, como Richard Sennett, o Zygmunt Bauman... cuentan como los cambios sociales que se producen en la institución "trabajo" fomentan una idea nueva de personalidad. Los detalles exteriores comienzan a tomar relevancia por sobre la interioridad. El hombre moderno se convierte en un experto en la interpretación de sí mismo y de los demás

a través de esta técnica de los detalles, “de decodificar los detalles aislados de la apariencia magnificando el detalle hasta convertirlo en emblemático de todo el individuo”(7)

Entonces, aparece la construcción de la personalidad como una cuestión muy importante para presentarse y valorarse en el mercado laboral. La valoración se concibe como una construcción, esta se complementa con otra tendencia: “el culto a la autenticidad”. El mismo se sustenta en la conexión con los propios sentimientos, y el basar el intercambio diario en la comunicación de esos sentimientos a los demás. Lo auténtico son los sentimientos, por lo tanto, es legítimo sentir y expresar.

Sentimientos en los que intenta demostrar su espontaneidad. La vida entera toma sentido a partir de los sentimientos individuales. Las creencias son relativizadas, y en este movimiento, al ponerlas todas en el mismo nivel, pierden la fuerza para guiar las acciones. Por otro lado, lo personal, la opinión, la manera de ver el mundo, entra en juego. La subjetividad es uno de los temas que interesó a todos los Intermediarios Culturales entrevistados. Pues ellos mismos están trabajando permanentemente con subjetividades, y con la interpretación de los símbolos por parte de estas subjetividades.

El orden cultural dominante legitima el ideal de “la mente abierta”. Esta no puede estar ceñida a referentes fuertes. Ya no hay héroes, ni modelos comunes, todo vale. Los referentes se relacionan con la intimidad, tienen que ver en mayor medida con lo afectivo, y sufren los vaivenes de los sentimientos y la cotidianidad.

Las virtudes humanas que más se valoran, en el discurso del ‘nuevo trabajador’, eran abstractas y se relacionaban con la fidelidad hacia uno mismo en la búsqueda de la plenitud o realización. También la fidelidad hacia la otra persona, el par, no el superior o la organización. El Intermediario Cultural transmite, en forma generalizada

---

7 Cita sobre Sennett, en el libro de C. Lasch, 1999, pág. 123, *op. cit.*

y como un valor importantísimo, el respeto a los propio valores y creencias; pero, por otro lado, también hay una conciencia generalizada en la esencia cambiante de esos valores y creencias. Valores que se adaptan a la situación general de supervivencia. En una cultura prefigurativa donde los valores dependen de los pares y no de los ascendientes, donde las expectativas consuetudinarias han perdido la autoridad, donde las instituciones tampoco se estrechan a la tradición(8), los valores se reactualizan permanentemente. Esta redefinición continua es la adaptación a un medio que tiene en el “cambio” su forma. En una sociedad así no tiene sentido profundizar en las situaciones, en las cosas, en las personas. El Intermediario Cultural se mueve con gran destreza en la superficie, pero añora esa otra relación de profundidad, de unión, de plenitud que es el fin de la búsqueda.

Estilo de vidas, todos en el mismo plano de valoración y legitimidad, todo vale, todo es correcto, no importa lo que el vecino haga, no se exige nada al prójimo, como tampoco el prójimo me lo puede exigir a mí. No hay juicio ético, porque todo es valedero. Esta tendencia a la aniquilación del juicio ético condena a su aniquilador a la soledad. La vida en comunidad de aquel que no puede plantear exigencias mutuas es muy superficial, está condenada a la soledad espiritual. Soledad que se basa en la incapacidad de fundirse en colectivos, en una identidad masiva, incapacidad de sentirse “parte de”. Los Intermediarios Culturales que participaron de la investigación han dado indicios de sufrir de este tipo de soledad, en su mayoría surge a causa de la flexibilización laboral –que produce un gran desarraigo y la sensación de no tener lugar propio- y de la consiguiente atomización social. Al no haber lazos sociales fuertes que sirvan de contención, al imponerse estas

---

8 El significado de tradición se toma de los “estudios culturales”. Para esta escuela de pensamiento, originada en los cuadernos de Gramsci, la tradición no es la mera persistencia de formas antiguas, sino que se relaciona con la forma en que se han articulado unos elementos con otros. La tradición no es el pasado, sino las formas del pasado que ayudan a repensar el presente. Thompson, integrante de la corriente de los estudios culturales, para evitar el desvío del término que lo une a una reliquia del pasado prefiere usar otro: “expectativas consuetudinarias”.

tendencias que destruyen la idea de comunidad y de solidaridad, y sin un sentido profundo que guíe las acciones, la incertidumbre, el miedo y el vacío se apoderan del individuo, sobre todo en los períodos de desenganche laboral.

### **Conclusiones.**

El trabajo como pasión es un privilegio al que aspiran los IC, es una marca distintiva de la elite, que posiciona al que lo realiza en un cierto status social elevado. Una de las búsquedas incesantes de este nuevo trabajador es la capacidad de integrarse en el mundo laboral a partir de un trabajo rico en experiencias gratificantes, en el que se pueda realizar personalmente, que sea fuente de orgullo, autoestima y respeto. Pero la forma de articular la realización como persona con la inserción laboral está llena de conflictos. Desde la posición positiva del que logra acceder a este tipo de trabajo, destacado por una abstracción a partir de la pasión -en el cuál se obsesionan las 24 horas del día-, hasta el que debe ajustarse a un trabajo de tareas monótonas, de menor calificación a la que posee y que no deja margen a la iniciativa ni presenta ningún desafío a la mente, la inserción laboral está colmada de angustias y pérdidas. Pérdidas que provocan un vacío que se intenta llenar a toda costa y dejan como secuela una inquietud permanente. Una búsqueda constante de algo nuevo que reduzca la incertidumbre en el futuro. En esta búsqueda ninguno de los Intermediarios Culturales entrevistados se inclinó por una salida social. La imaginación en ese ámbito quedaba anulada. Una de las características que incentiva la flexibilidad es la creatividad. La imaginación que es necesaria para crear se limita a lo cotidiano. El futuro no es pensable, se registró una intención conciente de no proyectar ninguna ilusión o ideal.

El mercado se ha enredado en todas las relaciones humanas, y se transforma en el principal organizador de la vida diaria. La movilidad que demanda deja poco espacio

para estimular o afianzar los lazos sociales, sobre todo aquellos que demandan cierta dependencia y profundidad.

Este movimiento de trabajo en trabajo se intenta vivir como una forma de enriquecimiento personal y aprendizaje, pero en el fondo se acopla la inseguridad. Algunos se posicionan en el mercado mejor que otros. Lo importante, como ellos lo remarcaron, es tener una gama lo más amplia posible de contactos y amigos. Ser visibles es un rasgo importantísimo en esta coyuntura. La forma de prosperar es gracias a una agenda grande y a una buena presentación. No aparentar ser un oficinista acartonado, sino un artista prospero, espontáneo y creativo.

El Intermediario Cultural vive en una sociedad atomizada gobernada por las relaciones mercantiles. Su mayor posesión, para destacar, es su "Yo". Cuanto más enraizado en el mercado laboral se encuentra, más aguda es la conciencia de su posesión y de la forma de darle valor. El único lugar propio es él mismo. Su carta de presentación y la manera de valorarse en el mercado para volverse alguien reconocible –y dejar de ser desechable- es su personalidad y su estilo de trabajo, es decir la producción de su apariencia como persona y profesional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ABDALA, Marcela (1999): "El fin del trabajo Asalariado", en *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires, Eudeba.

BAJTIN, Mijail (1987): "Introducción. Planteamiento del problema", en *La cultura popular en la edad media y el Renacimiento*. Madrid, Alianza.

BARBERO, Jesús Martín (1987): "Ni pueblo ni clase: la sociedad de masas", en *De los medios a las mediaciones*. México, Calypso.

BAUMAN, Zygmunt (2000): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, Gedisa.

----- (1998): "Introducción" y "Turistas y vagabundos" en *La Globalización, consecuencias humanas*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina.

----- (1997): *Legisladores e intérpretes*. Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes.

BOURDIEU, Pierre (1988): Cap.6 "La buena voluntad cultural", en *La distinción, Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid, Taurus.

BRAVERMAN, Harry (1974): *Trabajo y capital monopolista*. México, Nuestro Tiempo.

CALCAGNO, Alfredo Eric y CALCAGNO, Eric (2003): *Argentina, derrumbe neoliberal y proyecto nacional*. Buenos Aires, Le Monde Diplomatique.

CAMPILLO, Antonio (1996): "El amor de ser un mortal", en Bataille, Georges. *Lo que entiendo por soberanía*. Barcelona, Paidós.

CASTEL, Robert (1999): *Consecuencias de la modernidad, una crónica del salario*. Buenos Aires, Paidós.

CASTORIADIS, Cornelius (invierno 1987/88): "Transformación cultural y creación cultural" en revista "*Letra internacional*", Madrid.

FEATHERSTONE, Mike (1991): *Cultura de consumo y posmodernismo*. Buenos Aires, Amorrortu.

FEIJOO, Maria del Carmen (2001): *Nuevo país, nueva pobreza*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina.

GIDDENS, Anthony (1999): *Consecuencias de la modernidad*. Madrid, Alianza.

----- (2000): *Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México, Taurus.

HARVEY, David (1998): *La condición de la posmodernidad, investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires, Amorrortu.

HABERMAS, Jürgen (1989): “Entre erotismo y economía general: Bataille”, en *El discurso filosófico de la modernidad*. Buenos Aires, Taurus.

HOGGART, R. (1971): “Ellos y Nosotros”, en *La cultura obrera en la sociedad de masas*. Barcelona, Grijalbo.

KESSLER, Gabriel (2000): “Redefinición del mundo social en tiempos de cambio. Una tipología para la experiencia del empobrecimiento”, en Svampa, Maristella: *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Buenos Aires, Ed. Biblos.

LASCH, Christopher (1999): *La cultura del Narcisismo*. Barcelona, Ed. Andres Bello.

----- (1996): *La rebelión de las élites y la traición de la democracia*. Barcelona, Ed. Piados.

LIPOVETSKY, Gilles (1986): *La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona, Anagrama.

----- i(nvierno 1987/88): “La revolución de la autonomía” en revista “Letra Internacional”, Madrid.

LÓPEZ RUIZ, Osvaldo: “Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia”, sin datos.

LOZANO, Claudio, compilador (1999): *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires, Eudeba.

LVOVICH, Daniel (2000): "Colgados de la soga. La experiencia del tránsito desde la clase media a la nueva pobreza en la ciudad de Buenos Aires", en Svampa, Maristella: Desde abajo. La transformación de las identidades sociales. Buenos Aires, Ed. Biblos.

MAFFEI, Marta (1999): "La urgencia por diferenciar entre trabajo y empleo", en *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires, Eudeba.

MARX, Karl: "El trabajo enajenado", en *Manuscritos económicos-filosóficos*. FCE, México, VV.EE.

MINUJIN, Alberto y KESSLER, Gabriel (1995): La nueva pobreza en la Argentina. Buenos Aires,. Planeta.

MUMFORD, Lewis (1982): *Técnica y civilización*. Capítulo 1: "Preparación cultural". Madrid, Alianza.

NOCHTEFF, Hugo (1999): "Observaciones sobre la relación entre trabajo y empleo", en *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*, Buenos Aires, Eudeba.

ORTIZ, Renato (1996): "el viaje lo popular y el otro", en *Otro territorio*, Quilmes, UNQ.

PAULON, Victorio (1999): "Transformaciones en el mundo del trabajo", en *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires, Eudeba.

QUIROGA, Ana (1999): "El trabajo como condición de Vida", en *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires, Eudeba.

RAPOPORT, Mario (1999): "Las certidumbres de la crisis Mundial", en *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires, Eudeba.

REICH, Robert (1993): *El trabajo de las naciones*. Buenos Aires, Vergara.

ROSANVALLON, Pierre (1995): La nueva cuestión social. Buenos Aires, Ediciones Manantial.

SENNETT, Richard (2000): *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.

-----: "Introducción: el cuerpo y la ciudad", "Cap. 8: Cuerpos en movimiento" y "Cap. 9 (1997): el cuerpo liberado" en *Carne y Piedra, el cuerpo y la ciudad en la civilización occidental*. Madrid, Ed. Alianza.

SVAMPA, Maristella (2000): "La transformación de las identidades sociales", en *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires, Ed. Biblos.

----- (2001): "Las clases medias en la Argentina", en *Los que ganaron, la vida en los countries y barrios privados*. Buenos Aires, Ed. Biblos.

THOMPSON, E. P. (1980): "Prefacio" a *La formación de la clase obrera*, Londres, Penguín.

----- (1990): "Introducción: costumbres y cultura", en *Costumbres en común*, Barcelona, Crítica.

WAINERMAN, Catalina (2002): "La reestructuración de las fronteras de género" en *Familia, trabajo y género, un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina.

WEBER, Max (1956): *Historia económica general*. Capítulo 4 (ap. 9: Págs. 295-309)., México, FCE.