

Nueva cultura laboral y su impacto en los trabajadores.

María Anahí Gallardo Velázquez.

Cita:

María Anahí Gallardo Velázquez (2019). *Nueva cultura laboral y su impacto en los trabajadores. XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Lima.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-030/1793>

Nueva cultura laboral y su impacto en los trabajadores

María Anahí Gallardo Velázquez

Resumen

Los procesos de flexibilización del trabajo y el paradigma neoliberal de la excelencia que se han venido implementando en el siglo XXI en el contexto latinoamericano, han dejado varios saldos negativos.

Este trabajo aborda los impactos en los trabajadores, particularmente en cuanto al comportamiento de éstos ante la lógica productivista que afecta su salud física y emocional.

Para el efecto la investigación se enfoca en dos reacciones, la auto-sujeción o la resistencia a las nuevas políticas laborales, y toma para el estudio el caso de los académicos de universidades públicas de México, quienes se ven requeridos de realizar mayor número de actividades para lograr los sobresueldos por productividad.

La muestra de los profesores investigadores estudiados consideró a quienes detentan el pago por mérito. Esto es, a quienes tienen becas, reconocimientos y estímulos por su labor docente y de investigación.

La metodología adoptada en este caso fue la cualitativa a través de entrevistas, mismas que resultaron en respuestas diversas pues algunos respondientes aceptan el sistema de puntos y pago por mérito sin reparo alguno, mientras que otros lo aceptan a medias al resistir al mandato del productivismo de diferentes formas incluyendo la simulación.

Estos resultados dan pauta para ir definiendo el comportamiento del académico de las universidades públicas y proponer otras vías de trabajo que no deterioren el clima organizacional y social en México

Palabras clave

Nueva cultura laboral, autosujeción, resistencia

Introducción

El estudio sobre la gestión del proceso de trabajo en la sociedad capitalista implica asuntos complejos y controvertidos. La reflexión aborda tanto los aspectos objetivos/materiales, como los subjetivos/ideológicos de los actores en juego, que en la sociedad contemporánea resultan acuerpados en las figuras de los empleadores, los trabajadores y el Estado. Cabe apuntar que el interés teórico tiene una larga trayectoria, desde el nacimiento de la propia teoría organizacional cuando se debatía por la mejor forma de gestión, *'the best way'*, de corte funcionalista, hasta la discusión actual proveniente de la



perspectiva posmoderna y del realismo crítico, sobre la construcción de las subjetividades, donde resaltan los debates sobre la alienación o falsa conciencia del trabajador cuando éste se auto-sujeta a la cultura de la excelencia, del productivismo, de la sociedad “fluidizada” o del sinsentido social.

Aquí se considera relevante reflexionar sobre la cuestión laboral de manera integral, comprender la complejidad del fenómeno, entenderlo como una relación de poder/negociación entre sus actores, de negociación de intereses opuestos y por tanto de sentidos disímiles, donde aparecen los aspectos concretos y los subjetivos

Delimitación de la temática

El estudio de la perspectiva cultural en las ciencias sociales ha tenido un creciente interés a partir de los años 70, al reconocerse la existencia de los aspectos simbólicos en los grupos organizados. De la misma forma ha crecido el número de investigaciones que abordan los aspectos socioculturales que intervienen en el proceso laboral y que han dado paso a las nuevas condiciones de trabajo, manifiestas en mayor carga e intensidad laboral. Desde la óptica cultural la transición que se vive en las organizaciones a fines del siglo XX se entiende, no como el paso del modelo de gestión Taylorista-Fordista a un modelo flexible apoyado por los cambios tecnológicos, sino como un cambio paradigmático, es decir como una transformación radical: de cómo se piensa, se siente y se vive.

Luego el análisis del aspecto sociocultural y del discurso que lo acompaña como verdad irrefutable, es fundamental para poder comprender las nuevas condiciones de trabajo y los impactos que éstas tienen en el comportamiento de los trabajadores, es decir, para entender la resistencia o adhesión del trabajador al mandato laboral.

Siguiendo a Foucault, toda sociedad, pero también a nivel micro, toda relación social específica, tiene su régimen de verdad su “macro o micro discurso” y su política para hacer prevalecer los discursos que considera verdaderos y desvalorizar los que considera falsos, apoyados por un conjunto de dispositivos (materiales o simbólicos) para lograrlo.

En el caso de la relación social capital/trabajo se observan dos aspectos relevantes del discurso verdad, que el capitalista busca imponer a los trabajadores para alcanzar sus fines:

- 1.- Lograr el acuerdo al discurso empresarial por parte de los trabajadores, para posibilitar su dominación y con ello garantizar los resultados esperados y,*
- 2.- Apoyarse en diferentes dispositivos de control sistemas jerárquicos o consensuales para lograr adhesión, y, por ende, su legitimación*



El discurso empresarial preponderante hoy día alude a la necesidad de alcanzar la “excelencia”¹ en todas sus actividades tanto económicas, como sociales. Privilegia el productivismo y la calidad en sus procesos, en su afán de ganar espacios en el mercado globalizado, y aunque en su retórica aluda a la libertad de acción de los trabajadores, al desarrollo de sus habilidades creativas e incluso a su bienestar existencial, los resultados son otros al presentarse una disminución de sus remuneraciones y condiciones de existencia.

Diferentes estudiosos de la sociología del trabajo documentan estos hechos.

Juan Montes (2005:51) especifica que “en el marco de las relaciones de dominación, el proceso de flexibilidad laboral tuvo un lugar significativo, pues bajo él se introdujeron cambios en la organización y en la propia concepción del trabajo que tendió a erosionar algunos de los soportes sobre los que se sustentaban las relaciones laborales. La concepción productivista “con una fuerte impronta flexibilizadora” se transformó en la base de las políticas de las empresas que pretendían redefinir el núcleo central de las relaciones de trabajo. En esta concepción, las empresas buscan subsumir las relaciones bajo nuevos esquemas disciplinarios y de control de la fuerza de trabajo y a su vez, encorsetar las acciones de los sindicatos y quitarles la base de poder”.

En efecto, el diferencial del poder con que cuentan hoy los empresarios se reforzó a través del proceso de flexibilidad laboral institucionalizado desde el propio Estado, en él se plantean nuevas reglas en el espacio laboral, se implementan esquemas disciplinarios y de control de la fuerza de trabajo nuevos, y simultáneamente se quita poder a los sindicatos (Antunes, 2013; Bouzas, 2010; de la Garza, 2000; Gutiérrez et. al, 2012, Sotelo, 2012).

La flexibilidad laboral como discurso/ verdad contribuye a la precarización de las condiciones de trabajo y facilita la consolidación de la dominación del capital sobre la fuerza de trabajo, pues obtiene una actitud de sumisión de los trabajadores, una conducta que se adecua a los objetivos estratégicos de la empresa (Montes, 2005).

En efecto, “la idea de un “sujeto flexible” y comprometido con los criterios de eficiencia y productividad en las firmas, definió un escenario diferente en la gestión de las relaciones laborales, sofisticó las estrategias corporativas para acallar las voces de resistencia. La apuesta por el “cambio cultural” en las organizaciones modernizadas, que asume un nuevo universo donde la “colaboración” y la “paz social” gobiernan, configuran un escenario donde la fragmentación entre los trabajadores, la competencia, y la alineación al proyecto de la firma se erigen como ejes estructurantes de las políticas empresarias” (Figari y Palermo, 2009:60)



Además, los sistemas de vigilancia digitalizados estrechan los tiempos y espacios laborales, limitando el espacio para el compañerismo y la solidaridad. Esto es palpable cuando el capitalista se sirve hoy de nuevos instrumentos de operación, de producción y control del proceso laboral, resultado de los avances científicos-tecnológicos como lo son las tecnologías de información y comunicación (TIC), llámese Internet, intranet, tablets, smartphones, sistemas automatizados de información, etc.

En ese contexto los trabajadores se encuentran separados, atomizados por la tecnología, que si bien es de carácter difuso subordina en mayor grado, pues la disciplina se ejerce sobre el conjunto de los trabajadores, denominado panóptico electrónico. Un ejemplo claro de este panóptico electrónico lo es el *call center*, donde el software utilizado permite a los supervisores y jefes de área escuchar las conversaciones que mantiene un operador cuando se encuentra respondiendo a algún requerimiento del cliente. (Montes, 2005; Antunes, 2011).

Pero el problema de la dominación no termina con el dispositivo material pues es indispensable la interiorización del discurso/verdad en la conciencia del trabajador, esto es introyectar los valores, principios, normas y creencias que faciliten los comportamientos de adhesión a la lógica del empleador, a la cultura corporativa.

En otras palabras, se requiere de un mayor grado de involucramiento de los trabajadores, de conformar nuevos patrones de influencia y de legitimidad que permitan que los trabajadores hagan propios los objetivos y valores de la empresa sin experimentar coerción, donde el control sea indirecto, pero más potente (Montes, 2005; Figari, 2011; Zangaro, 2011)

Al respecto ejemplifica Montes (2005:65) "la creación del denominado "salario emocional", es una manera de compensar al trabajador no por medio de ingresos remunerativos sino por una compensación simbólica. Bajo esta modalidad los trabajadores deben sentirse, recompensados emocionalmente por estar en una empresa de punta, un privilegio al que solo pocos trabajadores pueden acceder"

El estatus u orgullo de trabajar en una empresa de prestigio es parte del decálogo del sector empresarial. Es decir, la tendencia hacia el involucramiento del empleado promovido por la alta gerencia encuentra en el *status* otro factor que permite la dominación, apelando a un signo de distinción contrario al estigma de quien no se compromete y no se somete.

En efecto, el dispositivo simbólico (cultural) se generalizó como medio de control laboral cuando el empresario tuvo conciencia de la efectividad de este dispositivo para el control



del “alma humana”, que al parecer ha tenido un mejor resultado, un mayor desempeño del trabajador por su compromiso con la organización.

En suma, los métodos denominados «participativos», son mecanismos que buscan sujetar a los trabajadores en los planes de alto rendimiento de las empresas prometiendo un salario extra por rendimiento, un pago por mérito. Pero su principal objetivo es evitar el conflicto con los trabajadores para mantener la continuidad o fluidez de los procesos, incrementar la productividad, y por lo mismo maximizar la ganancia (Antunes, 2011; Montes, 2007).

Pero ¿se logra la sujeción total al mandato por parte de los trabajadores o cuál ha sido la reacción de los trabajadores?

Caso de estudio.

El proceso para establecer el modelo productivista en las instituciones de educación superior en México se dio a lo largo de la década de los 80. Entre las acciones gubernamentales se aprecia la reducción en términos reales de los recursos presupuestales destinados a las instituciones de educación superior públicas, colocando en condiciones de precariedad las finanzas institucionales y de los académicos.

En ese contexto el pago por mérito ha sido la salida para recuperar los ingresos de los académicos. La obtención de un sobresueldo: becas, estímulos, premios, reconocimientos, etc., se ha convertido para algunos de estos académicos en la principal meta a alcanzar.

Existen gran cantidad de estudios respecto a que la lógica productivista ha generado una resignificación de la tarea académica (su razón de ser), ya que genera una nueva identidad de los profesores cuya única meta es alcanzar los sobresueldos deteriorando el ambiente de trabajo entre los pares, por la competencia para alcanzar los estímulos, además de presentarse en muchos casos la simulación de su rendimiento (Gil, 1994, 2005).

Los académicos que se involucran en los procesos de evaluación con el propósito de recibir reconocimientos e ingresos adicionales, asumen como normal intensificar su esfuerzo, extender el tiempo de trabajo y atender con premura muchas actividades, lo que implica limitar o reducir los tiempos para la reflexión y la maduración de ideas y proyectos.

Lo anterior afecta negativamente la dinámica de la universidad pública de varias formas, al decir de los especialistas en materia educativa (Díaz, 1994; Gil, 2005; Aboites, 2012).

1.- Se deteriora la calidad de los resultados por la premura por alcanzar los crecientes estándares de rendimiento.



- 2.- *Se observa una creciente simulación para favorecer la cantidad y no la calidad en sus procesos y resultados.*
- 3.- *Se induce a un proceso de individualización y la ruptura de los equipos de trabajo, - aunque se postule la generación de redes- al privilegiar el reconocimiento individual de los investigadores y no los resultados del trabajo en equipo.*
- 4.- *Se gesta un ambiente laboral anómalo entre los pares, por la competencia que se da entre ellos para alcanzar los estímulos cada vez más escasos.*
- 5.- *Se propicia la dedicación preponderante de los profesores investigadores, a las actividades mejor valoradas en los tabuladores universitarios.*

Con estos antecedentes y para contestar la pregunta sobre el nivel de sujeción a la nueva cultura laboral de la “excelencia” se realizó un estudio entre académicos de una universidad pública quienes detentan el pago por mérito, esto es, aquellos que gozan de becas, reconocimientos y estímulos.

El interés específico fue observar su adhesión o no a la nueva cultura laboral, para apreciar la interiorización del discurso/verdad de evaluación productivista en la conciencia de los profesores.

En esa perspectiva se utilizó la metodología cualitativa, realizando entrevistas a profundidad, porque ello permitió comprender el ámbito subjetivo; los diferentes significados de la cultura de evaluación para los académicos en estudio.

Resultados

Los académicos han desarrollado visiones diferentes en función de su trayectoria en el sistema de pago por méritos.

Para los profesores con larga trayectoria en las instituciones de educación superior, que vivieron la experiencia de la pérdida en el nivel de su ingreso, la descalificación de su desempeño académico y los requerimientos productivistas para mejorar su sueldo, la transición al nuevo modelo implicó resistencia que poco a poco fue tornándose en adhesión ante la perspectiva de que su sueldo no mejoraría si no se aceptaba el sistema de puntos.

Por otro lado, los académicos más jóvenes, se encontraron con una realidad ya establecida, que les demandaba en principio la obtención de grados académicos como condición previa para incorporarse a laborar en instituciones de educación superior. Y, dada la existencia y operación de los sistemas productivistas, estos académicos no tuvieron reparo en asimilarse a los programas de productividad, de evaluación y estímulo, considerándolos como algo normal y por tanto no sujetos a análisis.



Ahora bien, después de las entrevistas realizadas este año se puede apreciar diferentes reacciones ante el sistema de puntos, que van desde su aceptación y adhesión hasta su rechazo y resistencia.

Grupo Académicos Jóvenes.

En este grupo se ubica a los investigadores entre 30 y 40 años de edad, con doctorado y que recientemente se incorporaron al SNI. La mayoría de los entrevistados se dedicaron de tiempo completo a su formación, incursionaron en la docencia o en la investigación como ayudantes de profesores. Su incorporación al SNI fue posible porque cumplían el requisito de contar con el grado de doctor y contaban con un número suficiente de publicaciones generadas en su etapa de estudios de posgrado. Para los jóvenes académicos entrevistados el modelo debe ser aceptado sin reparo alguno, porque les dará oportunidad no solo de mejorar su sueldo, si no sobre todo, de poder alcanzar un espacio en el ámbito de los profesores reconocidos.

Grupo Académicos Maduros.

Aquí se encuentran los investigadores cuyas edades fluctúan entre los 40 y los 60 años, quienes han conseguido perfilar ciertas líneas de investigación alrededor de las cuales desarrollan sus trabajos, estableciendo relaciones con otros colegas adscritos a los posgrados de las instituciones de educación superior, y generando vínculos con los estudiantes de posgrado para asesorar sus tesis, así como ubicando temáticas que tienen mejores oportunidades de ser publicadas.

Aquí se siguen dos estrategias, la búsqueda de resultados académicos de corto plazo y la construcción de condiciones que les permitan investigar los temas mejor valorados por los sistemas de evaluación. Luego los profesores entrevistados señalan que evitan comprometerse en actividades de gestión académica, porque eso les limita su quehacer y productividad, entre ellos prevalece una práctica individualista. Y aceptan al sistema sin mayor análisis, como el medio para mejorar sus ingresos.

Grupo Académicos de Larga Trayectoria

En este grupo se encuentran los investigadores con 10 o más años de pertenecer al SNI, quienes han desarrollado una temática de investigación de forma consistente, atienden a estudiantes de alto nivel académico, algunos son promotores de proyectos especiales de investigación y suelen participar en los comités de evaluación del propio SNI.

Por la edad de estos investigadores -más de 60 años-, tienen ante sí la expectativa del retiro. Sin embargo, en los resultados de la entrevista aparecen dos situaciones de gran peso para tomar la decisión sobre su posible jubilación. Por un lado, la resistencia a la idea



de abandonar la actividad académica ejercida durante décadas y, por otro, el impacto que tendría en sus condiciones de vida la disminución de sus ingresos laborales. Estos académicos se han adaptado a los sistemas productivistas e incluso los utilizan para conservar su estatus y privilegios.

Conclusiones

En estas últimas reflexiones, cabe recuperar la crítica de Ángel Díaz Barriga (1994), quien desde los años 90 del siglo XX aludía a la evaluación como un medio de control eficaz para cambiar la conciencia de los académicos al señalar, “La evaluación es un mecanismo eficaz para modificar el papel que asume la universidad en México y orientarla hacia una perspectiva netamente productivista y pragmática.

A pesar de los impactos negativos como el estrés laboral, la fragmentación de los grupos de trabajo y la individualización, la aceptación del modelo de pago por mérito se sostiene entre los académicos. En los profesores de larga trayectoria por depender de los estímulos para su labor de investigación y en los académicos jóvenes porque su contratación laboral en las instituciones de educación superior está condicionada a su incorporación a dichos sistemas de productividad y reconocimiento.

Lo anterior permite señalar que la nueva cultura laboral, concomitante con el sistema de pago por mérito debe ser revisada por las anomalías que ha generado y la necesidad de dar nuevo aliento y perspectivas a la comunidad académica.

Notas

1 Véase Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona, editorial Paidós

Referencias bibliográficas

- Antunes, Ricardo (2011). “La nueva morfología del trabajo en Brasil: Reestructuración y precariedad”. *Nueva Sociedad* No. 232: 103-118
- Antunes, Ricardo (2013). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta. Argentina
- Aboites, Hugo (2012). *La medida de una nación. Los primeros años de la evaluación en México. Historia de poder, resistencia y alternativa (1982-2012)*. México, Editorial ITACA, CLACSO y UAM
- Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona, editorial Paidós
- Bouzas, Alfonso (coord.) (2010). *Perspectivas del trabajo en México*. México, UNAM/IIES.



De la Garza, Enrique (Coordinador) (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, FCE

Díaz Barriga, Ángel (1994) *La evaluación universitaria en el contexto del pensamiento neoliberal*. Argentina, AIQUE

Figari, Claudia (2011). "Hegemonía empresarial y nuevas lógicas de control social: la formación de mando". *Trabajo y Sociedad*, 25/17:105-122.

Figari, Claudia y Hernán Palermo (2009) "Prácticas hegemónicas empresariales, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia". *Theomai*, 19: 59-75.

Foucault, Michel (2009, [1975]). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión* México, Siglo XXI.

Gil Manuel et. al. (2005) *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*, México, UAM,.

Gil, Manuel et. al. (1994) *Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos mexicanos*. México, UAM.

Gutiérrez, Esthela et.al. (2012). *Capital, trabajo y nueva organización obrera*. México, Editorial Miguel Angel Porrúa, Co-editorial Universidad Autónoma de Nuevo León.

Montes, Juan (2005). "Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión". *Athenea digital*, No.8 Disponible en <http://antalya.uab.es/athenea/num8/montes.pdf>

Montes, Juan (2007). "Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia" *Trabajo y Sociedad* No. 9

Sotelo, Adrián (2012). *Los Rumbos del Trabajo. Superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*. México, Miguel Angel Porrúa.

Zangaro, Marcela (2011) *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del Management*, Buenos Aires, Ediciones Herramienta